



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Elina Maisila

Kyseenalaistetaanko työajan pituutta työhyvinvoinnin näkökulmasta sosiaali- ja terveydenhuollossa?

Kartoittava kirjallisuuskatsaus

Johtamisen akateeminen yksikkö
Hallintotieteiden pro gradu -tutkielma
Sosiaali- ja terveyshallintotiede

Vaasa 2025

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Elina Maisila		
Tutkielman nimi:	Kyseenalaistetaanko työajan pituutta työhyvinvoinnin näkökulmasta sosiaali- ja terveydenhuollossa? : Kartoittava kirjallisuuskatsaus		
Tutkinto:	Hallintotieteiden maisteri		
Oppiaine:	Sosiaali- ja terveyshallintotiede		
Työn ohjaaja:	Juha Lindell		
Valmistumisvuosi:	2025	Sivumäärä:	73

TIIVISTELMÄ:

Tämä pro gradu -tutkielma tarkastelee työajan lyhentämisen vaikutuksia työhyvinvointiin sosiaali- ja terveydenhuollossa. Tutkielman tavoitteena oli kartoittaa kirjallisuuskatsauksen avulla pohjaa empiiriselle tutkimukselle työajan lyhentämisen merkityksestä sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöille. Tutkielmassa tarkastellaan työajan lyhentämisen laajempaa kontekstia ja sen yhteyttä fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin sekä organisaatioiden hallinnolliseen näkökulmaan aiheesta.

Aikaisempi tutkimus on osoittanut, että pitkät työajat ovat yhteydessä moniin työntekijöille haitallisiin vaikutuksiin, kuten lisääntyneeseen stressiin, heikentyneeseen unen laatuun ja työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen haasteisiin. Toisaalta lyhyemmällä työajalla on esitetty olevan myönteisiä vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja organisaatioiden toimintaan, erityisesti silloin, kun lyhyempi työaika toteutetaan ilman palkanalennusta ja työn uudelleenjärjestelyjä tukevat johtamisen ja organisoinnin toimet ovat riittäviä.

Tutkielman tulokset osoittavat, että työajan lyhentämisellä on positiivisia vaikutuksia sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin. Lyhyemmät työajat vähentävät työntekijöiden kokemaa stressiä ja parantavat unen laatua, mikä puolestaan edistää heidän kokonaisvaltaista hyvinvointiaan. Lyhyempi työaika parantaa myös työn ja yksityiselämän tasapainoa, mikä lisää työntekijöiden tyytyväisyyttä ja vähentää sairauspoissaoloja. Erityisesti fyysisesti ja psyykkisesti kuormittavissa tehtävissä, kuten vanhustenhuollossa, lyhyempi työaika osoittautui tehokkaaksi keinoksi vähentää työn kuormitavuutta ja parantaa työntekijöiden jaksamista. Lyhyemmän työajan vaikutukset ovat erityisen merkittäviä silloin, kun työn uudelleenjärjestelyt ja johtaminen tukevat muutosta.

Tutkielman perusteella voidaan todeta, että lyhyempi työaika on potentiaalinen keino parantaa sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden työhyvinvointia ja organisaatioiden toimivuutta, mutta sen toteuttaminen vaatii kokonaisvaltaista lähestymistapaa ja työntekijöiden osallistumista päätöksentekoon.

AVAINSANAT: Lyhyempi työaika, työhyvinvointi, kartoittava kirjallisuuskatsaus

Sisälllys

1. Johdanto	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
1.1. Tutkimuksen tausta	7
1.2. Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	9
1.3. Tutkimuksen rakenne	10
2. Työaika ja työajan lyhentäminen	12
2.1. Työaika Suomessa	12
2.2. Lyhyempi työaika	15
2.3. Lyhyempi työaika sosiaali- ja terveydenhuollossa	17
2.4. Työajan kehityksen esimerkkejä muista Euroopan maista	18
3. Työhyvinvointi	22
3.1. Työhyvinvoinnin kehittyminen	23
3.2. Työhyvinvointi tänään	25
3.3. Työhyvinvointi sosiaali- ja terveydenhuollossa	29
3.4. Työhyvinvoinnin edistäminen sosiaali- ja terveydenhuollossa	31
4. Menetelmät ja aineisto	34
4.1. Kartoittava kirjallisuuskatsaus	34
4.2. Kartoittavan kirjallisuuskatsauksen vaiheet	36
4.3. Sisäänotto ja poissulkukriteerit	38
4.4. Aineiston valinta, keruu ja lähiluku	40
4.5. Aineiston analyysi	43
5. Tulokset	45
5.1. Katsausaineiston kuvaus	45
5.2. Tutkimusaineiston tulkinta	47
6. Johtopäätökset ja pohdinta	50
6.1. Työajan lyhentämisen vaikutukset työhyvinvointiin	50
6.2. Lyhyemmän työajan hallinnollinen näkökulma	52
6.3. Pohdinta	54
6.4. Tutkimuksen luotettavuus	55

6.5. Jatkotutkimusaiheita	56
Lähteet	57
Liitteet	68
Liite 1. Tutkimusartikkelitaulukko	68

Kuva 1. Sanna Marin Twitter 19.8.2019.	16
Kuva 2. Aineistosta koodaamalla esiinnousseet kategoriat ja alaluokat.	44
Kuva 3. Tutkimusartikkeleiden maajakauma.	45
Kuvio 1. Kartoittavan kirjallisuuskatsauksen prosessi mukailten Arksey'n & O'Malley'n sekä Levacin ja muiden mallia.	38
Kuvio 2. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit	40
Kuvio 3. PRISMA-kaavio kuvastaa aineistonhankinnan prosessia.	42
Taulukko 1. Aineistohaun tietokannat, hakusanat ja rajaukset hakupäivämäärineen.	41

1. Johdanto

Väestön ikääntyessä työvoima- ja osaajapula on käsillä. Työkyvyllä ja työhyvinvoinnilla on yhä lisääntyvä merkitys. Kiinnostukseni sosiaali- ja terveydenhuollon hallintoon, johtamiseen sekä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työhyvinvointiin juontaa juurensa kahdenkymmenenviiden vuoden kokemukseen alalta. Työtehtävät kiireisissä päivystyksissä, perusterveydenhuollossa ja ikääntyneiden hoivassa niin sairaanhoitajana kuin johtajana ovat osoittaneet työhyvinvoinnin koskettavan jokaista organisaatiota ja työntekijää. Maakunnissa ja organisaatioissa painotukset ja prioriteetit voivat olla erilaisia. Pitkien välimatkojen maakunnissa työmatkaan kuluva aika voi olla huomattavasti pidempi kuin toisessa maakunnassa. Toisaalta työmatkaan voi pääkaupunkiseudullakin kulua aikaa toivottua enemmän.

Hyvinvointialueuudistus, joka käynnistyi 1. tammikuuta 2023, on tuonut ja tulee tuomaan merkittäviä muutoksia sosiaali- ja terveydenhuoltoon. Uudistuksen tavoitteena oli tehostaa palvelujen järjestämistä ja parantaa yhdenvertaisuutta (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, 2024). Taloudelliset haasteet ovat olleet merkittäviä, lähes kaikki hyvinvointialueet tekevät alijäämää. Valtiovarainministeriö on asettanut tiukat aikarajat alijäämien kattamiselle. Tämä on johtanut mittaviin menoleikkauksiin ja lähipalveluiden vähentämiseen. (Valtioneuvosto, 2024.) Tiukentuvan talouden lisäksi hyvinvointialueita haastaa osaavien työntekijöiden puuttuminen sekä ammattitaitoisen henkilöstön siirtyminen hyvinvointialueilta muihin tehtäviin. Tilanteessa, jossa työvoiman saatavuus on heikentynyt ja alan pitovoima vähentynyt, on ensiarvoisen tärkeää löytää keinot, joilla alasta ja työpaikoista tehdään ammattilaisille houkuttelevampia. Yhtenä houkuttelevuutta lisäävänä tekijänä voidaan tarkastella erilaisia työaika koskevia joustoja, kuten lyhyempää työaika.

Työaika on se aika, jonka työntekijä on työnantajan käytettävissä. Sen lisäksi työhön käytettyä aikaa ovat työmatkat. (Työaikalaki, 2019.) Omassa johtamistyössäni osa-aikaiseen työhön päätyneiden työntekijöiden kokemukset ovat olleet poikkeuksetta positiivisia, mikä herätti pohtimaan työaika ja sen merkitystä työhyvinvoinnille. Tutkimusten mukaan työajan lyhentäminen saa aikaan fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin parantumista. Tämä on saavutettavissa niin lyhyemmin työpäivin kuin lyhyemmällä työviikoilla. (Alameddine et al., 2018b; Mullens & Laurijssen, 2024.)

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöistä 86 % on naisia (Tilastokeskus, 2023a). Alalle tyypillistä on vuorotyö, työaikojen epäsäännöllisyys ja työmatkat voivat olla pitkiä. Työn, perheen ja muun elämän yhdistäminen voi olla haastavaa ja kuormittavaa. Erilaisia lakisääteisiä perhevapaita ja työaikaan liittyviä vapaita käyttävät eniten naiset. (Kurvinen et al., 2020.)

Muutosneuvottelut ja henkilöstövähennykset ovat herättäneet laajaa huomiota ja keskustelua (Salon Seudun Sanomat, 2024; Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023). Synnytysairaaloiden sulkemiset ja päivystysten lakkauttamiset ovat aiheuttaneet huolta henkilöstön ja potilasturvallisuuden näkökulmasta. Esimerkiksi Oulaskankaan sairaalan yöpäivystyksen lakkauttaminen on herättänyt huolta pidentyvien välimatkojen vuoksi. (Oinonen, 2024; Yleisradio, 2024a, 2024b, 2024c.) Mediassa asiakasnäkökulma nousee usein esiin, vaikka uudistuksilla ja toimipaikkojen lakkautuksilla on vaikutusta myös sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden arkeen. Jos haluaa työskennellä opiskelemassaan ammatissa tai erikoisalallaan, kuten leikkaussalissa, päivystyksessä tai synnytysalissa, oman työpaikan lakkauttaminen voi pakottaa pohtimaan uravaihtoehtoja. Pidentynyt työmatka lisää työhön käytettävää merkittävästi aikaa, jolla voi olla merkittävä vaikutus fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin kannalta (Barck-Holst ym., 2017; Mullens & Laurijssen, 2024). Oulaskankaan sairaalan yöpäivystyksen lakkauttamisen jälkeen yöpäivystys siirtyy Oulun yliopistollisen sairaalan päivystykseen, jonne on Oulaisista matkaa noin 100 km. Pohjois-Pohjanmaan eteläisimmästä kunnasta Reisjärveltä matka Ouluun päivystykseen on noin 200 km. Työmatkojen pituus voi myös vaikuttaa työn ja yksityiselämän tasapainoon, erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollossa, jossa työntekijät kokevat usein fyysistä ja psyykkistä kuormitusta.

1.1. Tutkimuksen tausta

Työhyvinvointi on monimuotoinen käsite, joka kattaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin osa-alueet. Lisäksi kaikki nämä osa-alueet kietoutuvat johtamiseen. Fyysinen työhyvinvointi viittaa työntekijän terveyteen ja toimintakykyyn sekä työympäristön ergonomiaan, turvallisuuteen ja työolosuhteisiin (Vanhala ym., 2012). Ergonomisesti suunniteltu työympäristö ja riittävät tauot voivat merkittävästi vähentää fyysistä kuormitusta ja ehkäistä työperäisiä vammoja (Voglino ym., 2022). Psyykkinen työhyvinvointi puolestaan tarkoittaa työntekijän kykyä hallita työn henkisiä vaatimuksia,

kuten stressiä ja kiirettä. Siihen vaikuttavat myös organisaation rakenteet ja johtamiskäytännöt. (Nielsen & Warr, 2018.) Sosiaalinen työhyvinvointi muodostuu työyhteisön ja johtamisen tuen, kollegoiden välisen yhteistyön ja työilmapiirin kautta (Vanhala ym., 2012). Hyvä työilmapiiri edistää yhteistyötä, luottamusta ja työssä viihtymistä, ja sillä on merkittävä vaikutus työntekijöiden motivaatioon sekä sitoutumiseen (Aro, 2018). Johtamisella on keskeinen rooli sosiaalisen hyvinvoinnin edistämässä, sillä oikeudenmukainen, osallistava johtaminen lisää työntekijöiden luottamusta ja sitoutumista (Worringer, Genrich, Müller, Junne, ym., 2020). Työn ja yksityiselämän tasapaino on myös merkittävä osa työhyvinvointia, ja joustavat työaikajärjestelyt voivat parantaa työntekijöiden hyvinvointia ja palautumiskykyä (Schiller ym., 2018).

Sosiaali- ja terveydenhuollossa työntekijät kokevat usein fyysistä ja psyykkistä kuormitusta. Työelämä on jatkuvan muutoksen tiellä. Väestörakenne muuttuu, organisaatiot muuttuvat, talous globalisoituu, työ digitalisoituu ja ilmastonmuutos haastaa. (Lindholm, 2021.) Työterveyslaitoksen syksyllä 2023 teettämään 2023 Mitä kuuluu? - ja Hyvinvointialueiden työhyvinvointi tutkimus- kyselyyn on saatu lähes 68400 vastausta vastausprosentin ollessa 55 %. Kyselystä käy ilmi alentuneen työkyvyn kokemus etenkin alle 30-vuotiailla sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisilla. Erilaiset työkykyhaasteet ovat lisääntyneet jo vuodesta 2015 alkaen, eli pian kymmenen vuoden ajan. Kaikista vastaajista vain reilu kolmasosa palautuu hyvin, mikä tarkoittaa sitä, että suurimmalla osalla työstä palautuminen on heikentynyt. Kyselyjen yhtenä tuloksena oli, että pelkästään yksilötasoisilla toimilla ei voida enää ratkaista työkyvyn ja palautumisen ongelmia. (Laitinen et al., 2024; Tevameri, 2024.) Jos yksilötason toimet eivät riitä, voisiko työajan lyhentäminen organisaatiotasolla vaikuttaa?

Lyhyemmän työajan vaikutuksena on usein ollut tuottavuuden paraneminen. Globaalisti tarkasteltuna työaika on lyhyempi kehittyneissä teollisuusmaissa kuin kehittyvillä mailla, samalla tuottavuus on parempaa lyhyemmän työajan maissa. Työajan lyhentämisen vastustajien argumenttina on ollut tuotantokustannusten kasvaminen ja kilpailukyvyn heikkeneminen, mikä ei kuitenkaan ole pitänyt paikkaansa. (Peltola, 2021b.) Myös työntekijät ovat huolissaan siitä, miten työajan lyhentäminen vaikuttaa heidän tuloihinsa. Yksi mahdollinen ratkaisu tähän olisi oikeudenmukaisempi työn ja tulojen jakaminen kaikkien kesken, mukaan lukien miehet ja naiset sekä eri tulotasoilla olevat. Lisäksi riittävän korkeat minimipalkat voisivat varmistaa, että lyhyemmilläkin työajoilla pystytään elämään. (Coote et al., 2021.)

Lyhyemmän työajan toteuttamisen tasoista voidaan erottaa kolme merkittävää näkökulmaa: ajallinen, toteutustaso ja kustannustaso. Ajallisella tasolla tarkastellaan, kuinka paljon työaika lyhennetään ja millä aikavälillä muutokset toteutetaan. Toteutustasolla keskitytään siihen, miten lyhyempi työaika käytännössä organisoidaan ja sovitetaan työpaikan toimintaan. Tällaisia toimia ovat esimerkiksi työvuorojen uudelleenjärjestelyt ja työntekijöiden roolien muokkaaminen. Kustannustasolla arvioidaan työajan lyhentämisen taloudellisia vaikutuksia, kuten palkkakustannusten muutoksia, tuotavuuden mahdollisia laskuja ja työnantajan sekä työntekijän taloudellisia hyötyjä tai haittoja. (Larsson et al., 2020.)

Lyhyemmällä työajalla tässä tutkielmassa tarkoitetaan työviikon tai työpäivän pituuden vähentämistä ilman, että työntekijän palkka alenee (Barck-Holst et al., 2017; Mullens & Laurijssen, 2024). Lyhyemmän työajan tavoitteena on parantaa työntekijöiden hyvinvointia ja elämänlaatua, vähentää stressiä ja parantaa työn ja yksityiselämän tasapainoa. Aikaisempi tutkimus on osoittanut, että pitkät työajat ovat yhteydessä moniin työntekijöille haitallisiin vaikutuksiin, kuten lisääntyneeseen stressiin, heikentyneeseen unen laatuun sekä työn ja yksityiselämän ristiriitoihin. (Alameddine ym., 2018; Lindfors & von Thiele Schwarz, 2024.) Toisaalta lyhyemmällä työajalla on esitetty olevan myönteisiä vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja organisaatioiden toimintaan, erityisesti silloin, kun lyhyempi työaika toteutetaan ilman palkanalennusta ja työn uudelleenjärjestelyjä tukevat toimet ovat tarpeeksi riittäviä (Mullens & Glorieux, 2024; Schiller ym., 2018).

1.2. Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkielman tavoitteena on luoda pohjaa empiiriselle tutkimukselle työajan lyhentämisen vaikutuksista sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden työhyvinvoinnille ja selvittää, millaisia toimia työajan lyhentäminen johtamisen näkökulmasta edellyttää. Tavoitteena on kuvata teoreettinen tausta työhyvinvoinnin ja työajan lyhentämisen käsitteille sekä tarkastella niiden ilmenemistä sosiaali- ja terveydenhuollon näkökulmasta. Kartoittavan katsauksen avulla on mahdollista saada käsitys siitä, miten työaikojen lyhentämisen vaikutuksia työhyvinvointiin on tutkittu ja kuvattu. (Salminen, 2011.)

Sisällönanalyysin avulla perehdytään 15 vertaisarvioidun tutkimuksen perusteella työajan lyhentämisen vaikutuksiin sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimusaineisto rajattiin koskemaan Euroopan maita, joiden työelämä ja työkuultuuri vastaavat Suomen olosuhteita. Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijä on henkilö, joka työskentelee joko terveydenhuollon, sosiaalihuollon tai sosiaali- ja terveydenhuollon hallinnon alaisella toimialalla. Näihin työntekijöihin kuuluvat muun muassa lääkärit, sairaanhoitajat, lähihoitajat, fysioterapeutit, farmaseutit, psykologit ja sosiaalityöntekijät. (Tarkkonen, 2018.) Tässä tutkielmassa keskitytään sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöihin, jättäen ulkopuolelle lääketieteen, farmasian, psykologian ja kuntoutuksen työntekijät.

Tutkimuskysymykset ovat:

- Miten lyhyempi työaika vaikuttaa sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden psyykkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin?
- Millaisia organisoimien keinoja lyhyempi työaika on vaatinut?

1.3. Tutkimuksen rakenne

Tämä pro gradu -tutkielma rakentuu kuudesta pääluvusta. Johdannossa käsitellään hyvinvointialueiden perustamisen vaikutuksia sosiaali- ja terveydenhuoltoon ajankohtaisiin nostoihin peilaten. Tutkielman teoreettinen viitekehys muodostuu luvuista 2 ja 3. Toisessa luvussa syvennyttään työajan lyhentämisen teemaan sekä yleisesti että sosiaali- ja terveydenhuollon näkökulmasta. Luvussa kolme paneudutaan työhyvinvointiin yleisesti ja tarkennetaan työhyvinvointiteemaa sosiaali- ja terveydenhuoltoon. Menetelmät ja aineisto -osiossa esitellään kartoittavan kirjallisuuskatsauksen menetelmä ja sen vaiheet, mukaan lukien aineiston valinta, keruu ja analyysi. Tässä osiossa kuvataan myös sisäänotto- ja poissulkukriteerit sekä aineiston analyysimenetelmät. Tutkimuksen toteutus -osiossa kuvataan aineiston analyysi ja tulosten esittäminen sekä käydään läpi, miten aineisto analysoitiin ja miten tulokset esitettiin. Täällä esitellään tutkielman aineisto ja narratiivinen yhteenveto työajan lyhentämisen ja työhyvinvoinnin kannalta. Johtopäätökset ja pohdinta -osiossa arvioidaan tutkimuk-

sen laadun ja luotettavuuden näkökulmia sekä esitetään johtopäätökset ja suositukset tulevaisuuden tutkimukselle. Tässä osiossa pohditaan myös työajan lyhentämisen uusia näkökulmia ja mahdollisia tulevaisuuden tutkimusaiheita.

2. Työaika ja työajan lyhentäminen

Työaika määritellään ajanjaksoksi, jonka aikana työntekijä tekee työtä tai on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Työaika voi sisältää erilaisia työaikajärjestelyjä, kuten säännöllinen työaika, ylityö, liukuva työaika ja joustotyöaika. Työaikalaki määrittelee säännöllisen työajan päivittäisen ja viikoittaisen enimmäistyöajan sekä ylityön, työvuorojen väliset lepoajat ja työaikakirjanpitovelvoitteen. (Työaikalaki, 2019.)

2.1. Työaika Suomessa

Maatalousvaltaisen yhteiskunnan väistyminen on johtanut merkittäviin muutoksiin työajoissa. Maataloustyössä työajat määräytyivät luonnonolosuhteiden ja vuodenaikojen mukaan, mikä tarkoitti usein pitkiä ja epäsäännöllisiä työpäiviä. Teollistumisen ja palveluyhteiskunnan kehittymisen myötä työajat ovat muuttuneet säännöllisemmiksi ja standardoiduimmiksi, mikä on parantanut työntekijöiden mahdollisuuksia tasapainottaa työtä ja vapaa-aikaa. (Härmä et al., 2019.) Nykyään yhteiskunnan monet toiminnot ovat aina auki, työelämä on palveluvaltaista ja työtä tehdään erilaisista lähtökohdista ja erilaisin painotuksin (Yleisradio, 2018). Myös työn merkitys lienee muuttunut vuosien saatossa.

Työajan ja vapaa-ajan erottelu on teollisen yhteiskunnan ilmiö, joka on kehittynyt 1800-luvun lopulta 1970-luvulle. Tänä aikana työaika lyheni noin 3 000 tunnista 1 600 tuntiin vuodessa, ja vapaa-aikainsituutiot, kuten vapaa ilta ja viikonloppu, vakiintuivat. Teollinen tuotanto toi mukanaan ajan tarkkaan hallintaan perustuvan työn, jossa työ- ja vapaa-aika erotettiin selvästi toisistaan. Työväenliike, työnantajat ja valtiovalta olivat keskeisiä toimijoita työaikojen sääntelyssä, ja vuonna 1917 säädettiin laki kahdeksan tunnin työpäivästä. 1940-luvun lopulla työaikalaki virallisti 47 tunnin työviikon ja 30-tuntisen viikoittaisen vapaan. 1960-luvun lopulla siirryttiin viisipäiväiseen ja 40 tunnin työviikkoon, ja 1980-luvulla vuosityöaika lyheni noin sadalla tunnilla. 1990-luvulla keskusteltiin työn jakamisesta työttömyyden vähentämiseksi, ja syntyi erilaisia työn jakamisen malleja, kuten osa-aikaisia ja vuorotteluvapaa. Työajan pidentämistä käsiteltiin Juha Sipilän hallituksen kilpailukykyohjelmassa vuonna 2016, jossa tavoitteena oli alun perin 100 tunnin pidennys vuosityöaikaan. Lopulta työajan

pidennys toteutui 24 tunnilla vuodessa ilman palkankorotuksia. (Koivunen ym., 2023.) Sittemmin työaikalakia itsessään on uudistettu useita kertoja, jopa vuosittain. Kuitenkaan viikkotyöaikaan ei ole tehty merkittäviä muutoksia. Vuoden 2020 uudistuksessa etätöön tekemisestä tuli työaikaan luettavaa, joustotyöaika tunnistettiin ja työaikapankin käyttö mahdollistettiin (Työaikalaki, 2019).

Työaikalain (872/2019) mukaista työaika noudatetaan, mikäli ei ole sovittu esimerkiksi kokonaisyöajasta (muun muassa erilaiset johtajasopimukset liittyen työnkuvaan, jossa työaika ei ole tarpeen tai mahdollista noudattaa) tai mikäli työaika ei ole määritelty työehtosopimuksessa. Työsopimuslain mukaan työnantajan on noudatettava yleissitovaksi vahvistettua työehtosopimusta (Työsopimuslaki, 2001). Sosiaali- ja terveydenhuollossa noudatetaan yleissitovia työehtosopimuksia, joissa määritellään alaa koskevat työajat. Suurin osa terveydenhuollon työnantajista noudattaa joko SOTE-sopimusta tai yksityisen sosiaali- tai terveystalouden työehtosopimuksia. (Työaikalaki, 2019.)

Työelämä on kokenut merkittäviä muutoksia viime vuosina. Vuosien 2020–2022 aikana on koettu Covid-19 pandemia, lähityöstä on siirrytty etä- ja hybridityöhön, sota Ukrainassa sekä väestön ikääntyminen (Ranki, 2023). Pandemian jäljet ovat painumassa taka-alalle, mutta se vaikuttaa yhä sosiaali- ja terveydenhuoltojärjestelmään. Pandemian aiheuttamat taloudelliset haasteet ja resurssipula ovat lisänneet terveydenhuollon kustannuksia ja heikentäneet palveluiden saatavuutta ja laatua. Etätöskentely on avannut uusia mahdollisuuksia uudistumiselle, mutta sota Euroopassa on aiheuttanut inflaatiokierteen, joka vaikuttaa terveydenhuollon kustannuksiin, resurssien saatavuuteen ja palveluiden laatuun. Lisäksi inflaatio vaikuttaa terveydenhuollon työntekijöiden palkkoihin ja työoloihin, mikä voi vaikuttaa henkilöstön motivaatioon ja työssä jaksamiseen. Asiakkaiden ja potilaiden hoitokustannukset nousevat myös inflaation myötä, mikä voi heikentää hoidon saatavuutta ja lisätä taloudellista taakkaa potilaille. (Jeurissen et al., 2024.)

Osa-aikatyötä on pidetty pitkään ehkä enemmän kielteisenä kuin myönteisenä ilmiönä. Kielteisiä puolia työntekijän kannalta ovat esimerkiksi matalampi palkka, työn riittävyys ja epäsäännölliset työajat (Leskinen, 2019). Osa-aikatyön suosio näyttäisi kuitenkin olevan nousussa. 488 000 työllistä valitsi osa-aikatyön omasta halustaan vuonna 2022. Tämä on 14 000 enemmän kuin vuonna 2021. Eniten osa-aikatyötä tehdään sosiaali- ja terveystalouden toimialoilla, yhteensä 89 000 henkilöä, toiseksi eniten tukku- ja vähittäiskaupan toimialoilla, 71 000 henkilöä. (Leskinen, 2023.) Härmän ja

muiden (2019) mukaan vuorotyön kuormittavuutta kuvaavassa selvityksessä työviikon pituuden ollessa 35 tuntia tai sitä lyhyempi, väsymys oli vähäisempää verrattuna 38–40 h/viikko työaikaan. Työajan ylittäessä 40 tuntia viikossa, väsymistä oli yleisemmin työaikanakin ja yli 48 tunnin ylityttyä myös vapaapäiviin liittyi työstä johtuvaa väsymystä. (Härmä ym., 2019.)

Tilastokeskuksen mukaan osa-aikatyöhön päätyvät naiset miehiä useammin (Tilastokeskus, 2023b). On myös huomattava, että yksilölliset osa-aikatyön ratkaisut ja työaikojen lyhentäminen naisvaltaisilla aloilla liittyvät työelämän tasa-arvokysymyksiin. Erityisesti äidit päätyvät oma-aloitteisesti lyhentämään työaikaansa esimerkiksi juuri lakisääteiseen osa-aikaisuuteen perustuen. (Karhula ym., 2023.) Osa-aikatyö on eri asia kuin työajan lyhentäminen, mutta sitä on käsitelty tässä tutkielmassa lähteiden valossa, sillä osa-aikatyön kiinnostavuus voi tarjota suuntaviivoja tukemaan työajan vähentämisen tarpeellisuutta nykyisessä työelämässä. Käsitteiden ero on tärkeä huomioida, koska vaikka molemmat käsitteet liittyvät työajan hallintaan, niiden vaikutukset ja tavoitteet voivat olla erilaisia.

Suomen lainsäädäntö mahdollistaa lyhyemmän työajan seuraavista syistä: varhennettu vanhuuseläke, osatyökyvyttömyyseläke, osa-aikaiset perhevapaat, osittainen opintovapaa, osa-aikainen sairauspoissaolo sekä taloudellisen tilanteen perusteella osa-aikaiseksi muutettu työaika (työnantajan yksipuolinen muutos) (Direktiivi 2003/88/EY, 2003; Työaikalaki, 2019; Tuomivaara ym., 2016). Lisäksi on lukemattomia syitä, miksi yksittäinen työntekijä ja työnantaja voivat sopia lyhyemmästä työajasta, vaikka lakisääteistä oikeutta tai perustetta ei olisikaan. Osa-aikatyö yleisesti on yleistynyt 1990-luvulta lähtien Suomessa, mutta vertailtaessa Pohjoismaita, osa-aikatyön osuus Suomessa on edelleen alhaisin (Leskinen, 2019). Suomessa kaikki lyhyemmän työajan mallit tarkoittavat palkan vähene mistä. Palkan vähene mistä osittain kompensoivat erilaiset Kansaneläkelaitoksen tai vakuutusyhtiöiden tuet (Kansaneläkelaitos, 2024). Suomessa lyhyemmän työajan kokeiluja on tehty, mutta rajallisesti. Osa kunnista ja yrityksistä on testannut lyhyempää työaika, erityisesti hoito- ja palvelualoilla (Anttila, 2005; Anttila ym., 2015, 2021; Karhula ym., 2023; Yleisradio, 2021).

Suomessa työaikamuutokset ovat heijastelleet pitkälti pohjoismaista hyvinvointimallia. Historiallisesti teollistumisen jälkeen viikoittaista työaika lyhennettiin asteittain 40 tuntiin. Viime vuosikymmeninä on korostettu joustotyöaikamalleja, joissa yhdistyvät etätöön, osa-aikatyön ja perhevapai-

den mahdollisuudet. Erityisesti naisten työvoimaan osallistuminen on ollut keskeinen osa tasa-arvo-tavoitteita. (Anttila ym., 2021.) Työajan lyhentäminen työhyvinvoinnin parantamisen tutkimiseksi ei ole Suomessa ollut yleistä eikä sitä ole laajamittaisesti kokeiltu. Tutkimukset kuitenkin osoittavat, että lyhyemmät työajat voisivat lisätä työhyvinvointia ja vähentää sairauspoissaoloja erityisesti julkisella sektorilla. (Anttila ym., 2021.)

Hyvinvoiva työyhteisö, jossa on hyvä vuorovaikutus ja yhteisöllisyys, parantaa työn tuottavuutta ja auttaa sopeutumaan muutoksiin. Työntekijät toivovat joustavuutta työn tekemisen tavoissa ja paikoissa, mahdollisuutta itsenäiseen päätöksentekoon sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. He haluavat myös kehittää osaamistaan ja hyödyntää digitaalisia ratkaisuja työssään. (Ranki, 2023.)

Monet joustavan työskentelyn myönteiset vaikutukset on otettu osaksi elämää. Olisiko nyt aika tarkastella kokonaisvaltaisesti säännöllisen työajan pituutta? Voisiko tarpeellisen työn tehdä lyhyemmässä ajassa?

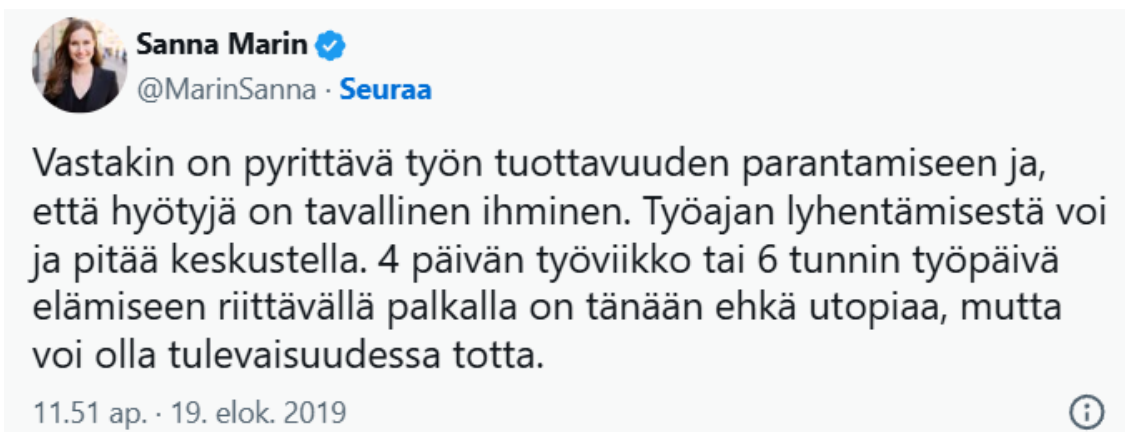
2.2. Lyhyempi työaika

Sosiaali- ja terveydenhuollossa työ on usein intensiivistä, kuormittavaa ja kiireistä, se voi tarkoittaa kolmivuorotyötä, aikaisia aamuja ja myöhäisiä iltoja. Johtamisen peruseräpäätteitä on löytää keinoja lieventää työn aiheuttamia haasteita työntekijälle. Näitä keinoja ovat muun muassa työtehtävien uudelleen määrittely, työnkierto, vuorojen optimointi työntekijälähtöisesti, vuorotteluvapaa sekä työajan lyhentäminen ja osa-aikaeläke.

Aidosti harkittu, yhdessä sovittu lyhyempi työaika voisi merkittävästi parantaa työntekijöiden elämänlaatua ja lisätä tuottavuutta (Peltola, 2021a; Työ- ja elinkeinoministeriö, 2023). Esimerkiksi Ruotsissa tehdyn tutkimuksen perusteella varsinaisia terveysvaikutuksia ei kuitenkaan havaittu (Lindfors & von Thiele Schwarz, 2024b). Työajan lyhentämisen keskeiseksi hyödyksi voidaan mieltää parantunut työn ja vapaa-ajan tasapaino, koska lyhyempi työaika antaa työntekijöille enemmän aikaa perheelle, harrastuksille ja palautumiselle (Barck-Holst ym., 2017). Työnantajan näkökulmasta lyhyemmän työajan hyödyksi voidaan todeta tuottavuuden lisääntyminen ja motivoituminen työtehtäviin

tiiviimmin. Lyhyempi työaika mitä ilmeisemmin vähentää stressiä ja uupumusta, joka puolestaan parantaa työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Barck-Holst et al., 2017.) Työajan lyhentäminen voi myös johtaa sosiaalisen oikeudenmukaisuuden lisääntymiseen, sillä se voi auttaa tasapainottamaan työmarkkinoita ja vähentää työttömyyttä jakamalla työtä tasaisemmin (Peltola, 2021a).

Aikaisempien työajan lyhentämiseen liittyvien kokeilujen tarkasteleminen auttaa ymmärtämään, millaisia vaikutuksia kokeiluista on jo saatu. Kaikista työajan lyhentämisen kokeiluista ei ole tehty tieteellistä tutkimusta, mutta raportteja, lehtiartikkeleita ja uutisia on saatavilla. Kokeilujen tuloksista on raportoitu esimerkiksi aikakauslehdissä. Suomessa aiheesta on keskusteltu julkisuudessa aika ajoin ja muun muassa liikenne- ja viestintäministerinä vuonna 2019 työskennelleen Sanna Marinin muutaman vuoden takainen twiitti kirvoitti keskustelun työajan lyhentämisestä Suomessa (Yleisradio, 2019).



Kuva 1. Sanna Marin Twitter 19.8.2019 (Yleisradio, 2019).

Ministeri Marin perustelee twiittinsä sanomaa ihmisten tarpeella viettää enemmän aikaa perheiden, ystävien, harrastusten, sivistyksen sekä muun työelämän ulkopuolisen elämän parissa (Kuva 1.) (Yleisradio, 2019).

2.3. Lyhyempi työaika sosiaali- ja terveydenhuollossa

Turkulainen lastensuojelun avohuollon palveluja tarjoava Särskild kokeili lyhyempää työaikaä täydellä palkalla puolen vuoden ajan kesäkuusta marraskuuhun. Kokeilun tarkoituksena oli lisätä työhyvinvointia ja tutkia mahdollisuutta siirtyä pysyvästi lyhyempään työaikaan. Työntekijät tekivät 32-tuntista työviikkoa, ja työt sai halutessaan tehdä neljässä päivässä. Kokeilu oli onnistunut, mutta joulukuussa palattiin tavalliseen työaikaan, koska lyhyempi työaika ei ollut taloudellisesti kannattavaa eivätkä henkilöstöresurssit riittäneet uusien palveluiden tarjoamiseen. Työntekijät suhtautuivat kokeilun päättymiseen ymmärtäväisesti, ja sitoutuminen yritykseen säilyi hyvänä. Yritys on ottanut käyttöön muita tapoja ylläpitää työhyvinvointia. Kokeilu herätti laajaa kiinnostusta ja lisäsi halukkuutta tulla yhtiöön töihin. (Yleisradio, 2021.)

Ruotsin Göteborgissa kokeiltiin kuuden tunnin työpäivää hoitotyöntekijöille. Tulokset osoittivat, että työntekijöiden stressitaso laski, sairauspoissaolot vähenivät ja työntekijät tunsivat itsensä energisemmiksi ja olivat tyytyväisempiä työhönsä. Hoidon laatu parani myös, sillä työntekijöillä oli enemmän aikaa ja jaksamista kohdata potilaat ja hoitaa heitä. Tämän tutkimuksen mukaan lyhyemmällä työpäivällä voi olla merkittävä vaikutus työnhyvinvointiin. (Crouch, 2015.)

Microsoft kokeili vuonna 2019 Japanissa nelipäiväistä työviikkoa. Kokeilun aikana tuottavuus kasvoi noin 40 %, kokousten kestoa lyhennettiin ja niitä vähennettiin, jolloin työaika kohdentui olennaiseen. Työntekijät olivat tyytyväisempiä työn- ja vapaa-ajan tasapainoon (Paul, 2019). Kokeilu ei koskenut terveydenhuoltoa, mutta antaa viitteitä siitä, miten työajan lyhentäminen voi vaikuttaa yleisesti.

Kokemukseeni perustuen ajattelen, että sosiaali- ja terveydenhuollossa työajan lyhentäminen vuoro- ja päiväkohtaisesti voisi olla mahdollista toteuttaa ilman merkittäviä lisäkustannuksia. Erityisesti vuorotyössä työvuorot ajoittuvat usein siten, että yövuoro on pidempi (10–12 tuntia) ja aamu- sekä iltavuorot noin 8 tuntia. Aamu- ja iltavuorot sijoittuvat vuorokauden tunneille siten, että keskellä päivää vuoronvaihdossa syntyy päällekkäistä työaikaä. Esimerkiksi aamuvuoro klo 7–15, iltavuoro klo 13–21.15 ja yövuoro klo 21–07.30. Tällöin iltapäivällä päällekkäisen työajan kohdalla lyhyempi työaika ei aiheuttaisi lisäkustannuksia eikä vaarantaisi potilas- tai asiakasturvallisuutta. Yleisesti sosiaali- ja terveydenhuollon viikkotyöaika on 38 tuntia ja 15 minuuttia, eli 7 tuntia ja 39 minuuttia

vuorokaudessa. Työajan lyhentäminen 7 tuntiin tarkoittaisi kolmen tunnin ja 15 minuutin lyhyempää työviikkoa.

Islannissa toteutettiin työllisyysmarkkinakysely, jonka toteutti Islannin yliopiston yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos Islannin sosiaali- ja työministeriön sekä Työturvallisuus- ja työterveyslaitoksen toimeksiannosta. Kyselyyn osallistui kolme otosta: internet-paneeli, jossa oli 6000 osallistujaa, satunnaisotanta kansallisesta rekisteristä, jossa oli 3000 osallistujaa, ja yli vuoden työttömänä olleet henkilöt, joita oli 964. Kyselyssä keskityttiin erityisesti työaikaan liittyvään tyytyväisyyteen, työn ja yksityiselämän tasapainoon, työkuormitukseen, stressiin ja tyytyväisyyteen työajan lyhentämiseen liittyen. Islannin kokemukset työajan lyhentämisestä ovat osoittautuneet merkittäviksi työntekijöiden hyvinvoinnin ja tuottavuuden parantamisessa. Tutkimuksen mukaan lyhyemmät työviikot ovat lisänneet työntekijöiden tyytyväisyyttä työaikaan, erityisesti julkisella sektorilla. Lisäksi lyhyemmät työajat ovat helpottaneet työn ja yksityiselämän tasapainottamista sekä vähentäneet stressiä. Tämä osoittaa, että työajan lyhentäminen voi olla tehokas keino parantaa työntekijöiden hyvinvointia ja tuottavuutta. Tutkimukseen osallistuneista 13 % työskenteli sosiaali- ja/tai terveydenhuoltoalalla. (Haraldsson, Kellam and Trickett, 2024.) Aikaisemmat kokeilut lyhyemmistä työajoista ovat osoittaneet positiivisia vaikutuksia. Islannin työllisyysmarkkinakysely tukee myös tätä näkemystä.

2.4. Työajan kehityksen esimerkkejä muista Euroopan maista

Työajan lyhentämisen kokeiluja on toteutettu useissa maissa, kuten Ruotsissa, Alankomaissa ja Belgiassa, ja niiden vaikutuksia on tutkittu laajasti. Ruotsissa on havaittu, että työajan lyhentäminen alle 35 tuntiin viikossa voi parantaa unen laatua, helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista sekä vähentää fyysistä kuormitusta. Alankomaissa osa-aikatyön osuus on korkea, ja työajan lyhentämistä on tutkittu erityisesti ikääntyvien työntekijöiden näkökulmasta. Belgiassa työajan lyhentämiskokeiluissa on havaittu, että kotitöihin ja hoivaan käytetty aika lisääntyy, ja työn ja muun elämän tasapaino paranee. Norjassa työajan lyhentäminen on vähentänyt fyysistä ylikuormitusta ja parantanut työntekijöiden hyvinvointia. Näiden maiden kokemukset osoittavat, että työajan lyhentäminen voi tuoda

merkittäviä etuja työntekijöiden hyvinvoinnille ja työn ja muun elämän tasapainolle. Samalla on kuitenkin tärkeää kiinnittää huomiota työvuorojen suunnitteluun ja työn kuormittavuuden hallintaan, jotta työajan lyhentämisen hyödyt voidaan maksimoida. (Härmä ym., 2019; Karhula ym., 2023.)

Työajan kehitys on ollut keskeinen osa yhteiskunnallista muutosta, ja sen sääntely heijastaa sekä taloudellisia että sosiaalisia tavoitteita. 1800-luvulla yhteiskunta teollistui. Sen myötä työajat olivat usein yli 60 tuntia viikossa, ja työolosuhteet olivat raskaita. Saksassa ja Ruotsissa lainsäädäntö keskittyi aluksi lasten ja naisten suojelemiseen työmarkkinoilla. (Worringer, Genrich, Müller, Junne, ym., 2020.) Suomessa vastaava kehitys käynnistyi myöhään 1800-luvulla, jolloin lainsäädännön tavoitteena oli suojata erityisesti lapsityövoimaa. Suomessa 8-tuntinen työpäivä säädettiin vuonna 1917, ja se oli yksi ensimmäisiä merkittäviä sosiaalipoliittisia uudistuksia itsenäistymisen aikaan. (Eduskunnan kirjasto, 2018.)

1940–1950-luvuilla, toisen maailmansodan jälkeen viikkotyöaika lyhennettiin 48 tunnista 40 tuntiin useissa maissa kuten Saksassa ja Ruotsissa (Barck-Holst ym., 2021). Sveitsissä kehitys oli hitaampaa, mutta osa-aikatyö yleistyi erityisesti naisvaltaisilla aloilla (Wepfer ym., 2015). Suomessa viikkotyöajan lyhentäminen 40 tuntiin toteutettiin asteittain ja se vahvistettiin lopulta vuonna 1970 (Kiander, 2017; Työaikalaki, 2019).

1980-luvulla joustotyömallit alkoivat yleistyä erityisesti Saksassa, jossa työaikapankit mahdollistivat yksilöllisen työajan sääntelyn (Worringer, Genrich, Müller, Junne, ym., 2020). Ruotsissa alettiin kokeilla lyhyempää työaika erityisesti hoitoalalla. Belgia alkoi valmistella työajan lyhentämistä osana laajempia sosiaalipoliittisia uudistuksia. Suomessa joustotyömallit yleistyivät vasta 1990-luvulla, erityisesti taloudellisten lamavuosien seurauksena, jolloin etätyö ja osa-aikatyö saivat jalansijaa. (Anttila, 2005.)

2000-luvulla Ruotsi ja Belgia nousevat esiin kokeiluillaan. Ruotsissa kuuden tunnin työpäivä osoitti merkittävästi parantavan työhyvinvointia ja vähentävän sairauspoissaoloja (Schiller ym., 2018). Belgia puolestaan kokeili 30-tuntista työviikkoa ja tulokset osoittivat merkittävää stressin vähenemistä ja parempaa tasapainoa työn ja yksityiselämän välillä (Mullens & Laurijssen, 2024).

Ruotsi näyttäytyy työajan lyhentämisen näkökulmasta pioneerina, sillä Ruotsissa työaika on lyhen-
tynyt jo 1900-luvun puolivälistä alkaen erityisesti palvelualoilla. 2000-luvulla toteutetut kokeilut, ku-
ten kuuden tunnin työpäivään siirtyminen tietyillä aloilla, osoittivat myönteisiä vaikutuksia tervey-
teen ja työtyytyväisyyteen. (Barck-Holst ym., 2021; Schiller ym., 2017.) Työajan lyhentämisen taustalla
ovat olleet paitsi työntekijöiden hyvinvoinnin parantaminen, myös tavoitteet lisätä tuottavuutta
ja vähentää sairauspoissaoloja. Nämä kokeilut ovat osoittaneet, että lyhyempi työaika voi lisätä työn-
tekijöiden palautumisaikaa, parantaa unen laatua ja vähentää stressiä. (Schiller ym., 2018.)

Saksassa työaikamuutokset ovat painottuneet joustaviin työaikamalleihin ja osa-aikatyön yleistymi-
seen. Teollistumisen aikana pitkät työtunnit olivat normi, mutta 1900-luvun loppupuolella viikoit-
taista työaika lyhennettiin asteittain 35 tuntiin monilla aloilla, erityisesti ammattiliittojen vahvan
neuvotteluvoiman ansiosta. (Worringer, Genrich, Müller, Junne, ym., 2020.)

Sveitsissä työaika on historiallisesti säädelty vähemmän kuin monissa muissa Euroopan maissa,
mutta osa-aikatyö on ollut merkittävässä roolissa erityisesti naisvaltaisilla aloilla (Wepfer ym., 2015).
Perinteinen sukupuoliroolijako on vaikuttanut siihen, että naiset ovat useammin työskennelleet osa-
aikaisesti, kun taas miesten työajat ovat pysyneet lähellä täysiaikaisia työviikkoja. Viime vuosikym-
meninä osa-aikatyön ja työajan lyhentämisen vaikutuksia on tarkasteltu osana tasa-arvopolitiikkaa.
Tutkimukset ovat osoittaneet, että lyhyemmät työajat voivat edistää työelämän ja perhe-elämän pa-
rempaa tasapainoa, erityisesti lapsiperheissä. (Wepfer ym., 2015.)

Belgialaiset kokeilut lyhyemmän työajan vaikutuksista ovat osoittaneet, että työajan lyhentäminen
voi parantaa hyvinvointia ja vähentää työperäisiä sairauksia (Mullens & Laurijssen, 2024). Vuonna
2019 toteutettu kokeilu 30-tuntisesta työviikosta soitti, että työaika lyheni merkittävästi samalla kun
työntekijöiden kokema stressi ja työ- ja yksityiselämän ristiriidat vähenivät. Historiallisesti Belgia on
seurannut monia Euroopan trendejä, mutta työajan sääntelyn ja lyhentämisen vaikutukset on usein
yhdistetty suurempiin sosiaalipoliittisiin uudistuksiin, kuten perhevapaajärjestelmiin. (Mullens &
Glorieux, 2023; Mullens & Laurijssen, 2024.)

Työajan lyhentäminen on ollut tehokas keino lisätä työhyvinvointia useissa maissa, ja työajan lyhen-
täminen on vähentänyt stressiä sekä parantanut työelämän ja yksityiselämän tasapainoa. Jokaisessa

maassa kehitys on ollut hieman eri tahtista ja tavallaan ainutlaatuista. Ruotsi on keskittynyt kokeiluihin, Saksa joustaviin malleihin, Belgia radikaaleihin uudistuksiin ja Suomi tasa-arvotavoiteisiin ja mallilliseen uudistamiseen viime vuosina. Tulevaisuudessa laajatin kokeilut voisivat tarjota arvokasta lisätietoa työajan lyhentämisestä käytännössä.

3. Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin määritelmä on monitahoinen ja sen merkitys sosiaali- ja terveydenhuollossa on olennainen. Työhyvinvointia voidaan pitää kriittisenä tekijänä sosiaali- ja terveydenhuollon laadun ja potilasturvallisuuden parantamisen näkökulmasta. Työhyvinvointia tuetaan emotionaalisen uupumuksen vähentämisellä, työ- ja yksityiselämän tasapainolla sekä positiivisten tunteiden lisäämisellä. Työhyvinvoinnin parantaminen vaatii sekä organisaatioiden että yksilötason toimia. (Sexton ym., 2021.)

Mänttari-van der Kuipin (2015) artikkelissa työhyvinvointiin kerrotaan sisältyvän positiivisia kokemuksia ja tuntemuksia työssä. Se voidaan jakaa subjektiiviseen ja objektiiviseen näkökulmaan. Subjektiivinen työhyvinvointi viittaa työntekijän henkilökohtaisiin kokemuksiin, kuten energisyyteen ja innostukseen, kun taas objektiivinen työhyvinvointi liittyy työoloihin ja työn tekemisen mahdollisuuksiin. (Mänttari - van der Kuip, 2015.) Tarkkosen (2018) mukaan työhyvinvointi on tila, jossa työkyky, jaksaminen, psyykinen hyvinvointi sekä työn ja vapaa-ajan yhteensopivuus ovat tasapainossa (Tarkkonen, 2018). Työyhteisölliset voimavarat, kuten luottamus työtovereiden tukeen ja esimiehen ammattitaitoon, ovat merkittäviä tekijöitä subjektiiviselle työhyvinvoinnille (Mänttari - van der Kuip, 2015).

Tähän tutkielmaan on valittu Työterveyslaitoksen määritelmä *työhyvinvoinnin* käsitteestä. Työterveyslaitoksen julkaisuissa yhdistetään useita eri tieteellisiä tutkimuksia ja tutkimustyötä tehdään myös Työterveyslaitoksen tutkijoiden toimesta. Määritelmä on siten moniulotteisempi kuin yksittäinen työhyvinvoinnin malli tai määritelmä.

Työterveyslaitos Suomessa (2024) tarkastelee työhyvinvointia työn ja työntekijän yhteensopivuuden kautta, painottaen työntekijän kokemusta omien fyysisten ja psyykkisten voimavarojen riittäväydestä (Työterveyslaitos, 2024). Työhyvinvoinnin taustalla voidaan nähdä fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tasapaino, joka mahdollistaa työntekijöiden sujuvan työskentelyn ja jaksamisen pitkällä aikavälillä. Tasapaino ei synny itsestään vaan sen syntymiseen ovat vaikuttamassa erityisesti työympäristö, työn vaatimukset, johtamiskäytännöt sekä työntekijän omat voimavarat. Fyysinen työhyvinvointi viittaa työympäristön turvallisuuteen, ergonomian kysymyksiin sekä

työntekijän fyysiseen terveyteen. Psykkisen hyvinvoinnin taustalla vaikuttamassa ovat työn mielekkyys, psyykinen kuormitus sekä stressinhallinnan keinot ja mahdollisuudet. Sosiaalisen hyvinvoinnin osa-alueita ovat työtehtävät ja sen tuki, yhteistyö, yhteistyötahot sekä johtamiskultturi ja -käytännöt. (Worringer, Genrich, Müller, Junne, et al., 2020.)

Työelämän muuttuessa, historian valossa mullistavasti, työhyvinvoinnin merkitys kasvaa. Teknologian kehittyminen, globalisaatio, työmarkkinoiden jatkuva muutos ja joustavuuden tuulet tuovat mukanaan uusia vaatimuksia, joiden vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin tulee huomioida. Vuorotyö ja epäsäännölliset työajat ovat yleistyneet monilla aloilla, myös sosiaali- ja terveydenhuollossa, mikä on lisännyt työntekijöiden kokemaa stressiä ja vaikeuttanut työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. (Schiller et al., 2018.)

Sen lisäksi, että itse työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja tukemista on vuosien varrella kehitetty ja parannettu, työhyvinvoinnin tutkimus on kehittynyt merkittävästi viimeisen sadan vuoden aikana. Tutkimusten painopisteet ovat muuttuneet ajan myötä.

3.1. Työhyvinvoinnin kehittyminen

Viime vuosisadan alussa, n. 1920-luvulta alkaen työhyvinvoinnin tutkimus keskittyi pääasiassa lääketieteelliseen ja fysiologiseen stressitutkimukseen. Stressi tarkoitti ensisijaisesti fysiologisia reaktioita ilmeneviin kuormitustekijöihin, kuten meluun, lämpötilaeroihin, erilaisiin myrkkyihin ja vaarallisiin aineisiin sekä fyysiseen rasitukseen. Kun näitä kuormitustekijöitä edeltävät negatiiviset tunteet, se aiheuttaa stressiä ja kuormituksen jatkuessa seurauksena ovat fysiologiset reaktiot ja niiden seurauksena sairauksien ilmaantuminen ja kehittyminen. Sittemmin tutkimustarkasteluun otettiin mukaan psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot ja tavoitteeksi tuli suojella työntekijöitä terveyttä uhkaavilta vaaroilta. Tämä vaihe voidaan nähdä työsuojelun alkuna. (Manka & Manka, 2023.)

2000-lukua lähestyttäessä, pääosin 1980-luvulla keskityttiin työhyvinvoinnin parantamiseen ja ylläpitämiseen ennaltaehkäisemällä työtapaturmia sekä työstä aiheutuvien tai työhön liittyvien sairauksien ehkäisyyn. Työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja parantamiseen ei juurikaan tarjottu mahdollisuuksia työnantajien taholta vaan toiminta perustui työntekijöiden omaan kiinnostukseen, mahdollisuuksiin ja resursseihin. (Tarkkonen, 2005.) Työhyvinvoinnin perusteet nojasivat 1990-luvulle tultaessa yhä vuosisadan aikana syntyneeseen ymmärrykseen työhyvinvoinnin ylläpitämisestä. Käsite alkoi kuitenkin laajentua ja ”stressin” sijaan termi ”kuormitus” kuvasikin paremmin työolosuhteiden aiheuttamaa moniulotteista rasitusta. Alettiin kiinnittää huomiota työympäristöön, itse työhön, työskentelyolosuhteisiin, työturvallisuuteen ja työterveyteen. Jälleen psykososiaaliset kuormitustekijät tulivat huomioiduksi hieman myöhemmin. (Manka & Manka, 2023; Tarkkonen, 2005.)

Työhyvinvointia käsittelevässä kirjallisuudessa esitellään erilaisia työhyvinvoinnin malleja. Yksi mielenkiintoisista on Karasekin malli 1980-luvulta. Mallin perusajatuksena on, että työn psykologiset vaatimukset ja päätöksenteon mahdollisuudet määrittelevät, onko työ aktiivista ja hyvinvointia lisäävää vai passiivista ja voimavaroja kuluttavaa. Työ on sitä aktiivisempaa, mitä enemmän työntekijällä on mahdollisuuksia tehdä päätöksiä ja mitä enemmän työhön liittyy psykologista kuormitusta. Passiivinen työ puolestaan kuluttaa enemmän voimia, sillä päätöksenteon mahdollisuudet ovat vähäiset eikä positiiviseksi tulkittu psykologinen kuormitus aktivoi. (Manka & Manka, 2023.) Karasekin malliin lisättiin myöhemmin sosiaalinen ulottuvuus yhteistyössä Tores Theorellin kanssa vuonna 1990 (Honkonen ym., 2003).

Sosiaalisen tuen merkitys työhyvinvoinnille on huomattava, sillä se voi ratkaisevasti vaikuttaa siihen, miten työntekijä kokee työnsä ja sen vaatimukset. Sosiaalinen tuki on vuorovaikutusta, joka auttaa hallitsemaan kuormittavia tilanteita ja vahvistaa yksilön käsitystä hyväksytyksi tulemisesta ja elämänhallinnasta. Työelämässä sosiaalinen tuki voidaan jakaa emotionaaliseen, tiedolliseen ja välineelliseen tukeen. Emotionaalinen tuki sisältää myötätunnon ja ymmärryksen osoittamisen, tiedollinen tuki tarjoaa neuvoja ja tietoa, ja välineellinen tuki tarkoittaa konkreettista apua ja resursseja. (Mikkola, 2009.) Sosiaalinen tuki työssä auttaa hallitsemaan työperäistä stressiä ja työuupumusta sekä edistää työtyytyväisyyttä ja sitoutumista työyhteisöön. Työyhteisöissä sosiaalisen tuen vahvistaminen sekä turvallisen ja arvostavan ympäristön luominen ovat tärkeitä. (Manka & Manka, 2023.)

3.2. Työhyvinvointi tänään

Kehittyvä, huomioiva työhyvinvointi on keskeinen osa työelämässä koettua laatua, ja se vaikuttaa suoraan työntekijöiden tuottavuuteen ja sitoutumiseen. Työhyvinvointiin panostaminen työpaikoilla on tärkeää, jotta koulutettu henkilöstö pysyy alalla. (Van Der Heijden et al., 2017.) Kuten edellä todettiin, työhyvinvoinnista on saatavilla tutkimusta ja tietoa vuosien ajalta. Tässä työssä työhyvinvointi määritellään nykyisen ymmärryksen pohjalta, ottaen huomioon käsitteen ja arjen työelämän pitkän historian.

Työhyvinvointi on tiiviisti sidoksissa siihen, miten työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä merkityksellisyys ja palkitsevuuden. Työn mielekkyyttä ja palkitsevuutta voidaan parantaa työpaikan johtamis- ja toimintatavoilla sekä tukemalla työntekijöiden ammattitaidon kehittymistä ja ylläpitämistä. Osaamisen varmistaminen sekä mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua työpaikan päätöksentekoon ovat keskeisiä tekijöitä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työhyvinvoinnin johtamisen kannalta tärkeitä ovat koulutusmahdollisuudet, yksilöllisen terveydentilan huomioiminen, työkyvyn ylläpidon tukeminen sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen keinot ja ratkaisut. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2024b; Työterveyslaitos, 2024.) Työhyvinvointiin usein liitetään myös termi ”työn imu”. Työn imu on positiivinen ja pysyvä affektiivis-motivatioonala tila, jota luonnehtivat energisyyden kokemus sekä myönteinen suhde työhön. Työn imu sisältää kolme ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työhön. (Mänttari - van der Kuip, 2015.) Työn imu usein lisääntyy työhyvinvoinnin lisääntyessä (Shanafelt & Noseworthy, 2017). Työntekijä, joka kokee työn imua, menee innokkaasti töihin ja pitää työtään merkityksellisenä ja mielekkäänä. Hän pystyy kohtaamaan haasteet, keskittymään työhönsä ja nauttimaan siitä. Tämä johtaa sekä työntekijän että organisaation kannalta positiivisiin vaikutuksiin, kuten parempaan henkiseen ja fyysiseen terveyteen, hyvään työkykyyn, onnistuneeseen työn ja yksityiselämän tasapainoon, tehokkaampaan palautumiseen, halukkuuteen uudistua, sitoutumiseen työhön ja haluun pysyä nykyisessä työpaikassa. Ikäjohtamisen näkökulmasta on myös tärkeää, että työntekijä haluaa jatkaa työelämässä pidempään. (Hakanen ym., 2019; Perko ym., 2016.)

Työhyvinvointi on keskeinen tekijä työntekijöiden motivaation, sitoutumisen ja hyvinvoinnin kannalta. Viimeaikainen tutkimus on osoittanut, että merkityksellisyyden kokemus työssä on tärkeä työhyvinvoinnin osa-alue. Merkityksellinen työ tarkoittaa työn kokemista arvokkaaksi ja tekemisen arvoiseksi. Tämä voidaan jakaa kahteen pääulottuvuuteen: laajempi tarkoitus ja itsensä toteuttaminen. Laajempi tarkoitus viittaa siihen, että työ palvelee jotain suurempaa hyvää tai sosiaalisia tavoitteita, kun taas itsensä toteuttaminen tarkoittaa autonomian, aitouden ja itseilmaisun kokemusta työssä. (Haslam et al., 2016.) Tutkimukset ovat osoittaneet, että merkityksellinen työ on yhteydessä työntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin, työtyytyväisyyteen ja organisaatiositoutumiseen. Lisäksi merkityksellinen työ vähentää poissaoloja ja työntekijöiden vaihtuvuutta. Merkityksellisyyden kokemus työssä voi myös auttaa työntekijöitä selviytymään stressaavista työtilanteista ja parantaa heidän yleistä hyvinvointiaan. (Haslam et al., 2016.)

Työhyvinvointiin liittyy olennaisesti työstä palautuminen ja lyhyempi työaika voidaan nähdä palautumista edistävänä tekijänä (Lehto & Viitala, 2016). Työstä palautumiseen kuuluu kehon ja mielen lepo työn tuottamasta rasituksesta. Palautumista tapahtuu vapaa-ajalla, mutta myös työpäivän aikana. Palautuminen työpäivän aikana on tärkeää, jotta työstressi ei kasaudu ja siten pahimmillaan pitkity. Työn kuormituksen vähentäminen, työstä saatavien voimavarojen lisääntyminen sekä erilaisien palautumisen keinojen käyttö edistävät terveyttä, työkykyä ja työn tuottavuutta. Riittävä vapaa-aika on merkittävää palautumisen mahdollistumiseksi. (Lehto & Viitala, 2016; Työterveyslaitos, 2024.)

Fyysinen työhyvinvointi toimii perustana työhyvinvoinnille. Fyysisen hyvinvoinnin rakentavat toimiva työympäristö, kuten ergonomia, turvallisuus ja työolosuhteet yhdessä työntekijän terveyden ja toimintakyvyn kanssa (Vanhala ym., 2012). Sosiaali- ja terveydenhuollossa pitkät työajat ja epäsäännölliset työvuorojen sijoittumiset ovat yleisiä. Näillä on vaikutuksia työntekijöiden fyysiseen hyvinvointiin, sillä molemmat ovat omiaan lisäämään väsymystä, unihäiriöitä ja kroonisten sairauksien riskiä (Ropponen ym., 2023). Fyysisen hyvinvoinnin merkitys korostuu erityisesti niissä ammattiryhmissä, joissa työn fyysinen kuormittavuus on suurta. Työajan lyhentämisen ja paremman työvuorosuunnittelun on havaittu parantavan työntekijöiden palautumista ja vähentävän terveysriskejä (Schiller et al., 2018).

Työhyvinvointi ei siis ole pelkästään fyysistä terveyttä, vaan siihen kuuluvat myös psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Organisaatiot, jotka panostavat työn merkityksellisyyteen ja työntekijöiden hyvinvointiin, voivat saavuttaa parempia tuloksia ja luoda positiivisen työilmapiirin, joka tukee työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia (Haslam ym., 2016). Psyykinen hyvinvointi työpaikalla on keskeinen tekijä työntekijöiden jaksamisen ja tuottavuuden kannalta. Se tarkoittaa työntekijän kykyä hallita työn psyykkisiä vaatimuksia, kuten kiirettä, stressiä ja päätöksentekoon liittyviä paineita. Kun psyykinen hyvinvointi on hyvällä tasolla, työntekijät jaksavat paremmin ja työ on sekä tuottavampaa että mielekkäämpää. (Nielsen & Warr, 2018.) Työn mielekkyys ja autonomian tunteet ovat erityisen tärkeitä psyykkisen hyvinvoinnin edistämiseksi. Mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviin ja osallistua päätöksentekoon vähentää stressiä ja lisää sitoutumista työhön. Kun työntekijät kokevat, että heillä on valtaa ja vaikutusmahdollisuuksia työssään, heidän motivaationsa ja tyytyväisyytensä kasvaa. (Worringer, Genrich, Müller, Junne, et al., 2020.)

Stressi voi ilmentyä niin psyykkisinä kuin fyysisinä oireina ja stressi voi olla sekä psyykkistä että fyysistä. Etenkin psyykkistä hyvinvointia liiallinen stressi heikentää. Sosiaali- ja terveydenhuollossa stressi voi liittyä esimerkiksi potilaiden ja asiakkaiden hoidon ja asioiden kiireellisyyteen ja vastuullisuuden sekä työn psyykkiseen kuormitukseen. Liiallinen stressi ilman riittäviä palautumiskeinoja voi johtaa uupumukseen ja työkyvyn heikkenemiseen. (Hall ym., 2016.) Psyykinen hyvinvointi ei ole vain yksilön ominaisuus, vaan siihen vaikuttavat myös organisaation rakenteet, asenteet hyvinvointia kohtaan ja johtamiskäytännöt (Nielsen & Warr, 2018).

Sosiaalinen hyvinvointi tukee psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia. Se muodostuu työyhteisön ja johtamisen tuen, kollegoiden välisen yhteistyön ja hyvän työilmapiirin kautta. Sosiaalinen hyvinvointi on yksi kolmesta olennaisesta osasta kokonaisvaltaista hyvinvointia, sillä se vaikuttaa työntekijän kokemukseen kuulumisesta yhteisöön ja arvostuksen tunteesta organisaatiossa (Vanhala ym., 2012). Hyvä työilmapiiri muodostuu koko työyhteisön ja organisaation yhteisestä tekemisestä. Työnantajan ylin johto ja lähijohto luovat edellytykset hyvälle työilmapiirille eikä tämä tyypillisesti vaadi suuria taloudellisia panostuksia. Työntekijöiden omasta halusta luoda ja rakentaa hyvä työilmapiiri, riippuu yhdessä onnistuminen. (HUS, 2024) Vuorovaikutuksen avoimuus, yhteisymmärrys, yleisesti ihmisten välinen keskinäinen oleminen ja yhteistyö ovat avainasemassa vaikuttamaan työilmapiiriin. Kollegoiden välinen tuki vähentää kuormittavien tilanteiden vaikutuksia. (Aro, 2018; Brand ym., 2017.) Yhtä

lailla hyvä kuin huonokin työilmapiiri vaikuttavat työntekijöiden motivaatioon, sitoutumiseen ja suorituskykyyn. Hyvä työilmapiiri vaikuttaa työyhteisöön monin tavoin ja toisaalta huonon työilmapiirin seuraamukset vaikuttavat usein koko työyhteisöön, sillä kustannukset saattavat nousta ja henkilöstön vaihtuvuus olla suurempaa. (Aro, 2018.)

Johtamisella ja organisaation hyvinvoinnin tukemisen kulttuurilla on keskeinen rooli työhyvinvoinnin tukemisessa. Osallistavalla ja oikeudenmukaisella johtamisella lisätään työntekijöiden luottamusta ja sitoutumista. Työntekijöiden tukeminen ja palautteen antaminen auttavat työpaineiden käsitteilyssä ja osaamisen kehittämisessä. (Worringer, Genrich, Müller, Junne, ym., 2020.) Erilaiset työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet ovat tehokkaita ja kestäviä silloin, kun niiden priorisointi kulkee läpi organisaation ylimpään johtoon saakka. Johtamisessa on myös olennaista ymmärtää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin ulottuvuuksia. (Worringer, Genrich, Müller, Gundel, ym., 2020.)

Hyvä johtaminen voi auttaa työntekijöitä kohtaamaan työn vaatimukset ja vähentää kuormitusta. Toisaalta huono johtaminen voi lisätä stressiä ja heikentää työyhteisön ilmapiiriä. Hyvä johtaminen tarkoittaa sellaista johtamistapaa, joka tukee työntekijöiden hyvinvointia ja edistää organisaation tavoitteiden saavuttamista. Se sisältää oikeudenmukaisen, tasa-arvoisen ja kunnioittavan kohtelun, selkeät odotukset ja vastuut, sekä työntekijöiden kasvun ja kehityksen tukemisen. Hyvä johtaminen vähentää työntekijöiden stressiä ja uupumusta, parantaa työilmapiiriä ja lisää työn merkityksellisyyttä. Lisäksi se edistää avoimuutta, luottamusta ja tehokasta viestintää organisaatiossa. (Perko, 2017.) Työnhyvinvointiin liittyy työajan pituus, sillä esimerkiksi pitkät työvuorot, ylityöt ja vuorotyö voivat olla haitallisia työntekijöiden terveydelle. Riittämätön palautumisaika työvuorojen välillä heikentää työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin johtamisella voidaan vähentää stressiä ja mahdollistaa työaika- ja työajan tarkastelu ja työajan lyhentäminen. (Worringer, Genrich, Müller, Gundel, ym., 2020; Worringer, Genrich, Müller, Junne, ym., 2020.)

Ihmisen elämä on kokonaisvaltaista eivätkä sen osa-alueet ole toisistaan irrallisia. Työn ulkopuolisen elämän laatu vaikuttaa suoraan työntekijän jaksamiseen ja työtehoon. Sosiaali- ja terveydenhuollossa epäsäännölliset työajat ja vaativa työ voivat olla omiaan vaikuttamaan työn ja muun elämän tasapainon saavuttamiseen. (Brand ym., 2017; Voglino ym., 2022.) Työaikajärjestelyin on mahdol-

lista tasapainottaa työn ja muun elämän järjestämistä. Työajan lyhentäminen ja mahdollisuudet vaikuttaa omiin työvuoroihin parantavat työntekijöiden hyvinvointia sekä palautumisen mahdollisuuksia. (Schiller ym., 2018.) Myös etätömahdollisuudet sekä työn ja vapaa-ajan selkeä rajaaminen voivat helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista (Wepfer ym., 2015).

3.3. Työhyvinvointi sosiaali- ja terveydenhuollossa

Työhyvinvoinnin käsite ja työhyvinvointi voidaan määritellä yleisellä tasolla, mutta on tärkeää tiedostaa sen olevan myös riippuvainen toimialasta. Sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä vaatimukset voivat olla hyvin erilaisia työpäivän, työajan ja työuran eri vaiheissa. Työhyvinvointia määrittävät erityisesti alan fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset vaatimukset. Sosiaali- ja terveydenhuoltoala eroaa muista aloista erityisesti fyysisen ja psyykkisen kuormituksen osalta. Fyysinen kuormitus on merkittävämpi tekijä ja psyykinen kuormitus johtuu usein potilaiden ja omaisten kanssa työskentelystä sekä haastavista ja emotionaalisesti kuormittavista tilanteista (Häggman-Laitila, 2013; Lumijärvi & Nokelainen, 2006). Sosiaalinen tuki ja yhteisöllisyys ovat myös korostuneempia sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla, koska työ on usein tiimityötä ja vaatii hyvää yhteistyötä kollegoiden kanssa (Häggman-Laitila, 2013; Lumijärvi & Nokelainen, 2006). Johtamisen merkitys korostuu, koska hyvä johtaminen voi merkittävästi vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin ja jaksamiseen monin tavoin kuormittavalla alalla (Häggman-Laitila, 2013; Lumijärvi & Nokelainen, 2006; Ojala ym., 2016; Rauramo, 2008).

Työhyvinvointi koostuu sekä työn ulkopuolisesta elämästä että työhön liittyvistä tekijöistä. Työn ulkopuoliseen elämään kuuluvat perhe ja läheiset ihmissuhteet, vapaa-aika, harrastukset, luontoelämykset ja uskonto. Työhön liittyvä hyvinvointi määrittyy onnistumisen kokemuksista tärkeänä pideytyssä työssä, persoonallisten päämäärien saavuttamisesta, mahdollisuudesta tuoda esille omia arvoja sekä käytännön seikoista kuten työpaikan sijainnista lähellä kotia ja joustavista työajoista. Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia lisäävät potilashoito ja sen palkitsevuus, eettinen ja sitoutunut toiminta potilaan parhaaksi, ilo potilaiden paranemisesta ja kokemus hyvän hoidon tuottamisesta. Lisäksi yhteisöllisyys, joka tarkoittaa hoitotyöntekijöiden keskinäistä toimivuutta, yhteenkuuluvuutta, arvostamista, välittämistä ja luottamusta, on keskeinen työhyvinvointia määrittävä tekijä. (Häggman-Laitila, 2013; Ojala ym., 2016.)

Fyysisesti raskaat tehtävät, kuten potilaiden siirtäminen, pitkät työvuorot sekä vuorotyö, asettavat työntekijöille vaatimuksia. Fyysiset kuormitustekijät voivat johtaa tuki- ja liikuntaelimistön ongelmiin sekä krooniseen väsymykseen, ellei niiden vaikutuksia hallita tehokkaasti. (Ropponen ym., 2023.) Ergonominen työympäristö, riittävät ja oikeanlaiset apuvälineet sekä säädettävät työpisteet auttavat ehkäisemään työperäisiä vammoja ja vähentävät fyysistä rasitusta (Voglino ym., 2022). Riittävät työn tauotukset sekä palautumisen mahdollistava lepoaika työvuorojen välillä ennaltaehkäisee tuki- ja liikuntaelimistön ongelmia. Vuorotyön tuomia riskejä väsymykseen, unihäiriöihin ja kroonisten sairauksien ilmaantuvuuteen on mahdollista hallita. (Ropponen ym., 2023.) Työajan lyhentämisellä ja joustavalla työvuorosuunnittelulla on havaittu olevan työntekijöiden palautumista parantavia vaikutuksia. Lisäksi terveysriskit vähenevät (Schiller ym., 2018). Hyvällä työn käytännön organisoinnilla, kannustavalla ja reilulla esimiestyöllä sekä mahdollisuuksilla kehittyä työssä todettiin olevan positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin (Ojala ym., 2016).

Psyykinen työhyvinvointi viittaa työntekijän kykyyn hallita työn henkisiä vaatimuksia, kuten stressiä, kiirettä ja päätöksenteon paineita. Se on olennainen osa työssä jaksamista ja vaikuttaa suoraan työn tuottavuuteen ja mielekkyyteen. Psyykinen hyvinvointi ei ole vain yksilön ominaisuus, vaan siihen vaikuttavat myös organisaation rakenteet ja johtamiskäytännöt. (Nielsen & Warr, 2018.) Stressi on yksi merkittävimmistä psyykkistä hyvinvointia heikentävistä tekijöistä. Sosiaali- ja terveydenhuollossa stressi voi liittyä esimerkiksi kiireisiin työtehtäviin, potilaiden hoidon vastuullisuuteen tai työn henkiseen kuormitukseen. Liiallinen stressi ilman riittäviä palautumiskeinoja voi johtaa uupumukseen ja työkyvyn heikkenemiseen. (Hall ym., 2016.) Stressinhallintakeinoina voidaan käyttää muun muassa työaikajoustoja, työterveyshuollon palveluita ja henkilöstön koulutusta. Työhyvinvointia edistävät ja työuupumusta ehkäisevät johtamistavat ja käytännöt, kuten tulevaisuusorientoitunut, oikeudenmukaiseksi koettu, muutosmyönteinen, ihmissuhteisiin keskittyvä ja motivoiva johtajuus (Häggman-Laitila, 2013). Positiivinen palaute potilailta, asiakkailta tai omaisilta sekä tunne hyvin tehdystä työstä ja hyvä itsetunto vähentävät alan psyykkistä kuormittavuutta (Ojala ym., 2016).

Työn mielekkyys ja työntekijän kokema autonomia ovat keskeisiä psyykkisen hyvinvoinnin edistäjiä. Mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviin ja päätöksentekoon vähentää stressiä ja lisää työntekijän sitoutumista työhön (Worringer, Genrich, Müller, Junne, ym., 2020). Johtamisessa on tärkeää mahdollistaa työntekijöille vaikutusmahdollisuudet ja tunnistaa heidän yksilölliset tarpeensa.

Utriainen ja muut (2015) ovat tutkimuksissaan todenneet hoitotyöntekijöiden tarvitsevan kollegiaalisia suhteita, oikeudenmukaista johtamista, haastavan, mutta merkityksellisen ja hyvin organisoidun työn sekä ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksia. Johtamisen toivotaan keskittyvän työn positiivisten puolien vahvistamiseen, sujuviin työkäytänteisiin sekä henkilöstön ideoiden toteuttamisen mahdollistamiseen ja merkityksellisyyden kokemuksen edistämiseen. (Utriainen ym., 2015.)

Sosiaalisen työhyvinvoinnin ominaisuuksia sosiaali- ja terveydenhuollossa ovat yhteisöllisyys, työyhteisön ja organisaation ilmapiiri, tiimityö ja toimivat suhteet työtovereihin (Utriainen, 2009; Vanhala ym., 2012). Arvostuksen kokemus sekä työntekijöiden että asiakkaiden välisessä kanssakäymisessä koetaan merkitykselliseksi ja tärkeäksi osaksi työhyvinvointia (Utriainen, 2009). Emotionaaliset kuormitustekijät alalla liittyvät asiakkaiden ja heidän läheisten tunteiden päivittäiseen kohtaamiseen. Suru, pelko ja ahdistus ovat usein työntekijälle kuormitusta aiheuttavia eikä alalla voi aina varautua tunteisiin. Esimerkiksi vakavat sairaudet, kuolema tai sen ilmeinen riski sekä hoidon epävarmuudet voivat oleellisesti lisätä työntekijöiden kuormittumista. Kuormitukseen voidaan vastata riittävällä koulutuksella ja tuella tunteiden käsittelemiseksi. (Barck-Holst ym., 2021.) Hyvä ilmapiiri ja eettisyys sekä vertaisuuden kokemus ovat tärkeitä elementtejä. Asiakastyön merkityksellisyys ja mahdollisuus korkeatasoiseen hoitoon lisäävät työn mielekkyyttä. Inhimillinen yhteys ja hyvät asiakassuhteet ovat myös keskeisiä tekijöitä. Lisäksi työn organisointi, kuten työn ja muun elämän yhteensovittaminen, työjärjestelyt, resursointi ja johtaminen, sekä ammatillisuus vaikuttavat työhyvinvointiin. Palkka ja edut, työn vaihtelevuus, autonomia sekä ammatillinen kehittyminen tukevat hoitajien työssä jaksamista. (Utriainen, 2009.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden työhyvinvoinnin voidaan ajatella koostuvan monista eri kokonaisuuksista ja lopulta juuri kokonaisuus vaikuttaa ratkaisevasti. Sen vuoksi on tärkeää tiedostaa työhyvinvoinnin ulottuvuudet ja tarkastella niitä sekä erillisinä tekijöinä että kokonaisvaltaisesti.

3.4. Työhyvinvoinnin edistäminen sosiaali- ja terveydenhuollossa

Sosiaali- ja terveydenhuollossa työhyvinvointia määrittelevät muitakin aloja koskevat fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset vaatimukset. Fyysiseen työhyvinvointiin liittyy työympäristö, sen turvallisuus ja

ergonomisuus, joiden huomiotta jättäminen voi altistaa tuki- ja liikuntaelimestön ongelmiin, loukkaantumisiin sekä väsymiseen. Vuorotyö, työvuorojen epäsäännöllisyys sekä pitkät työvuorot aiheuttavat sosiaali- ja terveydenhuollossa erityispiirteen, sillä lähes kaikilla toimialoilla tehdään vuorotyötä vuoden jokaisena päivänä. (Haapakoski ym., 2022; Ropponen ym., 2023.)

Työntekijöiden psyykkistä hyvinvointia voidaan tukea tarjoamalla mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen ja koulutukseen. Tämä auttaa työntekijöitä tuntemaan itsensä arvostetuiksi ja motivoituneiksi, mikä puolestaan lisää työtyytyväisyyttä ja sitoutumista. Lisäksi on tärkeää tarjota työntekijöille riittävästi palautetta ja tunnustusta hyvin tehdystä työstä, sillä tämä vahvistaa heidän itsetuntoaan ja työmotivaatiotaan. (Haapakoski ym., 2022.)

Sosiaalisten suhteiden ja yhteisöllisyyden edistäminen työpaikalla on keskeistä työhyvinvoinnin kannalta. Työntekijöiden välistä yhteistyötä ja vuorovaikutusta voidaan tukea esimerkiksi tiimityöskentelyn ja yhteisten projektien avulla. Myös epäviralliset tapaamiset ja virkistystapahtumat voivat vahvistaa työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunnetta ja parantaa työilmapiiriä. (Haapakoski ym., 2022.)

Työhyvinvointia voi edistää työn ja vapaa-ajan tasapainolla, joka vaikuttaa niin fyysiseen, psyykkiseen kuin sosiaaliseen hyvinvointiin. Organisaatiossa johtamisen keinoina voidaan käyttää joustavia työaikajärjestelyjä sekä etätöiden mahdollisuuksia, jotta työntekijöiden on mahdollista sovittaa työnsä paremmin yhteen muun elämän kanssa. Tämä vähentää stressiä ja parantaa työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Barck-Holst ym., 2017; Haapakoski ym., 2022; Lindfors & von Thiele Schwarz, 2024; Mullens & Laurijssen, 2024; Schiller ym., 2017; Voglino ym., 2022.) Työajan lyhentämisestä koskevat kokeilut ovat osoittaneet, että lyhyempi työaika voi vähentää työperäisiä tuki- ja liikuntaelinoireita. Joissakin tapauksissa työajan lyhentäminen on ollut mahdollista ilman, että tuottavuus on kärsinyt, mutta tuottavuuteen liittyviä tutkimuksia on vielä melko vähän. (Karhula ym., 2023.) Lyhyempi työaika parantaa unen laatua, vähentää stressiä ja uupumusoireita sekä parantaa työ- ja vapaa-ajan tasapainoa (Barck-Holst ym., 2017; Karhula ym., 2023). Tämä tukee havaintoja siitä, että lyhyempi työaika voi parantaa työntekijöiden hyvinvointia (Alameddine ym., 2018).

Johtamisen rooli työhyvinvoinnin parantamisessa on tärkeää. Työhyvinvoinnin johtamisella voidaan lisätä työn voimavaroja, kuten vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuuksia sekä itsenäisyyttä ja joustavuutta työajoissa. Työhyvinvointia tukevien käytäntöjen tunteminen ja työhyvinvoinnin jatkuva kehittäminen arkisessa työssä parantaa kuin itsestään työhyvinvointia. (Tampereen yliopisto, 2024; Vänskä, 2022.) Työhyvinvoinnin johtamisen lisäksi johtajan ja esihenkilön itsensä on tärkeää pitää huolta työhyvinvoinnista. Työntekijöiden työhyvinvointi on tärkeää myös esihenkilön työhyvinvoinnin kannalta. (Herttuala ym., 2020.)

4. Menetelmät ja aineisto

Tähän pro gradu -tutkielmaan valittiin menetelmäksi kartoittava kirjallisuuskatsaus. Kartoittavan kirjallisuuskatsauksen avulla voidaan kehittää olemassa olevaa teoriaa ja rakentaa uutta teoriaa. Kirjallisuuskatsauksen avulla voidaan myös arvioida teoriaa ja tarkastella, kuinka hyvin teoria toimii käytännössä ja missä sen heikkoudet ovat. Kirjallisuuskatsauksen avulla voidaan rakentaa kokonaiskuvaa tietystä asiakokonaisuudesta, tunnistaa ongelmia ja löytää tutkimusaukkoja, jotka vaativat lisätutkimusta. (Salminen, 2011.) Erityisesti kirjallisuuskatsauksen mahdollisuudet kokonaiskuvan hahmottamiseksi ja tutkimusaukkojen tunnistamiseksi olivat tähän tutkielmaan osuvat tarpeet. Koska laajamittaista empiiristä tutkimusta työajan lyhentämisestä ei ole Suomessa tehty, tämän tutkielman perusteella voidaan pohtia, millaisia empiirisiä tutkimuksia työajan lyhentämisestä sosiaali- ja terveydenhuollossa olisi hyödyllistä tehdä. Työajan lyhentäminen kuin myös työhyvinvointi ovat aiheina monitahoisia, joten tavoitteena on ennemmin luoda yleiskuvaa aihepiiristä, niiden teemoista ja olemassa olevien tutkimusten tuloksista kuin antaa yksiselitteisiä vastauksia. (Arksey & O'Malley, 2005; Salminen, 2011.)

4.1. Kartoittava kirjallisuuskatsaus

Kartoittava kirjallisuuskatsaus (scoping review) on suhteellisen tuore tutkimusmenetelmä. Arksey & O'Malley (2005) sekä Munn ja muut (2018) kirjaavat kartoittavan kirjallisuuskatsauksen käyttötarkoituksia seuraavasti: Tunnistaa tietyn alan käytettävissä olevat näytöt, selvittää kirjallisuuden keskeiset käsitteet, tutkia, miten tutkimusta on tehty kyseisestä aiheesta tai alasta, tunnistaa keskeiset ominaisuudet tai tekijät aiheesta, toimia systemaattisen kirjallisuuskatsauksen edeltäjänä sekä tunnistaa ja analysoida olemassa olevan tiedon aukkoja. Läpinäkyvyys tutkimuksen alusta loppuun saakka on luotettavuuden varmistamisen perusedellytys. Kartoittavan kirjallisuuskatsauksen heikkoutena voidaan pitää sitä, että prosessiin ei yleensä kuulu laadunarviointiprosessia. (Arksey & O'Malley, 2005; Munn ym., 2018)

Kartoittava kirjallisuuskatsaus mahdollistaa ymmärryksen muodostumisen tutkittavasta ilmiöstä sekä jo olemassa olevan tiedon määrästä, laadusta, laajuudesta ja luonteesta (Arksey & O'Malley,

2005; M. Peters ym., 2015). Kartoittavan kirjallisuuskatsauksen pyrkimyksenä on saada vastauksia tutkimuskysymyksiin selvittämällä, mitä aiheesta tiedetään sekä millaisia ovat aiheen keskeiset käsitteet ja niiden keskinäinen suhde (Arksey & O'Malley, 2005; Salminen, 2011).

Kartoittava kirjallisuuskatsaus hallintotieteellisen tutkimuksen metodina auttaa hahmottamaan tutkimuskentän laajuutta ja monimuotoisuutta. Se tarjoaa kattavan yleiskuvan olemassa olevasta tutkimuksesta, mikä on erityisen tärkeää, kun tutkimusaihe on laaja tai monimutkainen. Tämän avulla tutkija voi tunnistaa keskeiset tutkimussuunnat, teemat ja aukot, jotka vaativat lisätutkimusta. Näin saadaan selkeä käsitys siitä, mitä on jo tutkittu ja mitä vielä tarvitaan. (Salminen, 2011.)

Toiseksi kartoittava kirjallisuuskatsaus on hyödyllinen, kun halutaan kerätä alustavaa tietoa empiirisen tutkimuksen pohjaksi. Se mahdollistaa olemassa olevan tiedon systemaattisen kokoamisen ja analysoinnin, mikä auttaa luomaan vankan perustan tulevalle empiiriselle tutkimukselle. Tämä lähestymistapa auttaa myös määrittelemään tutkimuskysymyksiä tarkemmin ja kehittämään hypoteeseja, jotka perustuvat aiempaan tutkimukseen. (Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2009.)

Kolmanneksi kartoittava kirjallisuuskatsaus on joustava menetelmä, joka soveltuu monenlaisiin tutkimusaiheisiin ja -konteksteihin. Se ei rajoitu tiettyihin tutkimusmenetelmiin tai -paradigmoihin, vaan mahdollistaa erilaisten aineistojen ja lähestymistapojen yhdistämisen. Tämä tekee siitä erityisen hyödyllisen menetelmän, kun halutaan saada laaja-alainen ja monipuolinen kuva tutkimusaiheesta. (Salminen, 2011.)

Kattava kirjallisuuskatsaus varmistaa, että kaikki relevantti tieto otetaan huomioon, mikä vähentää tutkimuksen harhaa ja lisää sen luotettavuutta. Tämä on erityisen tärkeää, kun tutkimuksen tavoitteena on luoda perustaa tulevalle empiiriselle tutkimukselle. (Hirsjärvi ym., 2024.) Tämä lähestymistapa tarjoaa kattavan ja monipuolisen kuvan tutkimuskentästä sekä auttaa määrittelemään tutkimuskysymyksiä tarkemmin (Salminen, 2023).

Kartoittavassa kirjallisuuskatsauksessa tärkein aineistonvalintakriteeri on sisällöllinen, ei ainoastaan ennalta valittujen hakukriteerien täyttyminen. Tutkimuskysymys ohjaa kartoittavaa kirjallisuuskatsausta. Kysymys on kirjaimellisesti kysymysmuodossa ja tutkimuskysymys voi olla laajakin. (Munn

ym., 2018.) Tutkimuskysymykset voivat olla väljemmät, mutta toisaalta sisäänotto- ja poissulkukriteerit ovat tiukemmat, jotta päästään riittävän syvälle aiheeseen (Munn ym., 2018). Toisaalta väljyys mahdollistaa useamman näkökulman huomioimisen (Kangasniemi ym., 2013).

Menetelmää toteuttaessani käytin sopivia hakusanoja ja -lausekkeita sekä määrittelin avainsanat siten, että on mahdollista löytää mahdollisimman kattava aineisto vastaamaan tutkimuskysymyksiin. Koska kartoittavan kirjallisuuskatsauksen metodologinen prosessi termeineen ja raportointeineen on vielä vakiintumaton, katsauksessa on mahdollista hyödyntää laueammin erilaista aineistoa. (Salminen, 2023). Aineiston laadunarviointiprosessia ei ole kartoittavassa kirjallisuuskatsauksessa määritetty yhtä tiukasti kuin systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa (Grant & Booth, 2009; Munn ym., 2018).

4.2. Kartoittavan kirjallisuuskatsauksen vaiheet

Arksey & O'Malley (2005) esittävät kartoittavan kirjallisuuskatsauksen sisältävän viisi vaihetta. Nämä vaiheet on esitelty kuviossa yksi. Ensimmäisessä vaiheessa määritellään tutkimuskysymykset. Tutkimuskysymykset voivat olla laajoja ja tehokkaan hakuprosessin ja tiedon poiminnan mahdollistamiseksi on tärkeää pohtia tutkimusten valintakriteerit selkeäksi. Tutkimuskysymykset ohjaavat työn kulkua koko tutkimusprosessin ajan. (Arksey & O'Malley, 2005; Levac ym., 2010.) Tässä tutkielmassa tutkimuskysymysten määrittely tehtiin kiinnostuksen ja aiheen valinnan tukemana siten, että olisi mahdollista löytää mahdollisimman kattava aineisto työajan lyhentämisen vaikutuksista työhyvinvointiin sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla. Tutkimuskysymykset myös hieman muotoutuivat työn edetessä, sillä ymmärrys aiheesta laajeni teoriaosuuden rakentumisen aikana.

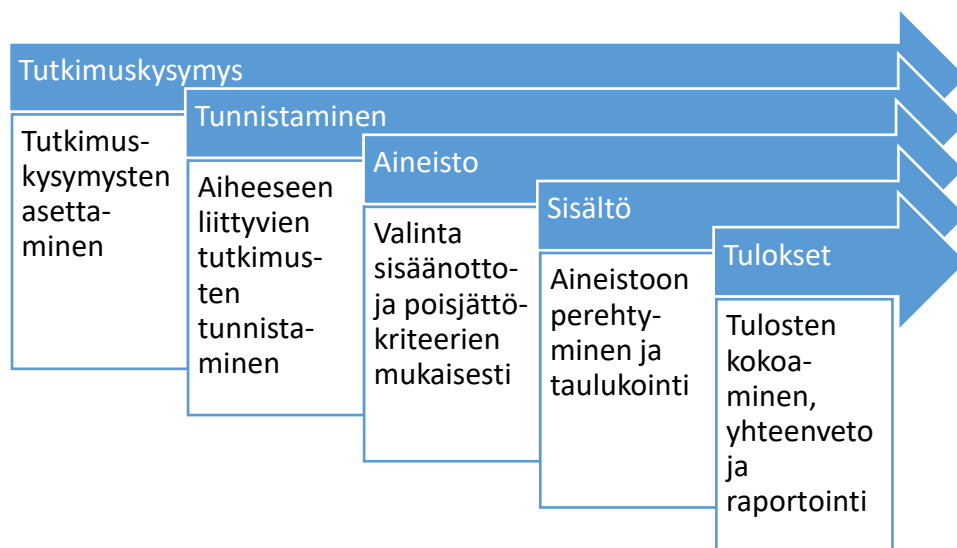
Toisen vaiheen huolellisella suorittamisella on suuri merkitys mahdollisimman kattavan aineiston löytämisen varmistamiseksi, tässä vaiheessa suunnitellaan aineiston hakuprosessi (Arksey & O'Malley, 2005; Levac ym., 2010). Aineiston hakemiseksi käytin mahdollisuuden Vaasan yliopiston kirjasto Tritonian tietoasiantuntijan ohjaushetkeen. Näin toimimalla sain arvokasta näkemystä tieto-

kantojen valinnasta, hakusanojen määrittelystä sekä aineiston laadukkuuden ja luotettavuuden varmistamisesta. Toisessa vaiheessa määrittelin sisäänotto- ja poissulkukriteerit, joita myös pohdimme tietoasiantuntijan kanssa ohjaushetkellä.

Kolmannen vaiheen aikana valikoidaan mukaan otettavat tutkimukset ennalta määriteltyjen sisäänotto- ja poissulkukriteerien mukaisesti. Nämä kriteerit voidaan asettaa tutkimuskysymysten ja aihealueen aiemman tutkimuksen perusteella. (Levac ym., 2010.) Esimerkiksi PRISMA-kaavion avulla voidaan havainnollistaa hakuprosessia ja haun tuloksia. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit kulkivat mukana koko aineistonhakuprosessin. Vaikka kriteerejä on useampia, jokaisen huomioiminen hakuprosessissa varmisti sujuvan työskentelyn seuraavissa vaiheissa.

Neljännessä vaiheessa valittu aineisto käytiin läpi ja selvitettiin tutkimuskysymyksiin peilaten mukaan otettua aineistoa. Tässä vaiheessa tutkimukset voidaan taulukoida ja jäsenellä erilaisten kriteerien mukaan helpommin hallittavaan muotoon (Arksey & O'Malley, 2005). Hakuprosessissa taulukoin valitut artikkelit (Liite 1) ja tein alustavan lajittelun tutkimuskysymyksiin vastaamisesta sekä maista, joita artikkelit koskevat. Pidin koko ajan mukana myös artikkelien viitetiedot ja julkaisujen tiedot.

Viimeisessä, viidennessä vaiheessa tulokset analysoidaan ja kootaan yhteen sekä pohditaan johtopäätelmät (Arksey & O'Malley, 2005; Levac ym., 2010). Tutkimuskysymyksiin vastaamisen mahdollistamiseksi käytin analysoinnin menetelmänä laadullista sisällönanalyysiä. Laadullisen sisällönanalyysin avulla on mahdollista analysoida erilaisia aineistoja ja saavuttaa näin syvällisempi ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä (Lindgren ym., 2020). Arksey & O'Malley (2005) suosittelevat myös kuudennen vaiheen käyttöönoton harkitsemista. Kuudes vaihe on konsultointi, jonka tarkoituksena on lisätä metodologista kurinalaisuutta, tuoda lisätietolähteitä, näkökulmia ja lisätä merkityksellisyyttä ja soveltuvuutta tutkimukseen. (Arksey & O'Malley, 2005.) Tähän tutkielmaan ei sisälly kuudetta vaihetta aikataulullisista syistä, sillä konsultointi vaatii oman perusteellisen suunnittelun ja konsultoitujen aikataulujen sovittamisen.



Kuvio 1. Kartoittavan kirjallisuuskatsauksen prosessi mukaillen Arksey'n & O'Malley'n sekä Levac'in ja muiden mallia (Arksey & O'Malley, 2005; Levac ym., 2010).

4.3. Sisäänotto ja poissulkukriteerit

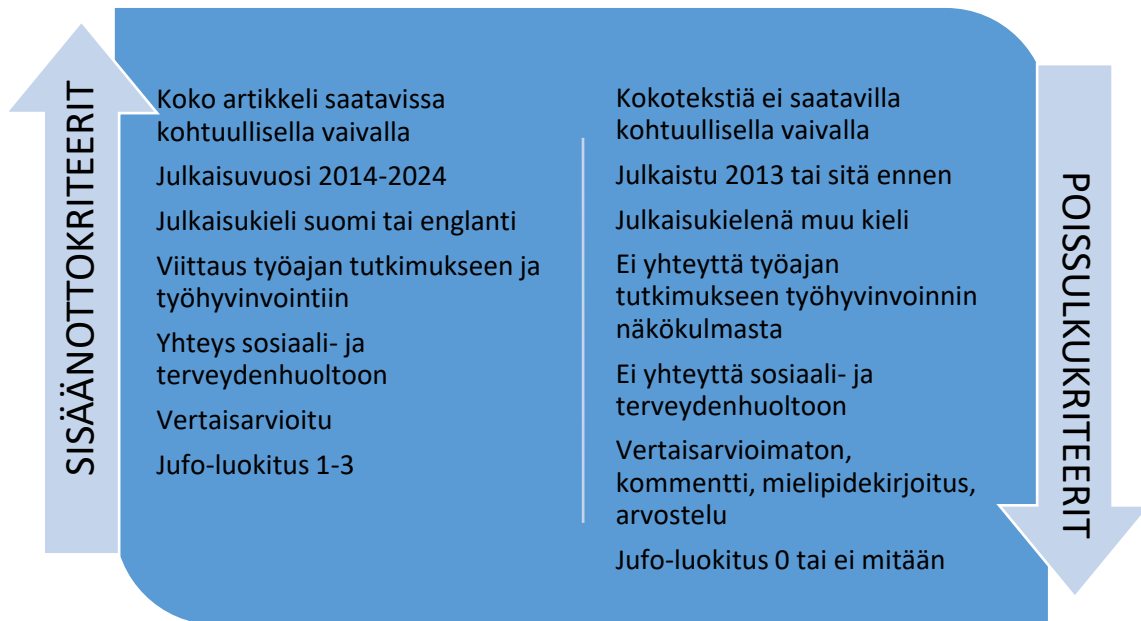
Aineiston valinnassa noudatin ennalta määriteltyjä sisäänotto- ja poissulkukriteerejä. Kriteerejä pohiessani otin huomioon pro gradu -tutkielman laajuusvaatimukset, omat kyyni hahmottaa ja lukea eri kielillä julkaistuja aineistoja, aiheeseen liittyvän aikajanan, tutkimuskysymysten vaatimat edellytykset sekä taloudelliset mahdollisuudet esimerkiksi maksullisen aineiston osalta. Vaasan yliopiston tietokantoihin ja kirjastoihin tehtyjen koehakujen perusteella näyttää siltä, että tarvittavaa aineistoa on saatavilla.

Sisäänotto- ja poissulkukriteerit on esitelty kuviossa kaksi. Näiden kriteerien mukaisesti työhön valikoitui mukaan enintään kymmenen vuotta vanhoja lähteitä (2014–2024), sillä sekä työelämä että sosiaali- ja terveydenhuolto muuttuvat jatkuvasti, eikä voida olla varmoja, että vanhemmat tulokset ovat soveltuvia nykyhetkeen. Useissa tutkielmaan valikoituneissa artikkeleissa kuvattiin työhyvinvoinnin ja työajan historiaa ainakin lyhyesti. Hakukielet olivat suomi ja englanti, mukaan otin ainoastaan suomen- tai englanninkielisiä julkaisuja. Rajasin muut kielet ulkopuolelle sujuvan tutkimisen ja lukemisen mahdollistamiseksi. Esimerkiksi koehakujen perusteella Ranskassa on tehty tutkimusta

työajan lyhentämisestä, mutta tieteelliset julkaisut olivat ranskaksi. Myös ruotsiksi on julkaistu artikkeleita työhyvinvoinnista ja työajan lyhentämisestä sosiaali- ja terveydenhuollossa. On siis olennaista huomioida, että Euroopan tasolla on lukuisia tutkimuksia, jotka voisivat antaa vastauksia tutkimuskysymyksiin. Euroopan maiden työelämän ollessa saman tyyppistä kuin Suomessa, on tärkeää tunnistaa, että määrittämätön määrä tutkittua tietoa on jäänyt tämän tutkielman ulkopuolelle.

Aineistoon valitsin ainoastaan tutkimuksia Euroopan maista, jotka vastaavat Suomen työkuultuuria. Esimerkiksi Yhdysvallat, Kiina ja muut Aasian sekä Afrikan maat jätettiin pois, jotta tutkimuksen kohteena ovat työkuultuuriltaan ja työelämän historialtaan samankaltaiset maat. Maailmanlaajuisen aineiston mukaan ottaminen olisi riskialtista, sillä taustatekijät ja muuttajat olisivat liian laajoja, ja yhteiskunnalliset järjestelmät eivät ole verrattavissa Suomeen. Kokonaisuus olisi liian erilainen, eikä työhyvinvointi ole lähtökohtaisesti samalla tasolla kaikkialla maailmassa. Eri maanosien välillä on merkittäviä yhteiskunnallisia ja kulttuurisia eroja, mikä tekisi vertailusta hankalaa, jopa mahdotonta. Lisäksi rajasin tutkielmaan päätyvät artikkelit ainoastaan sosiaali- ja terveydenhuoltoon liittyviksi. Sosiaali- ja terveydenhuollossa on erityispiirteitä ja kuormitustekijöitä, joita ei ole kaikilla aloilla, ja ala on jo itsessään laaja ja monimuotoinen.

Vaasan tiedekirjasto Tritonian tietoasiantuntijan kanssa käydyssä Zoom-tapaamisessa pohdimme vertaisarvioinnin merkitystä ja myös julkaisufoorumi JUFO:n käyttöä. Aineistohaussa tarkistin jokaisen valitun artikkelin JUFO-luokituksen ja kahta lukuun ottamatta julkaisuilla on JUFO-luokitus 1–3. Nämä kaksi luokittelematonta ovat suomalaisia raportteja ja Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. Käytin tutkielmassani Julkaisufoorumia, koska se auttaa tunnistamaan korkeatasoiset julkaisukanavat, mikä varmistaa, että tutkielman aineisto perustuu laadukkaisiin ja luotettaviin lähteisiin. Julkaisufoorumi-luokitus tarjoaa vertailukelpoista tietoa eri julkaisukanavien laadusta, mikä helpottaa valitsemaan parhaiten tutkimusaiheeseen sopivat lähteet. Lisäksi Julkaisufoorumi kattaa laajasti eri tieteenalat, julkaisutyypit ja -kielet, mikä mahdollistaa monipuolisen ja kattavan aineiston kokoamisen tutkielmaan. (Wahlfors & Pölönen, 2018.)



Kuvio 2. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit

4.4. Aineiston valinta, keruu ja lähiluku

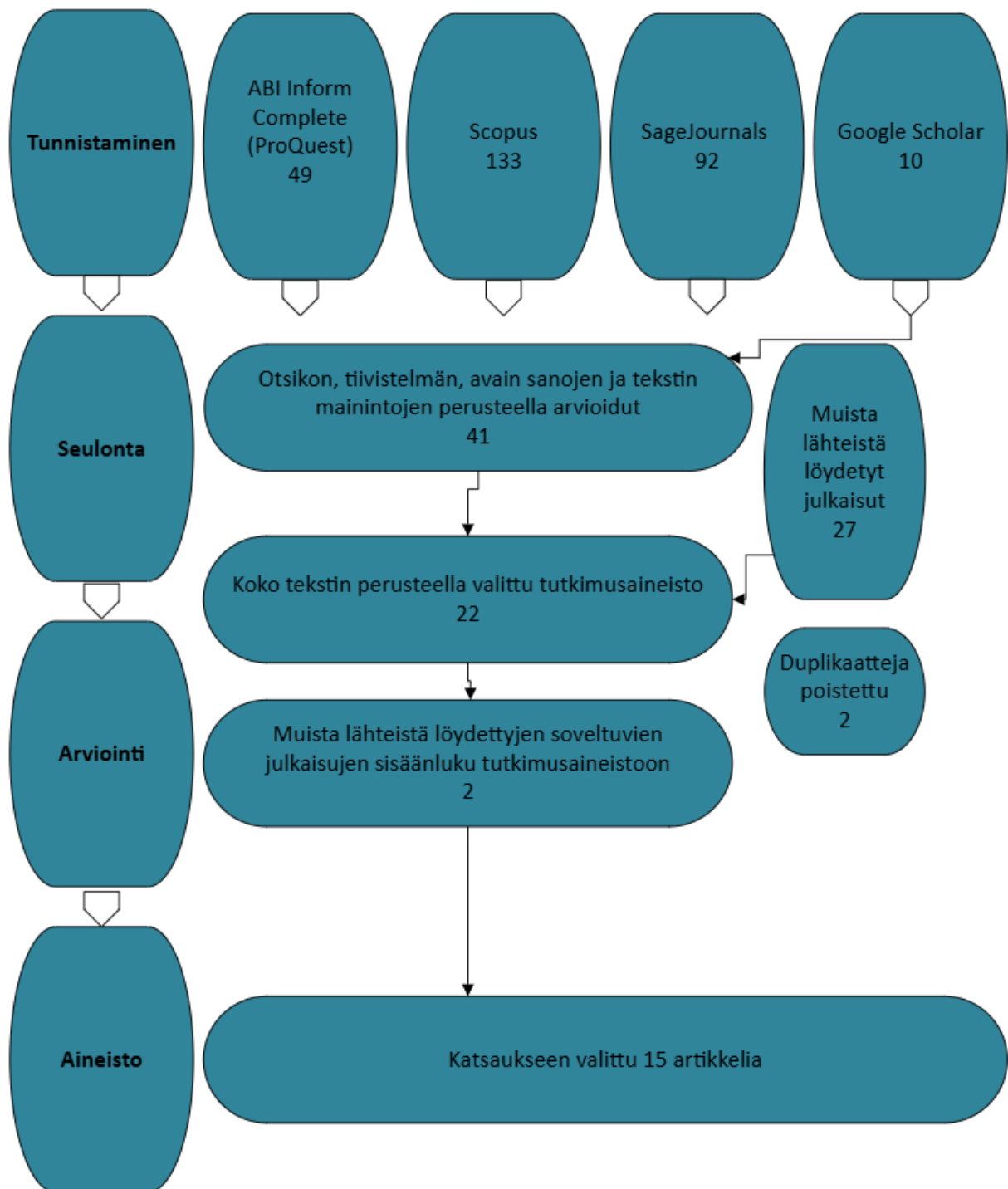
Hakuprosessi ajoittui lokakuun lopulle syksyllä 2024. Parhaiden hakusanojen määrittelyä ja kirjallisuushaun onnistumisen takaamiseksi käytin mahdollisuuden ohjaukseen ja neuvontaan kirjastosta. Kävimme Tritonian tietoasiantuntijan kanssa läpi hakusanoja, hakulausekkeita ja pohdimme viitetietokantojen valintaa. Teimme joitakin koehakuja ohjaustapaamisen aikana. Ohjaustapaamisen jälkeen varmistin pro gradu -tutkielman ohjaaja Juha Lindelliltä hakusanojen kielirajausta ja päädyin tekemään hakuja sekä suomeksi että englanniksi. Hakusanoja hahmottelin koehakuja tehden Vaasan yliopiston kirjaston tiedonhaun sivulla olevien ohjeiden avulla. Hakusanojen määrittelyn jälkeen tarkistin valitut sanat YSA- Yleinen suomalainen asiasanaston avulla. Hakulausekkeiden muodostamisessa hyödynsin Boolean operaattoria AND. Hakulausekkeet tietokannoittain ja hakupäivämäärineen on esitetty taulukossa 1.

Tietokanta	Hakupäivämäärä	Hakusanat ja hakulauseke	Rajaukset
ABI Inform Complete (ProQuest)	22.10.2024	"working time" AND "well-being" AND "part time" AND "healthcare"	All fields, Julkaisuvuosi: 2014- Kieli: suomi, englanti, Vertaisarvioitu
Scopus	22.10.2024	"working time" AND "well-being" AND "part time" AND "healthcare"	All fields, Julkaisuvuosi: 2014- Kieli: suomi, englanti, Vertaisarvioitu
Scopus	23.10.2024	"working hours" AND "health" AND "well-being"	All fields, Julkaisuvuosi: 2014- Kieli: suomi, englanti, Vertaisarvioitu
SageJournals	22.10.2024	"reduced working hours" AND "healthcare"	All fields, Julkaisuvuosi: 2014- Kieli: suomi, englanti, Vertaisarvioitu
Google Scholar	22.10.2024	"työhyvinvointi" AND "työaika"	All fields, Julkaisuvuosi: 2014- Kieli: suomi, englanti, Arvosteluartikkeli
TÄYDENNYSYSHAKU			
FINNA	30.10.2024	"healthcare" AND "working time" AND "well-being" AND "reduced hours"	All fields, Julkaisuvuosi: 2014- Kieli: suomi, englanti, Vertaisarvioitu

Taulukko 1. Aineistohaun tietokannat, hakusanat ja rajaukset hakupäivämäärineen.

Aineistohaku tehtiin Vaasan yliopiston akateemisen tiedonhaun ohjeita noudattaen. Artikkeleiden julkaisijatahojen luokitus tarkistettiin Julkaisufoorumi-portaalista. Tutkimusaineisto kerättiin viidestä sähköisestä tietokannasta kolmena eri päivänä. Tiedonhaku toteutettiin sisäänotto- ja poissulkukriteerien mukaisesti ABI Inform Complete (ProQuest), Scopus, Sage Journals ja Google Scholar -tietokantoihin. Lisäksi tein täydennyshaun Finnaan ja ABI Inform Complete (ProQuest) -tietokantaan. Ennen varsinaista hakua tein useampia testihakuja Vaasan yliopiston kirjaston verkkosivuilla oleviin tietokantoihin. Aineistohaun tietokannoiksi valikoituivat edellä mainitut, sillä testihakujen perusteella niissä vaikutti olevan parhaiten aineistoa saatavilla. Tietokantahakujen ensimmäisessä vaiheessa seulottiin hakutulokset otsikon ja tiivistelmän perusteella pitäen koko ajan mielessä sisäänotto- ja poissulkukriteerit. Hakutuloksista seuraavaan vaiheeseen, eli koko tekstin luku- vaiheeseen otettiin mukaan artikkelit, joissa otsikon ja abstraktin perusteella voitiin päätellä artikkelin koskevan sosiaali- ja terveydenhuoltoa, työhyvinvointia ja työajan vaikutusta työhyvinvointiin. Artikkelit valittiin otsikon ja tiivistelmän perusteella koko tekstin lukuun. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit ohjasivat valintaa (kuvio 2). PRISMA-kaavioon on kirjattu aineistonhankinnan prosessi ja kaavio on esitetty kuviossa kolme. Liitteessä yksi on taulukoitu katsaukseen valikoituneet artikkelit perustietoineen.

Aineistoa reflektoidaan jatkuvasti tutkimusprosessin ajan. Tämä tapa eroaa systemaattisesta kirjallisuuskatsauksesta muun muassa tässä kohdin, sillä systemaattisessa katsauksessa aineiston sisältö ei ole ratkaiseva valintakriteeri, vaan kirjallisuushaut tehdään systemaattisesti yksityiskohtaisesti etenevän, ennalta päätetyn prosessin mukaisesti. (Kangasniemi ym., 2013.)



Kuvio 3. PRISMA-kaavio kuvastaa aineistonhankinnan prosessia (Moher ym., 2009).

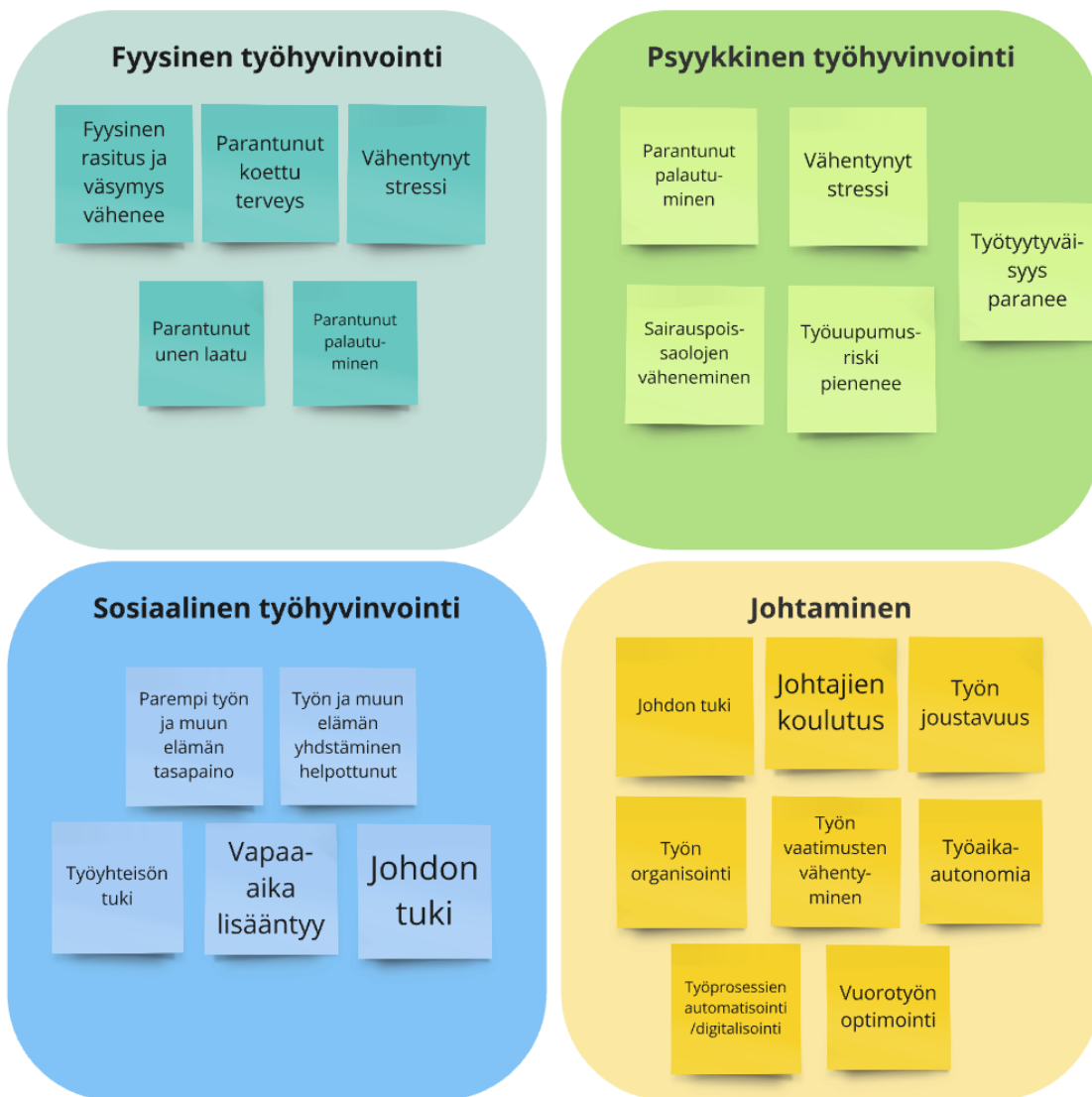
4.5. Aineiston analyysi

Aineisto analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin tavoin. Sisällönanalyysissa tarkastellaan mistä asioista, aiheista ja teemoista aineisto kertoo. Laadullisen sisällönanalyysin avulla voidaan analysoida kirjoitettuja tekstejä, haastatteluja, nauhoitettua puhetta sekä tekstiä, ääntä ja kuvaa sisältäviä aineistoja. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Ensimmäinen vaihe laadullisessa sisällönanalyysissä on aineiston yleiskatsaus, jossa koko materiaali käydään läpi silmäillen, muistiinpanoja tehden ja ensivaikutelmia tunnistaen. Tämän jälkeen aineisto analysoidaan tarkemmin yksitellen, kiinnittäen huomiota yksittäisiin sanoihin, lauseisiin ja kuviin. (Kleinheksel et al., 2020.)

Sisällönanalyysin tarkoituksena on tuottaa selkeä ja ymmärrettävä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Aineisto järjestetään niin, että se on tiivis ja selkeä, mutta samalla säilyttää kaiken olennaisen informaation. Analyysissä voidaan pysytellä lähellä alkuperäistä ilmaisua, kuten haastateltavien puhetta tai uutistekstin sanamuotoja. Graneheim ja muut (2017) erottelevat analyysin abstraktiotason ja tutkijan tulkinnan määrän perusteella. He tunnistavat kaksi pääasiallista sisällönanalyysin tyyppiä: analyysin, joka keskittyy ilmeisten ja esitettyjen sisältöjen kuvaamiseen, ja analyysin, joka tulkitsee piileviä sisältöjä. (Graneheim ym., 2017.)

Teorialähtöistä sisällönanalyysiä tehdessäni valitsin korkeammalle abstraktiotasolle tutkielman teoriaosuudessa punaisena lankana kulkevat ”Fyysinen työhyvinvointi”, ”Psykykinen työhyvinvointi”, ”Sosiaalinen hyvinvointi” ja ”Johtaminen”, sillä nämä ovat laajoja kategorioita, joiden alle määrittelin alaluokkia ja yksittäisiä merkitysyksiköitä. Alemmalle abstraktiotasolle luokitellaan merkitysyksiköt, jotka ovat konkreettisia selkeitä lauseita tai sanoja, jotka ovat lähellä alkuperäistä tekstiä.

Tätä työskentelyvaihetta voidaan kuvata koodaukseksi. Koodaus on systemaattista, ja kaikista aineistoteksteistä, kuvista ja haastatteluista etsitään samoja seikkoja. Aineiston sisällöistä pyritään tekemään johtopäätöksiä, jotka kertovat tutkimuksellisesti yleisemmin kiinnostavista asioista. (Kallinen ym., 2021.) Sisällönanalyysin koodausosio tehtiin tässä tutkielmassa käsityönä. Kuvassa kaksi esitetään koodauksen lopputulos ja abstraktiotasojen määrittely tässä tutkielmassa.



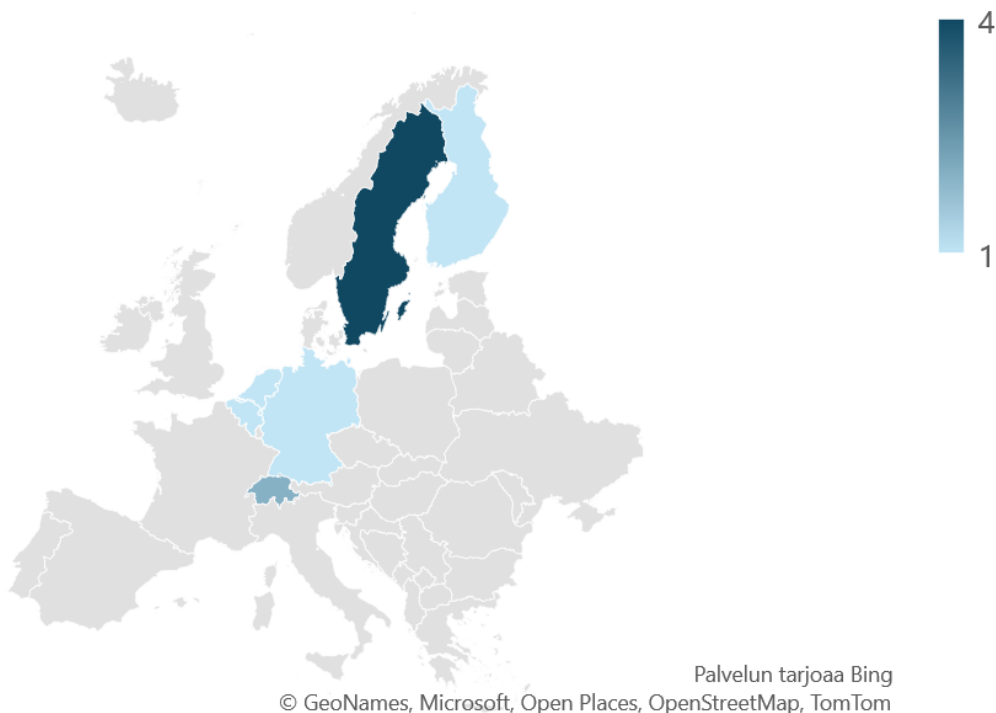
Kuva 2. Aineistosta koodaamalla esiin nousseet kategoriat ja alaluokat.

5. Tulokset

Tutkielman tuloksia käsitellään tässä viidennessä luvussa sisällönanalyysin luokittelussa ja teoriaosuuden jaottelussa käytettyjen kategorioiden mukaisesti.

5.1. Katsausaineiston kuvaus

Tämä aineisto koostuu 15 keskeisen tutkimuksen analyysiin ja tarjoaa monitasoisen näkemyksen työajan lyhentämisen vaikutuksista sosiaali- ja terveydenhuollossa. Tutkielmaan valituissa artikkeleissa Euroopan maista edustettuina ovat Ruotsi, Suomi, Sveitsi, Saksa, Belgia ja Alankomaat. Kuvassa kolme esitellään artikkeleiden maantieteellinen sijoittuminen. Artikkeleita on Ruotsista neljä kappaletta, Belgiasta kolme, Sveitsistä kaksi, Alankomaista yksi ja Saksasta yksi. Yhdessä artikkelissa ei ollut maarajausta ja yksi artikkeli käsitteli Pohjoismaita.



Kuva 3. Tutkimusartikkeleiden maajakauma.

Tarkastelluissa tutkimuksissa käytettiin erilaisia menetelmiä, kuten poikkileikkaustutkimuksia, pitkittäistutkimuksia, satunnaistettuja kontrolloituja tutkimuksia sekä systemaattisia katsauksia. Menetelmävertailussa käy ilmi, että kontrolloidut interventiotutkimukset tarjoavat vahvinta näyttöä syy-seuraussuhteista (esimerkiksi Lindfors & von Thiele Schwarz, 2024; Schiller ym., 2017). Laadullisissa tutkimuksissa (esimerkiksi Mullens & Glorieux, 2023) puolestaan syvennetään ymmärrystä yksilöllisistä kokemuksista. Pitkittäistutkimukset korostavat ajallisia muutoksia, mutta yleistettävyyks riippuu usein otoksen koostumuksesta ja koosta (Barck-Holst ym., 2017; Ropponen ym., 2023). Katsaukset tarjoavat laajan näkökulman, mutta tulosten sovellettavuus jää usein epäsuoraksi (Härmä ym., 2024; Voglino ym., 2022). Menetelmälliset erot vaikuttavat tutkimustulosten tulkintaan ja käytäntöön soveltamiseen erityisesti monimutkaisten kysymysten tarkastelussa.

Pitkittäistutkimukset ovat näkyvässä roolissa useissa tutkimuksissa, kuten niissä, jotka tarkastelevat työajan lyhentämistä vanhustenhoidossa, sosiaalipalveluissa ja asumispalveluyksiköissä (Barck-Holst ym., 2017; Lindfors & von Thiele Schwarz, 2024). Pitkittäistutkimusten vahvuuksina voidaan nähdä niiden tarjoamat ajalliset näkemykset, jolloin voidaan seurata muutoksia ajan myötä ja luoda vahvempia syy-seuraussuhteita verrattuna poikkileikkaustutkimuksiin. Työajan lyhentämisen vaikutukset tulevat usein viiveellä, joten pitkittäistutkimus soveltuu tutkimusmenetelmäksi oivallisesti. Kuitenkin pitkittäistutkimusten haasteita voivat olla esimerkiksi ajan myötä katoavat osallistujat (= otoskoko pienenee), jolloin edustavuus kärsii. Myös muistivirheet ja sosiaalinen hyväksyttävyyks voivat olla pitkittäistutkimuksen haaste.

Satunnaistetuissa kontrolloiduissa tutkimuksissa tutkittiin työajan lyhentämisen vaikutuksia uneen, stressiin, palautumiseen sekä työmäärään (Schiller ym., 2017). Tämän menetelmän tutkimukset toimivat parhaiten hallituissa ympäristöissä. Satunnaistettujen kontrolloitujen tutkimusten haaste on myös se, että niiden avulla ei pystytä laadullisen tutkimuksen veroisesti esimerkiksi tulkitsemaan monimutkaista todellista maailmaa.

Poikkileikkaustutkimukset keräävät tietoa yhdeltä ajankohdalta tutkiakseen vaihtujien välisiä suhteita. Menetelmä mahdollistaa suuret otoskoot, mikä parantaa edustavuutta. Poikkileikkaustutkimuksessa syy-seuraussuhteiden selvittäminen on hankalaa, sillä ajallisia suhteita muuttujien välillä

ei voida päätellä. Syvällinen tieto jää ehkä uupumaan, mutta poikkileikkaustutkimuksilla voidaan täydentää laadullisia ja pitkittäistutkimusmenetelmiä laajan perspektiivin avulla. Tähän tutkielmaan valikoituneista artikkeleista *The experience of work-life balance across family-life stages in Switzerland* lukeutuu poikkileikkaustutkimuksiin. (Wepfer ym., 2015.)

Laadullisia tutkimusmenetelmiä oli käytetty kahdessa artikkelissa (Mullens & Glorieux, 2023, 2024b). Laadullisin menetelmin on mahdollista saada rikkaita, kontekstiin sidottuja kokemuksia ja käsityksiä sekä tavoittaa erilaisia vivahteita. Laadullisten tutkimusten yleistettävyyttä ei ole itsestään selvää, sillä otoskoot ovat pieniä ja paikallisuus vaikuttaa.

Systemaattinen katsaus oli menetelmänä yhdessä artikkelissa (Lindfors & von Thiele Schwarz, 2024). Systemaattinen katsaus kokoaa ja arvioi löydöksiä kriittisesti tunnistaen tutkimusaukkoja. Systemaattisen katsauksen laatu riippuu mukaan otettujen tutkimusten metodologisesta tasosta ja se voi vaihdella. Tuloksia voi olla vähemmän saatavilla tarkasti rajattuun kontekstiin, kuten tässä tutkielmassa haluttiin rajata sosiaali- ja terveydenhuoltoon. Systemaattisen katsauksen laaja näkökulma tunnistaa trendejä. Systemaattisessa katsauksessa tulokset riippuvat tutkimusten saatavuudesta ja rajoituksista.

Artikkelien tuloksista ilmenee, että työajan lyhentämisellä on monipuolisia, osittain ristiriitaisia vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja organisaatioiden toimintaan. Näkökulmia tulosten vertailuun voidaan laajentaa tarkastelemalla vaikutusten yhtäläisyyksiä, eroja ja kontekstisidonnaisuuksia.

5.2. Tutkimusaineiston tulkinta

Hallinnon näkökulmasta työajan lyhentämisen keinoina on käytetty kuuden tunnin työpäivää ilman palkanalennuksia. Tämän tavan haasteena on lisäkustannukset, sillä työmäärää ei voitu hoitaa kuudessa tunnissa aiemman kahdeksan tunnin sijaan. Tämän yhteiskunnallisena hyvänä puolena voidaan nähdä työllisyyden kasvu. (Lindfors & von Thiele Schwarz, 2024.) 30 tunnin työviikko paransi työn ja muun elämän tasapainoa, mutta työtehtävien organisointi vaatii hallinnollisia toimia ja johtamisen merkitys siinä on tärkeä. Esimerkiksi Schillerin ja muiden tutkimuksessa oli sovittu, että

työntekijät eivät tee muita palkkatöitä vapaa-ajallaan, jotta voidaan varmistua lyhyemmän työajan vaikutusten luotettavasta arvioinnista. Tämä edellyttää tehokasta johtamista sekä osoittaa hallinnollisten toimien välttämättömyyttä. (Schiller ym., 2018.)

Esihenkilötyö henkilöstöressurssien johtamisessa vaatii työn joustavuutta ja esihenkilöiden tukea, jotta työajan lyhentäminen voi onnistua (Peter et al., 2021). Negatiivisena puolena työajan lyhentämisessä näyttäytyi työn intensiteetin lisääntyminen, joka voi heikentää työhyvinvointia. Tähän voisi auttaa lisähenkilöstö, mutta se nostaa kustannuksia. (V. Peters ym., 2016.)

Työajan lyhentämisen vaikutusten voimakkuus vaihtelee eri tutkimusten välillä. Vaikka monet tutkimukset raportoivat myönteisistä vaikutuksista, osa tutkimuksista (Alameddine ym., 2018; Mullens & Glorieux, 2022) korostaa, että vaikutukset voivat jäädä vähäisiksi, jos työkuormaa ei tasapainoteta. Esimerkiksi saksalainen katsaus (Alameddine ym., 2018) osoitti, että vaikka ylityöt vähentyivät työajan sääntelyn myötä, kokonaiskuormitus ei laskenut, koska työn vaatimukset pysyivät samoina. Henkilökohtaiset tekijät, kuten ajanhallintataidot, vaikuttavat siihen, miten työntekijät hyötyvät lyhyemmästä työajasta. Päiväkirjatutkimuksessa (Mullens & Glorieux, 2022) havaittiin, että osa työntekijöistä koki vapautuneen ajan käytön haasteelliseksi, mikä heikensi vaikutuksia. Työntekijät, jotka eivät suunnitelleet vapaa-aikaansa aktiivisesti, raportoivat vähemmän hyötyjä lyhyemmästä työajasta.

Organisaation resurssit ja työn uudelleenjärjestelyt ovat keskeisiä tekijöitä työajan lyhentämisen onnistumisessa. Monet tutkimukset (Mullens & Glorieux, 2023; Mullens & Laurijssen, 2024; V. Peters ym., 2016) korostavat, että ilman riittäviä resursseja ja joustavaa työn uudelleenorganisointia lyhyempi työaika voi lisätä jäljelle jäävän työajan kuormitusta. Laadullisessa tutkimuksessa (Mullens & Glorieux, 2023) havaittiin, että työajan lyhentämisen onnistuminen vaatii organisaatiolta joustavaa työn uudelleenorganisointia.

Fyysinen työhyvinvointi paranee työajan lyhentämisen myötä, erityisesti fyysisesti kuormittavissa ammateissa, kuten vanhustenhoidossa (Lindfors & von Thiele Schwarz, 2024) ja vuorotyössä sairaaloissa. Kohorttitutkimus sairaaloiden vuorotyöntekijöistä osoitti, että osa-aikatyö tuki työntekijöiden terveyttä ja vähensi poissaoloja pitkällä aikavälillä (Ropponen ym., 2023). Useat tutkimukset (Härmä

& Karhula, 2020; Schiller ym., 2017; Voglino ym., 2022) raportoivat unen laadun ja palautumisen parantuneen työajan lyhentämisen ansiosta. Tämä havaittiin erityisesti päiväkirja-aineistoihin perustuvissa tutkimuksissa, kuten Schillerin ja muiden tutkimuksessa, joissa vapautunut aika käytettiin palauttaviin aktiviteetteihin (Schiller ym., 2017). Lyhyempi työaika mahdollisti paremman unen laadun kunnallisessa vanhustenhoidossa työskentelevillä naisilla, mikä osoitti suoraa yhteyttä työajan ja fyysisen hyvinvoinnin välillä (Lindfors & von Thiele Schwarz, 2024).

Psyykinen työhyvinvointi paranee myös työajan lyhentämisen myötä. Useimmat tutkimukset (Anttila, 2005; Lindfors & von Thiele Schwarz, 2024; Mullens & Laurijssen, 2024; Schiller ym., 2017; Voglino ym., 2022) osoittavat, että lyhyempi työaika vähentää stressiä. Tämä korostuu erityisesti korkean stressitason ammateissa, kuten vanhustenhoidossa (Härmä & Karhula, 2020) ja sosiaalipalveluissa (Barck-Holst ym., 2017). Stressin vähentyminen liittyy yleensä parempaan työn ja yksityiselämän tasapainoon sekä työn kuormittavuuden vähenemiseen. Lyhyemmän työajan yhteydessä stressitasojen merkittävä lasku havaittiin ruotsalaisessa tutkimuksessa, jossa stressi väheni erityisesti niillä, joilla se oli alun perin korkeimmillaan. (Barck-Holst ym., 2017.)

Keskeinen havainto useammissa tutkimuksissa on, että sosiaalinen työhyvinvointi paranee, kun työn ja yksityiselämän parempi yhteensovittaminen mahdollistuu (Barck-Holst ym., 2017; Peter ym., 2021; Wepfer ym., 2015). Lyhyempi työaika tarjoaa työntekijöille enemmän aikaa yksityiselämäänsä, mikä lisää heidän kokemustaan hyvinvoinnista. Sveitsin poikkileikkaustutkimus osoitti, että osa-aikatyö paransi työn ja yksityiselämän tasapainoa erityisesti pikkulapsiperheissä. (Wepfer ym., 2015.)

Tutkimusten tulokset osoittavat, että työajan lyhentämisen vaikutukset vaihtelevat huomattavasti kontekstin mukaan. Esimerkiksi sosiaalipalveluissa ja vanhustenhoidossa työajan lyhentämisen hyödyt ovat merkittävämpiä kuin vähemmän kuormittavissa työympäristöissä.

Tutkimukset tarjoavat vahvaa näyttöä siitä, että työajan lyhentämisellä on positiivisia vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin, erityisesti korkean stressitason työympäristöissä. Tulokset kuitenkin osoittavat, että vaikutusten laajuus riippuu merkittävästi kontekstista, työn uudelleenorganisoinnista ja yksilöiden kyvystä hyödyntää vapautunutta aikaa. Näiden tekijöiden huomiotta jättäminen voi heikentää huomattavasti työajan lyhentämisen potentiaalisia hyötyjä.

6. Johtopäätökset ja pohdinta

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaisia vaikutuksia lyhyemmällä työajalla on sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden työhyvinvointiin ja millä tavoin työajan lyhentäminen on organisoitu aiempien tutkimusten perusteella.

Työajan lyhentämisen taustalla on laajempi keskustelu työn ja vapaa-ajan tasapainosta, työn kuormituksesta sekä työvoiman riittävydestä erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollossa. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että työajan lyhentäminen voi vaikuttaa monin eri tavoin työntekijöiden terveyteen, stressitasoon ja työssä viihtymiseen (Lindfors & von Thiele Schwarz, 2024; Schiller ym., 2017). Tämän tutkielman lähtökohtana oli selvittää, onko lyhyemmällä työajalla aidosti merkittäviä ja positiivisia vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja mitkä tekijät vaikuttavat sen onnistumiseen.

Tutkimuksen kysymykset olivat:

1. Millaisia vaikutuksia lyhyemmällä työajalla on sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden työhyvinvointiin tutkimusten mukaan?
2. Millaisia organisoinnin keinoja lyhyempi työaika on vaatinut?

6.1. Työajan lyhentämisen vaikutukset työhyvinvointiin

Fyysiseen hyvinvointiin liittyy palautuminen ja unen laatu ja määrä. Niiden näkökulmasta lyhyemmällä työajalla on havaittu olevan selkeitä positiivisia vaikutuksia (Lindfors & von Thiele Schwarz, 2024). Schiller ja muut (2017) toteuttivat satunnaistetun kontrolloidun tutkimuksen, jossa tarkasteltiin työajan lyhentämisen vaikutuksia unen laatuun. Tulokset osoittivat, että lyhyemmät työpäivät vähensivät univajetta ja paransivat unen laatua erityisesti vuorotyötä. (Schiller ym., 2017.) Tämä tukee aiempia havaintoja siitä, että riittävä palautumisaika työpäivän jälkeen on keskeinen tekijä fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin kannalta (Härmä ym., 2019).

Lyhyemmän työajan keskeinen tavoite on työntekijöiden hyvinvoinnin parantaminen. Tutkimukset osoittavat, että lyhyempi työaika voi merkittävästi vähentää stressiä ja parantaa työntekijöiden psyykkistä hyvinvointia (Mullens & Laurijssen, 2024; Schiller ym., 2017). Lazaruksen ja Folkmanin (1984) stressinhallintateorian mukaan stressi syntyy, kun työn vaatimukset ylittävät yksilön käytettävissä olevat resurssit (Lazarus & Folkman, 1984). Työajan lyhentäminen voi auttaa palauttamaan tasapainon resurssien ja kuormituksen välillä, mikä puolestaan vähentää työuupumusta ja parantaa henkistä jaksamista. Esimerkiksi Ruotsissa toteutetut tutkimukset ovat osoittaneet, että kuuden tunnin työpäivä vähentää merkittävästi työntekijöiden koettua stressiä. (Barck-Holst ym., 2017.) Tämä havainto tukee Karasekin (1979) työn vaatimusten ja hallinnan mallia, jonka mukaan korkeat työvaatimukset yhdessä matalan kontrollin kanssa lisäävät stressiä, mutta työajan lyhentäminen voi lisätä työntekijöiden hallinnan tunnetta ja vähentää kuormitusta (Manka & Manka, 2023.).

Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu myös, että työajan lyhentämisen vaikutukset eivät ole yksiselitteisiä. Mullens & Glorieux (2022b) huomauttavat, että mikäli työmäärää ei mukauteta lyhyempään työaikaan, työntekijät saattavat kokea aikapaineen kasvavan, mikä voi lisätä stressiä. Tämä osoittaa, että työajan lyhentämisen onnistuminen riippuu olennaisesti siitä, miten työtehtävät ja organisointi muutetaan vastaamaan uutta työaikamallia.

Työajan lyhentämisen vaikutukset työn ja vapaa-ajan tasapainoon ovat merkittäviä erityisesti naisille, joilla on suurempi vastuu perheen ja työn yhteensovittamisesta (Mullens & Glorieux, 2023). Työn ja perhe-elämän tasapainoon voi auttaa joustavat työaikajärjestelyt ja ne voivat vähentää työn ja perhe-elämän välisiä konflikteja sekä lisätä yleistä tyytyväisyyttä elämään. Sveitsin terveydenhuollossa toteutetussa tutkimuksessa havaittiin, että lyhyempi työaika mahdollistaa paremman työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen ja lisää työntekijöiden hyvinvointia (Wepfer ym., 2015). Tämä osoittaa, että työajan lyhentäminen voi olla tehokas keino parantaa työntekijöiden elämänlaatua.

6.2. Lyhyemmän työajan hallinnollinen näkökulma

Työajan lyhentämisen käytännön toteutus vaihtelee eri organisaatioissa ja maissa. Onnistuminen riippuu pitkälti siitä, miten organisaatiot pystyvät mukauttamaan toimintamallinsa vastaamaan lyhyempää työaikaa. Aineistosta ilmenee, että työajan lyhentämistä on toteutettu pääasiassa kolmella päämallilla, joilla on ollut erilaisia vaikutuksia työhyvinvointiin ja työn organisointiin.

Menestyksen avaimet ovat organisoinnin onnistuminen, resurssien laatu ja johtamisen taso. Lyhyempi työaika voi parantaa työhyvinvointia, lisätä työntekijöiden mahdollisuutta palautumiseen ja vähentää stressiä. Esihenkilöiden tulee saada koulutusta sekä lyhyemmän työajan töiden organisointiin että sen toteuttamiseen. Onnistumisen varmistamiseksi tulee tarkastella työprosesseja uudelleen, ja muun muassa digitalisointi ja automatisointi voivat toimia tässä tukena.

Lyhyempi työviikko

Lyhyempi työviikko tarkoittaa sitä, että työntekijä tekee esimerkiksi nelipäiväistä työviikkoa perinteisen viisipäiväisen sijaan, mutta työpäivät voivat olla pidempiä. Tätä on kokeiltu muun muassa Japanissa, Islannissa ja Belgiassa, joissa on kokeiltu nelipäiväistä työviikkoa ilman palkan alennusta (Haraldsson ym., 2024; Mullens & Glorieux, 2022, 2023; Mullens & Laurijssen, 2024; Paul, 2019). Tutkimukset osoittavat, että tämä malli voi parantaa työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja hyvinvointia, mutta samalla se voi myös lisätä päivittäistä työkuormaa, jos työtehtäviä ei priorisoida uudelleen (Mullens & Glorieux, 2022). Islannissa toteutettu lyhyemmän työviikon kokeilu osoitti, että työntekijät kokivat vähemmän stressiä ja enemmän autonomiaa työssään, mikä paransi yleistä työtyytyväisyyttä (Haraldsson ym., 2024). Toisaalta, mikäli työmäärä pysyy samana mutta työaika lyhenee, työntekijät saattavat kokea lisäpainetta saada kaikki tehtävät valmiiksi lyhyemmässä ajassa. Tämä vaatii organisaation johdolta hallinnollisia toimia varmistaa työn määrän ja vaatimusten sovittaminen käytettävissä olevaan työaikaan.

Lyhyemmät työpäivät

Ruotsissa toteutettu kuuden tunnin työpäivän kokeilu on saanut erityistä huomiota, sillä sen vaikutuksia on tutkittu pitkittäistutkimuksilla eri aloilla (ks. Barck-Holst ym., 2017). Tämä malli tarkoittaa, että työntekijät työskentelevät lyhyempiä päiviä, mutta työviikko säilyy viisipäiväisenä. Tutkimukset

osoittavat, että tämä malli voi vähentää työntekijöiden stressiä, parantaa unen laatua ja vähentää sairauspoissaoloja (Schiller ym., 2017). Esimerkiksi Ruotsin sosiaalipalveluissa toteutettu kokeilu osoitti, että työntekijät kokivat vähemmän uupumusta ja olivat motivoituneempia työssään (Barck-Holst ym., 2017).

Vuorotyön uudelleenjärjestely

Sosiaali- ja terveydenhuollossa on kehitetty joustavia työaikamalleja, joissa vuorotyön rytmiä ja kuormitusta tasapainotetaan työajan lyhentämisen avulla (Alameddine ym., 2018). Esimerkiksi sairaanhoitajille ja sosiaalityöntekijöille on kehitetty vuorosuunnittelumalleja, joissa lyhyempiä työpäiviä yhdistetään pidempiin lepojaksoihin (Lindfors & von Thiele Schwarz, 2024). Tämä malli on erityisen hyödyllinen terveydenhuollon kriittisissä tehtävissä, joissa työn kuormittavuus on korkea ja palautuminen on tärkeä osa työhyvinvointia. Esimerkiksi Ropponen ja muut osoittivat, että vuorotyön uudelleenjärjestely voi vähentää sairauspoissaoloja ja parantaa työssä jaksamista, jos työajan lyhentäminen toteutetaan hallitusti ja työntekijöiden kuormitusta seurataan aktiivisesti. (Ropponen ym., 2023) Osallistava työvuorosuunnittelu, ergonomiset työvuorosuunnitteluohjeet ja itseohjautuvat työvuorosuunnitteluun tarkoitetut ohjelmat mainitaan tutkimuksissa johtamisen keinoina vuorotyön uudelleenjärjestelyissä (Härmä & Karhula, 2020). On kuitenkin hyvä huomata ihmisten erilaiset palautumisen keinot, rytmi ja koko elämän kokonaisuus. Ergonominen työvuorosuunnittelu voi toimia toisilla, mutta joillain se saattaa lisätä vuorotyön kuormittavuutta. Osallistavan työvuorosuunnittelun keinoin on mahdollista huomioida henkilökohtaiset eroavaisuudet paremmin.

Itseohjautuvat tiimit

Belgiassa työajan lyhentämisen lisäksi työaika lyhennettiin 30-viikkotuntiin. Töiden järjesteleminen uudella tavalla ja itseohjautuvien tiimien muodostaminen mahdollisti työntekijöiden aiempaa joustavamman työajan käytön ja auttoi parantamaan työprosessien tehokkuutta. Työn ja muun elämän tasapaino mahdollistui itseohjautuvuuden ja huomioonottamisen kautta. (Mullens & Glorieux, 2023; Mullens & Laurijssen, 2024.)

6.3. Pohdinta

Lyhyempi työaika voi olla ratkaisu, kun etsitään keinoja parantaa työntekijöiden hyvinvointia ja työelämän laatua fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti kuormittavilla aloilla, kuten sosiaali- ja terveydenhuollossa. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että lyhyempi työaika voi vaikuttaa myönteisesti psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin, työtyytyväisyyteen, stressitasoihin sekä työn ja vapaaajan tasapainoon. Samalla pitää kuitenkin huomioida työajan lyhentämisen toteutustapa ja siihen liittyvät organisatoriset muutokset, jotta sen hyödyt voidaan maksimoida ja mahdolliset kielteiset vaikutukset minimoida.

Tutkimusaineiston perusteella lyhyemmän työajan vaikutukset eivät ole yksiselitteisiä, vaan ne riippuvat monista tekijöistä. Näitä ovat esimerkiksi työtehtävien organisointi, työaikamuutosten laadullinen ja menetelmällinen toteutus, muutosten palkallisuus sekä työntekijöiden ja organisaation valmiudet sopeutua uuteen. Vaikka työajan lyhentämisellä on kiistattomia etuja, sen toteuttaminen ei ole ongelmaton. Yksi keskeisistä haasteista on työn uudelleenorganisointi ja työtehtävien optimointi siten, että työajan lyheneminen ei johda työn kuormituksen kasvuun tai tehokkuuden heikkenemiseen.

Eryteisesti sosiaali- ja terveydenhuollossa lyhyemmät työpäivät voivat asettaa paineita työvuorojen järjestelyyn ja resurssien riittävyyteen. Tämä tarkoittaa, että työajan lyhentäminen vaatii rinnalleen johtamista sekä organisoinnin mallien kehittämistä, joissa esimerkiksi työvuorojen suunnittelu, työprosessien tehostaminen ja teknologian hyödyntäminen on otettu osaksi työajan lyhentämisen toteutusta.

On myös tärkeää huomioida, että työajan lyhentäminen ei automaattisesti paranna työhyvinvointia, mikäli työn määrä tai organisointi eivät muutu vastaavasti. Tämä tarkoittaa, että työajan lyhentämisen yhteydessä on tärkeää tehdä kokonaisvaltaisia muutoksia työn sisältöihin ja toimintamalleihin, jotta työhyvinvointi ei heikkene aikapaineiden kasvun vuoksi.

Vaikka lyhyemmän työajan lyhyen aikavälin vaikutukset ovat pääosin myönteisiä, pitkän aikavälin vaikutuksista on niukasti tutkimustietoa. Tämä johtuu siitä, että useimmat tutkimukset perustuvat

lyhyisiin seurantajaksoihin eivätkä ne välttämättä kuvaa työajan lyhentämisen pitkäaikaisia vaikutuksia työhyvinvointiin, työvoiman saatavuuteen ja organisaatioiden toimintaan. Tulevaisuudessa työajan lyhentämisen yhteydessä on syytä tarkastella myös sitä, kuinka kestäviä ja pitkäaikaisia sen hyödyt ovat, ja miten erilaiset organisaatiot voivat mukautua työajan lyhentämiseen niin, että sen hyödyt saadaan täysimittaisesti käyttöön. Toisaalta työajan lyhentämisen vaikutukset voivat myös vaihdella toimialoittain ja työntekijäryhmittäin. Esimerkiksi asiantuntija- ja tietotyössä lyhyempi työaika voi lisätä luovuutta ja tehokkuutta, kun taas fyysisesti raskaassa työssä se voi vähentää raskautta ja parantaa jaksamista.

6.4. Tutkimuksen luotettavuus

Vertaisarvioitujen tutkimusten käyttö aineistona vähentää tutkimusharhan riskiä ja lisää tutkimuksen luotettavuutta. Kartoittavan kirjallisuuskatsauksen tuoma vapaus tekee eettisyyden ja luotettavuuden arvioinnista erityisen tärkeää. Tutkimuskysymysten muotoilu, eettinen näkökulma ja subjektiivisuuden aiheuttaman vinouman tunnistaminen ovat keskeisiä laadun ja luotettavuuden arvioinnissa. Eettisyys ja luotettavuus ovat tutkimusprosessin oleellisia tekijöitä, jotka tulee huomioida koko ajan. Oikeudenmukaisuuden, tasavertaisuuden ja rehellisyyden nimissä nämä seikat tulee käsitellä läpinäkyvästi ja johdonmukaisesti koko prosessin ajan. Tämä varmistaa, että tutkimus on korkealaatuista ja luotettavaa. (Heinrich, 2002.) Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa on tärkeää tunnistaa menetelmälliset haasteet ja rajoitteet, jotka voivat vaikuttaa tutkimustulosten yleistettävyyteen ja sovellettavuuteen.

Tarkastellut tutkimukset perustuivat monimuotoisiin aineistoihin ja mukana on eri tavoin toteutettuja tutkimuksia. Vertaisarvioitujen tutkimusten käyttö lisää luotettavuutta, mutta aineistojen kontekstisidonnaisuus voi rajoittaa niiden sovellettavuutta muihin ympäristöihin. Useissa tutkimuksissa lyhennetyt työajan vaikutuksia on tarkasteltu vain lyhyellä aikavälillä, mikä voi rajoittaa johtopäätöksiä pitkäaikaisista vaikutuksista eikä ole myöskään mahdollista päätellä tuottavuuden ja johtamisen näkökulmasta pidemmän aikavälin vaikutuksia. Tutkielmaan valittujen artikkeleiden julkaisualustat on tarkistettu Julkaisuforumilta ja julkaisuja on eri lehdistä.

Tieteellisissä lehdissä julkaistujen artikkeleiden käyttö kirjallisuuskatsauksessa on siinäkin mielessä luotettavaa, sillä julkisyhteisöt ovat kiinnostuneita tuloksista ja tutkimusten aikaansaannoksista, jolloin teoreettisuus jää taustalle. Aineiston julkaisuajankohdan rajaamisella voidaan varmistua ajantasaisuudesta. Kirjallisuuskatsaus on hallintotieteessä tärkeä tiedonhankinnan menetelmä, koska se tukee näyttöön perustuvaa päätöksentekoa ja parhaiden käytäntöjen omaksumista. Se auttaa hallitsemaan suurta tietomäärää ja tuo uusimman tieteellisen tiedon päätöksentekijöiden ja asiantuntijoiden käyttöön. (Salminen, 2011.)

6.5. Jatkotutkimusaiheita

Jatkotutkimuksissa olisi hyvä tarkastella työajan lyhentämisen vaikutuksia eri konteksteissa, jotta voitaisiin kehittää optimaalisia työaikamalleja eri aloille ja työyhteisöille. Mikä on se tuntimäärä, jonka viikkotyöajasta voi vähentää, jotta työt voidaan tehdä kuormituksen lisääntymättä ja silti hyvinvoinnin parantuessa? Empiirisen tutkimuksen kohteena voisi olla yksi hyvinvointialue tai yksityinen sosiaali- ja terveydenhuollon toimija tai yksikkö, jossa työaika vähennetään kolme tuntia viikossa. Kuten tämän tutkielman aineistosta voidaan päätellä, 30-tuntinen viikko tai kuusituntinen päivä samalla palkalla voi olla haastava siksi, koska se tarkoittaa töiden tekemistä lyhyemmässä ajassa. Tämä ei aina ole sosiaali- ja terveydenhuollossa mahdollista, mutta pienempi lyhennys voisi olla. Karhulan ja Härmän tuoreessa kartoittavassa katsauksessa mainitaan laaja saksalainen tutkimus (saksankielinen), jossa sopivana viikkotyötuntimääränä oli pidetty keskimäärin 34 tuntia, mikä tukisi myös ajatusta siitä, että aiemmissa kokeiluissa kuuden tunnin päivä tai 30-tuntinen viikko voi olla liikaa. (Karhula ym., 2023.)

Toisena jatkotutkimusaiheena voisi olla pitkän aikavälin vaikutukset – Millaisia pysyviä vaikutuksia työajan lyhentämisellä on työhyvinvointiin ja työn tuottavuuteen? Taloudellisesta näkökulmasta olisi kiinnostavaa tehdä kustannus-hyötyanalyysi – Millaisia taloudellisia vaikutuksia työajan lyhentämisellä on organisaatioille ja yhteiskunnalle?

Lähteet

- Alameddine, M., Otterbach, S., Rafii, B., & Sousa-Poza, A. (2018). Work hour constraints in the German nursing workforce: A quarter of a century in review. *Health Policy*, *122*(10), 1101–1108. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2018.07.023>
- Anttila, T. (2005). *Reduced Working Hours Reshaping the Duration, Timing and Tempo of Work* [Jyväskylän yliopisto]. <http://urn.fi/URN:ISBN:951-39-2117-4>
- Anttila, T., Härmä, M., & Oinas, T. (2021). Working hours – tracking the current and future trends. Teoksessa *Industrial Health* (Vsk. 59, Numero 5, ss. 285–292). National Institute of Industrial Health. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0086>
- Anttila, T., Oinas, T., Tammelin, M., & Nätti, J. (2015). Working-time regimes and work-life balance in Europe. *European Sociological Review*, *31*(6), 713–724. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv070>
- Arksey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: Towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology: Theory and Practice*, *8*(1), 19–32. <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>
- Aro, A. (2018). *Työilmapiiri kuntoon*. Alma Talent.
- Barck-Holst, P., Nilsonne, Å., Åkerstedt, T., & Hellgren, C. (2017). Reduced working hours and stress in the Swedish social services: A longitudinal study. *International Social Work*, *60*(4), 897–913. <https://doi.org/10.1177/0020872815580045>
- Barck-Holst, P., Nilsonne, Å., Åkerstedt, T., & Hellgren, C. (2021). Coping with stressful situations in social work before and after reduced working hours, a mixed-methods study. *European Journal of Social Work*, *24*(1), 94–108. <https://doi.org/10.1080/13691457.2019.1656171>
- Brand, S. L., Coon, J. T., Fleming, L. E., Carroll, L., Bethel, A., & Wyatt, K. (2017). Whole-system approaches to improving the health and wellbeing of healthcare workers: A systematic review. *PLoS ONE*, *12*(12). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0188418>
- Coote, A., Harper, A., & Stirling, A. (2021). *The Case for a Four-Day Week*.
- Crouch, D. (2015). *Efficiency up, turnover down: Sweden experiments with six-hour working day*. <https://www.theguardian.com/world/2015/sep/17/efficiency-up-turnover-down-sweden-experiments-with-six-hour-working-day>

- Direktiivi 2003/88/EY, Pub. L. No. 2003/88 (2003). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A32003L0088>
- Eduskunnan kirjasto. (2018). *Miten eduskunta päätti kahdeksan tunnin työpäivästä?* <https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/tietopalvelulta-kysyttya/Sivut/miten-eduskunta-paatti-kahdeksan-tunnin-tyopaivasta.aspx>
- Graneheim, U. H., Lindgren, B. M., & Lundman, B. (2017). Methodological challenges in qualitative content analysis: A discussion paper. *Nurse Education Today*, 56, 29–34. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2017.06.002>
- Grant, M. J., & Booth, A. (2009). A typology of reviews: An analysis of 14 review types and associated methodologies. Teoksessa *Health Information and Libraries Journal* (Vsk. 26, Numero 2, ss. 91–108). <https://doi.org/10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x>
- Haapakoski, M., Forsman-Grönholm, L., Heiskanen, M., Hyvönen, K., Nevala, N., Pehkonen, I., Ruotsalainen, H., & Tantt, A. (2022). *Edistä työkykyä*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Työterveyslaitos, Oulun yliopisto, Oulun ammattikorkeakoulu. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohon-kytkeytyva-kuntoutus/2-edista-tyokyky>
- Hakanen, J., Hakonen, A., Seppälä, P., Riitta, & Acta, V. (2019). *Uudistu ja onnistu hyvällä henkilöstöjohtamisella*. Kuntaliitto. <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2019/1977-uudistu-ja-onnistu-hyvalla-henkilostojohtamisella-acta-nro-272>
- Hall, L. H., Johnson, J., Watt, I., Tsipa, A., & O'Connor, D. B. (2016). Healthcare staff wellbeing, burnout, and patient safety: A systematic review. *PLoS ONE*, 11(7). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0159015>
- Haraldsson, G., Kellam, J., & Trickett, R. (2024). *On firmer ground: Iceland's ongoing experience of shorter working weeks*. https://autonomy.work/wp-content/uploads/2024/10/Iceland_-2.pdf
- Haslam, C., O'Hara, J., Kazi, A., Twumasi, R., & Haslam, R. (2016). *Proactive occupational safety and health management: Promoting good health and good business*.
- Heinrich, K. T. (2002). Slant, Style, and Synthesis: 3 Keys to a Strong Literature Review. *Nurse Author & Editor*, 12(1), 1–3. <https://doi.org/10.1111/j.1750-4910.2002.tb00475.x>
- HUS. (2024). *Työilmapiiri*. <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/mielenterveys-ja-toimintakyky/tyoilmapiiri>

- Herttuala, N., Kokkinen, L., & Konu, A. (2020). Social- and healthcare managers' work wellbeing – literature review and key informant interviews. *International Journal of Workplace Health Management*, 13(6), 633–648. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-05-2019-0077>
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2024). *Tutki ja kirjoita*. Tammi.
- Honkonen, T., Lindström, K., & Kivimäki, M. (2003). Psykososiaalinen työkuormitus mielenterveyden häiriöiden etiologiassa. Teoksessa *Duodecim* (Vsk. 119). <https://www.duodecimlehti.fi/xmedia/duo/duo93679.pdf>
- Häggman-Laitila, A. (2013). Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi ja työuupumus-Katsaus suomalaisten tieteellisten aikakauslehtien artikkeleihin Arja Häggman-Laitila. *Hallinnon tutkimus*, 301–310. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/99153/56847>
- Härmä, M., & Karhula, K. (2020). *Working hours, health, well-being and participation in working life - Current Knowledge and Recommendations for Health and Safety*. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140634/TTL-978-952-261-912-9.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Härmä, M., Karhula, K., Ropponen, A., Koskinen, A., Turunen, J., Ojajärvi, A., Vanttola, P., Puttonen, S., Hakola, T., Oksanen, T., & Kivimäki, M. (2019). *Työaikojen muutosten ja kehittämiseninterventioiden vaikutukset työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työhön osallistumiseen*. Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137526/H%c3%a4rm%c3%a4_ym_2019_Ty%c3%b6aikojen_muutosten_ja_kehitt%c3%a4misinterventioiden_vaikutukset.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Härmä, M., Kecklund, G., & Tucker, P. (2024). Working hours and health – key research topics in the past and future. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 50(4), 233–243. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4157>
- Jeurissen, P., Hasan, R., den Besten, M., & Cylus, J. (2024). Health system effects of economy-wide inflation: How resilient are European health systems? *European Observatory on Health Systems and Policies*. https://eurohealthobservatory.who.int/docs/librariesprovider3/publicationsnew/policybrief-pb-inflation-v3-10062024.pdf?sfvrsn=df2eff5_1&download=true
- Kallinen, T., Kinnunen, T., & Vuori, J. (toim.). (2021). *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus>

- Kangasniemi, M., Pietilä, A.-M., Utriainen, K., Jääskeläinen, P., Ahonen, S.-M., & Liikanen, E. (2013). *Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. Hoitotiede*, 291–01. <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128286/77409>
- Kansaneläkelaitos. (2024). *Kansaneläkelaitos*. <https://www.kela.fi/tyonantajat>
- Karhula, K., Anttila, T., & Vanttola, P. (2023). *Työajan lyhentämisen työpaikkatason interventiot ja kokeilut*. Työterveyslaitos. <https://www.researchgate.net/publication/374635431>
- Kiander, J. (2017). *Väestön ikääntyminen pienentää työuran osuutta elinkaarella*. STTK. <https://www.sttk.fi/2017/05/02/vaeston-ikaantyminen-pienentaa-tyouran-osuutta-elinkaarella/>
- Kleinheksel, A. J., Rockich-Winston, N., Tawfik, H., & Wyatt, T. R. (2020). Demystifying Content Analysis. *American Journal of Pharmaceutical Education*. <https://doi.org/10.5688/ajpe8417113>
- Koivunen, T., Sippola, M., & Melin, H. (2023). *Työ elää - Murroksia, trendejä ja muutoksen suuntia Suomessa*. Gaudeamus.
- Kurvinen, A., Ylhäinen, M., Jolkkonen, A., Kahila, P., Keinänen, A., Moisio, M., Lemponen, V., Korsu, A., & Rauhult, D. (2020). Sukupuolten tasa-arvo sosiaali- ja terveysalan muutoksessa. *Valtioneuvosto*. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162202/STM_2020_07_rap.pdf;jsessionid=D4DC4A3F37783FC57F5960AB16494CE9?sequence=1
- Laitinen, J., Selander, K., Ervasti Jenni, & Kivimäki Mika. (2024). *Mitä kuuluu hyvinvointialueiden työhyvinvoinnille 2023?* Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/148158/TTL_978-952-391-148-2.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Larsson, J., Nässén Jonas, & Lindberg, E. (2020). Work-time reduction for sustainable lifestyles. *Routledge Handbook of Global Sustainability Governance*.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*.
- Lehto, K., & Viitala, R. (2016). ”Enemmän tulosta vähemmällä väellä”? Työhyvinvoinnin ja tuotoksellisuuden väliset haasteet kuntasektorilla esimiesten, henkilöstöammattilaisten ja henkilöstön kokemana. *Hallinnon Tutkimus*, 35. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98464/56271>

- Leskinen, T. (2019). Osa-aikatyö on yleistynyt, tyytymättömyys siihen ei - pitäisikö muuttaa puhetta? *Tilastokeskus*. <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2019/osa-aikatyo-on-yleistynyt-tyytymattomyys-siihen-ei-pitaisiko-muuttaa-puhetta/>
- Leskinen, T. (2023). *Työvoimatutkimus 2022*. <https://stat.fi/julkaisu/cl8e9iaj0j1y70avukedyye4c>
- Levac, D., Colquhoun, H., & O'Brien, K. K. (2010). Scoping studies: advancing the methodology. *BMC Part of Springer Nature*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/1748-5908-5-69>
- Lindfors, P., & von Thiele Schwarz, U. (2024). Health-related effects of an intervention involving reduced working hours among women employed in the municipal eldercare. *Nordic Psychology*, 76(1), 3–18. <https://doi.org/10.1080/19012276.2022.2138516>
- Lindgren, B. M., Lundman, B., & Graneheim, U. H. (2020). *Abstraction and interpretation during the qualitative content analysis process* (Vsk. 108). *International Journal of Nursing Studies*. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103632>
- Lindholm, M. (2021). *Insights into undesired load factors at work now and tomorrow: findings from different professions and working conditions*. <https://oulurepo.oulu.fi/bitstream/handle/10024/36841/isbn978-952-62-2914-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lumijärvi, I., & Nokelainen, M. (2006). Tuloksellisuus ja työhyvinvointi tutkimusteemoina hallintotieteen opinnäytetöissä. *Työelämän tutkimus*. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87646/46836>
- Manka, M.-L., & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi*. Alma Talent. Helsinki.
- Mikkola, L. (2009). *Sosiaalinen tuki työssä: Katsaus 2000-luvun tutkimuskirjallisuuteen*. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/22824/Prologi2009_26-47_Mikkola.pdf?sequence=1
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). *Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement* (Vsk. 339, Numero 7716). *BMJ*. <https://doi.org/10.1136/bmj.b2535>
- Mullens, F., & Glorieux, I. (2022). Dreams versus reality: wishes, expectations and perceived reality for the use of extra non-work time in a 30-hour work week experiment. *Community, Work and Family*, 27(2), 225–251. <https://doi.org/10.1080/13668803.2022.2092452>
- Mullens, F., & Glorieux, I. (2023). Reducing weekly working hours: Temporal strategies and changes in the organization and experiences of work-Results from a qualitative study of a

- 30-hour workweek experiment. *Time and Society*, 32(2), 146–168. <https://doi.org/10.1177/0961463X231156948>
- Mullens, F., & Glorieux, I. (2024). 06 Dreams versus reality: wishes, expectations and perceived reality for the use of extra non-work time in a 30-hour work week experiment. *Community, Work and Family*, 27(2), 225–251. <https://doi.org/10.1080/13668803.2022.2092452>
- Mullens, F., & Laurijssen, I. (2024). An organizational working time reduction and its impact on three domains of mental well-being of employees: a panel study. *BMC Public Health*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19161-x>
- Munn, Z., Peters, M. D. J., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A., & Aromataris, E. (2018). Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC Medical Research Methodology*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12874-018-0611-x>
- Mänttari - van der Kuip, M. (2015). Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa. *Työelämän tutkimus*, 13. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87084>
- Nielsen, K., & Warr, P. (2018). *Wellbeing and Work Performance*. <https://www.researchgate.net/publication/322854455>
- Oinonen, P. (2024). *Synnytyssairaaloiden ja neuvoloiden lakkauttamisuhat ovat nais- ja tasa-arvokysymyksiä*. <https://suomenkatiloliitto.fi/synnytyssairaaloiden-ja-neuvoloiden-lakkauttamisuhat-ovat-nais-ja-tasa-arvokysymyksiä/>
- Ojala, A.-M., Kyngäs, H., & Päätaalo, K. (2016). Pohjoissuomalaisten ensihoitajien työhyvinvointi. *Hoitotiede*, 28. <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128374/77497>
- Paul, K. (2019). Microsoft Japan tested a four-day work week and productivity jumped by 40%. *The Guardian*, *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/technology/2019/nov/04/microsoft-japan-four-day-work-week-productivity>
- Peltola, P. (2021a). *Lyhyemmän työajan kokeilut Suomessa 1996-1999, 6+6-malli oli menestys*.
- Peltola, P. (2021b). *Työajan lyhentämisen pitkä perinne - ja tulevaisuus*. https://sorsafoundation.fi/wp-content/uploads/KSS_Peltola_Perinne_Web.pdf
- Perko, K. (2017). *Leadership and Employee Well-Being A psychological perspective based on resource theories*. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/101509/978-952-03-0463-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Perko, K., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Feldt, T. (2016). Investigating occupational well-being and leadership from a person-centred longitudinal approach: congruence of well-being and perceived leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 25*(1), 105–119. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1011136>
- Peter, K. A., Halfens, R. J. G., Hahn, S., & Schols, J. M. G. A. (2021). Factors associated with work-private life conflict and leadership qualities among line managers of health professionals in Swiss acute and rehabilitation hospitals – a cross-sectional study. *BMC Health Services Research, 21*(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06092-1>
- Peters, M., Godfrey, C., Khalil, H., McInerney, P., Parker, D., & Soares, C. B. (2015). Guidance for conducting systematic scoping reviews. *International Journal of Evidence-Based Healthcare, 13*(3), 141–146. <https://doi.org/10.1097/XEB.0000000000000050>
- Peters, V., Houkes, I., de Rijk, A. E., Bohle, P. L., Engels, J. A., & Nijhuis, F. J. N. (2016). Which resources moderate the effects of demanding work schedules on nurses working in residential elder care? A longitudinal study. *International Journal of Nursing Studies, 58*, 31–46. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.01.008>
- Ranki, S. (2023). *HELP-katsaus: Työelämän muutosnäkömät*. Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145859/TTL_978-952-391-067-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rauramo, P. (2008). Työhyvinvointia pähkinänkuoressa. *Työelämän tutkimus*. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87492/46385>
- Ropponen, A., Ervasti, J., & Härmä, M. (2023). Concurrent trajectories of part-time work and sickness absence: A longitudinal cohort study over 11 years among shift working hospital employees. *BMJ Open, 13*(9). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2023-072987>
- Salminen, A. (2011). *Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin*. Vaasan yliopisto. https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7961/isbn_978-952-476-349-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salminen, A. (2023). *Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja joihinkin hallintotieteellisiin sovelluksiin*. Vaasan yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-395-081-8>
- Salon Seudun Sanomat. (2024). Rahoituspaineessa olevat hyvinvointialueet etsivät kuumeisesti säästöjä, yt-neuvottelut seuraavat toisiaan. *Salon Seudun Sanomat*.

<https://www.sss.fi/2024/08/rahoituspaineessa-olevat-hyvinvointialueet-etsivat-kuumeisesti-saastoja-yt-neuvottelut-seuraavat-toisiaan/>

Schiller, H., Lekander, M., Rajaleid, K., Hellgren, C., Åkerstedt, T., Barck-Holst, P., & Kecklund, G. (2017). The impact of reduced worktime on sleep and perceived stress – A group randomized intervention study using diary data. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 43(2), 109–116. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3610>

Schiller, H., Lekander, M., Rajaleid, K., Hellgren, C., Åkerstedt, T., Barck-Holst, P., & Kecklund, G. (2018a). 12 Total workload and recovery in relation to worktime reduction: A randomised controlled intervention study with time-use data. *Occupational and Environmental Medicine*, 75(3), 218–226. <https://doi.org/10.1136/oemed-2017-104592>

Schiller, H., Lekander, M., Rajaleid, K., Hellgren, C., Åkerstedt, T., Barck-Holst, P., & Kecklund, G. (2018b). Total workload and recovery in relation to worktime reduction: A randomised controlled intervention study with time-use data. *Occupational and Environmental Medicine*, 75(3), 218–226. <https://doi.org/10.1136/oemed-2017-104592>

Sexton, J. B., Adair, K. C., Profit, J., Bae, J., Rehder, K. J., Gosselin, T., Milne, J., Leonard, M., & Frankel, A. (2021). Safety Culture and Workforce Well-Being Associations with Positive Leadership WalkRounds. *Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 47(7), 403–411. <https://doi.org/10.1016/j.jcjq.2021.04.001>

Shanafelt, T. D., & Noseworthy, J. H. (2017). Executive Leadership and Physician Well-being: Nine Organizational Strategies to Promote Engagement and Reduce Burnout. *Mayo Clinic Proceedings*, 92(1), 129–146. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2016.10.004>

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. (2023). *Sote-neuvottelukunta 14.12.2023: hyvinvointialueiden neuvottelukierros on käyty ja keskustelu kansallisesta palvelureformista avattu*. <https://stm.fi/-/sote-neuvottelukunta-14.12.2023-hyvinvointialueiden-neuvottelukierros-on-kayty-ja-keskustelu-kansallisesta-palvelureformista-avattu>

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. (2024a). *Hyvinvointialueet vastaavat sote-palvelujen ja pelastustoimen järjestämisestä*. <https://stm.fi/hyvinvointialueet>

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. (2024b). *Työturvallisuus ja työhyvinvointi*. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Tampereen yliopisto. (2024). *Johtaminen ja työhyvinvointi*. <https://sites.tuni.fi/kehitysohjelmat/tyohyvinvointi/johtaminen-tyohyvinvointi/>

- Tarkkonen, J. (2005). *Yhteistoiminnan ehdoilla, ymmärryksen ja vallan rajapinnoilla. Työsuojeluvaltuutetut ja -päälliköt toimijoina, työorganisaatiot yhteistoiminnan areenoina ja työsuojelujärjestelmät kehittämisen kohteina*. <http://herkules.oulu.fi/isbn9514279352/>
- Tarkkonen, J. (2018). *Turvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtaminen*. UniPress.
- Tevameri, T. (2024). *Sote-palveluala: Työelämän sekä yksityisen sektorin viimeaikaiset kehityssuunnat*. Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://www.urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-981-0>
- Tilastokeskus. (2023a). *Alueella työssäkäyvät (työpaikat) alueen, toimialan, sukupuolen ja vuoden mukaan*. https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__tyokay/statfin_tyokay_pxt_115h.px/table/tableViewLayout1/
- Tilastokeskus. (2023b). *Vuonna 2022 työllisiä ja työvoimaa enemmän, työttömiä ja työvoiman ulkopuolisia vähemmän kuin edellisvuonna*. <https://stat.fi/julkaisu/cl8e9iaj0j1y70avukedyye4c>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tuomivaara, S., Ropponen, A., & Kandolin, I. (2016). *Jousto-opas - Sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisuilla*. Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131548/Jousto_opas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2023). *Työaikakokeiluista, työajan lyhentämisen vaikutuksista ja Suomen työaikakokeilujen vaihtoehdoista*. <https://tem.fi/documents/1410877/153287519/TY%C3%96AIKAKOKEILUT+FINAL.pdf/1c286e98-baee-d607-6c12-1439f3b2dbf9/TY%C3%96AIKAKOKEILUT+FINAL.pdf?t=1680238268029>
- Työaikalaki 872/2019 (2019). <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872#>
- Työsopimuslaki 55/2001 (2001). <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- Työterveyslaitos. (2024). *Työhyvinvointi*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>
- Utriainen, K. (2009). *Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä*. <https://oulurepo.oulu.fi/bitstream/handle/10024/35225/isbn978-951-42-9112-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Utriainen, K., Ala-Mursula, L., & Kyngäs, H. (2015). Hospital nurses' wellbeing at work: A theoretical model. *Journal of Nursing Management*, 23(6), 736–743. <https://doi.org/10.1111/jonm.12203>
- Valtioneuvosto. (2024). *Hyvinvointialueiden ajankohtainen tilannekuva 9/2024*. https://stm.fi/documents/1271139/222597201/9_2024+Hyvinvointialueiden+ajankohtainen+tilannekuva.pdf/5e1b1406-3c69-097a-7aad-eade562c0aac/9_2024+Hyvinvointialueiden+ajankohtainen+tilannekuva.pdf?t=1727417292510
- Van Der Heijden, B. I. J. M., Mulder, R. H., König, C., & Anselmann, V. (2017). Toward a mediation model for nurses' well-being and psychological distress effects of quality of leadership and social support at work. *Medicine (United States)*, 96(15). <https://doi.org/10.1097/MD.0000000000006505>
- Vanhala, S., Tilev, K., & Lindström, S. (toim.). (2012). *Ristivetoa vai yhtä köyttä? Henkilöstöjohtaminen, työhyvinvointi ja tuloksellisuus*. https://epub.lib.aalto.fi/pdf/hseother/Aalto_Report_KT_2012_002.pdf
- Voglino, G., Savatteri, A., Gualano, M. R., Catozzi, D., Rousset, S., Boietti, E., Bert, F., & Siliquini, R. (2022). How the reduction of working hours could influence health outcomes: a systematic review of published studies. Teoksessa *BMJ Open* (Vsk. 12, Numero 4). BMJ Publishing Group. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-051131>
- Vänskä, M. (2022). *Työhyvinvointi ja sen kehittäminen julkisessa organisaatiossa*. Vaasan yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-395-018-4>
- Wahlfors, L., & Pölönen, J. (2018). *Julkaisufoorumi-luokituksen käyttö yliopistoissa* (Vsk. 37, Numero 1).
- Wepfer, A. G., Brauchli, R., Jenny, G. J., Hämmig, O., & Bauer, G. F. (2015). The experience of work-life balance across family-life stages in Switzerland: A cross-sectional questionnaire-based study. *BMC Public Health*, 15(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-015-2584-6>
- Worringer, B., Genrich, M., Müller, A., Gündel, H., & Angerer, P. (2020). Hospital medical and nursing managers' perspective on the mental stressors of employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 1–35. <https://doi.org/10.3390/ijerph17145041>
- Worringer, B., Genrich, M., Müller, A., Junne, F., & Angerer, P. (2020). How do hospital medical and nursing managers perceive work-related strain on their employees? *International*

Journal of Environmental Research and Public Health, 17(13), 1–13.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17134660>

Yleisradio. (2018). *24/7 yhteiskunta teettää yhä enemmän töitä poikkeuksellisina aikoina - "On henkisesti raskaampaa tehdä yötä"*. <https://yle.fi/a/3-10003952>

Yleisradio. (2019). *Sanna Marin unelmoi neljän päivän työviikosta - Tänään ehkä utopiaa, tulevaisuudessa voi olla totta*. <https://yle.fi/a/3-10928090>

Yleisradio. (2021). *Särskildin työaikakokeilu*. <https://yle.fi/a/3-12215399>

Yleisradio. (2024a). *Eduskunnan sairaalaverkkoesityksen äänestystuloksen uutisointi 17.12.2024*. <https://yle.fi/a/74-20131900/64-3-253502>

Yleisradio. (2024b). *Kuinka käy synnyttäjien, kun Lohjan synnytysairaala lakkautetaan*. <https://yle.fi/a/74-20127335>

Yleisradio. (2024c). *Missähän tämä lapsi syntyy? Meri-Lapin odottajat ovat hämmennyksen vallassa, sillä synnytyspaikasta ei ole tietoa*. <https://yle.fi/a/74-20099922>

Liitteet

Liite 1. Tutkimusartikkelitaulukko

Otsikko	Julkaisun tekijä(t)	Vuosi	Julkaisun tarkoitus	Tyyppi	Julkaisun tiedot ja DOI	JUFO	Maa/maanosa	Artikkelin vastaavuus tutkimuskysymyksiin
Work hour constraints in the German nursing workforce: A quarter of a century in review	Alameddine Mohamad, Otterbach Steffen, Rafii Bayan, Sousa-Poza Alfonso	2018	Tutkimus vuosilta 1990–2015 analysoi saksalaisten sairaanhoitajien todellisia, sopimukseen perustuvia ja toivottuja työtunteja	Tutkimusartikkeli	Health Policy 122 (2018) 1101-1108 DOI 10.1016/j.healthpol.2018.07.023	2	Saksa	Artikkeli käsittelee työajan lyhentämisen vaikutuksia työhyvinvointiin ja työajan hallinnollista organisoimista Saksan hoitotyöntekijöiden keskuudessa vuosina 1990-2015. Työajan lyhentäminen on parantanut työhyvinvointia vähentämällä ylittöiden määrää ja siten vähentänyt työntekijöiden kuormitusta ja parantanut heidän terveyttään ja tyytyväisyyttään työhön. Hoitajien todelliset ja sopimuksen mukaiset työajat vähenivät merkittävästi tarkastelujakson aikana, mutta toivotut työajat pysyivät vakaina noin 31 tuntia viikossa. Ylityöt ovat kuitenkin edelleen yleisiä, erityisesti kokopäiväisillä hoitajilla, mikä voi heikentää työhyvinvointia ja potilasturvallisuutta. Artikkelissa analysoidaan työajan hallinnollisia järjestelyjä, kuten ylittöiden korvaamista rahallisesti tai vapaana. Ylittöiden korvaaminen vapaana on yleisin käytäntö, mutta se ei aina takaa, että hoitajat voivat käyttää ansaitsemansa vapaan, mikä voi johtaa pitkään työvuoroihin ja lisätä kuormitusta. Artikkelissa korostetaan tarvetta kehitellä joustavia työllistämismalleja, jotka voisivat siirtää kokopäiväisten hoitajien ylikuormitusta osapäiväisille hoitajille. Yhteenvetona artikkeli tarjoaa kattavan katsauksen työajan lyhentämisen vaikutuksista työhyvinvointiin ja esittää suosituksia työajan hallinnollisesta organisoimisesta Saksan hoitotyöntekijöiden keskuudessa.
Reduced working hours and stress in the Swedish social services: A longitudinal study	Barck-Holst Peter, Nilssonne Åsa, Åkerstedt Torbjörn, Hellgren Carina	2017	Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia lyhennetyt työajan mahdollisia vaikutuksia stressiin, uupumisoireyhtymään ja työhön liittyviin psykososiaalisiin ominaisuuksiin sekä sosiaalityöntekijöiden elämän tasepainoon	Tutkimusartikkeli	International Social Work 2017, Vol. 60(4) 897-913 DOI 10.1177/0020872815580045	2	Ruotsi	Lyhyemmällä työajalla on havaittu olevan positiivisia vaikutuksia sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimuksessa todettiin, että lyhennetty työaika paransi palauttavaa unta, vähensi stressiä, muistivaikeuksia, negatiivisia tunteita, uneliaisuutta, väsymystä ja uupumusta sekä työpäivinä että viikonloppuisin. Lisäksi viikonloppuisin parani unen laatu. Työajan lyhentäminen toteutettiin siten, että työaika vähennettiin 25 prosentilla, mutta palkka säilyi ennallaan. Organisaatiot saivat täyden taloudellisen korvauksen ja palkkasivat lisää henkilöstöä kompensoidaan työajan lyhentämisestä aiheutunutta työmäärän vähenemistä. Tämä varmistettiin, että työaika väheni suhteessa työajan lyhentämiseen.
Working hours and health – key research topics in the past and future	Härmä Mikko, Kecklund Göran, Tucker Philip	2024	Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa tutkimustietoa työaikaan kuormittavuuden arvioimiseksi jaksotyössä. Lisäksi selvitettiin yksilöllisten työaikaan kuormittavuuden ja vuorosuunnitelmaan liittyvien toimintamallien vaikutuksia työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työelämään osallistumiseen.	Tutkimusartikkeli	Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 2024;50(4):233-243 DOI 10.5271/sjweh.4157	2		Artikkelissa käsitellään työaikaan kuormittavuuden tutkimuksen keskeisiä aiheita menneisyydessä ja tulevaisuudessa, ja siinä mainitaan, että lyhyemmät työajat voivat parantaa unen laatua ja vähentää stressiä. Lisäksi artikkelissa todetaan, että pitkät työajat ja vuorotyö, jotka usein liittyvät työhön ja riittämättömään palautumiseen, lisäävät huonon unen ja väsymyksen, sairauspoissaolojen, tapaturmien ja useiden kroonisten sairauksien, kuten sydän- ja verisuonitautien ja syövän, riskiä. Tämä viittaa siihen, että lyhyemmät työajat voivat parantaa työntekijöiden hyvinvointia vähentämällä näitä riskejä

Working hours, health, well-being and participation in working life - Current Knowledge and Recommendations for Health and Safety	Härmä Mikko, Karhula Kati	2020	Tutkimuksen tavoitteena oli kehittää työaikoihin liittyviä uusia toimintamalleja ja ratkaisuja terveyden ja työhön osallistumisen parantamiseksi Pohjoismaissa. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin vuorotyön ja työaikoihin liittyvien vaikutusmahdollisuuksien vaikutuksia terveyteen, kroonisten sairauksien ilmaantumukseen, työn ja muun elämän yhteensovittamiseen ja työelämään osallistumiseen.	Tutkimusraportti	Finnish Institute of Occupational Health Julkari, STM:n hallinnonalan avoin julkaisuarkisto https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140634/TTL-978-952-261-912-9.pdf?sequence=2&isAllowed=y		Pohjoismaat	Artikkeli käsittelee laajasti työaikaisten vaikutuksia terveyteen ja hyvinvointiin, erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden osalta. Tutkimusten mukaan lyhyemmällä työajalla, kuten kuuden tunnin työpäivillä tai 30-tunnin työviikoilla, on havaittu olevan myönteisiä vaikutuksia työntekijöiden koettuun terveyteen, uneen ja hyvinvointiin. Tämä johtuu paremmista palautumismahdollisuuksista ja vähentyneestä stressistä. Lyhyemmät työajat ovat myös vähentäneet niska- ja hartiakipuja fyysisesti vaativissa ammateissa. Työajan lyhentämistä on toteutettu erilaisin organisointitavoin, kuten itseohjautuvilla työvuorosuunnitteluohjelmistoilla, osallistavalla työvuorosuunnittelulla ja ergonomisilla työvuorosuunnittelusäännöillä. Esimerkiksi sairaanhoitohenkilöstön keskuudessa on käytetty osallistavaa työvuorosuunnittelua, joka on parantanut työ- ja muun elämän tasapainoa sekä vähentänyt sairauspoissaoloja. Lisäksi nopeasti kiertävät 12-tunnin vuorojärjestelmät ovat osoittautuneet hyödyllisiksi teollisuudessa verrattuna hitaammin kiertäviin 8-tunnin järjestelmiin. Näiden toimenpiteiden avulla on pyritty parantamaan työntekijöiden terveyttä, hyvinvointia ja työelämään osallistumista
Health-related effects of an intervention involving reduced working hours among women employed in the municipal elder-care	Lindfors Petra, von Thiele Schwarz Ulrica	2022	Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää terveyteen liittyviä vaikutuksia, kun päivittäisiä työtunteja vähennettiin seitsemästä kuuteen tuntiin. Tutkimuksessa tarkasteltiin laajaa valikoimaa biomarkkereita ja itsearviointeja kyselylomakkeilla ennen interventiota, kuusi kuukautta muutoksen jälkeen ja 12 kuukautta alkuperäisen muutoksen jälkeen	Tutkimusartikkeli	Nordic Psychology, 2024. Vol. 76, No. 1, 3-18. https://doi.org/10.1080/19012276.2022.2138516	1	Ruotsi	Artikkeli käsittelee lyhyemmän työajan vaikutuksia sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden työhyvinvointiin sekä työajan lyhentämisen organisointitapoja. Tutkimuksessa havaittiin, että lyhyemmällä työajalla ei ollut merkittäviä terveyttä edistäviä vaikutuksia tai muita johdonmukaisia positiivisia tai negatiivisia vaikutuksia. Tutkimusryhmän ja vertailuryhmän välillä havaittiin vain muutamia merkittäviä eroja, kuten diastolisen verenpaineen ja HbA1c-tason muutokset, jotka liittyivät pääasiassa vertailuryhmään. Lisäksi tutkimuksessa ei havaittu merkittäviä eroja palautumisessa, väsymyksessä tai työn ja kodin välisessä ristiriidassa. Työajan lyhentämisen organisointitapoihin kuului työajan vähentäminen seitsemästä tunnista kuuteen tuntiin päivässä, samalla kun työntekijät säilyttivät täyden palkan ja organisaatio palkkasi lisää henkilöstöä palvelujen tuottamiseksi. Interventio sisälsi myös terveyttä edistäviä toimintoja, kuten liikuntaa ja opintopiirejä, jotka tukivat työntekijöiden hyvinvointia. Kuitenkin tutkimuksessa ei havaittu merkittäviä terveyttä edistäviä vaikutuksia, mikä saattaa johtua interventioajan lyhyydestä tai siitä, että työntekijät tiesivät interventioajan olevan rajallinen
Dreams versus reality: wishes, expectations and perceived reality for the use of extra non-work time in a 30-hour work week experiment	Mullens Francisca & Glorieux Ignace	2022	Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten 30-tuntinen työviikko vaikuttaa naispuolisten työntekijöiden toiveisiin, odotuksiin ja koettuun todellisuuteen heidän ylimääräisen vapaa-aikansa suhteen. Tutkimuksessa käytettiin pitkäaikaiskyselyjä, syvähaastatteluja ja fokusryhmiä	Tutkimusartikkeli	Community, Work & Family, 27:2, 225-251, DOI: 10.1080/13668803.2022.2092452	1	Belgia	Artikkeli käsittelee lyhyemmän työajan vaikutuksia sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden työhyvinvointiin sekä työajan lyhentämisen organisointitapoja. Tutkimuksessa havaittiin, että lyhyempi työaika paransi työntekijöiden työhyvinvointia, sillä he kokivat enemmän aikaa itselleen ja läheisilleen. Tämä lisäaika käytettiin usein rentoutumiseen ja henkilökohtaisten suhteiden vaalimiseen, mikä paransi heidän kokonaisvaltaista hyvinvointiaan. Kuitenkin työntekijöiden toiveet ja odotukset eivät aina vastanneet todellisuutta, sillä sosiaaliset normit ja perheen aikataulut rajoittivat heidän mahdollisuuksiaan käyttää vapaa-aikaa haluamallaan tavalla. Työajan lyhentäminen toteutettiin organisoimalla työtehtävät uudelleen ja siirtymällä itseohjautuviin tiimeihin, mikä mahdollisti työntekijöiden joustavamman ajankäytön ja paransi työprosessien tehokkuutta. Tämä järjestely auttoi työntekijöitä saavuttamaan paremman tasapainon työn ja vapaa-ajan välillä, vaikka kaikki toiveet eivät täysin toteutuneetkaan.

Reducing weekly working hours: Temporal strategies and changes in the organization and experiences of work-Results from a qualitative study of a 30-hour workweek experiment	Mullens Francisca & Glorieux Ignace	2023	Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten 30-tuntinen työviikko vaikuttaa naispuolisten työntekijöiden toiveisiin, odotuksiin ja koettuun todellisuuteen heidän ylimääräisen vapaa-aikansa suhteen. Tutkimuksessa käytettiin pitkitäiskyselyjä, syvähaastatteluja ja fokusryhmiä	Tutkimusartikkeli	Time & Society, 2023, Vol. 32(2), 146-168 DOI: 10.1177/0961463X231156948	2	Belgia	Artikkeli käsittelee lyhyemmän työajan vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin ja työajan lyhentämisen organisointitapoja. Tutkimusten mukaan lyhyempi työaika parantaa työntekijöiden työhyvinvointia, sillä se lisää työntekijöiden keskittymiskykyä ja ajankäytön tietoisuutta. Työntekijät kehittivät uusia strategioita, kuten priorisointia, monotaskingia ja suunnittelua, jotka auttoivat heitä hallitsemaan työaikaansa tehokkaammin. Organisaatiotasolla Femma Wereldvrouwen yhdisti rakenteelliset muutokset tiimi- ja yksilötasolla, mikä mahdollisti työntekijöiden omien ajankäyttöstrategioiden kehittämisen. Työajan lyhentäminen toteutettiin itseohjautuvien tiimien avulla, ja työntekijöille annettiin vapaus valita, miten he vähentävät työaikaansa viikoittain. Tämä yhdistelmä rakenteellisia muutoksia ja yksilöllisiä strategioita osoittautui melko onnistuneeksi, vaikka organisaatio kohtasi myös haasteita, kuten taukojen ja "valkoisen tilan" puutteen työssä. Artikkelit tarjoaa arvokkaita näkemyksiä siitä, miten lyhyempi työaika voidaan toteuttaa ja millaisia vaikutuksia sillä on työntekijöiden hyvinvointiin
An organizational working time reduction and its impact on three domains of mental well-being of employees: a panel study	Mullens Francisca & Glorieux Ignace	2024	Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten 30-tuntinen työviikko vaikuttaa naispuolisten työntekijöiden toiveisiin, odotuksiin ja koettuun todellisuuteen heidän ylimääräisen vapaa-aikansa suhteen. Tutkimuksessa käytettiin pitkitäiskyselyjä, syvähaastatteluja ja fokusryhmiä.	Tutkimusartikkeli	BMC Public Health, (2024) 24:1727 https://doi.org/10.1186/s12889-024-19161-x	1	Belgia	Artikkeli käsittelee lyhyemmän työajan vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin ja sen toteuttamistapoja. Tutkimuksen mukaan lyhyempi työaika vähentää merkittävästi työn ja perheen välistä konfliktia, mikä parantaa työntekijöiden hyvinvointia. Tämä johtuu osittain lisääntyneestä aikataulun hallinnasta, tyytyväisyydestä työpaineisiin ja riittävän vapaa-ajan kokemuksesta. Työhyvinvointi työpaikalla saattaa kuitenkin heikentyä ajan myötä, erityisesti työntekijöillä, jotka kamppailevat organisaatiomuutosten kanssa. Yleinen hyvinvointi ei muuttunut merkittävästi tutkimuksen aikana, mutta riittävän vapaa-ajan ja kotitöiden jakamiseen liittyvän tyytyväisyyden lisääntyminen paransi yleistä hyvinvointia. Työajan lyhentäminen toteutettiin organisoimalla työviikko 30 tuntiin, palkka säilyttäen ennallaan. Tämä vaati uusien työntekijöiden palkkaamista ja joidenkin tehtävien ulkoistamista työpaineiden vähentämiseksi. Lisäksi otettiin käyttöön itseohjautuvat tiimit, mikä osoittautui haastavaksi joillekin työntekijöille.
Factors associated with work-private life conflict and leadership qualities among line managers of health professionals in Swiss acute and rehabilitation hospitals – a cross-sectional study	Peter, Karin A., Halfens Ruud J. G., Hahn Sabine, Schols Jos M. G. G.	2021	Tutkimuksen tarkoituksena oli tunnistaa terveyteen liittyvät keskeiset tekijät terveydenhuollon ammattilaisten työ-yksityselämän ristiriidoissa ja heidän johtajensa johtamisen laadussa. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin, kuinka nämä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen.	Tutkimusartikkeli	BMC Health Services Research, (2021) 21:81 https://doi.org/10.1186/s12913-021-06092-1	2	Sveitsi	Tämä artikkeli keskittyy sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisen haasteisiin sekä esimiesten johtamisominaisuuksiin. Tutkimuksessa todetaan, että työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisen ongelmat voivat johtaa lisääntyneeseen stressiin, työtytymättömyyden vähenemiseen ja korkeampaan aikomukseen jättää ammatti ennakaisesti. Lisäksi huonot johtamisominaisuudet ovat yhteydessä työntekijöiden työtytymättömyyteen ja aikomukseen jättää ammatti. Tutkimuksessa tunnistettiin keskeisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat työ- ja yksityiselämän yhteensovittamiseen, kuten mahdollisuus vaikuttaa työvuorojen suunnitteluun, yksilöllisten työaikatoiveiden huomiointiin ja työvuorojen määrä viikonloppuisin. Johtamisominaisuuksien osalta tutkimuksessa todettiin, että työntekijät arvioivat esimiestensä johtamisominaisuudet paremmiksi, jos he saivat enemmän sosiaalista tukea ja palkitsemista työssään
Which resources moderate the effects of demanding work schedules on nurses working in residential elder care? A longitudinal study	Peters Veli-bor, Houkes Inge, de Rijk Angélique E., Bohte Philip L., Engels Josephine A., Nijhuis Frans J. N	2016	Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, ennustavatko henkilökohtaisten ja työresurssien vuorovaikutukset työaikavaatimusten kanssa työssä viihtymistä ja emotionaalista uupumusta sairaanhoitajilla. Tämä pitkitäistutkimus toteutettiin kahdessa vaiheessa vuoden seurannalla, ja siihen osallistui 247 vuorotyötä tai epäsäännöllisiä työaikoja tekevää sairaanhoitajaa vanhustenhoitossa Alankomaissa	Tutkimusartikkeli	International Journal of Nursing Studies 58 (2016), 31-46 http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.01.008	3	Alankomaat	Artikkeli käsittelee työaikojen vaikutuksia hoitajien työhyvinvointiin ja työajan lyhentämisen organisointitapoja. Tutkimus osoittaa, että työaikojen soveltaminen hoitajien yksityiselämään vähentää työuupumusta ja lisää työhyvinvointia. Työaikojen hallinta ei kuitenkaan toiminut resurssina, vaan lisäsi työuupumusta pitkien työviikkojen aikana. Henkilökohtaiset resurssit, kuten aktiivinen selviytyminen ja terveelliset elämäntavat, eivät vaikuttaneet työhyvinvointiin tai työuupumukseen. Työajan lyhentämisen organisointitavoista tutkimus keskittyi erityisesti työaikojen soveltamiseen yksityiselämän kanssa, mikä osoittautui tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta. Työaikojen hallinta ei sen sijaan ollut tehokas keino vähentää työuupumusta. Tutkimus korostaa, että työaikojen soveltaminen yksityiselämän kanssa on tärkeää erityisesti silloin, kun työaikavaatimukset ovat korkeat

The impact of reduced worktime on sleep and perceived stress – A group randomized intervention study using diary data	Schiller Helena, Lekander Mats, Rajaleid Kristina, Hellgren Carina, Åkerstedt Torbjörn, Barck-Holst Peter, Kecklund Göran	2017	Tutkimuksen tarkoituksena oli arvioida interventiota, joka vähensi viikoittaisia työtunteja 25 %, ja sen vaikutusta uneen, uneliaisuuteen ja koettuun stressiin julkisen sektorin työntekijöillä. Tämä satunnaistettu interventio osoittaa, että työajan vähentäminen voi parantaa palautumista ja koettua stressiä	Tutkimusartikkeli	Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 2017;43(2): 109-116 https://doi.org/10.5271/sjweh.3610	2	Ruotsi	Artikkeli vastaa tutkimuskysymyksiin sillä, lyhyemmällä työajalla on havaittu olevan myönteisiä vaikutuksia sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimuksessa, jossa työaika lyhennettiin 25 % täysipäiväisillä työntekijöillä, havaittiin parantunutta unen laatua ja pidentynyttä unen kestoja työpäivinä sekä vähentynyttä uneliaisuutta, koettua stressiä ja huolia nukkumaan mennessä. Nämä vaikutukset olivat havaittavissa myös vapaapäivinä, lukuun ottamatta unen kestoja. Työajan lyhentäminen toteutettiin siten, että osallistuvat työpaikat jaettiin satunnaisesti interventio- ja kontrolliryhmiin. Interventiorhymässä työaika lyhennettiin 25 % palkkaa säilyttäen 18 kuukauden ajan, ja työnantajat saivat rahoitusta lisähenkilöstön palkkaamiseen työkuorman kasvun välttämiseksi. Tutkimus osoitti, että työajan lyhentäminen voi parantaa palautumista ja vähentää koettua stressiä pitkällä aikavälillä
Total workload and recovery in relation to worktime reduction: A randomised controlled intervention study with time-use data	Schiller Helena, Lekander Mats, Rajaleid Kristina, Hellgren Carina, Åkerstedt Torbjörn, Barck-Holst Peter, Kecklund Göran	2017	Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten työntekijät käyttävät aikaansa, kun heidän viikoittaisia työtuntejaan vähennetään 25 %:lla, ja miten tämä vaikuttaa kokonaiskuormitukseen ja palautumisaikaan. Tämä satunnaistettu interventio osoittaa, että työajan vähentäminen voi parantaa palautumista ja koettua stressiä	Tutkimusartikkeli	Occupational and Environmental Medicine 2018;75:218-226 doi:10.1136/oemed-2017-104592	3	Ruotsi	Artikkeli käsittelee lyhyemmän työajan vaikutuksia sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden työhyvinvointiin sekä työajan lyhentämisen organisointitapoja. Tutkimuksessa havaittiin, että työajan lyhentäminen 25 %:lla paransi työntekijöiden unta ja vireystilaa sekä vähensi stressiä sekä työpäivinä että vapaapäivinä. Työajan lyhentäminen johti myös kokonaiskuormituksen vähenemiseen ja palautumisaikojen lisääntymiseen työpäivinä. Tämä vaikutus oli samanlainen sukupuolesta, perhelanteesta ja työtilanteesta riippumatta. Organisointitapana työajan lyhentäminen toteutettiin siten, että työntekijät säilyttivät palkkansa ja työpaikat saivat rahoitusta uusien työntekijöiden palkkaamiseen, jotta työkuorma ei kasvaisi jäljelle jääville työntekijöille. Tutkimuksessa käytettiin monitasoista sekamallinnusta analysoimaan ajankäyttödataa, joka kerättiin päivittäin puolen tunnin välein viikon ajan kussakin mittausjaksoissa. Tulokset osoittivat, että työajan lyhentäminen lisäsi aikaa kotitöihin ja rentouttaviin harrastuksiin työpäivinä sekä vapaa-ajan aktiviteetteihin vapaapäivinä. Kokonaiskuormitus väheni ja palautumisaika lisääntyi työpäivinä, mikä tukee ajatusta siitä, että työajan lyhentäminen voi olla hyödyllistä pitkän aikavälin terveydelle ja stressin hallinnalle
Concurrent trajectories of part-time work and sickness absence: A longitudinal cohort study over 11 years among shift working hospital employees	Ropponen Annina, Ervasti Jenni, Härmä Mikko	2023	Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää osa-aikatyön ja sairauspoissaolojen (SA) samanaikaisia muutoksia terveydenhuollossa. Toisen tavoite oli tutkia iän ja sukupuolen roolia eri samanaikaisissa kehityskulkujen ryhmässä	Tutkimusartikkeli	BMJ Open 2023;13e072987. doi:10.1136/bmjopen-2023-072987	1	Suomi	Artikkeli vastaa tutkimuskysymyksiin seuraavasti: Lyhyemmällä työajalla on havaittu olevan sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden työhyvinvointiin. Suurin osa työntekijöistä työskenteli täysipäiväisesti ilman sairauspoissaoloja, mutta osalla työntekijöistä osa-aikatyön todennäköisyys kasvoi ajan myötä, mikä liittyi joko lievästi lisääntyneisiin tai olemattomiin sairauspoissaoloihin. Pienellä osalla työntekijöistä osa-aikatyön lisääntyminen oli yhteydessä korkeisiin ja lisääntyviin sairauspoissaoloihin. Naiset ja vanhemmat työntekijät kuuluivat todennäköisemmin ryhmiin, joissa osa-aikatyö lisääntyi. Työajan lyhentämisen organisointitapoina on käytetty muun muassa siirtymistä yötyöstä päivätyöhön ja osa-aikatyön yhdistämistä osa-aikaiseen sairauspoissaoloon. Tämä voi edistää kestäväää työelämää terveydenhuollon työntekijöiden keskuudessa

<p>How the reduction of working hours could influence health outcomes: a systematic review of published studies</p>	<p>Voglino Gianluca, Savatteri Armando, Gualano Maria Rosaria, Catozzi Dario, Rousset Stefano, Boietti Edoardo, Bert Fabrizio, Siliquini Roberta</p>	<p>2021</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli arvioida työajan lyhentämisen vaikutuksia terveyteen ja hyvinvointiin. Tämä systemaattinen katsaus tarkasteli työajan lyhentämisen ja terveysvaikutusten välisiä yhteyksiä</p>	<p>Tutkimusartikkeli</p>	<p>BMJ Open 2022;12:e051131 doi:10.1136/bmjopen-2021-051131</p>	<p>1</p>	<p>Ei maarajausta</p>	<p>Artikkeli käsittelee työajan lyhentämisen vaikutuksia sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden työhyvinvointiin sekä erilaisia organisointitapoja, joilla työajan lyhentäminen on toteutettu. Tutkimusten mukaan lyhyemmällä työajalla on positiivisia vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin, erityisesti stressin ja unen laadun parantumisessa. Esimerkiksi Åkerstedt et al. havaitsivat, että työajan lyhentäminen 39 tunnista 30 tuntiin viikossa paransi merkittävästi sydän- ja hengitysoireita, henkistä väsymystä, unen laatua sekä sosiaaliseen ja perhe-elämään käytettävää aikaa. Myös Barck-Holst et al. ja Schiller et al. raportoivat stressin ja unen laadun parantumisesta sekä työajan lyhentämisen positiivisista vaikutuksista työelämän laatuun. Työajan lyhentämisen organisointitavat vaihtelivat tutkimuksissa. Esimerkiksi Åkerstedt et al. ja Wergeland et al. toteuttivat työajan lyhentämisen palkkaa alentamatta ja palkkaamalla lisähenkilöstöä kompensoimaan työajan lyhentämistä. Von Thiele Schwarz et al. tutkivat työajan lyhentämisen vaikutuksia yhdistettynä liikuntaohjelmaan, jossa osa työajasta korvattiin liikunnalla. Schiller et al. puolestaan lyhensi työaikaa 25 % säilyttäen palkan ennallaan. Näiden tutkimusten perusteella työajan lyhentäminen voi parantaa työntekijöiden hyvinvointia, mutta sen onnistuminen edellyttää huolellista suunnittelua ja organisointia, jotta työkuorma ei kasva ja työntekijöiden hyvinvointi heikkene.</p>
--	--	-------------	---	--------------------------	---	----------	-----------------------	---

<p>The experience of work-life balance across family-life stages in Switzerland: A cross-sectional questionnaire-based study</p>	<p>Wepfer Ariane G., Brauchi Rebecca, Jenny Gregor J., Hämmig Oliver, Bauer Georg F.</p>	<p>2015</p>	<p>Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten palkallisen ja palkattoman työn jakautuminen perheissä vaikuttaa työ- ja yksityiselämän vaatimuksiin ja tasapainoon eri perhe-elämän vaiheissa. Lisäksi tutkimuksessa tarkasteltiin, miten sukupuolittunut työnjako vaikuttaa näihin kokemuksiin. Tässä tekstissä käsitellään työajan joustoja ja työajan lyhentämistä erityisesti perhe-elämän eri vaiheissa. Tulokset osoittavat, että naiset, jotka työskentelevät osa-aikaisesti, kokevat enemmän työ- ja yksityiselämän tasapainoa kuin kokoaikatyötä tekevät naiset ja osa- tai kokoaikatyötä tekevät miehet lastenhoidon ensisijaisissa perhe-elämän vaiheissa. Lisäksi tutkimuksessa korostetaan osa-aikatyön tarpeellisuutta molemmille sukupuolille</p>	<p>Tutkimusartikkeli</p>	<p>BMC Public Health, (2015) 15:1290 DOI 10.1186/s12889-015-2584-6</p>	<p>1</p>	<p>Sveitsi</p>	<p>Artikkeli käsittelee työ- ja perhe-elämän tasapainoa eri perhe-elämän vaiheissa Sveitsissä. Tutkimuksessa havaittiin, että lyhyemmällä työajalla on positiivisia vaikutuksia erityisesti naisten työhyvinvointiin, kun he työskentelevät osa-aikaisesti. Naiset, jotka työskentelevät osa-aikaisesti, kokevat parempaa työ- ja perhe-elämän tasapainoa kuin naiset, jotka työskentelevät kokopäiväisesti, sekä miehet, jotka työskentelevät joko osa- tai kokopäiväisesti. Tämä havainto korostaa osa-aikatyön merkitystä työhyvinvoinnin parantamisessa erityisesti perhe-elämän alkuvaiheissa, jolloin lastenhoidon ja kotitöiden vaatimukset ovat korkeimmillaan. Työajan lyhentämisen organisointitavat vaihtelevat, mutta tutkimuksessa korostetaan, että osa-aikatyö on yleisin tapa toteuttaa työajan lyhentämisen. Sveitsissä osa-aikatyö on erityisen yleistä naisilla, ja se on usein ainoa tapa sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämän vaatimukset. Tutkimuksessa todetaan, että osa-aikatyö mahdollistaa paremman työ- ja perhe-elämän tasapainon, mutta samalla se heijastaa sukupuolten välistä eriarvoisuutta työmarkkinoilla, koska naiset kantavat edelleen päävastuun kotitöistä ja lastenhoidosta. Tämä sukupuolittunut työnjako vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin ja korostaa tarvetta joustaville työaikajärjestelyille, jotka tukevat sekä miesten että naisten työ- ja perhe-elämän tasapainoa</p>
---	--	-------------	---	--------------------------	--	----------	----------------	---