



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Jutta Koivulahti

Työajan lyhentämisen koetut vaikutukset hyvinvointiin

Johtamisen akateeminen yksikkö
Henkilöstöjohtamisen pro gradu -tutkielma
Henkilöstöjohtaminen

Vaasa 2021

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Jutta Koivulahti	
Tutkielman nimi:	Työajan lyhentämisen koetut vaikutukset hyvinvointiin	
Tutkinto:	Kauppateiden maisteri	
Oppiaine:	Henkilöstöjohtamisen koulutusohjelma	
Työn ohjaaja:	Riitta Viitala	
Valmistumisvuosi:	2021	Sivumäärä: 70

TIIVISTELMÄ:

Hektinen arki, alati kiristynvä kiire, stressi ja riittämättömyyden tunne tuntuvat vaivaavan yhä useampaa suomalaista. Työkuormituksen tuoma väsymys heijastuu koko elämään ja johtaa pahimmillaan uupumukseen ja pitkäaikaisiin mielenterveysongelmiin.

Tämä pro gradu - tutkielma käsittelee omaehtoisesti työaikaansa lyhentäneiden kokemia vaikutuksia omassa hyvinvoinnissaan ja elämäntyytyväisyydessään. Kyseessä on laadullinen tutkimus ja se on toteutettu teemahaastatteluina, joihin osallistui yhdeksän omaehtoisesti työaikaansa lyhentänyttä palkansaajaa. Tutkimuksen metodologiseksi lähestymistavaksi valikoitui sisällönanalyysi.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että työaika lyhennetään, jotta aikaa jäisi enemmän itselle mieluisiin asioihin. Usein taustalla on myös jokin ulkoinen syy, kuten pienet lapset, ikääntyneet vanhemmat, työn ohessa opiskelu tai kilpaurheilu. Lyhennetyt työajan koettiin auttaneen etenkin pikkulapsiarjen ja työelämän yhteensovittamisessa.

Yhä enenevässä määrin ymmärretään myös ennakoiti palautumisen tärkeydessä ja sairauspoissaolojen ehkäisyssä. *Normaalista* poikkeavista työajoista nykyistä enemmän puhuttaessa autettaisiin niin työnantajia kuin työntekijöitä tiedostamaan eri elämänvaiheisiin parhaiten sopivia ratkaisuja. Työajan lyhennys olisikin yksi mahdollinen vaihtoehto käynnissä olevaan työelämän murrokseen, jossa työikäinen väestö ikääntyy ja eläkeikä nousee.

Työajan lyhennys on toteutettu useimmiten nelipäiväisenä työviikkona, jolloin myös ajallista säästöä työmatkoissa syntyy eniten. Lyhennettyä työpäivää tehdään eniten alakouluikäisten lasten vanhempien keskuudessa.

Tämä tutkimus keskittyy yhteen epätyypilliseen työsuhteen muotoon, jolla työntekijä on omalla valinnallaan lisännyt subjektiivista hyvinvointiaan.

AVAINSANAT: työajan omaehtoinen lyhennys, elämäntyytyväisyys, subjektiivinen hyvinvointi, osa-aikatyö, lyhennetty työaika, palautuminen, nelipäiväinen työviikko

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Lyhennetty työaika	11
2.1	Osa-aikatyö lain valossa	11
2.2	Omaehtoinen työajan lyhennys	13
2.3	Osa-aikaisuus Suomessa ja maailmalla	14
2.4	Osa-aikaisuuden muodot eri elämäntilanteissa	15
2.4.1	Perhe	16
2.4.2	Eläkeikä	18
2.4.3	Useampi osa-aikatyö samaan aikaan	19
2.4.4	Terveysongelmat	20
2.5	Aiempiä tutkimuksia epätyypillisistä työsuhteista	22
3	Yksilön hyvinvointi – elämäntyytyväisyys	24
3.1	Aiempiä tutkimuksia	24
3.2	Työn vaikutus elämäntyytyväisyyteen	25
3.3	Tuoko raha onnen?	27
3.4	Kun elämä ei olekaan tasapainossa	28
3.4.1	Palautuminen	29
3.4.2	Työuupumus, burnout	30
3.4.3	Työkyvyttömyys	31
3.4.4	Downshiftaus	32
4	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat	34
5	Tutkimuksen empiirinen toteutus	35
5.1	Tutkimuksen menetelmälliset lähtökohdat	35
5.2	Tutkimusaineiston hankinta	37
5.3	Tutkittavien kuvailu	38
5.4	Aineiston analyysi	41
5.5	Tutkimuseettisiä näkökohtia	41
6	Tutkimuksen tulokset	43

6.1	Työajan lyhentämisen motiivit sekä koetut hyödyt	43
6.1.1	Lapset ja perhe-elämä	43
6.1.2	Oma aika ja palautuminen	44
6.1.3	Työn mielekkyys ja tehokkuus	47
6.1.4	Taloudellinen puoli	48
6.2	Työajan lyhennyksen toteutus	50
6.3	Mahdolliset haittavaikutukset lyhennetyssä työajassa	51
6.4	Yhteenveto tuloksista	52
7	Johtopäätökset ja pohdinta	54
7.1	Johtopäätökset	54
7.2	Käytännön suosituksia	55
7.3	Jatkotutkimusideoita	56
	Lähteet	58
	Liitteet	69
	Liite 1. Tutkimuksessa käytetty teemahaastattelun runko	69

Kuviot

Kuvio 1. Lyhyempi työviikko vai palkankorotus	6
Kuvio 2. Syyt työajan omaehtoiseen lyhentämiseen	16
Kuvio 3. Sairauspoissaolot vuosina 2000 – 2020 (Kela, 2021).	23
Kuvio 4. Osa-aikaisten kokema hyvinvointi verrattuna kokoaikaisiin (Sitra, 2021).	27
Kuvio 5. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen syyt 2018	32
Kuvio 6. Tutkimuksen keskeiset havainnot.	53

Taulukot

Taulukko 1. Suurin este sille, ettei toiveesta huolimatta voinut omaehtoisesti lyhentää työaikaansa	17
Taulukko 2. Haastatteluun osallistuneet ja tutkimuksen keskeiset tutkimusongelmat	39

1 Johdanto

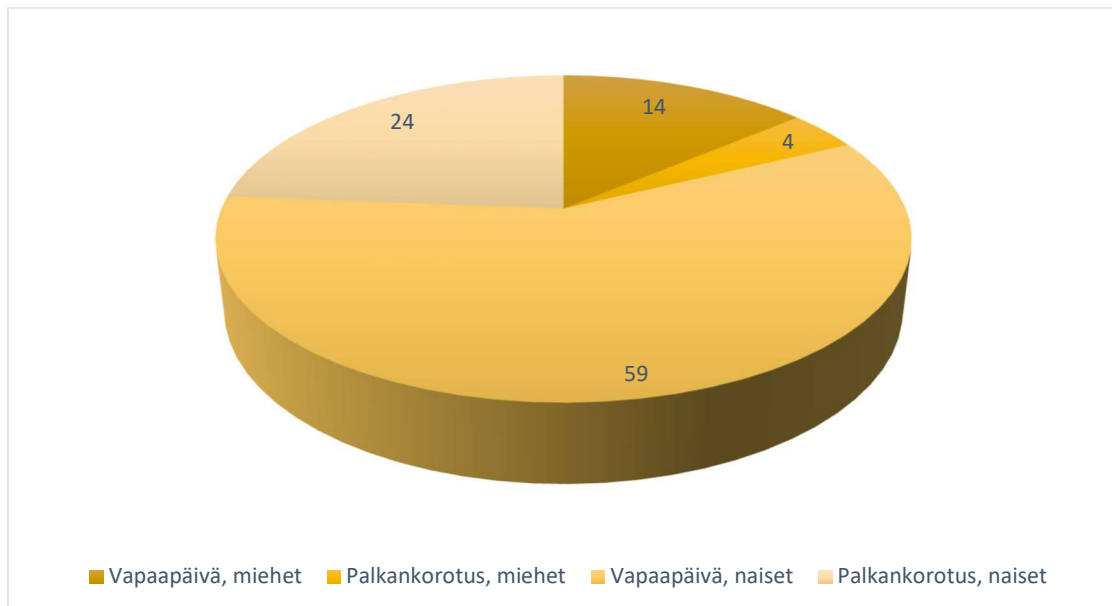
Jos saisit, kumman valitsisit mieluummin:

- A. *Palkankorotuksen*
- B. *Yhden vapaapäivän viikkoon lisää*

Yllämainittu minitutkimus Instagramissa yllätti aiheuttamastaan suosioista. Kysely julkaistiin kertomuksen puolella, joten vastausaika oli vuorokausi sen julkaisusta. Instagramin 757 seuraajasta 303 näki kyselyn. Vastauksia tuli 101, jotka jakaantuivat seuraavanlaisesti:

Palkankorotus	28 ääntä: 4 miestä ja 24 naista
Yksi vapaapäivä lisää viikkoon	73 ääntä: 14 miestä ja 59 naista

Palkankorotuksen valitsisi 27,7 % vastaajista, vapaapäivän 72,3 %. Miehiä kyselyyn vastanneista oli 17,8 % ja heistä 77,8 % valitsisi vapaapäivän palkankorotuksen sijaan. Naisia kyselyyn vastanneista oli 82,2 % ja heistä 71,1 % valitsisi palkankorotuksen sijaan vapaapäivän. Vastausprosentti tässä minitutkimuksessa oli huimat 33 %!



Kuvio 1. Lyhyempi työviikko vai palkankorotus

Aihe selvästi kiinnostaa. Työ on keskeinen osa ihmisten elämää ja se vaikuttaa voimakkaasti myös yksilön hyvinvointiin. Työ rytmittää arkea ja tuo mukanaan toimeentulon lisäksi myös sosiaalisia suhteita. Työssäkäyvän ihmisen tyytyväisyys ja hyvinvointi muodostuu työn ja vapaa-ajan summasta. (Rauramo, 2012:10). Tilastokeskuksen mukaan ansiotyön merkityksellisyys elämäntyytyväisyydessä on kaikkien palkansaajien keskuudessa laskenut vuoden 1984 60 %:sta vuoteen 2008 seitsemän prosenttiyksikköä. Sekä työn merkityksessä, elämänlaadussa että oman työn arvostuksessa näkyi selkeä notkahdus 1980- ja 1990-lukujen taitteessa laman myötä. Tämän jälkeen suunta on ollut nousujohteinen. (SVT, 2020.)

Perinteinen työkuulttuuri koki globaalien muutoksen, kun maailmanlaajuisesti pandemiaksi yltnyt Covid-19 ajoi ihmiset etätöihin. Muutos tapahtui nopeasti, vaikka tilastoissa se tulee näkymään viiveellä. 1800-luvulla muutoksen käynnistäjä oli teollistuminen, joka siirsi ihmiset pelloilta tehtaalte töihin. Työelämä, ja sen johdosta työaikalaki, elää jatkuvassa murroksessa.

Olisiko aika muuttaa käsitystä *normaalista työajasta*?

Viisipäiväiseen työviikkoon siirryttiin 1.1.1966 työmarkkinoiden keskusjärjestöjen sovittua asiasta vuotta aiemmin (Laki työaikalain muuttamisesta 713/1965). Tuolloin työaikalakiin nojautuen säännölliseksi työajaksi määrättiin 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Ennen vuotta 1966 työviikko oli kuusipäiväinen ja 48 tunnin pituinen. Tämä työaika oli säädetty lailla jo vuonna 1917.

Työaikalakia on uudistettu useina vuosina peräkkäin, viimeksi 1.1.2020. Uusimpia muutoksia työaikalaissa ovat esimerkiksi etätöiden lukeminen työajaksi, joustotyöaika sekä kaikissa yrityksissä työaikapankin käytön mahdollistaminen. (Työaikalaki 872/2019.) Työaikalainsäädännön lisäksi työaikarakenteeseen vaikuttavat myös palkansaajan toimiala, koulutusaste ja ikä. Etenkin palvelualoilla työaikarakenne on viime vuosina muuttunut radikaalisti ja haastanut normaalin työajan. Tähän ovat ajaneet niin talouden globalisoitumisesta johtuva työaikakilpailu kuin palvelujen aukioloaikojen

vapautumisen sallima ympärivuorokautinen ”avoinna olo”. (Finlexin 1618/2015, voimaan tulo 1.1.2016).

Ristiriitainen näkökulma on, että aikapula, työajan tiivistyminen sekä pitkät päivät ovat yleinen ongelma niin kehitysmaissa kuin kehittyneissäkin maissa, vaikka työaikaa on yleisesti lyhennetty (Pärnänen & Okkonen, 2009: 101). Teknologia kehittyy ja työnteon pitäisi helpottua. Miksi sitten ollaan yhä kiihtyvämässä kiireessä, ja sen myötä loppuunpalaneempia nuorempina kuin koskaan? (Yle, 2020.) Pitäisikö työaikalain lisäksi koko vallitsevan työkultuurin muuttua?

Jo puolentoista vuoden ajan piinannut Covid-19 –pandemia on uuvuttanut etenkin terveydenhoitoalan ammattiryhmät. Sairaanhoidajien epäinhimillisistä oloista ja suorastaan piikittelyltä tuntuvasta *koronalisästä* on mediassa keskusteltu paljon. Jos työehtosopimuksen mukainen palkankorotus on liikaa, voisiko vaihtoehtona olla työajan lyhentäminen päivässä kuuteen tuntiin? Vasemmistoliiton silloinen puheenjohtaja, Li Andersson ehdotti jo alkuvuodesta 2019 Suomeen kokeiluja kuuden tunnin työpäivästä. Anderssoninkin mukaan työntekijöiden jaksamisesta huolehtimisella parannetaan etenkin työn tuottavuutta. Tuolloin kyseessä olisi ollut pilotointi, jossa olisi tehty rajattuja kokeiluja ja erilaisia malleja tietyillä aloilla. (Talouselämä, 2018.)

Työorganisaatioiden näkökulmasta kiinnostavaa on palkansaajien sitoutuneisuus, sillä organisaatioiden katsotaan hyötyvän niin tuottavuudessa kuin innovatiivisuudessa työntekijöiden sitoutumisesta. Työolotutkimuksissa työntekijöiden sitoutumista on mitattu etenkin työn vaihtohalukkuutta mittaavan kysymyksen avulla. (Kananen, 2014: 128.) Sairaanhoidajaliiton syksyllä 2020 teettämän kyselytutkimuksen mukaan yli puolet 2344 vastaajasta oli miettinyt koronapandemian keskellä alanvaihtoa ja jopa 70 prosenttia vastaajista kertoi olevansa uupunut töidensä takia. (Sairaanhoidajaliitto, 2020.)

Ylen teettämän kyselyn mukaan koronakriisin seurauksena jo huhtikuussa 2020 oli yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin. Taloustutkimuksen tutkimus- ja asiakkuusjohtaja Juho Rahkonen kokee työelämän muuttuneen pysyvästi. Etätöitä

tekevät etenkin pääkaupunkiseudun toimihenkilöt ja esimiehet. Taloustutkimuksen teettämän kyselyn mukaan sekä miehistä että naisista etätöissä viihtyvät noin puolet vastaajista. Suosituinta Suomessa etätö on 30-44 vuotiaiden keskuudessa suurissa kaupungeissa. Kyselyn mukaan juuri täysikäistyneet nauttivat huomattavasti vähemmän etätöistä kuin esimerkiksi keski-ikäiset. (Yle, 2020.)

Jos loikka etätöihin sujui näin joutuisasti, onnistuttaisiinko muuttamaan myös työaikaan liittyviä rakenteita sekä asenteita?

Erilaisia työaikakokeiluja on tehty Suomessa ennenkin. 1990-luvulla järjestettiin Suomen valtion ja EU:n rahoittama kuusituntisen työpäivän yhteiskokeilu, jonka tutkimusta johti tietokirjailija ja työmarkkinaneuvos Pekka Peltola. Kokeiluun osallistui kolmisenkymmentä toimijaa niin julkiselta kuin yksityiseltä sektorilta, esimerkiksi Nokian Renkaat sekä KWH Pipe. Vaikka päivittäinen työaika tippui kahdeksasta tunnista kuuteen, työntekijä sai täyden palkan. Kokeilun tuloksena tuottavuuden lisäksi myös työhyvinvointi parani ja sairauspoissaolot vähenivät (Anttila, 2005: 71-72; Tekniikka & Talous, 2020.)

Toisen ääripään kokeilu syntyi, kun työmarkkinoiden keskusjärjestöt (Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK, Korkeasti koulutettujen työmarkkinajärjestö Akava sekä Toimihenkilökeskusjärjestö STTK) pääsivät sopimukseen kesällä 2016 työehtosopimuksesta, joka sai termin *kilpailukyky sopimus, kiky-sopimus*. (SAK, kilpailukyky sopimus 2016.) Sopimuksella pyrittiin parantamaan Suomen talouden kilpailukykyä ja työllisyyttä. Kiky aiheutti palkkatason jäädyttämisiä, vuosittaisen työajan pidentämistä 24 tunnilla, lomarahojen leikkauksia ja osan työnantajamaksujen siirtämisestä työntekijöille. Sopimuksen toteutus jakautui hyvin epätasaisesti. Työajan lisäys toteutui eniten julkisilla aloilla, ja etenkin palkansaajanaisten työajan pidennys korostui (Lukkarinen, 2017; Taskinen, 2019; SVT, 2019.) Kiky-sopimuksen toteutus päättyi 2020, koska se ei tuonut tavoitteeksi asetettuja hyötyjä.

Liiallisen työnteon yhteydestä yleiseen pahoinvointiin elämässä ei voida korostaa liikaa. Ihminen on kokonaisvaltainen palapeli, ja sen hyvinvointi elämän eri osa-alueilla kulkee kehää. Yksityiselämän kriisit ja haasteet heijastuvat vääjäämättä töihin, työuupumus ajaa avioeroihin ja yksityiselämän kriiseihin. Työnteon kuormittumisesta kertoo työn teko muun elämän kustannuksella. (Suomen Mielenterveys ry, 2019.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on saada vastauksia tutkimusongelmiin eli millaisin syin lyhennettyyn työaikaan on siirrytty ja mitä vaikutuksia lyhyemmällä työajalla on ollut yksilön hyvinvointiin?

Aiheen olisi hyvä herättää keskusteluja, jotta sekä työnantaja että työntekijä ottaisivat aktiivisemmin esille vaihtoehtoja niin kutsutun *normaalin työajan* rinnalle. Monissa elämäntilanteissa lyhennetty työaika olisi ainakin kokeilun arvoinen valinta.

2 Lyhennetty työaika

Työuraa tarkastellaan yleensä vakituisen, kokoaikatyön saamisen päämäärästä ja osa-aikatyötä pidetään väliaikaisena, tiettyyn elämänvaiheeseen liittyvänä työnteon muotona. Useimmiten tarkoituksena on kuitenkin vakiintua lopulta kokoaikaiseen työhön, jossa palkanmaksajana on yksi työnantaja. Tästä määritelmästä poikkeavat työsuhteet ovat niin kutsuttuja epätyypillisiä työsuhteita. (Pärnänen & Okkonen, 2009.) Suomessa on monia muita Euroopan maita tavallisempaa, että lapsiperheiden äidit ovat kokoaikatyössä. Vuonna 2018 vain 15 % alle 18-vuotiaiden lasten työllisistä äideistä teki osa-aikatyötä. (SVT, 2019.) EU:n työaikadirektiivi (2003/88/EY) ohjeistaa, ettei työntekijän työaika (mukaan lukien ylityöt) saisi ylittää 48 tuntia viikossa. Kyseistä direktiiviä on yritetty uudistaa useaan otteeseen, mutta jäsenmaat eivät ole päässeet sisällöstä yksimielisyyteen.

2.1 Osa-aikatyö lain valossa

Osa-aikatyö on kenties tunnetuin epätyypillisen työajan muoto. Osa-aikatyötä on työ, jota tehdään vähemmän kuin työ- ja virkaehtosopimuksissa tai lainsäädännössä on sovittu täydeksi työajaksi. Vuoteen 1997 saakka osa-aikatyöksi laskettiin alle 29-tuntinen työviikko, tämän jälkeen palkansaaja on saanut määritellä osa-aikatyöksi työaikamuotonsa mukaisesti itse (Pärnänen & Okkonen, 2009: 100.) Vuonna 2020 voimaan tullut työaikalain muutos joustavasta työajasta mahdollistaa aiempaa helpommin osa-aikaisuuden. Jos työntekijä haluaa muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä tehdä työtä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että tämä on mahdollista. Osa-aikaisuudesta solmitaan määräaikainen, enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa oleva sopimus, josta käy ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus. (Työaikalaki 2019/872.)

Sama laki (Työaikalaki 2019/872) määrittää, että työnantajan on ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä siirtyäkseen osittaiselle

varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle, ja haluaakin tehdä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan työtä. Lyhennys toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta. Mahdollisesta kieltäytymisestä on työnantajalla oltava perusteet.

Heikon taloudellisen tilanteen perusteella voi työnantaja puolestaan työsopimuslain (55/2001) 7. luvun 11 §:n nojalla yksipuolisesti muuttaa kokoaikaisen työsuhteen osaikaiseksi työsuhteeksi joko pysyvästi osa-aikaistamisella tai tilapäisesti lomauttamalla. Sopimus on kuitenkin lainsäädännössä yleensä edellytys aiemmin sovitun työajan lyhentämiselle. Yllä mainittujen tilanteiden lisäksi tällaisia ovat osa-aikaiset perhevapaat, osittainen opintovapaa sekä osa-aikainen sairauspoissaolo.

Työsopimuslakiin (2001/55) perustuvista osa-aikaisista perhevapaista kenties yleisin on osittainen hoitovapaa 4. luku 4 §, jolla *tarkoitetaan vuorokautisen tai viikoittaisen työajan lyhentämistä työn ja perhe-elämän yhdistämiseksi*. Osittaista hoitovapaata voi saada siihen saakka, kunnes lapsen toinen lukuvuosi koulussa päättyy, ja sitä tuetaan osittaisella hoitorahalla. Työntekijällä on mahdollisuus osittaiseen hoitovapaaseen, kun työsuhde on kestänyt vähintään kuusi kuukautta viimeisen 12 kuukauden aikana. Osittaista hoitorahaa voi saada, kun viikkotyöaika on enintään 30 tuntia viikossa lapsen hoidon järjestymisen takia. Yksityiskohtaisista järjestelyistä sovitaan työpaikalla. (Kela, 2020.)

Laki vuosilomasta (162/2005) määrittää, että osa-aikatyötä tekeväille kertyy samoilla ehdoilla vuosilomaa kuin kokoaikatyötä tekeville, jos työtä on vähintään 14 päivää tai 35 tuntia kalenterikuukaudessa. Työajan ja palkan muutoksilla on toki vaikutuksensa työntekijän vuosilomaoikeuteen. Kokoaikaisena työntekijänä jo ansaittua vuosilomaa ei voida vähentää työajan lyhentyessä. Sovellettava loman ansaintasääntö voi muuttua kesken lomanmääräytymisvuoden, jos sovittu työaika muuttuu muuten kuin tilapäisesti, esimerkiksi lomauttamalla. Saman verran lomanmääräytymisvuonna työtä tekevät osa-

aikaiset työntekijät, joiden työaikajärjestelyt ja palkan laskentatapa on toteutettu eri tavalla, voivat vuosilomalain perusteella ansaita erimittaisen vuosiloman sekä erisuuruisen vuosilomapalkan.

2.2 Omaehtoinen työajan lyhennys

Omaehtoisuudesta puhuttaessa tässä tutkimuksessa tarkoitetaan työajan lyhentämistä omasta aloitteesta tai tahdosta, ilman ulkopuolista pakotetta (Nykysuomen sanakirja 1996: 213). Omaehtoisuus on usein korvattavissa vapaaehtoisuudella. Omaehtoiselle osa-aikatyölle ei löydy suoraa englanninkielistä käännöstä, lähimpänä on ilmaisu *voluntary part-time job*. Omaehtoisen ja vapaaehtoisen työn vivahde-eron voisi ajatella esimerkiksi, kun vanhempi jää pienen lapsen hoidon järjestämiseksi omaehtoisesti osa-aikaiseksi, kun taas ilman minkäänlaista ulkopuolista vaikutinta siirtyminen osa-aikaiseksi olisi vapaaehtoista.

Vastakohtana omaehtoiselle osa-aikaisuudelle on vastentahtoisesti tai määräyksestä osa-aikainen, jolloin voidaan puhua myös osa-aikatyöttömyydestä (Haataja ja muut 2011). Osa-aikaisuus voi perustua myös työnantajan yksipuoliseen päätökseen, kuten työsopimuslaki tämän yllä jo esitti. On myös tilanteita, jolloin on merkitystä sillä, perustuuko osa-aikatyö työntekijän omasta aloitteesta tehtyyn työajan lyhennykseen, vai onko työajan lyhennys tullut työnantajan määräyksestä. Esimerkiksi niin kutsuttua soviteltua päivärahaa ei voida maksaa, jos kokoaikatyöstä siirtyy omaehtoisesti lyhennettyyn työaikaan. (YTK, 2021.)

Tilastokeskuksen mukaan Suomessa omaehtoinen osa-aikaisuus on pysynyt suhteellisen stabiilina, vastentahtoinen puolestaan aaltoillut. Osa-aikaisista noin kolme neljäsosaa työskentelee omasta tahdostaan osa-aikaisena. Kokoajatöiden puute onkin muodostunut vastentahtoisesta osa-aikatyön yleisimmäksi syyksi. Alityöllisiä eli henkilöitä, jotka haluaisivat tehdä nykyistä enemmän työtä on vuosittain keskimäärin 138 000. Alityöllistyminen on vaaraksi toimeentulolle ja johtaa muun muassa sivutöiden

lisääntymiseen. Tutkimusten mukaan vastentahtoisen osa-aikatyön määrä ei olisi ainoastaan sidoksissa suhdannetekijöihin, kuten lamaan tai viennin laskuun, vaan taustalla vaikuttavat myös rakenteelliset tekijät kuten lisääntynyt automaatio, heikentyneet kasvu-odotukset sekä palvelualavaltaistuneet työmarkkinat. (Hong ja muut, 2018.)

Omaehtoiseen työaikasuunnitteluun on jo löydetty keinoja. Perinteisesti työaika-autonomia tarkoittaa oikeutta suunnitella omat työvuoronsa yhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa työpaikalla yhdessä sovittujen pelisääntöjen ja olemassaolevien reunaehtojen, kuten noudatettavan työehtosopimuksen puitteissa (Työterveyslaitos, 2020). Edellä kuvattu työaika-autonomia on otettu käyttöön mm. hoiva-alalla, jossa on huomattu, että kuormittavassa vuorotyössä työntekijän tietyllä vapaudella on todettu parannettavan työhyvinvointia ja sitä kautta jaksamista (Suomen lähi- ja perushoitajien liitto, 2021). Olisiko tässä ratkaisu myös omaehtoiseen työajan lyhentämiseen?

2.3 Osa-aikaisuus Suomessa ja maailmalla

Suomessa vallitsee edelleen hyvin vahva kokoaikatyön kulttuuri. Vuosi 2020 näytti, kuinka etätyökulttuuri olikin lähes kaikilla aloilla mahdollista, joten miksei sen myötä myös muutos työaikakulttuurissa. Työvoimatutkimuksen (SVT, Tilastokeskus 2021) mukaan osa-aikatyöllisten osuus kaikista työllisistä maaliskuussa oli 18,6 %, joka on 1,3 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuotta aiemmin. Yleisintä osa-aikatyö on kaupan alalla, terveys- ja sosiaalipalveluissa sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnassa. Luovan työn aloilla on myös suhteellisesti tarkasteltuna paljon osa-aikaisia. Kaikista osa-aikaisista palkansaajista reilut kaksi kolmasosaa työskenteli yksityisellä sektorilla. (Sitra, 2015.)

Tilastokeskuksen mukaan muihin EU-maihin vertaillaessa Suomi sijoittuu hyvin lähelle keskiarvoa. 2018 EU-maiden työväestöstä 19,2 % työskenteli osa-aikaisesti. Euro-alueen vastaava luku on 21,4 %. Alhaisin osa-aikaisten osuus työväestöstä on Bulgariassa (1,8 %) ja korkein Sveitsissä (37,4 %).

Korkeakoulutettujen keskusjärjestö Akavan mukaan alle 35-tuntista, eli osa-aikaista, työviikkoa teki ylemmistä toimihenkilöistä 15 prosenttia. Peräti joka neljäs järjestöön kuuluvista johtajista tai ylemmistä virkamiehistä tekee vähintään 48 tunnin työviikkoa, koko maan palkansaajissa osuus on noin 11 prosenttia (Tilastokeskus, 2019.) Vertailun vuoksi mainittakoon, että Thaimaan keskimääräinen työviikko oli 49 tuntia (2007) ja Turkissa yli 51. Japanissa on oma sana liiallisesta työnteosta johtuvaan itsemurhaan: karoushi. (Pärnänen & Okkonen, 2009: 101.)

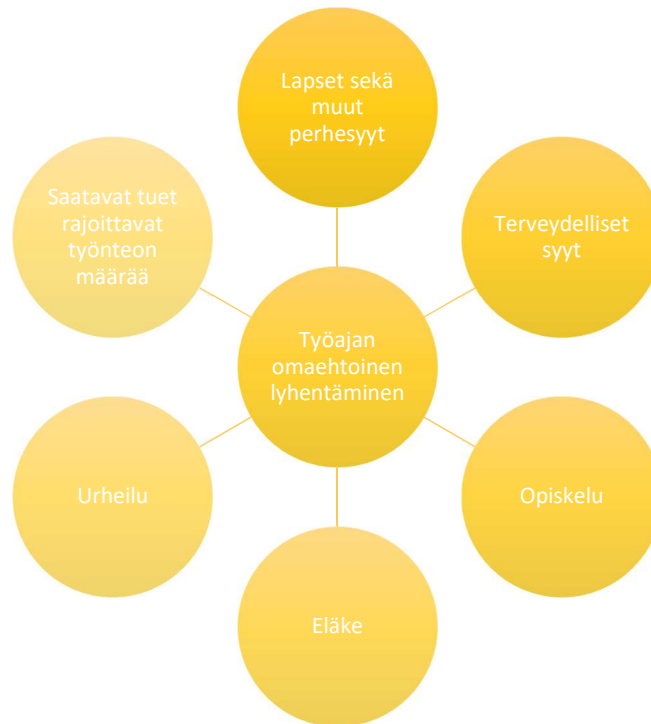
Vertailtaessa miesten ja naisten osa-aikaisuutta, Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA:n ekonomisti Sanna Kurronen kertoo, kuinka miesten osuus on 2000-luvulla ollut hieman nousussa, kun naisten osuus on pysynyt melko tasaisena. Työväestöstä joka viides nainen ja joka kymmenes mies tekee osa-aikatyötä. Naisten omaehtoisen osa-aikatyön taustalla on useimmiten elämäntilanteisiin liittyvät tekijät, kuten pienet lapset, omaishoitajana toimiminen, opiskelu tai osa-aikainen työkyvyttömyys. Kurrosen mukaan osa-aikatyö onkin yleistynyt etenkin pienten lasten äitien sekä yli 65-vuotiaiden työntekijöiden osalta. (EVA, 2020.)

2.4 Osa-aikaisuuden muodot eri elämäntilanteissa

Parhaimmillaan osa-aikatyö on joustava mahdollisuus yhdistää työ eri elämänvaiheisiin ja niiden tuomiin haasteisiin. Osa-aikatyö on yleisintä nuorten perheettömien ja vanhimpien, osa-aikaeläkkeellä olevien palkansaajien keskuudessa (Pärnänen & Okkonen, 2015). Tutkimusten mukaan niin mahdollisuus kuin halukkuus tehdä työtä osa-aikaisesti vaihtelee läpi työuran (Virtanen, 2008).

Harva varmastikaan suunnittelee etukäteen, että lyhentää työaikaansa sitten tulevaisuudessa, kun lapset syntyvät, omainen sairastuu tai itse väsy. Useimmiten se on varmasti kokemus ja jonkin syyn seuraus, miksi ajatus työajan lyhentämisestä syntyy.

Monelta vastoinkäymiseltä voitaisiin välttyä sillä, että työajan lyhentämisestä *normaalista* lyhyempään viikko- tai päivätyöaikaan keskusteltaisiin ennakoivasti.



Kuvio 2. Syyt työajan omaehtoiseen lyhentämiseen (mukaillen Dunn: 2018 : 3).

2.4.1 Perhe

Erilaiset ruuhkautuvat elämäntilanteet voivat tulla ajankohtaiseksi kenelle tahansa. *“Perheiden ruuhkavuodet on käsite, jota käytetään lähinnä arkikielessä tai erilaisissa elämäntaito-oppaissa, joissa annetaan toimintaohjeita ruuhkaisista vuosista selviytymiseksi ”* kuvaa Kaartti Korvela. Noin joka viidennellä työssäkäyvistä on työnteon ohella meneillään omaishoitoon tai läheisen hoivaan liittyvä elämäntilanne. Väestön vanhentuessa nämä tilanteet tulevat entisestään lisääntymään. Toisinaan työntekijällä on työnteon ohella hoidettavana yhtä aikaa sekä lapsia että ikääntyneitä lähiomaisia tai hänellä on erityistä hoivaa ja hoitojärjestelyjä tarvitseva lapsi tai puoliso. Työikäisten

määrän vähentyessä jokaisen työkäisen panosta myös osa-aikaisena tai osatyökykyisenä tarvitaan, joten joustoja kannattaa tarjota. (Kokko, 2013).

Vaikka omaehtoinen osa-aikaisuus on kasvussa, on Suomessa monia muita Euroopan maita yleisempää, että lapsiperheiden äidit ovat kokoaikatyössä. 2018 vain 15 % alle 18-vuotiaiden lasten työllisistä äideistä teki osa-aikatyötä vuonna 2018. Omaehtoista osa-aikaisuutta tekevien isien osuus oli vain 4 %. Osa-aikaisuus on työaikajoustopuoto, jolla voitaisiin löytää ratkaisuja viime aikoina paljon keskusteltuun aiheeseen, jossa punnitaan etenkin naisten työmarkkina-aseman ja pakollisen väestönkasvun suhdetta. (SVT, 2019.)

Työaikajoustopuotossa on aina riskinsä, ja aina omaehtoinen työajan lyhennys ei ole mahdollista. Lähes puolessa näistä tapaukseista esteenä ovat olleet taloudelliset syyt, viideosan esteistä puolestaan aiheutti se, että töiden järjestäminen olisi ollut hankalaa. Muita syitä olivat saman työmäärän tekeminen pienemmällä palkalla ja työpaikan yleinen ilmapiiri tai asenne työajan lyhentämiseen. (Tilastokeskus, Työvoimatutkimus, Työn ja perheen yhteensovittaminen 2018.)

	Naiset %	Miehet %	Keskimäärin %
Taloudelliset syyt	44	46	45
Töiden järjestäminen osa-aikaseksi hankalaa	20	22	21
Sama työmäärä pienemmällä palkalla	12	6	8
Haitallinen vaikutus omaan asemaan	5	4	5
Oma yritys	3	5	5
Työpaikan ilmapiiri / asenteet	4	4	4

Jokin muu syy	11	13	12
Yhteensä (N=185700)	100	100	100

Taulukko 1. Suurin este sille, ettei toiveesta huolimatta voinut omaehtoisesti lyhentää työaikaansa (Tilastokeskus, Työvoimatutkimus, Työn ja perheen yhteensovittaminen 2018).

2.4.2 Eläkeikä

Suomessa, kuten monissa muissakin maissa, eläkeikä on sidottu elinajanodotteen kehitykseen (Eläketurvakeskus). Eläkeikä on korkea, joten työelämän tulisi olla mahdollisimman mieluista ja joustavaa. Työväestö Suomessa ikääntyy ja eläkeiän noustessa työurakin pidentyvät. Tilastokeskuksen mukaan työikäisen väestön määrä laskee noin 3,4 miljoonaan vuoteen 2030 mennessä. Eläkkeelle siirtyvien tilalle nousee niin kutsuttu Y-sukupolvi, jonka suhtautuminen työhön on tutkimusten (esimerkiksi Rivinoja, 2015) mukaan hyvin poikkeava verrattuna aiempiin sukupolviin. 1970-luvun lopun ja 1990-luvun alun välissä syntynyt sukupolvi arvostaa vapaa-aikaa ja työn joustavuutta palkkatyön tarjoamaa turvaa ja vakautta enemmän. Eläkkelle jääville suurille ikäluokille ansiotyöllä ja siihen sitoutumisella oli vahva itseisarvo. (Sitra, 2015.)

Työsopimuslain (185/2004) mukaan työsuhde päättyy työntekijän täyttäessä 68 vuotta, jollei toisin ole sovittu. Olisiko työajan lyhennys keino, jolla työurat saataisiin kestämään keskimäärin sen 50 vuotta?

Eläkeuudistuksen myötä osa-aikaeläke poistui vuoden 2017 alussa ja tilalle tuli *osittainen varhennettu vanhuuseläke*, jonka ikäraja on ennen vuotta 1964 syntyneillä 61 vuotta. Osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen saaminen ei riipu siitä, onko palkkatöissä vai ei. Eläkkeen aikana voi työskennellä kuten ennenkin, lyhentää työaikaa tai lopettaa työnteko kokonaan. Mahdolliset työajan muutokset sovitaan työnantajan kanssa erikseen. Osittainen varhennettu vanhuuseläke ei myöskään estä

työttömyyspäivärahan saamista, jota on puolestaan mahdollista saada enintään sen kuukauden loppuun, kun työtön täyttää 65 vuotta. (Keva, 2021.)

Laajassa mittakaavassa, iästä huolimatta, työ on hyväksi ihmisen mielenterveydelle. Työ ei tarjoa ainoastaan tuloja, vaan luo turvaa, yhteisöllisyyttä ja sosiaalisia suhteita sekä edistää yksilön itsetuntoa. (THL, 2021.) Yksilöllistä on, kuinka pitkään työelämässä olisi hyvä jaksaa, mutta nykyiseen verrattuna jotain tulee tehdä, jotta edes lakisääteinen eläkeikä olisi mahdollista saavuttaa.

2.4.3 Useampi osa-aikatyö samaan aikaan

Useampaa osa-aikatyötä tehdään harvemmin omasta tahdosta, jolloin kyse ei ole omaehtoisesta osa-aikaisuudesta. Ylipäättään useampaa työtä tehdään Suomessa enää hyvin vähän. Vuonna 2014 vain vajaalla 4 prosentilla työllisistä oli varsinaisen päätyön rinnalla sivutyö. Ennen viime vuosituhaten lopun lamaa sivutöiden tekeminen oli selvästi yleisempää kuin nyt. (Sitra, 2015.) Tilanne muualla maailmassa on hyvin erilainen, esimerkiksi amerikkalaisista peräti kolmasosa osa-aikaisista työntekijöistä työskenteli useammassa kuin yhdessä työpaikassa vuonna 2015 (Virtanen, 2008: 48 – 49).

Joissain tapauksissa joudutaan määrittelemään, täyttääkö työ ehdon kokoaikatyöstä. Kokoaikatyön ehto saattaa täytyä, jos työntekijällä on samanaikaisesti useampi osa-aikatyö, joiden yhteenlaskettu työaika on vähintään kokoaikatyön määritelmän mukainen 35 tuntia viikossa. Tällaisella on merkitystä esimerkiksi sairauspäivärahan määrittelyssä. (Kela, 2021.)

2.4.4 Terveysongelmat

Suomessa omaehtoisen osa-aikaisuuden syynä korostuu perhesyiden lisäksi oma sairaus tai vamma (Sitra, 2015). Mielenterveysbarometrin (2019) mukaan mielenterveys on yksi työntekijän tärkeimmistä voimavaroista, joten sen osuus myös työkykyä haittaavana tekijänä korostuu. Esimerkiksi työajan joustomahdollisuudet sekä tehtävien ja tavoitteiden uudelleenjärjestäminen ovat työkykyä kasvattavia toimia. Useimmiten tämä kuitenkin jää tekemättä joko tiedonpuutteesta, tai hyödyt nähdään liian pieniksi suhteessa kulujen suuruuteen. Riski poissaoloihin ja työelämän paluuseen kasvavat, kun mielenterveydestä ei osata puhua ajoissa. Aiheesta puhutaan aiempia vuosia enemmän, mutta silti vielä liian vähän. Barometrin (2019) mukaan mielenterveysongelmat, kuten mitkä tahansa muutkin terveysongelmat, koskettavat kuitenkin kaikkia. Kukaan ei ole koko ajan 100 prosenttisesti työkykyinen. Voimat ja resurssit vaihtelevat elämäntilanteiden mukaan. THL:n toteuttama FinTerveys 2017 –tutkimus osoitti, että työn luonne on yleisesti muuttunut ja stressi aiheuttaa yhä enemmän poissaoloja. Työstressi aiheuttaa mielenterveysongelmia, kuten masennusta, ja mielenterveydelliset häiriöt olivatkin yleisin syy työikäisten sairauspäivärahan saamiselle. Kela maksoi vuonna 2018 mielenterveyden häiriöiden perusteella sairauspäivärahaa yhteensä 4,6 miljoonalta päivältä. Tämän lisäksi aiheutui myös epäsuoria kustannuksia menetetyistä työpanoksesta sekä tuottavuuden laskusta. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2021.)

Yleistä työhyvinvointia ei ole olemassakaan, ja vastuu hyvinvoinnista kuuluu niin työntekijälle kuin työnantajalle (Rauramo, 2012 : 98). Työaikojen hallinta sekä työrytmin ja ajankäytön suunnittelu ovat tärkeässä roolissa, sillä haasteena on mielen pysyminen perässä alati kiihtyvässä, tekniikan rytmittämässä työtahdissa. Psykososiaalisia kuormitustekijöitä aiheuttavat esimerkiksi työn määrä ja tahti. Jos töitä on liikaa tai liian vähän, omat vaikutusmahdollisuudet ovat pienet eikä työmäärästä suoriudu sovitussa määräajassa, aiheutuu kuormittavaa stressiä. (Nummelin, 2008: 17-30.)

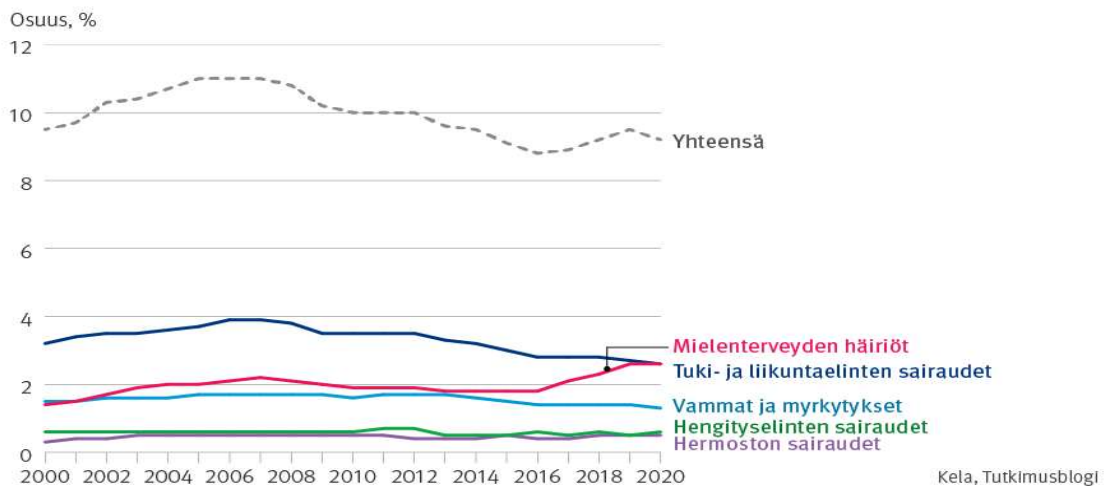
Kelan mukaan sairauspoissaolot kääntyivät laskuun koronavuonna 2020. Naisilla sairauspäivärahapäiviä oli enemmän kuin miehillä, mutta saajien määrä pieneni

huomattavasti useimmissa sairausryhmissä. Tästä poikkeuksena oli mielenterveyden häiriöt, jonka määrän kasvu sentään pysyi samana edellisiin vuosiin verrattuna. Poikkeukselliset olot tuovat haasteensa myös tilastojen tulkintaan. (Blomgren, 2021.)

Koronavuoden muutokset sairauspoissaoloissa saattavat selittyä useastakin syystä; Etätöiden yleistyttyä työtapoja piti tehostaa. Työmatkoihin aiemmin käytetty aika saatettiin hyödyntää palautumiseen, kuten erilaiseen vapaa-ajan harrastamiseen. Kausiflunssat eivät levinneet toimistoilla, kun ihmiset olivat pääsääntöisesti kotona. Mielenterveyden häiriöiden kasvu on loogista, kun tarkastelee asiaa niin yksinäisyyden kuin perheiden kuormittumisen kannalta.

Sairauspoissaolot vähentyivät koronavuonna 2020

Sairauspäivärahaa vuoden aikana saaneiden osuus ei-eläkkeellä olevista 16–67-vuotiaista 2000–2020, %



Kuvio 3. Sairauspoissaolot vuosina 2000 – 2020 (Kela, 2021).

Terveyssyistä osa-aikaisuuteen päätyneitä voidaan tarkastella sekä omaehtoisuuden että pakon saneleman näkökulmasta. Tässä yhteydessä terveyssyistä osa-aikaiset luetaan omaehtoisesti osa-aikaisten piiriin, sillä työntekijällä on oltava motivaatiota työntekoon edes osittaisella työajalla sen sijaan, että jäisi kokoaikaisesti kotiin.

2.5 Aiempia tutkimuksia epätyypillisistä työsuhteista

Epätyypillisistä työsuhteista etenkin määräaikaisuutta on tutkittu runsaasti (esimerkiksi Julkunen & Nätti, 1995; Wilska, 2005; Sutela, 2006; Työministeriö, 2007; Virtanen & Nätti, 2017; Miettinen & Manninen, 2017), ja niistä tiedetään varsin paljon. Määräaikaisuuksia tekevät etenkin nuoret, ja ne yhdistetään usein työttömyyskokemuksiin sekä heikommassa työmarkkina-asemassa oleviin (Nätti & Väisänen 2000). Miettisen ja Mannisen (2017) tutkimuksen mukaan määräaikaiset työt ovat tulleet jäädäkseen, ne saavat uusia muotoja. Esimerkiksi vuokratyövoiman käytön nähtiin yleistyvän. Toisaalta epätyypillisen työn katsottiin luovan uusia mahdollisuuksia räätälöidä sopiva työura sellaista tarvitseville.

Osa-aikaisuutta käsittelevät tutkimukset keskittyvät useimmiten vastentahtoisesti osa-aikaisena työskenteleviin ja sen negatiivisiin vaikutuksiin. Myös itse työajan lyhennystä on tutkittu ennenkin, mutta yleensä osana jotakin isompaa teemaa. Väitöskirjan *Reduced working hours : reshaping the duration, timing and tempo of work* on kirjoittanut Timo Anttila Jyväskylän yliopistosta (2005), jossa pääpaino oli 1990-luvulla toteutetut työajan lyhentämiskokeilut 6 + 6 –mallin mukaisesti. Mallin pohja perustui ajatukseen siitä, että tuottavan organisaation tulisi toimia 12 tuntia päivässä kahdeksan tunnin sijaan, ja päivä jaettaisiin kahteen kuuden tunnin vuoroon (Yle, 2019).

Väestöliiton yhteydessä toimiva tutkimuslaitos tuottaa vuosittain laaja-alaista tutkimustietoa myös erilaisista työsuhteista. Tutkimusten tarkoituksena on auttaa ymmärtämään väestönkehitystä, syntyvyyttä ja suomalaisia perheitä.

Itä-Suomen yliopistossa on sivuttu työajan lyhennystä tutkimuksessa *Työaika-autonomia sairaalahenkilöstön kokemana* (Hyvönen, 2014). Sosiaalipolitiikan opiskelijan Pro gradu (Lätti, 2011) tutki *Osa-aikatyön ominaispiirteitä Suomessa. Ominaispiirteet ja koettu hyvinvointi työolotutkimuksen kuvaamina*. Tämä tutkimus on aiheeltaan hyvin lähellä omaani, mutta eri tarkastelukulmasta. Taloustieteen näkökulmasta työajan lyhentämistä on sivuttu esimerkiksi tutkimuksessa *Kohtuullistaminen työelämän ilmiönä* (Mäkäräinen, 2017), joka käsittelee downshiftauksen käsitettä ja sen tuomia seurauksia.

Downshiftaamisen ydinajatus on työn kohtuullistamisella saavuttaa parempi elämänlaatu aiempaa pienemmillä tuloilla. Lainopillisesta eli oikeusdogmatiikallisesta näkökulmasta osa-aikaisuuteen siirtymistä ja sen vaikutusta työntekijän vuosilomaan tutki Heli Tikkanen (2014) pro gradussaan *Osa-aikatyöhön siirtyminen ja sen vaikutus vuosilomaan*. Omaehtoista osa-aikaisuutta tutki myös Rosa Frauenknecht (2020) kulttuurituotannon näkökulmasta opinnäytetyössään *Vapaaehtoinen osa-aikatyö taide ja kulttuurialalla*.

3 Yksilön hyvinvointi – elämäntyytyväisyys

Elämäntyytyväisyys on vielä suhteellisen tuntematon käsite, mutta aiheena hyvin mielenkiintoinen. Kansainvälisetkään tutkijat eivät ole päässeet yksimielisyyteen termin määrittelystä (Mafini ja muut, 2014). Jo pelkästään hyvinvoinnin mittaaminen on monimutkaista, saati sitten elämäntyytyväisyyden, joka on yksilön subjektiivisen hyvinvoinnin yksi osa-alueista. Kansainvälisissä tutkimuksissa elämäntyytyväisyyden osalta on huomattu, että yhteiskunnalliset olosuhteet, kuten bruttokansantuote sekä varallisuus ovat yhteydessä myös yksilön hyvinvointiin. (Vaarama ja muut 2010: 141; Tammi, 2018; Eläketurvakeskus, 2019.)

Elämäntyytyväisyys on käsitteenä laaja ja sitä mitataan toisistaan poikkeavillakin mittareilla. Empiirisissä analyyseissä kuitenkin usein todetaan, että erilaiset käsitteet (koettu hyvinvointi, onnellisuus, tyytyväisyys) korreloituvat voimakkaasti keskenään ja niitä käytetään käsitteellisesti synonyymeinä toisilleen. (Kainulainen, 2018: 3.)

Tässä tutkimuksessa hyvinvoinnin tarkastelunäkökulma on nimenomaan yksilön elämäntyytyväisyys työajassa tehtyjen muutosten seurauksena.

3.1 Aiempia tutkimuksia

Tämä tutkimus käsittelee työajan lyhentämisen aiheuttamia positiivisia vaikutuksia työntekijän elämäntyytyväisyydessä. Elämäntyytyväisyyttä käytetään kuvaamaan synonyymina yksilön kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille juurikin työajoissa tapahtuneen muutoksen mahdollistamana. Aiheena työhyvinvoinnista löytyy erittäin paljon tutkimuksia. Esimerkiksi työntekijän jaksamista työssä ovat tutkineet Helander ja Hievanen (2017), jotka kuvailevat yksilön työhyvinvointia fyysisen, psyykkisen sekä sosiaalisen hyvinvoinnin kautta. Noponen (2017) puolestaan tutki, kuinka työntekijä on tyytyväinen hallitessaan työnsä, mikä puolestaan lisäsi niin työ- kuin elämäntyytyväisyyttä. Oja (2017) tutki ratkaisu- ja voimavaraisten työtavan taustaa osana

elämäntyytyväisyyttä. Tulosten mukaan työn ennustettavuus ja vuorovaikutuksellisuus johtivat parempaan elämäntyytyväisyyden kokemukseen. Yksilön hyvinvointia työssään ovat tutkineet myös Kola (2012) sekä Koli (2012), joka väitöskirjassaan tutki työhyvinvoinnin edistämistä ammatinopettajan työssä.

Sitra (2015) selvitti *Haaveena osa-aikatyö? Koettu hyvinvointi erilaisissa työsuhteissa ja työelämän ulkopuolella* elämäntyytyväisyyttä niin osa-aika- kuin kokoaikatyössä sekä työelämän ulkopuolella. Selvitys pohjautui Tilastokeskuksen Työvoimatutkimukseen sekä Eurostatin Labour Force Survey- ja EU-SILC-tutkimuksiin, jotka kertoivat niin työllisyydestä ja työttömyydestä kuin koetusta elämänlaadusta ja hyvinvoinnista. Kyselyyn vastasi yli 11 000 suomalaista, mutta ikävä kyllä tätä ei ole toteutettu enää vuoden 2015 jälkeen.

Tutkimusten mukaan elämäntyytyväisyyteen on havaittu myönteisesti vaikuttavan myös mielenrauhan, joka sekin on tieteellisenä käsitteenä suhteellisen uusi, kun puhutaan työhyvinvoinnista. Mielenrauhan yhteyttä työuupumukseen sekä työn imuun on tutkinut Zammit 2020. Häikiö (2007) lähestyi tutkimuksessaan elämäntyytyväisyyttä työ- ja ihmissuhdetavoitteiden ulottuvuuksien sekä taloudellisen tilanteen kautta.

Johtopäätöksenä tutkimuksista voidaan todeta, että ihminen on kokonaisuus, jonka kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin vaikuttavat fyysinen, psyykinen kuin sosiaalinen hyvä olo niin töissä kuin vapaa-ajalla (Maailman terveysjärjestö WHO, 2010.)

3.2 Työn vaikutus elämäntyytyväisyyteen

”Palkansaajan työaika on sopiva silloin, kun se vastaa hänen omia tarpeitaan, toiveitaan ja elämäntilannettaan”, kirjoittaa Päivi Keinänen (Pärnänen & Okkonen, 2009: 121). Jokaisella tulisi olla oikeus valita, millaista työviikkoa tekee. Hyvää tulosta tekevissä yrityksissä on keskimäärin tyytyväiset työntekijät ja matalat sairauskulut, joten hyvinvoiva työntekijä on myös yrityksen voimavara. (Ilmarinen, 2021.)

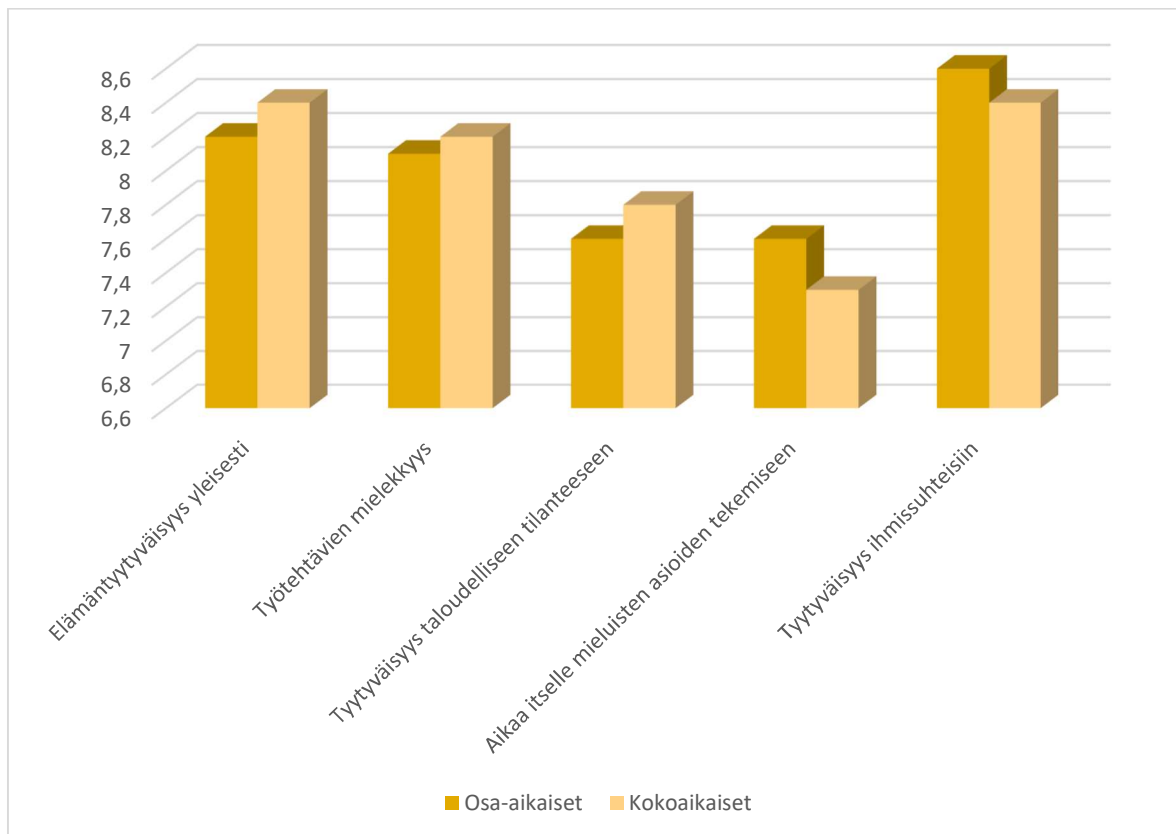
Tunne siitä, että saa vaikuttaa omaan tekemiseensä ja kontrolloida esimerkiksi työtahtiaan, johtaa myönteiseen elämäntyytyväisyyteen. Hyvinvointia on määritelty myös hyvän olon ja toiminnan yhdistelmänä, joka auttaa luomaan tasapainoa eri elämänalueiden välillä. (Ruggeri ja muut, 2020.) Kokemus positiivisista tunteista ja oman potentiaalın kehittymisestä näkyy myös työtehokkuudessa (Ilmarinen, 2021). Kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin sisältyy fyysisen ulottuvuuden lisäksi myös psyykinen ulottuvuus (Mäkelä & Uotila, 2014: 203).

Ruggeri ja muut (2020) kuvaavat termiä subjektiivisesta hyvinvoinnista myös synonyymina positiiviselle mielenterveydelle, joka on hyvinvoinnin tila, jossa yksilö ymmärtää rajansa, sietää stressiä ja kykenee antamaan työpanoksensa työyhteisössä. Hyvinvointi työelämässä näkyy menestyksenä niin ammatillisessa kuin henkilökohtaisessa merkityksessä: ihmissuhteet ovat toimivia, tuottavuus korkeampi, oppiminen tehokkaampaa ja luovuus lisääntynyt.

Tutkimusten mukaan elämäntyytyväisyys ei korreloi suoraan tehtyihin työtunteihin; osa-aikaiset eivät suoraan ole tyytyväisempiä tai tyytymättömämpiä elämäänsä, vaan merkitystä on sillä, saako työntekijä tehdä haluamaansa työaika. Keskimäärin osa-aikaiset työntekijät ovat yhtä tyytyväisiä työhönsä ja elämäänsä, kuin kokoaikaiset kollegansa. Vastentahtoisesti osa-aikaiset ovat tutkimuksen mukaan kaikista tyytymättömimpiä niin työhönsä kuin elämäänsä, ja tämä korostuu etenkin miesten keskuudessa. Onnettomimpia ovat kuitenkin osa-aikatyötä haluavat kokopäiväiset työntekijät. Tämä osa työntekijöistä on myös herkin lopettamaan työnsä kokonaan, jos mielestä osa-aikaisuutta ei ole tarjolla. (Russo, 2012.)

Elämäntyytyväisyyden ja työtyytyväisyyden välillä on kuitenkin selvä positiivinen yhteys, eli ne joko kasvavat tai vähenevät rinnakkain. Näin ollen myös työtyytyväisyyden ulkoiset motivaattorit, kuten palkka, työelämän laatu, johtaminen sekä ryhmätyö vaikuttavat välillisesti myös elämäntyytyväisyyteen. (Mafini ja muut, 2014.)

Eurostatin EU-SILC -tutkimukseen Tilastokeskuksen Suomesta keräämä aineisto tutki myös osa-aikaisten työntekijöiden hyvinvointia ja koettua elämänlaatua. Se ei itsessään kerro, kuinka moni osa-aikaisista oli lyhentänyt työaikaansa omaehtoisesti, mutta tukee aiempia tuloksia siitä, että osa-aikatyöhön ollaan pääsääntöisesti tyytyväisiä. Tutkimuksessa käytetty aineisto on vuoden 2013 tulo- ja elinolotutkimuksella kerätty subjektiivinen hyvinvointi -aineisto, joka on liitetty tulonjakotilastoon. Elämäntyytyväisyyttä on vertailtu asteikolla 0 - 10, jossa 0 on heikoin ja 10 vahvin arvo. Vastaajajoukko oli 11 370, ja aineisto painotettiin Suomen koko 16 vuotta täyttäneitä väestöä edustavaksi. (Sitra, 2021.)



Kuvio 4 . Osa-aikaisten kokema hyvinvointi verrattuna kokoaikaisiin (Sitra, 2021).

3.3 Tuoko raha onnen?

Useat tutkimustulokset osoittavat, että tuloja enemmän henkilön subjektiiviseen elämäntyytyväisyyteen vaikuttavat tulojen ja varojen yhdistelmä (Headey & Wooden,

2004), joka selittäisi, että omaehtoisesti osa-aikatyötä tekevät kokevat olevansa tyytyväisiä elämäänsä myös kokoaikatyötä pienemmillä tuloilla. Sakari Kainulainen kirjoittaa Tulojen ja onnellisuuden välisestä yhteydestä Suomessa, että *”tulojen ja onnellisuuden välillä (tarkemmin elämään tyytyväisyydellä) on positiivinen korrelaatio, joka on kuitenkin suhteellisen pieni”*. Tutkimus suoritettiin keväällä 2016 ja tulokset kertoivat, että kotitalouden nettotulos korreloi elämäntyytyväisyyden kanssa vain hieman ($r=0,114$, $p<0,000$), mikä vastaa tulosta (0,111) vuodelta 2012. Veloista aiheutuvien menojen määrä ei puolestaan korreloi lainkaan elämäntyytyväisyyden kanssa, mutta vaikuttaa siihen toki välillisesti. Nettotuloista vähennettäessä menot, korrelaatio elämäntyytyväisyyden kanssa kaksinkertaistuu (0,215, $p<0,000$). Subjektivisen tulon riittävyyden ja onnellisuuden välinen korrelaatio on varsin samansuuruinen (0,292, $p<0,000$). Keskeistä ei siis ole, kuinka korkea tulotaso on, vaan se, kuinka hyvin tulot ja menot ovat tasapainossa toisiinsa nähden.

3.4 Kun elämä ei olekaan tasapainossa

Etenkin naisilla työaikojen huono hallinta ennustaa lyhytkestoisten sairauspoissaolojen lisääntymistä, kun psyykinen rasittuneisuus lisääntyy. Tunne hyvästä työaikojen hallinnasta vähensi työperäiseen stressiin liittyviä sairauspoissaoloja niin miehillä kuin naisilla, vaikka miehet eivät tutkimuksen mukaan nähneet huonon työaikahallinnan vaikuttavan terveyteensä. (Alamursula, 2006: 42.) Kokemus siitä, että saa vaikuttaa omiin työaikoihinsa lisää usein myös työn tuottavuutta. Työn ja muun elämän yhteensovittamisen sujuvuus vaikuttaa jaksamiseen. Oman hyvinvoinnin lisäksi kasvaa myös yhteinen hyvä, joka vaikuttaa koko työyhteisöön. (Heikkilä, 2006: 47.)

Tunnollisuudella, joka yhdistetään usein positiivisella tavalla kuvailemaan työntekijää, on myös haittapuolensa. Tunnollisilla ihmisillä on tapana joustaa saadakseen tehtävät suoritettua annetun ajan sisällä, ja se usein johtaa työntekoon myös vapaa-ajalla. Vaikka tunnollinen työntekijä on usein taitava ajankäyttäjä sekä järjestelmällinen organisoija,

mahdollisuus lipsua ylisuorittamiseen ja täydellisyyden tavoitteluun ajaa helpommin ylikuormittumiseen ja loppuunpalamiseen. (Nummelin, 2008 : 48 - 49.)

THL:n tuoreessa tutkimuksessa selvisi, että vaikeudet yhdistää työ ja perhe-elämä ovat riski henkisellet jaksamiselle. Työssäkävien niin miesten kuin naisten keskuudessa merkittäviä tekijöitä psyykkisessä hyvinvoinnissa oli tyytyväisyys omaan työhön, perhe-elämään sekä mahdollisuuteen näiden yhdistämiseen. (THL, 2021.)

3.4.1 Palautuminen

Jotta tasapaino työn ja muun elämän välillä säilyy, on ajankäytön lisäksi hallittava myös työn kuormituksesta palautuminen. Työajoilla on Työturvallisuuskeskuksen (2021) mukaan suurin vaikutus työntekijän työhyvinvointiin ja työkykyyn. Työaika myös säätelee mahdollisuuksia työn ja muun elämän yhteensovittamiseen sekä palautumiseen. Työkuormitus on parhaimmillaan positiivista ja lisää työntekijän voimavaroja. Työntekijän myönteisiä työhyvinvointikokemuksia kuvaa suhteellisen uusi termi, *työn imu*, jolla kuvataan aidosti hyvinvointia tuottavaa tilaa ja aktiivista suhdetta työhön. Työn imua kokevalle työntekijälle työ on tärkeää ja nautittavaa, päinvastoin kuin työholistille, joka on käänteisessä sidoksessa onnellisuuteen. (Hakanen, 2011.)

Palautumisen tarve sekä sen mahdollistavat tekijät ovat hyvinkin yksilöllisiä. Viime vuosina on kuitenkin nostettu esiin palautumisen tärkeys työuupumusta välttävänä tekijänä. Työn kuormituksesta palautumista tapahtuu jo työajan sisällä sekä sen ulkopuolella. Työajan sisällä palautuminen on mahdollista, jos työaika ei ole liian tiukkaa ja tehtävät vaihtelevia. Työajan ulkopuolisessa palautumisessa keskeistä on psykologinen irrottautuminen työssä käsiteltävistä asioista. Terveellisillä elämäntavoilla on tutkimusten mukaan huomattava vaikutus myös työstressistä palautumiseen: riittävä määrä unta, puhdas ruokavalio, monipuolista liikuntaa, aikaa läheisyydelle, haaveilulle, luonnossa liikkumiselle sekä hiljaisuudelle. (Kinnunen ja muut, 2012 & Nummelin, 2008: 94.)

3.4.2 Työuupumus, burnout

Työterveyslaitoksen (2020) mukaan Suomessa neljännes työntekijöistä kärsii työstressistä. Psykkiset kuormitustekijät tietyissä työtehtävissä, työjärjestelyissä tai vuorovaikutustilanteissa aiheuttavat stressiä useimmille työntekijöille. Yksilöllistä on ajankohtainen stressiherkkyys: samassa tilanteessa eri ihmiset reagoivat eri tavalla ja samakin ihminen voi reagoida eri tavalla eri elämäntilanteissa. Kun työstressi pitkittyy ja työntekijän voimavarat ehtyvät, puhutaan häiriötilasta nimeltä työuupumus eli burnout.

Burnout ei itsessään ole sairaus, mutta sillä on selkeä yhteys useisiin sairauksiin, kuten masennukseen, unihäiriöihin, päihdeongelmiin sekä stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin. Burnout on krooninen stressioireyhtymä, jolla keho suojaa elimistöä täydelliseltä loppuunpalamiselta pakottamalla hidastamaan tahtia. (Mehiläinen, 2021.) Tilastojen mukaan työuupumus kasvaa iän myötä, silti nuoria tuntuu lähipiirissäkin vaivaavan burnout yhä enenemässä määrin. Olen kuullut puhuttavan milleniaaleista burnout-sukupolvena.

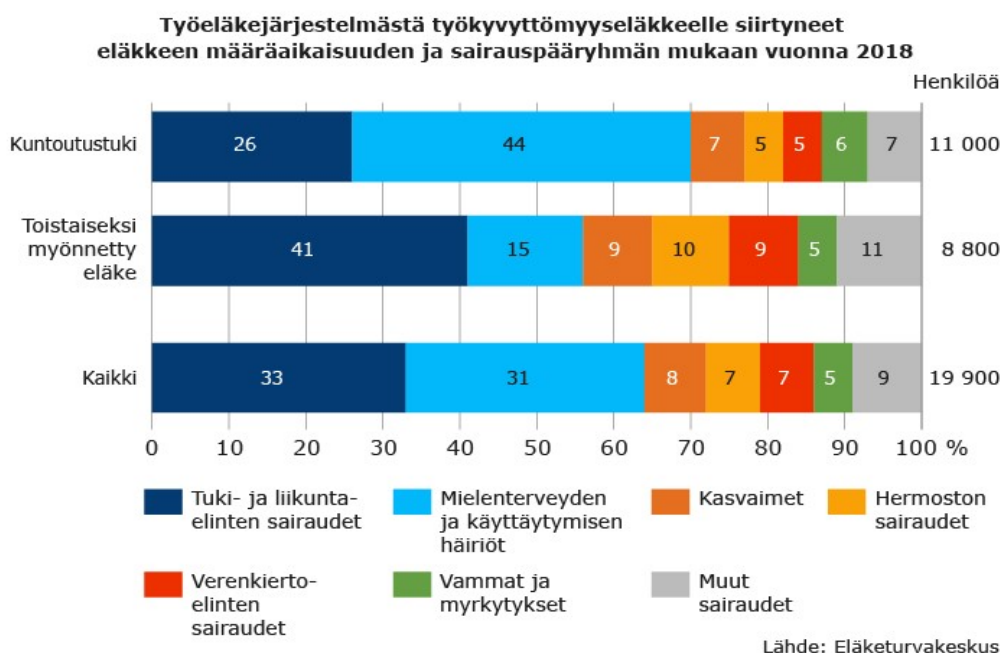
Työuupumuksen yleistymisestä kertoo myös se, että sekä sen ennaltaehkäisyyn että mittaamiseen on tarjolla yhä enemmän vaihtoehtoja. Esimerkiksi älykellot ja –sormukset pystyvät jo mittaamaan ihmisen sydämen sykevälivaihtelua, jolla pystytään arvioimaan kuormituksesta palautumista kotikonstein. (Mehiläinen, 2021 ; Firstbeat, 2021.)

Tutkimusten mukaan etenkin pitkäkestoiseen uupumukseen johtaneella työperäisellä stressillä on yhteyksiä myös muistisairauksiin (Puhti, 2021). Voisi siis kuvitella, että työuupumukseen olisi löydettävä ennaltaehkäiseviä ratkaisuja, jotta työväestö on toimintakykyinen vielä yli 60-vuotiaankin.

3.4.3 Työkyvyttömyys

Vuonna 2018 työkyvyttömyyseläkkeelle jäi Suomessa 19900 henkilöä. Siirtyneiden määrä kääntyi nousuun, sillä vuotta aiemmin luku oli yli 1000 vähemmän. Tämä tarkoittaa seitsemän prosentin nousua, josta neljäsosa kohdistuu alle 50-vuotiaisiin ja puolet 60 vuotta täyttäneisiin. (Eläketurvakeskus) Työkyvyttömyyseläke myönnetään joko toistaiseksi voimassaolevana tai määräaikaisena kuntoutustukena. Kuntoutustuki myönnetään, jos oletuksena on saada palautettua henkilön työkyky ainakin osittain. Kuntoutustuen myöntäminen edellyttää aina joko hoito- tai kuntoutussuunnitelmaa. Kuntoutustukea sai 2018 55 % kaikista eläkkeensaajista. Kuinka moni etenkin näistä voisi palata (palaa) osa-aikatyöhön? Kuntoutustuelle siirtyneistä 44 % oli syynä jokin mielenterveyteen liittyvä sairaus, 25 % tuki- ja liikuntaelinsairaus. 5600 jäi osatyökyvyttömyyseläkkeelle, toisin sanoen tekevät osa-aikatyötä. Ikäryhmittäin katsottuna isoin kasvu kohdistui 25 – 44 -vuotiaisiin sekä 60 vuotta täyttäneisiin. (Eläketurvakeskus, 2019.)

Suurin yksittäinen syy työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen on masennus, jonka perusteella jäi 3500 henkilöä. Heistä naisia oli yli kaksi kolmasosaa ja näistä kolme viidesosa yli 45-vuotiaita. Vuoden 2018 lopussa oli kaiken kaikkiaan 139 000 henkilöä työeläkelakien mukaisella työkyvyttömyyseläkkeellä. Tämä on 6000 henkilöä vähemmän kuin vuotta aikaisemmin. Toisin sanoen vuonna 2018 päätyneitä työkyvyttömyyseläkkeitä oli enemmän kuin uusia alkavia. (Tilastokeskus, 2019.)



Kuvio 5. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen syyt 2018

Mielenterveyssyistä jääetään useimmiten eläkkeelle keskimääräistä arvoa aiemmin, ja myös paluu takaisin työelämään on muihin sairausryhmiin verrattuna harvinaisempaa. Voisiko osa-aikatyöllä ennalta ehkäistä tätä, jotta tarvittavat muutokset tehdään, kun työntekijä vielä on työelämässä eikä vasta silloin, kun häntä yritetään kuntouttaa palaamaan takaisin työelämään?

3.4.4 Downshiftaus

Shifting down eli englannin kielestä suomennettuna vaihteen vaihtamista pienemmälle, käytetään kuvaamaan muutosta etenkin työelämässä siirryttäessä uralla niin sanotusti alaspäin. Muutama vuosi sitten pinnalla ollutta termiä downshiftaus käytetään myös laajemmin kertomaan käytännön arjen yksinkertaistamisesta ja kohtuullistamisesta. (Jarkkola, 2017: 9 - 12.)

Työelämässä downshiftaus voidaan yhdistää uraportaisa alaspäin liikkumisen lisäksi myös työajan lyhentämiseen. Se on nimenomaan yksilön oma valinta ja pyrkimys saavuttaa yksinkertaisempi arki useimmiten niin vähemmällä stressillä kuin pienemmällä

rahallisella tulolla. Isomman palkan sijaan downshiftauksen vauraus perustuu epämateriaalisiin asioihin ja työn ja konkreettisen tavaran sijaan tärkeänä pidetään lisääntyntä vapaa-aikaa, jonka voi viettää perheen, ystävien kuin luonnon parissa. (Hamilton, 2003.)

Työajan lyhentämistä voidaan pitää työelämän kohtuullistamisena ja yhtenä downshiftaamisen osa-alueena. Omaehtoinen työajan lyhennys on päätös uida vastavirtaan maailmassa, jossa kiire ja suorittaminen ovat työyhteiskunnan keskiössä, ja ihmisen asema määrittyy suhteessa palkkatyöhön. Eriarvoisen aseman downshiftaamiseen asettaa tosiasia siitä, että vain parempiosaisilla on varaa valita, millaista työaika tekevät, jos se tiputtaa tuloja samassa suhteessa. (Jarkkola, 2017 : 10-79.)

4 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa syitä lyhyempään työaikaan siirtymisestä sekä tämän myötä koettuja vaikutuksia yksilön hyvinvoinnissa.

Tutkimuksessa pyritään löytämään vastaukset seuraaviin tutkimusongelmiin:

- Miksi lyhyempään työaikaan päädytään?
- Miten lyhyempi työviikko toteutetaan?
- Miten lyhentynyt työviikko vaikuttaa hyvinvointiin?
- Mitä haittoja lyhennetyssä työajassa on?

Tavoitteena on saada tietoa, jota mahdollisesti voidaan hyödyntää ihmisten hyvinvoinnin lisäämisessä. Vaihtoehtoisen työaikakulttuurin esiin nostaminen lisää keskustelua aiheesta ja mahdollisuutena on löytää vaihtoehtoja esimerkiksi kokonaan töistä pois jäännille. Tarvittaessa tutkimuksen antamaa tietoa voidaan jatkojalostaa seuraavissa tutkimuksissa ja hyödyntää myös lakisääteisestä työajasta puhuttaessa. Työelämän laadun parantaminen ja työssä pidempään jatkaminen ovat yhteiskunnallisesti merkittäviä asioita. Tutkimustuloksista saadaan myös viitteitä yleisestä asenteesta työajan pituuteen ja sen lyhentämiseen.

5 Tutkimuksen empiirinen toteutus

5.1 Tutkimuksen menetelmälliset lähtökohdat

Tässä tutkimuksessa on laadullinen tutkimusote. Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä on suotuisa valinta esimerkiksi tilanteessa, jossa aihepiiri on tuntematon ja aihetta käsitellään sellaisenaan, kun haastateltavat tilannetta kuvaavat. Laadullinen tutkimus tutkii käsiteltävää ilmiötä tutkimukseen osallistuvien omasta näkökulmasta, keskittyen ensisijaisesti tutkittavan ilmiön laatuun, ei niinkään sen määrään. (Trochim & Donnelly 2008.)

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus vaatii taakseen hyvän käsityksen tutkittavasta ilmiöstä sekä edellyttää tarkkoja kysymyksiä tutkimusvaiheessa, jotta tiedonkeruu kyselylomakkeella onnistuu. Kvalitatiivinen tutkimus keskittyy muutamaa havaintoyksikköön, joita voidaan laadullisin tutkimusmenetelmin tutkia hyvinkin perusteellisesti. Tutkimustulos on kuitenkin mahdotonta yleistää ja se pätee vain kohdetapauksissa. Kvalitatiivinen tutkimus käyttää sanoja ja lauseita, kun kvantitatiivinen (määrällinen) tutkimus perustuu puolestaan numeroihin. Laadullisen tutkimuksen aineiston analyysivaihe on syklinen ja pyrkii tutkittavan ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen. Verrattuna määrällisen tutkimuksen tiukkoihin tulkintasääntöihin, laadullinen tutkimusmenetelmä tarvitsee aineiston tulkintaa pitkin haastatteluprosessia, jotta tutkija saa varmuuden aineistonsa riittävydestä. (Kananen 2014: 16 – 25.)

Laadullinen tutkimusmenetelmä valikoitui tutkimusmetodiksi kahdesta syystä. Ensinnäkin, tutkimusaiheeni oli sen verran laaja, että halusin vapaan teemahaastattelun keinoin saada haastateltavista irti asioiden useita kulmia. Koin, että valmiiksi laaditut kysymykset ajaisivat vastauksia mahdollisesti haluamaani suuntaan.

Toinen syy laadullisen tutkimusmenetelmän valintaan oli puhtaasti halu päästä out of the box. Tutkija on omimmillaan numeroiden parissa, joten oppimisen kannalta oli järkevää valita vähemmän omalta tuntuva menetelmä tutkimukseen. Kananen (2014)

kiteyttää, että *”...ymmärryksen tuottaa aina laadullinen tutkimus”*, jolloin laadullista tutkimusta voidaan pitää kaikkien tutkimusotteiden perustana.

Laadullinen tutkimus pyrkii ilmiön ymmärtämiseen selittämällä sen koostumusta ja tekijöitä sekä näiden välisiä suhteita. Ymmärryksen johtopäätöksiä syntyy vähitellen teoria ilmiöstä. Kvalitatiivisen tutkimuksen kohdalla ei pyritä ilmiön yleistämiseen ja se tuottaakin selityksen käytännöstä eli empiriasta. Tätä otetta kutsutaan induktioksi, joka on deduktion (teoriasta käytäntöön) vastakohta. Kärjistäen, kvalitatiivinen tutkimus pyrkii ymmärrykseen, kvantitatiivinen yleistykseen. (Kananen, 2014).

Analyysin tarkoitus on luoda yksinkertainen, sanallinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Induktiivisen aineiston analyysi on kolmivaiheinen prosessi, jossa aineisto pelkistetään (redusoidaan), ryhmitellään (klusteroidaan) sekä luodaan (abstrahoidaan) aiheen käsitteet. (Tuomi & Sarajärvi, 2002: 95.)

Tutkittava ilmiö ja itse tutkimus muotoillaan ongelmaksi. Tutkimusongelman ratkaisukeino on käytettävä tutkimusstrategia ja ongelmasta johdetut tutkimuskysymykset. Näihin kysymyksiin saaduilla vastauksilla ratkaistaan itse tutkimusongelma. (Kananen, 2014: 24.)

Tutkimusstrategiaksi valikoitui teemahaastattelu. Tutkimuskysymykset olivat avoimia ja joka haastattelussa erilaisia, sillä jokainen haastateltava ja sitä myötä myös haastattelut olivat yksilöllisiä. Teema (tässä tutkimuksessa työajan omaehtoinen lyhennys) on keskustelun aihe, jonka tarkoituksena on rajata tutkittava ilmiö niin, että tutkija ymmärtää, mistä on kyse. Se myös sanelee yleisluontoiset kysymykset, joita haastattelussa käytetään. Teemahaastattelussa tutkija pysyy pääasiassa hiljaa, mutta keskusteluttaa tutkittavaa käsiteltävästä aiheesta. Haastattelun kulku ei ole tarkkaan strukturoitu, jolloin pystytään vapaasti liikkumaan tietyn aihepiirin sisällä. (Kananen, 2014: 24 – 26.)

Puutteena teemahaastattelussa pidetään etenkin sitä, että haastateltava ei halua tuoda julki henkilökohtaista näkemystään, ja tutkijan on kunnioitettava haastateltavan ratkaisuja, mitä kertoo tai jättää kertomatta (Gibbs 2007: 95). Tässä tutkimuksessa haastateltavat tiesivät tutkittavan aiheen ja osasivat varautua, että syitä omaehtoiseen työajan lyhennykseen kysyttäisiin.

5.2 Tutkimusaineiston hankinta

Sosiaalisen median hyödyntäminen aineistonkeruussa tuntui luontevalta tavalta, ja olihan se jatkumoa kandityölle, jonka tutkija kirjoitti sosiaalisen median hyödyntämisestä rekrytoinnin apuvälineenä. Työelämään vahvasti linkittyvä LinkedIn koettiin turhan etäiseksi tämän tutkimuksen käyttöön, joten aineistonkeruualustaksi valikoitui Facebook. Niinpä tutkijan omalla seinällä julkaistiin ilmoitus, jossa etsittiin haastateltaviksi ihmisiä, jotka ovat omasta tahdostaan lyhentäneet työaikaansa. Muutama haastateltava löytyi myös ilmoitukseen vastanneiden suositusten johdosta. Kohdejoukko valittiin tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksen menetelmää käyttäen, kuten kvantitatiivisessa tutkimuksessa olisi käytetty. Haastattelut toteutettiin tutkijan tyyliin sopien, esimerkiksi infrapunasaunassa, poreammeessa tai kissanpentujen kanssa leikkien. Haastateltavien kanssa koettiin löydetyin juuri hänelle sopiva ympäristö, jolloin haastattelusta tuli tilanteena mahdollisimman rento.

Tutkimusaihe oli herättänyt paljon kiinnostusta ja tutkimusaineistoa oli helppo kerätä. Haastattelut suoritettiin joko kasvokkain face to face -haastatteluina tai puhelimitse. Haastattelut suoritettiin kahden viikon aikana ja olivat kestoiltaan 15 – 65 minuuttia. Kaikki yhdeksän haastattelua nauhoitettiin ja litteroitiin myöhempää analysointia varten. Tiedonkeruumenetelmänä haastattelu on suoraa vuorovaikutusta tutkijan ja tutkittavan välillä (Hirsjärvi et al. 2001:191) ja oli omiaan keräämään talteen aineiston lukumäärän sijaan sen sisällöllisen laajuuden (Vilkka: 2015: 122).

Johdannossa esitetty kvantitatiivinen minitutkimus vapaapäivän ja palkankorotuksen välillä sai alkunsa ajatuksesta kesken tutkimusprosessin. Tutkimus oli helppo toteuttaa, mutta eniten ilahdutti aiheesta syntyneet keskustelut. Sosiaalisen median käyttäjäryhmä tosin hyvin harvoin kattaa esimerkiksi eläkeläisiä, joten tämä täytyy ottaa huomioon vastausten yleistyksessä. Aineisto kerättiin loppuvuodesta 2019. Tutkimukseen tuli yli vuoden mittainen tauko, ja se valmistui vasta keväällä 2021. Haastatteluissa ei vielä näy nykyinen globaali pandemiatilanne, eikä sen aiheuttamat muutokset työmarkkinoilla.

5.3 Tutkittavien kuvailu

Tutkimuksen perusjoukon muodostivat lähes kolmekymmentä lyhennettyyn työaikaan omasta tahdostaan siirtynyttä tai jossain vaiheessa elämäänsä lyhennettyä työaika omasta päätöksestään tehnyttä henkilöä. Tästä joukosta rajasin otannan kymmeneen. Perusjoukosta jäi useampi pois yrittäjäasemansa takia. Yrittäjää ei koske samat työaikalakisäädökset, kuin palkkatöissä olevaa työntekijää. Otantani oli lopulta yhdeksän haastateltavaa, sillä yksi haastateltavistani perui haastattelun useammankin kerran. Haastateltavistani kahdeksan oli naisia ja yksi mies. Ikähaarukka oli 30 - 45 vuotta. Vastaajien iät on luokiteltu ikäryhmiin 20 - 30 vuotta, 30 - 40 vuotta sekä 40 - 50 vuotta. Perusjoukon sukupuolijakauma oli sama kuin otannassani, lähes 90 % oli naisia. Tilastojen mukaan osa-aikatyötä tekevästä 70 % on naisia (SVT, 2020), joten tutkimuksen sukupuolijakauma oli hiukan vääristynyt keskiarvosta.

Kuusi haastateltavista asui pääkaupunkiseudulla, yksi Pirkanmaalla, yksi Keski-Suomessa sekä yksi Pohjanmaalla. Ammattinimikkeitä olivat optikko (joita sattui olemaan peräti kaksi, vaikka Suomen optikkopiirit ovat pienet), suuhygienisti, yliopiston tutkimuspäällikkö, kiipeilyareenan reitittäjä-huoltomies, taloushallinnon asiantuntija, toimittaja, fysioterapeutti sekä näyttelijä-yleisötyöntekijä. Aloja oli edustettuna koulutus, terveydenhoito, esittävät taiteet, taloushallinto sekä journaliikka ja urheilu. Tutkimuksen tulokset eriävät Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA:n ekonomisti Sanna Kurrosen arviosta, että osa-aikatyötä tehdää eniten kaupan alalla sekä majoitus- ja

ravitsemistoiminnassa. Vähiten osa-aikaisia on informaatio- ja viestintäaloilla, rakennus- ja teollisuusaloilla sekä maanpuolustuksessa ja julkisessa hallinnossa. (MTV, 2021.) Vastauksiltaan tutkittava joukko oli yllättävänkin homogeeninen.

Jälkikäteen ymmärsin, että Facebookin käyttäjäryhmä on ikähaarukaltaan sellaista, joka harvemmin on yli 50-vuotiasta. Tämä selittää esimerkiksi sen, miksei haastateltavissa ollut osa-aikatyötä tekeviä eläkeläisiä tai osa-aikatyökyvyttömiä, jonka todennäköisyyden osuus kasvaa iän myötä.

Osa-aikatyötä voi tehdä vakinaisella tai määräaikaisella työsopimuksella, kuten kokoaikatyötäkin (Työaikalaki 2019/872 15 §), mutta tässä tutkimuksessa työn vaikinaisuudella ei ole merkitystä.

	Suku- puoli	Ikä- aarukka	Ammatti	Lyhennyksen toteutus	Keskeisimmät syyt & hyödyt	Lyhennyksen aiheuttamat haitat
A	N	30 – 40	Suuhygienisti	Nelipäiväinen viikko: kolme aamua ja yksi ilta	Lapset. Perheen hyvinvointi. Aikaa asioiden hoitoon arkena, joten ei mene iltoja niihin. Parantunut elämänlaatu	Työyhteisön puuttuminen. Haettu työpaikka jäänyt saamatta, kun toiveena ollut lyhyempi työaika
B	N	40 – 50	Tutkimus- päällikkö yliopistolla, keskiportaan päällikkö	Nelipäiväinen työviikko 2,5v ajan. Nykyisin yrittäjänä eri alalla.	Henkilökohtainen hyvinvointi. Itsensäkehittäminen. Ajatus olla tehokkaampi, kun vähemmän aikaa töissä. Parantunut elämänlaatu	
C	M	30 – 40	Reitittäjä / huoltomies kiipeilyareenalla	Nelipäiväinen työviikko ollut vuoden	Aikaa asioiden hoitoon arkipäivänä, jolloin ei kulu ilta- aikaa niihin. Oma harrastaminen. Hyvinvointi	

					parantunut, olo pirteämpi, kun jää aikaa palautumiseen.	
D	N	40 – 50	Fysioterapeutti	Aina tehnyt lyhennettyä työaikaa. Lapsen kehityksen mukaan kuusituntista tai nelipäiväistä	Kilpaurheilu. Lapsi. Oma hyvinvointi. Fyysinen työ. Mahdollisuus tehdä muutakin päivisin.	
E	N	40 – 50	Toimittaja	Tehnyt aina kolmenelipäiväistä työviikkoa palkkatöissä.	Vapaapäivänä jää aikaa vapaaehtoistyölle ja liikunnalle. Tasapainottelua työn ja jaksamisen kanssa. Mahdollisuus matkusteluun	
F	N	40 – 50	Optikko	Viimeiset viisi vuotta tehnyt nelipäiväistä työviikkoa. Vuorotyö eli myös ilta- ja viikonloppuvuoroja.	Pienet lapset, reissaava mies. Ehtii urheilla ja hoitaa asioita. Saa omaa aikaa, joka heijastuu koko perheen hyvinvointiin.	
G	N	30 – 40	Taloushallinnon asiantuntija, laskuttaja	Uralla ja siirtyminen nelipäiväiseen työviikkoon reilu vuosi sitten.	Opinnot. Jää aikaa muuhunkin. Voin paljon paremmin. Työn mielekkäisyys säilyy. Aikaa säästyy myös työmatkoissa.	
H	N	40 – 50	Näyttelijä - yleisötyöntekijä	Työviikon kokonaistunnit lyhyemmät, työpäivät kaksiosaisen sijaan yksiosaisia ja illat vapaana.	Perhe-elämä. Pari uupumusta taustalla. Alan luonne. Oma jaksaminen ja hyvinvointi.	Työtä olisi enemmän kuin mihin sovitut tunnit riittävät. Saa taistella sen omman riittävyytensä puolesta.
I	N	30 – 40	Sairaanhoidtaja - optikko	Nelipäiväinen työviikko ollut viitisen vuotta.	Opinnot ja lapsi. Jaksaminen, palautuminen, työn tuottavuus ja mielekkäisyys. Vapaa-ajan arvostus.	

Taulukko 2. Haastatteluun osallistuneet ja tutkimuksen keskeiset tutkimusongelmat

5.4 Aineiston analyysi

Teemahaastatteluna kerätty laadullinen aineisto käsiteltiin aihepiireittäin tutkimusongelmien ohjaamina soveltaen induktiivista sisällönanalyysiä. Menetelmänä se on käyttökelpoinen myös pienempien aineistojen kohdalla, mutta myös kritisoitu vastausten tulkinnanvaraisuudesta (Kananen, 2014: 32). Haastattelut litteroitiin nauhoitusten perusteella, ja näistä koottiin excel-taulukko, jossa kuvattiin jokaisen haastattelun pääkohdat. Seuraavassa vaiheessa ryhmiteltiin haastatteluiden vastaukset teemoittain. Vastaukset luettiin useampaan kertaan ja eri perspektiiviä käyttäen. Kuten laadullisessa tutkimuksessa usein käy, tutkimusongelmat muovautuivat tutkimuksen edetessä. Syvempää analysointia varten, kysymättä esimerkiksi jäi, olivatko haastateltavat miettineet työajan lyhentämistä pitkään ja mistä ajatus lyhennyksestä tuli.

5.5 Tutkimuseettisiä näkökohtia

Tutkimusaiheen valinnan lähtökohtana oli sekä omakohtainen empiria että kirjallisuus. Alati kiihtyvä kiireentuntu sekä toisaalta laajalti kasvanut kiinnostus yleistä hyvinvointia kohtaan lisäsivät mielenkiintoa.

Tutkimuksen aihevalinta on jo itsessään eettinen kysymys. Valitessaan on mietittävä, kenen ehdoilla tutkimus tehdään, ja miksi sitä ylipäättään lähdetään toteuttamaan. Tutkimuksen tulee myös aina perustua tutkittavien tietoiseen suostumukseen. (Hirsjärvi ja muut, 2001: 25 - 28.) Tietoinen suostumus tarkoittaa tässä tutkimuksessa hetkeä, jolloin haastateltava on itse ilmoittanut sopivansa perusjoukkoon, ja kun haastattelu on lopulta toteutettu. Suostumuksensa tueksi haastateltavalle vielä kerrottiin ennen haastattelua lisätietoa tutkimuksen tarkoituksesta, tutkimusjoukon koosta sekä tulosten hyödyntämisestä. Yhteistyössä myös korostettiin jokaisen vastaajan anonymiteettiä, eli identiteetin tunnistamattomuutta tutkimuksessa. *”Laadullisessa tutkimuksessa on aina otettava huomioon myös aiheen mahdollinen arkaluonteisuus”* (Hakala, 2016).

Tutkimustulosten julkaisemisen lähtökohtana on avoin, rehellinen sekä objektiivinen raportointi. Koska tutkijalla on aina myös eettisiä velvoitteita, tulisi tutkimuksen tähdätä luotettaviin tuloksiin. Validi mittaustulos kohdistuu siihen, mitä haluttiin tutkia ja on sen lisäksi luotettava sekä tarkka eli reliaabeli. (Hirsjärvi ja muut, 2001.)

6 Tutkimuksen tulokset

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa syitä suomalaisten omaehtoiseen työajan lyhentämiseen sekä tästä aiheutuneita hyötyjä ja haittoja yksilön hyvinvoinnissa. Tulokset esitetään tutkimusongelmien kautta lödettyjen teemojen ympärillä. Haastattelurunko on liitteessä 1.

6.1 Työajan lyhentämisen motiivit sekä koetut hyödyt

6.1.1 Lapset ja perhe-elämä

“Mä suosittelisin lyhennettyä työaikaan etenkin pikkulasten vanhemmille. Arki on aika kovaa. Ruuhkavuodet on aika tiukat. Jokainen meistä, joka on ollu joskus pienen lapsen vanhempi, tietää, että se ei oo helppoo, se on aika rankkaa.”

Yleisin syy lyhennettyyn työaikaan siirtymiseen haastateltavilla olivat lapset. Vastaajista 67 % mainitsi lapset painavimmaksi syykseen työajan lyhentämiseen. Pikkulapsiaika pitkiä työpäiviä ja iltaa syövine harrastuksineen väsyttävät, eikä aika tunnu riittävän kaikkeen. Useampi haastateltava koki jopa laiminlyöneensä aiemmin perhettään, kun työ ja sen tuomat paineet veivät itse työpaikalla käytetyn ajan lisäksi tunteja myös matkoissa ja kotona ajatustyössä.

Etenkin nelipäiväinen työviikko oli suosittu päiväkotikäisten lasten kanssa. Ruuhkavuosien kiireet ja arjen pyöritys koettiin luonnistuvan helpommin, kun jää yksi arkipäivä viikossa esimerkiksi neuvoloiden ja hammaslääkäriaikojen hoitoon. Työajan lyhennyksen koettiin helpottaneen myös kotitöiden hoitoa. Nelipäiväisestä työviikosta on siirrytty viisipäiväiseen, mutta kuusituntiseen työpäivään usein siinä vaiheessa, kun lapset ovat menneet kouluun. Alle kahdeksantuntinen työpäivä helpottaa kouluikäisten vanhempien aikataulujen organisointia.

Tutkimustulokset vahvistavat aiemminkin vallinnutta käsitystä työ- ja perheajan tasapainon tärkeydestä niin töissä kuin vapaa-ajalla jaksamiseen. Esimerkiksi Hamiltonin (2005: 27) mukaan downshiftaamisen painavin syy on perheen kanssa vietetyn ajan lisääminen.

Tutkimuksessa ilmeni myös lyhennetyn työajan parantavan ajankäytön yhteensovittamista, jos puolisoilla on matkatyö. Kotiin yksin jäävälle vanhemmalle jää aikaa myös itselleen ja arjesta toipumiseen, kun kokoaikatyön sijaan on osa-aikatyössä.

Lyhennetyn työviikon koettiin parantaneen työntekijän oman hyvinvoinnin ja jaksamisen lisäksi koko perheen elämänlaatua. Koettiin myös, että aikaa lasten kanssa ei koskaan ole liikaa. Haastatteluista kävi lisäksi ilmi, että jos työaikaa oltiin lyhennetty vasta esimerkiksi toisen lapsen kohdalla, haastateltava toivoi tehneensä sen jo aikaisemmin. Eräs haastateltavista toi esille (esittävien taiteiden) alan haasteellisuuden työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Työpäivästä tulee pakosti joko yli 14-tuntinen tai kaksiosainen, sillä harjoitukset ovat päivisin, näytökset iltaisin. Lyhennetty työaika mahdollisti yksiosaisen työpäivän edes useimpina päivinä.

Kaksi haastateltavista mainitsi lapsettomuuden olevan osasyynä työajan lyhentämiseen, sillä nuoresta iästä huolimatta työura oli ehtinyt olla pitkä ja ilman katkoja, kun ei ollut ollut äitiyslomaa tai hoitovapaata sitä katkomaan. Myös kotieläimet rinnastettiin lapsiin ja perheeseen, sillä koettiin, että niillekin löytyi helpommin aikaa, kun työaika oli normaalia lyhyempi.

6.1.2 Oma aika ja palautuminen

“Mulla on päivisin mahdollisuus tehdä muutakin kuin töitä.”

“No yks syy (työajan lyhentämiseen) on ihan jaksaminen. Jo sillon ennen ku oli lapsia, mulla se työviikko ainakin ottaa sillai koville. Eli palautuminen kestää, että jotenkin ei vaan jaksa kovin hyvin.”

“Mä halusin enemmän aikaa itselleni: itseni kehittämiseen ja niinku semmoseen asioihin, jotka toi mulle henkilökohtaista hyvinvointia. Se myös vaikutti siihen, että halusin tavallaan niinku hitaampaa elämää.”

Henkilökohtaisen hyvinvoinnin lisääminen nousi esille jokaisessa haastattelussa. Yleisesti tiedetään, että jokainen palautuu yksilöllisesti. Elämässä kuormittaa työn ohella moni muukin asia. Sekä keho että mieli tarvitsevat aikaa palautua. Tutkimuksessa selvisi, että lyhyempi työviikko on yksinkertainen keino auttaa palautumisessa. Halu ottaa aikaa itselleen nousi esiin lähes kaikissa haastatteluissa. Osalla tämä oman ajan tarve johtui opiskeluista, kilpaurheilusta tai toiveesta hoitaa arkisia asioita päiväsaikaan, jotta illat jäävät vapaaksi. Puolet vastaajista mainitsi oman ajan tarpeen myös luonnossa liikkumiseen.

Jokainen yhdeksästä haastateltavasta kertoi toiveen lyhennettyyn työaikaan liittyvän tavalla tai toisella terveyteen ja omaan jaksamiseen. Työajan lyhentämisen koettiin auttaneen niin jaksamisessa töissä kuin siitä palautumisessa. Palautuminen koettiin myös erittäin tärkeäksi ennalta ehkäistäessä työuupumusta. Omaa hyvinvointia oltiin kasvatettu etenkin työviikon lyhentymisen suomalla lisääntyneellä vapaa-ajalla, joka käytettiin useimmiten liikkumiseen. Ainoastaan kaksi haastateltavaa mainitsi suoraan kokeneensa uupumuksen tai burnoutin. Kuitenkin lähes 80 prosentissa haastatteluista oli rivien välistä luettavissa tarve tasapainotteluun oman jaksamisen ja riittävyyden kanssa suhteessa työkuormaan. Vaikka uupumus on yleisen keskustelun mukaan tavanomaisempaa kuin koskaan, siitä puhutaan edelleen liian vähän. Päähän iskostettu ajatus suomalaisesta sisusta ajaa suorittamaan ja aina vain eteenpäin jaksamaan, valittamatta. Asioita oman jaksamisen eteen koitetaan tehdä ilman, että maailma ympärillä huomaisi meidän väsyneen.

Työmarkkinoilla on nähty uudenlaisia trendejä, ja esimerkiksi Truss (2012) arvioi tulevaisuudessa työn ja vapaa-ajan välisen eron kaventuvan entisestään. Työltä haetaan

mielekkyyttä, mutta vastapainona pitää olla myös vapaa-aikaa. Työn on joustettava elämän mukaan, ei toisin päin.

Haastatteluista ilmeni myös, että uusille kokemuksille ja *seikkailuille* on jätettävä tilaa. Kokopäiväisen työn koettiin kuormittavan ja vievän aikaa niin, että useita asioita jäisi kokematta. Vapaa-aikaa arvostivat niin lapselliset kuin lapsettomat haastateltavat. Työelämä koettiin uuvuttavana, ja vapaa-ajan merkitys tuntui kasvaneen vuosi vuodelta. Haastatteluissa korostui lyhyemmän työviikon sallima oma aika, joka käytettiin muun muassa siivoamiseen, itsensä kehittämiseen, ulkoiluun tai vapaaehtoistyöhön. Määrittävää ei ole oman ajan sisältö, vaan se, että saa itse valita, mihin ajan käyttää. Tutkimustulos vahvistaa aiempaa näkökulmaa siitä, että Y-sukupolvi arvostaa aiempia sukupolvia enemmän vapaa-aikaansa, ja sillä on suuri merkitys myös työn mielekkääksi kokemisessa (Kultalahti & Viitala, 2014: 119).

Downshiftauksen tai elämän yksinkertaistamisen mainitsi kaksikin haastateltavista. Työajan lyhennys liittyi osana suurempaa muutosta, jolla pyrittiin *leppoistamaan elämää*. Lyhennyksen myötä koettiin stressin vähentyneen ja arjen yksinkertaistuneen, jolloin lisääntyneen oman ajan myötä koettiin myös energian ja ilon elämässä lisääntyneen. Useampi haastateltavista kuvaili oloaan kaikenkaikkiaan energisemmäksi lyhentyneen työajan ansiosta. Mielenkiintoinen yhdistävä tekijä elämän yksinkertaistamisesta puhuneissa haastateltavissa oli molempien alanvaihto psykologian puolelle. Tämä liittyy johonkin sisäiseen tarpeeseen miettiä myös sitä mielen sisäistä maisemaa.

Myös matkustelu nousi yhtenä merkittävänä seikkana esille työajan lyhentämisen motivaattoreissa. Lyhennetty työaika mahdollisti esimerkiksi pidennettyjen viikonloppulomien järjestämisen ilman varsinaisten lomapäivien käyttöä. Jälleen huomataan, että haastattelut suoritettiin loppuvuodesta 2019, jolloin matkustaminen oli vielä mahdollista.

Yksi haastateltavista kertoi nuoruusvuosien kesätyöpaikastaan, jossa oli erilainen työaika kesäisin ja talvisin. Toisin kuin voisi ajatella, työaika ei pidennetty sesonkina, vaan kesäisin samalla palkalla sai tehdä lyhyempää työpäivää. Työnantaja oli ymmärtänyt, että työntekijät ovat tyytyväisempiä, kun jää aikaa töiden jälkeen myös nauttia Suomen kesästä.

6.1.3 Työn mielekkyys ja tehokkuus

“No mä koen, et sekä työn mielekkyys et sen työn tuottavuus on selkeesti parempaa, kun se ei oo sellasta pakkopullaa viitenä päivänä viikossa. Ja sit se on paljon kivempi mennä töihin, kun saa itse vaikuttaa siihen työaikaan ja sen työn määrään.”

“..et mä todennäköisesti pystyn tekemään työtäni paremmin ja jopa tehokkaammin, kun satsaan itseeni sen yhden vapaapäivän verran enemmän.”

Yksi selkeästi pinnalle nousseista teemoista työajan lyhentämisessä oli lyhyemmän työviikon ansiosta kasvanut työmotivaatio. Olon koettiin olevan energisempi lyhyemmän työviikon aikana kuin kokoaikatyössä. Työ myös koettiin mielekkäämmäksi, kun työviikko oli lyhyempi. Mielekäs työ vähentää tutkimusten mukaan stressiä, lisää niin henkisen kuin fyysisen terveyden tunnetta sekä parantaa niin toimintakuntoa, suorituskykyä kuin työntekijän hyvinvointia (Hyland, Lee & Mills, 2015: 595). Työn pitäisikin tarjota mielekkyyttä, jotta työntekijä sitoutuu ja on mahdollisimman tuottava, kirjoittaa Järvinen (2014: 10) ja jatkaa korostamalla parhaimman hyödyn saavutettavan, kun työntekijä kokee olevansa arvokas ja osa kokonaisuutta, yhteisöä (2014: 35).

Työn mielekkyyttä haastateltavat kuvasivat esimerkiksi sillä, että työpaikalle meno neljänä päivänä viikossa tuntui huomattavasti miellyttävämmältä viiden päivän sijaan. Haastateltavat kokivat, että antamalla suostumuksensa tehdä lyhyempää työaika, työnantaja kuuntelee heitä ja heidän toiveitaan. Joustavuus työajan suhteen koettiin arvostukseksi. Johtopäätöksenä voidaan siis todeta, että vapaudella valita ja päättää

omista työajoistaan, pystytään myös vaikuttamaan työn mielekkyyteen ja sen tehokkuuteen.

Useampikin haastateltava nosti esiin ennakkoinnin. Lyhennetyt työviikon avulla arvioitiin jaksettavan pidempään työelämässä, jolloin alati nouseva eläkeikä olisi realistisempi ja työelämässä todella pärjättäisiin sinne saakka. Etenkin nelipäiväisen työviikon sallima kolmipäiväinen viikonloppu koettiin parhaana mahdollisena tapana palautumiseen. Työajan lyhentämisellä apua kokonaiskuormitukseen.

Tulokset tukevat Viertiön ym. (2019) näkemystä siitä, että henkinen kuormittavuus väheni, kun lakattiin ajattelemasta töitä kotona ja toisaalta olo koettiin energiseksi lasten kanssa ollessa, kun työmäärä oli töissä sopiva. Sutelan (2015) mukaan työviikon pituudella on selvä yhteys hyvinvointiin kotona, sillä pitkien työpäivien jälkeen arkiset askareet, kuten siivous ja ruoanlaitto tuntuvat epämiellyttäviltä.

Yksi haastatelluista kertoi erään hänen entisen esimiehensä ymmärtäneen, että hoitovapaalta palaavat, osa-aikaista työviikkoa tekevät (äidit) ovat parhaita työntekijöitä koskaan. Nämä kyseiset kultakimpaleet ovat olleet kotona pienen lapsen kanssa, nauttivat tauon jälkeen työstään enemmän kuin koskaan ja osaavat aiempaa paremmin organisoida ja ratkaista ongelmia olemalla vielä tehokkaampi kuin kokoaikatyötä tekevät.

6.1.4 Taloudellinen puoli

”...elämässä muuttu paljon asioita ja prioriteetit ja arvot jossain määrin meni uusiksi.”

”Et kokee kyllä olevansa jollakin tapaa tosi etuoikeutettu et pystyy tekemään näin (nelipäivästä työviikkoa), eikä oo sillai taloudellisia huolia.”

Kahdeksan yhdeksästä haastatellusta oli tyytyväinen taloudelliseen tilanteeseensa, vaikka se työajan lyhentämisen myötä oli tarkoittanut mahdollisesti myös palkkatulojen tippumista. Tutkimuksen tulos myötäilee Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen sekä

Eurostatin Labour Force Surveyn pohjalta tehtyyn selvitykseen *Koettu hyvinvointi erilaisissa työsuhteissa ja työelämän ulkopuolella*, jonka mukaan omasta halustaan osa-aikatyötä tekevät ovat taloudelliseen tilanteeseensa lähes yhtä tyytyväisiä kuin kokoaikaiset työntekijät (Sitra, 2015).

Paras tilanne oli haastatellulla, joka oli aloittanut uuden työn heti alkuun *normaalia* lyhyemmällä työajalla ja samalla kuukausipalkalla, jota oli saanut aiemmin kokoaikatyössään. Yksi haastatelluista puolestaan tasapainoitti nelipäiväistä työviikkoa kolmen päivävuoron lisäksi yhdellä iltavuorolla. Työajan lyhennystä oli hyödynnetty myös tilanteessa, jossa työntekijälle oli tarjottu palkankorotusta. Eräs haastatelluista esitti toiveen, että saisi tulevaisuudessa tehdä neljässä päivässä 40 tuntia töitä ja nykyistä enemmän palkkaa. Hän koki, että tehdyt työtunnit pysyisivät näin toteutettuna sovitus, eivätkä menisi jatkuvasti ylitöiden puolelle.

Haastatelluista kumpusi kiitollisuus siitä, että pystyy tekemään lyhennettyä työviikkoa. Taloudellisen tilanteen koettiin olevan tasapainossa esimerkiksi pitkän työuran seurauksena, tai siksi, ettei haastatellulla ole lapsia tai autoa. Myös puolison taloudellinen tuki mainittiin useammassakin haastattelussa. Osa koki käytettävän rahasumman olevan suunnilleen samaa luokkaa, mitä se oli ollut kokoaikatyön aikoihin. Tämän selittää osittain Suomen progressiivinen verotus, mutta myös se, että työajan lyhennyksen myötä oltiin tietoisesti luovuttu menoista ja elämää yksinkertaistettu siltäkin osin.

Taloudellisesta tilanteesta sekä sen riittävydestä kysyttäessä vauraudeksi laskettiin muukin kuin rahallinen tulo. Lisääntyneen vapaa-ajan arvostus koettiin huomattavasti suuremmaksi kuin pidemmästä työviikosta saatu rahallinen hyöty. Lyhennetyt työajan ansiosta jääneen ajan käyttäminen opiskeluun koettiin mahdollistavan uralla liikkumista ja jopa alan vaihtoa, joka koettiin vauraudeksi sekin. Jokainen yhdeksästä haastateltavasta toi kuitenkin tärkeimpänä seikkana esiin sen, että vaikka palkkataso olisi tippunut, kasvanut hyvinvointi ja elämäntyytyväisyys olivat kasvaneet senkin edestä.

Eniten ymmärryksen haasteita nostatti palkkaus esittävässä taiteissa (haastateltava nimikkeeltään näyttelijä-yleisötyöntekijä), joka on alana jo hyvin projektiluontoista ja matalapalkkaista. Hyvin harva näyttelijä pääsee kohuedian otsikoissa välkkyviin vuosituloihin. Luovilla aloilla töitä tehdäänkin intohimosta, ei rahasta. Haastateltu kertoi, että saman teatterin sisällä palkkaus on sama, tekeekö sitten yhtä vai kuutta projektia samaan aikaan. Usein kaupungissa on vain yksi ammattiteatteri, jolloin työnantajalla on valta valita työntekijänsä. Alan palkkaushaasteista huolimatta haastateltava oli kuitenkin tyytyväinen nykyiseen tilanteeseensa, jossa on saanut läpi lyhennetyn työajan, ja tekeekin lyhyemmän työviikon entistä suuremmalla intohimolla.

Tutkimuksesta nousi esille yllättävä seikka. Useampikin työajan lyhennystä tehneistä oli opiskellut myös aikuisiällä. Lyhyemmästä työajasta aiheutunut *normaalina* pienempi palkka ei koettu enää kynnyksymykseksi, kun taustalla oli ollut myös opiskelijabudjetti – oli se sitten opintotuki tai aikuiskoulutustuki. Voisikin ajatella, että pienemmistä tuloista on helpompi siirtyä lyhennetyn työajan myötä pienempään palkkaan. Eläkkeen kertymisen pieneneminen pudonneen palkkatason myötä mietitytti muutamaa haastateltavaa.

Tutkimustuloksista on pääteltävissä myös omaehtoisesti osa-aikaista tekevän iän vaikutus. Etenkin taloudellisesta näkökulmasta syyn työajan lyhentämiseen on oltava painava. Toisaalta ikä ja takana olevat työvuodet ovat myös tasapainottaneet taloudellista tilannetta, jotta lyhennys ja mahdollinen palkkatason tippuminen olisi edes mahdollista.

6.2 Työajan lyhennyksen toteutus

“Se et on yhden päivän ylimäärästä kotona. Mä palauhin aivan toisella tavalla työviikosta ja maanantaina tuntu, kun meni töihin et oon valmis ihan uudella lailla siihen työviikkoon.”

“..multa EI vähennetty mitään tehtäviä. Multa vähennettiin vaan työaika ja palkkaa.”

Verrattuna kuusituntiseen, mutta viisipäiväiseen työviikkoon, nelipäiväisen työviikon etuina katsottiin palautumisen lisäksi säästöt työmatkakuluissa ja -ajoissa. Etenkin pääkaupunkiseudun ruuhkaliikenteessä, kahden tunnin säästö vapaapäivän työmatkajassa koettiin erittäin hyväksi eduksi.

Tutkimustulokset voidaan karkeasti jakaa kahtia sen perusteella, jäävätkö työt niin kutsutusti työpaikalle vai tulevatko mukaan kotiin. Sairaanhoitaja, suuhygienisti, optikko, näyttelijä, fysioterapeutti ja kiipeilyareenan reitittäjä tekevät ennalta suunnitellun vuoronsa ja lähtevät kotiin. Päivät saattavat joskus venyä, mutta pääsääntöisesti työkuorman jakamisen vastuu on vuorosuunnittelijalla. Sen sijaan asiantuntijarooleissa, kuten yliopiston tutkimuspäälliköllä tai taloushallinnon asiantuntijalla on vastuu itse itsestään. Näissä rooleissa haastateltavien mukaan korostui oman ajankäytön tehostamisen tarve, sillä työajan lyhentämisen seurauksena työtehtävät eivät vähentyneet, ainoastaan töihin käytettävä aika sekä työstä saatava palkka pienenivät. Itseohjautuvuus sekä itsensä johtaminen puolestaan tulivat esiin jokaisella haastatellulla. Vaikka yhdelle ehdotus lyhennyksestä oli tullut työnantajan puolelta, jokainen haastateltavista kertoi työnantajalta saadun tuen olleen olematon. Työajan lyhennyksestä oli pidettävä itse kiinni, jottei päivät venyneet yli sovitun.

6.3 Mahdolliset haittavaikutukset lyhennytyssä työajassa

Yksikään haastatteluun osallistuneista ei ollut vähentänyt työtehtäviään tai niiden määrää työajan lyhentämisen yhteydessä. Osa oli aloittanut uuden työn heti osaikaisena, jolloin työmäärän pienentämiseen ei ollut tarvetta. Tutkittavista neljä kertoi työmäärän pysyneen täysin samana kuin työajan ollessa 100 prosenttia. He kuitenkin kokivat pystyvänsä itse suunnittelun ja aikatauluttamisen keinoin tehostamaan omaan tekemistään niin, että viiden päivän työt tuli tehtyä neljässä päivässä.

Tunne työyhteisön puuttumisesta oli tosin eräällä haastateltavalla yksi useasta syystä lyhentää työaikaansa. Haastattelusta saattoi tulkita tunteen yksinäisyydestä ja yhtenäisen työkuulttuurin puuttumisesta. Sama haastateltava kertoi, että uutta työtä haettaessa paikka jäi mahdollisesti saamatta siksi, että toiveena oli lyhennetty työaika. Tätä ei tosin koettu isoksi haasteeksi, sillä oli löytynyt myös nopeasti työnantaja, joka suostui pyydettyyn, lyhyempään työaikaan.

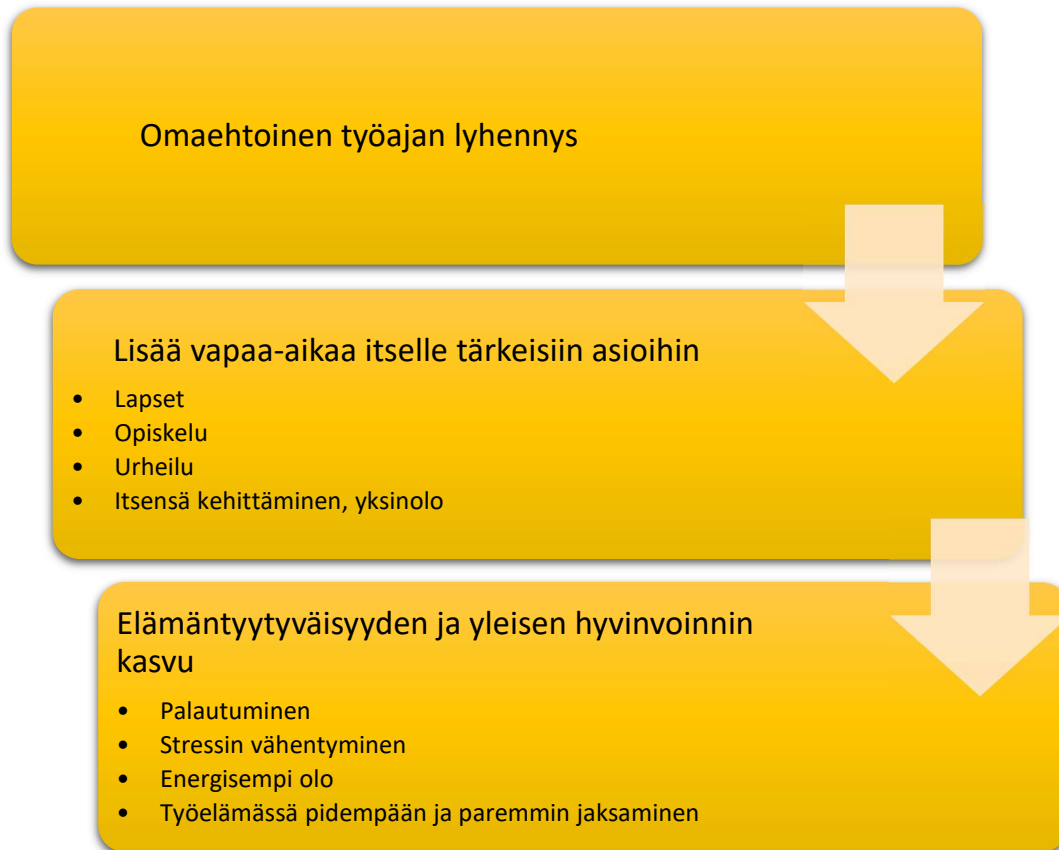
Varsinaisia haittoja työajan lyhennyksestä johtuen ei heikomman taloudellisen tilanteen lisäksi mainittu muita. Tutkimuksesta ilmeni, että yleisin haaste, joka tuli ilmi kolmasosalla haastatelluista, oli jatkuva selittämisen tarve työajan lyhentämiseen. Tämä koettiin henkisesti uuvuttavana taisteluna, joka aiheutti myös häpeän tunnetta.

Verratessa tämän tutkimuksen tuloksia aiempaan tietoon, voidaan todeta, että asiantuntijoilla työ ja vapaa-aika sekoittuvat ja töitä jatketaan usein varsinaisen työajan jälkeen. Tämä aiheuttaa uupumusta ja tyytymättömyyttä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. (Sutela & Lehto, 2014). Työajan lyhennys ei kaikille sovi, vaikka se työnantajan puolelta järjestäisikin. Yksi haastatelluista kertoi kollegastaan, joka oli saanut lisästressiä jo haastateltavan ajatuksesta lyhentää työaikaansa. Lyhentyneellä työajalla ei ole voimaannuttavaa seurausta, jos stressi tekemättömistä töistä kulkee mukana vapaa-ajalla.

6.4 Yhteenveto tuloksista

Omaehtoisesti työaikaansa lyhentäneillä on enemmän aikaa itselle tärkeisiin asioihin ja heidän elämäntyytyväisyytensä on aiempaa korkeampi. Lyhennetyt työajat koettiin auttaneen etenkin pikkulapsiarjen ja työelämän yhteensovittamisessa sekä oman jaksamisen parantamisessa. Olo koettiin energisemmäksi, kun aikaa jäi töiden lisäksi muuhunkin. Lyhennetty työaika paransi niin työntekijän omaa elämäntyytyväisyyttä, mutta sen positiivisten vaikutusten koettiin leviävän niin kotiin kuin töihin, kun työmotivaatio ja –tehokkuus olivat korkealla.

Tutkimuksen keskeiset havainnot on esitetty alla olevassa kaaviossa.



Kuvio 6. Tutkimuksen keskeiset havainnot.

7 Johtopäätökset ja pohdinta

7.1 Johtopäätökset

“Kun on niin järjetön kiire kaikkialla: töissä, kotona, harrastuksissa..”

“Sit kun jotenkin nyt on kauhean tärkeitä olla kuormittunut ja kauhean tärkeitä olla tosi stressaantunut nykypäivänä.”

“On ikäänkuin trendikästä, että suoritat itsesi piippuun.”

Yllä mainitut sitaatit kiteyttävät erinomaisesti tämänhetkisen maailmankuvan, jossa päivittäinen kiireen tuntu ja negatiivinen ylisuorittaminen koetaan jopa houkuttelevana. Tässä tutkimuksessa vastaajat olivat yksimielisiä siitä, että työajan lyhennys toi huomattavasti enemmän hyötyjä kuin haittoja heidän elämäänsä, ja olivat kaikki halukkaita jatkamaan lyhennettyä työaika, kunhan taloudellinen tilanne sen sallii. Jokainen vastaaja tosin toi esille myös tilanteen muutosherkkyyden. Vakinaisissa, kokoaikaisissa työsuhteissa on oltava maininta enintään 26 viikon määräaikaisesta, osa-aikaisesta “kokeilusta”. Tilanne niin työnantajalla kuin työntekijällä itsellään saattaa muuttua nopeastikin. Tämän todisti jo koronavirus.

Työhön sitoutuminen ei automaattisesti tarkoita enää ylipitkiä työpäiviä. Jatkuvaa kiireentuntua osataan kyseenalaistaa ja ainakin jo tiedostaa mahdollisten työaikavaihtoehtojen olemassaolo.

“Mä sanoisin, että lyhennetty työaika olisi lääke moneen asiaan.”

Työajan lyhennyksellä olisi mahdollista saada apua moneen eri elämäntilanteen aiheuttamaan haasteeseen ja etenkin yksilön kokonaisuormitukseen. Näyttäisi siltä, että lyhennettyä työaika tekevät työntekijät ovat motivoituneita, tekevät itsenäisesti myös työyhteisöä helpottavia ratkaisuja ja kokevat hyötyvänsä työaikajärjestelystä myös ajankäytössään ja tehokkuudessaan. Mahdollisuudella vaikuttaa omiin työaikoihinsa on selkeä yhteys elämäntyytyväisyyteen. Lyhennetty työaika ei sovi kaikille, mutta sen

mahdollistaminen opettaisi yhä useampia itsestähuolehtimiseen ja oman kehon kuunteluun.

Parhaimmillaan osa-aikaisuus on omaehtoinen valinta ja työaikajouaston muoto, jolla saa työn ja muun elämän tasapainoon. Ja tasapaino onkin se salaisuus, jolla myös työurat saataisiin kestäväksi. Käsitteetkin muuttuvat ajan saatossa. Jos osa-aikatyö yleistyy enemmän kuin koko-aikatyö, myös tilastollinen, keskimääräinen viikkotyöaika lyhenee.

7.2 Käytännön suosituksia

Kuten tutkimuksesta selvisi, ehdotus työajan lyhentämiseen tuli pääsääntöisesti aina työntekijän puolelta. Jokainen vastaajista korosti, että työajan lyhentämisestä tulisi puhua enemmän, jotta sitä osattaisiin ajatella vaihtoehtona koko-aikatyölle, sairauslomalle tai kokonaan töistä poisjättäytymiselle. Näkisinkin, että myös työnantajan pitäisi osana työhyvinvointia osata aktiivisemmin tarjota erilaisia vaihtoehtoja myös työntekijän työaikaan. Yleensä osa-aikaisuutta tarjotaan yrityksen resurssinäkökulmasta, ei siksi, että se palvelisi työntekijän sen hetkistä elämäntilannetta parhaiten. Työnantajien tietoisuutta osa-aikaisista vaihtoehtoista tulisi lisätä.

Työajan lyhentämisestä aiheutuvaa resurssipulaa voisi erilaisin kokeilun keinoin korvata vuokratyöllä. Uuden työntekijän palkkaaminen on yritykselle kalliimpaa kuin tuntien jakaminen nykyisten työntekijöiden kesken, mutta uskaltaisin väittää, että pitkällä aikavälillä kalliimmaksi tulee se, että työntekijät uupuvat, ovat tehottomia ja jäävät lopulta kokonaan pois töistä. Etenkin asiantuntijatyössä on huomattu, että kuudessa tunnissa ehtii ajankäytön tehostuksella tehdä kahdeksan tunnin työt, joten työajan lyhennyksestä aiheutuva paikattava aukko ei edes vastaisi 20 prosenttia. Näin ollen vuokratyön hinta voisi olla jopa suhteessa edullinen vaihtoehto, ja sillä saataisiin luotua lisää työpaikkoja.

On myös huomattu, että usein oman aseman vakiinnuttaminen työmarkkinoilla ja pikkulapsivaihe osuvat perheissä samaan aikaan. Työnantajien perhemyönteisyys työaikajoustoissa helpottaisi monen pienen lapsen vanhempaa ja tältä osin parantaisi myös lasten hyvinvointia.

Etäjohtaminen nousi vuonna 2020 globaalin maailmantilanteen vuoksi yhtäkkiä johtamisen kuumimmaksi trendiksi. Suhteiden luominen, viestinnän tärkeys ja etenkin luottamus korostuvat etäjohtamisessa, mutta samat palaset lisäksi myös eri työaikavariaatioiden johtamiseen. Tutkimustuloksissa näkyi selvästi työnantajien kyvyttömyys tukea tai johtaa kokoaikaisesta osa-aikaiseen siirtynyttä työntekijää. Jo pienillä teoilla on isoja vaikutuksia. Jos työntekijä kokee kerta toisensa jälkeen joutuvansa perustella haluaan tai tarvettaan tehdä osa-aikaista työviikkoa – vaikka uuden työaikalakimuutoksen myötä siihen ei enää edes tarvita sen kummallisempaa syytä – vaikuttaa se varmasti myös työmotivaatioon. Kyky kuunnella ja aistia jopa ennakkoon työntekijöiden tarpeita, on yksi esimiehen tärkeimmistä kyvyistä.

7.3 Jatkotutkimusideoita

Kuten tutkimus osoitti, työajan lyhentämisellä on suuri merkitys niin työn mielekkyyteen, työssä viihtymiseen, jaksamiseen kuin palautumiseen. Työn imua on tutkittu erilaisista näkökulmista. Esimerkiksi Pallas (2019) tutki työntekijöiden työn imua vahvistavia ja uhkaavia tekijöitä työn muutoksessa. Ryytänen ja Simonen (2018) puolestaan tutkivat johtamisen vaikutusta työntekijöiden kokemaan työn imuun. Työn imua voisi tutkia myös omaehtoisen osa-aikaisuuden tuomana hyötynä yksilön voimavaroissa.

Työajan lyhentäminen on yksi työaikajouston muodoista. Työnantajat tavoittelevat joustavilla työajoilla liikkuumavaraa sopeuttaa henkilöstön työpanos työn määrän vaihteluun. Työntekijän puolelta työaikajousto perustuu useimmiten juuri haluun lyhentää työaikaa jostain tietystä syystä. Työaikajohtaminen on suhteellisen uusi johtamisen osa-alue, jolla pyritään hallitsemaan työaikajoustojen kielteisiä seurauksia ja

edistämään työssä jaksamista. (Aro, 2008.) Työaikajohtamista voisi tutkia osa-aikaisten työntekijöiden osalta juurikin omaehtoisen työajan lyhennyksen osalta. Tilannehan on kaiken kaikkiaan hyvin erilainen, lyhennetäänkö työaikaasi pakosta vai omasta tahdosta.

Osa-aikaisuus on perinteisesti yhdistetty etenkin matalapalkkaisella alalla työskenteleviin naisiin, mutta tämän tutkimuksen myötä voidaan kyseenalaistaa edellä mainittu stereotypia. Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista tutkia, kuinka moni suomalaisista osa-aikaisista työntekijöistä työskentelee omasta tahdostaan osa-aikaisena, missä asemassa he työskentelevät ja onko työnantajana yksityinen taho vai kunta? Vastentahtoisesti osa-aikatöitä tekevien, alityöllisten, osuutta mitataan osana työmarkkinoiden työttömyys- ja työllisyysasteen tilaa. Teoreettisesti siis löytyy mittaustuloksia omaehtoisesti osa-aikatyötä tekevistä.

Tässä tutkimuksessa käsiteltiin hyvinvointia ja elämänmuutosta yksilön kannalta. Eräs jatkotutkimusidea olisi makrotason tutkimus yhteiskunnan säästöistä, jos suomalaisten hyvinvointia parannettaisiin lyhentämällä tiettyjen alojen yleisesti sovittua työaika. Parhaassa mahdollisessa skenaariossa työttömyys pienenis, tehokkuus kasvaisi ja säästettäisiin esim. mielenterveys-, sairausloma- ja sairauseläkekuluissa. Mitä burnout ja uupuminen maksaa yhteiskunnalle? Vaikuttavatko edellä mainitut asiat esimerkiksi syntyvyyteen?

Millaiset yritykset olisivat valmiita panostamaan siihen, että työntekijä saa tehdä haluamaansa työaika, vaikka se tarkoittaisi uuden lisätyövoiman palkkausta ja lisäkuluja, koska sivukulut ovat niin suuret?

Lähteet

- Alamursula, L. (2006). *Employee worktime control and health*. Väitöskirja, Oulun yliopisto, Oulu. Noudettu 11.4.2021 osoitteesta <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9514282183.pdf>
- Anttila, T. (2005). *Reduced working hours: reshaping the duration, timing and tempo of work*. Väitöskirja, Jyväskylän Yliopisto, Jyväskylä. <http://urn.fi/URN:ISBN:951-39-2117-4>
- Aro, P. (2008). *Liikkeenjohdon joustavuuskäsitykset*. Lisensiaatintutkielma, Vaasan Yliopisto, Vaasa. Noudettu 23.5.2021 osoitteesta https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/410/osuva_3372.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Blomgren, Jenni. (2021). Kelan Tutkimusblogi. Noudettu 19.5.2021 https://www.kela.fi/ajankohtaista-henkiloasiakkaat/-/asset_publisher/kg5xtoqDw6Wf/content/sairauspoissaolot-kaantyyvat-laskuun-koronavuonna-2020
- Dunn, M. (2018). *Who chooses part-time work and why?* Monthly Labor Review: MLR; Washington: 1-25. Noudettu 12.12.2020 osoitteesta <https://www-proquest-com.proxy.uwasa.fi/docview/2016966039?pq-origsite=primo>
- Eläketurvakeskus. (2021). *Työeläkkeensaajat vuonna 2020*. Noudettu 28.2.2021 osoitteesta <https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ennusteet/tilastot/elakkeensaajat/tyoelakkeensaajat/>
- Eläketurvakeskus. (2019). *Tutkimuksia eläkeläisten toimeentulokokemuksista ja taloudellisesta hyvinvoinnista* (s. 137-156). Noudettu 12.2.2020 osoitteesta <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138465/Tutkimuksia-elakelaisten-toim%20%20eentulokokemuksista-ja-taloudellisesta-hyvinvoinnista.pdf?sequence=1>
- EU työaikadirektiivi 4.11.2003/88/EY, Euroopan Parlamentin ja Neuvoston direktiivi. Euroopan Unioni. Noudettu 27.4.2021 osoitteesta <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=RO>

- EVA. (2020). *Työn verotuksen keventäminen ja kotitalousvähennyksen kasvattaminen parantaisivat naisten työmarkkina-asemaa*. Noudettu 1.5.2021 osoitteesta <https://www.eva.fi/blog/2020/08/28/tyon-verotuksen-keventaminen-ja-kotalousvahennyksen-kasvattaminen-parantaisivat-naisten-tyomarkkina-asemaa/>
- Firstbeat. *Hyvinvoinnin ammattilaisen opas*. Noudettu 15.5.2021 osoitteesta <https://content.firstbeat.com/hyvinvoinnin-ammattilaisen-opas>
- Frauenknecht, R. (2020). *Omaehtoisesti osa-aikainen. Vapaaehtoinen osa-aikatyö taide- ja kulttuurialalla*. Opinnäytetyö, Metropolia Ammattikorkeakoulu, Helsinki. Noudettu 1.5.2021 osoitteesta https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/340510/Rosa_Frauenknecht.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Gibbs, G. (2009). *Analyzing Qualitative Data*. London: Sage Publications Ltd. <https://dx.doi.org/10.4135/9781849208574>
- Haataja, A., Kauhanen, M. & Nätti, J. (2011). *Underemployment and part-time work in the Nordic countries*. Online working papers 31/2011. <http://hdl.handle.net/10138/28810>
- Haka, T. (2016). *Eettisyys laadullisessa tutkimuksessa - tutkijan näkökulma*. Pro-gradu –tutkielma, Tampereen yliopisto, Tampere. Noudettu 18.3.2021 osoitteesta <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100284/GRADU-1481615633.pdf?sequence=1>
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos. ISBN 9789522610997
- Hamilton, Clive (2003). *Downshifting in Britain A sea-change in the pursuit of happiness*. Discussion Paper Number 58. The Australia Institute. Noudettu 19.5.2021 osoitteesta http://www.tai.org.au/sites/default/files/DP50_8.pdf
- Headley, B. & Wooden, M. (2004). *The Effects of Wealth and Income on Subjective WellBeing and Ill-Being*. Economic Record, 80(S1), (s. 24–33).
- Heikkilä, A. (2006). *Yhteisöllisyys työaika-autonomiaa toteuttavissa työyksiköissä työntekijöiden kokemana*. Pro-gradu –tutkielma, Tampereen yliopisto, Tampere. Noudettu 29.3.2021 osoitteesta <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/93583/gradu01178.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Helander, S. & Hievanen, S. (2017). *Työhyvinvoinnin jäljillä – Kartoittamismenetelmällä kohti hyvinvoivaa työyhteisöä*. Opinnäytetyö, Turun Ammattikorkeakoulu, Turku. Noudettu 22.4.2021 osoitteesta <https://core.ac.uk/download/pdf/84795426.pdf>
- Henkilötietolaki* (1999/523). Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/1999/19990523>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2001). *Tutki ja kirjoita*. Tummavuoren Kirjapaino Oy. Vantaa. ISBN 9512646188
- Hong, G. H., Kóczán, Z, Lian, W. & Nabar, M. (2018). *More Slack than Meets the Eye?* Recent Wage Dynamics in Advanced Economies, IMF Working Paper. Noudettu 2.4.2021 osoitteesta <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2018/03/09/More-Slack-than-Meets-the-Eye-Recent-Wage-Dynamics-in-Advanced-Economies-45692>
- Hyland, P. K., Lee, A. R. & Mills, M. J. 2015. *Mindfulness at Work: A New Approach to Improving Individual and Organizational Performance*. Industrial and Organizational Psychology. Volume 4, Issue 8. United Kingdom: Cambridge Journals, 576 – 602. Noudettu 15.4.2021 <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2018/03/09/More-Slack-than-Meets-the-Eye-Recent-Wage-Dynamics-in-Advanced-Economies-45692>
- Häikiö, J. (2007). *Elämäntyytyväisyyden selittäminen: työ- ja ihmissuhdetavotteiden ulottuvuudet, taloudellinen tilanne ja aiempi elämäntyytyväisyys: pitkäikäisy tutkimus*. Pro gradu –tutkielma, Jyväskylän Yliopisto, Jyväskylä. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:juu-200805165329>
- Ilmarinen. *Työpaikallasi on varhaisen tuen käytännöt sinua varten*. Noudettu 29.4.2021 osoitteesta <https://www.ilmarinen.fi/tyokyky/varhainen-tuki/tyontekija/>
- Jarkkola, R. (2017). *Pientä elämää. Perheellisten downshiftaajien elämäntavasta ja arjen valinnoista*. Pro gradu – tutkielma, Tampereen Yliopisto, Tampere. Noudettu 11.5.2021 osoitteesta <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/102495/1512656472.pdf?sequence=1>
- Järvinen, K. (2014). *Työn mielekkyyden johtaminen. Käytännön opas*. Talentum. Helsinki. ISBN 9789521421105

- Kaartti, N. & Korvela, P. (2014). *Aika- ja perhekäsitykset ruuhkavuosien määrittäjänä.* (s 146-147). Kuluttajatutkimuskeskuksen kirjoja, Nro 9, Vuosikerta 2014. Kuluttajatutkimuskeskus. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/153029/07%20Kaartti_Korvela.pdf?sequence=7&isAllowed=y
- Kainulainen, S. (2018). *Tulojen ja onnellisuuden välinen yhteys Suomessa.* Kansantaloudellinen aikakausikirja. 114 vsk. Noudettu 13.3.2021 osoitteesta https://www.taloustieteellinenyhdistys.fi/wp-content/uploads/2018/03/KAK_1_2018_176x245_WEB-59-72.pdf
- Kananen, J. (2014). *Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä.* Suomen Yliopistopaino. Jyväskylä. ISBN 9789518303285
- Kela. *Osittainen hoitoraha.* Noudettu 27.4.2021 osoitteesta <https://www.kela.fi/osittainen-hoitoraha/>
- Kela. *Osasairauspäiväraha.* Noudettu 27.4.2021 osoitteesta <https://www.kela.fi/tyonantajat-osasairauspaivaraha>
- Keva. *Eläkeuudistus 2017.* Noudettu 13.4.2021 osoitteesta <https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/tietoa-elakkeista/elakeuudistus/>
- Kinnunen, S., Mäkikangas, A., Mauno, S. & Rantanen, J. (2012). *Työssä koetun tarmokkuuden, uupumusasteisen väsymyksen ja palautumisen väliset yhteydet työviikon aikana.* <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1561416>
- Kola, J. (2012). *Yksilön hyvinvointi työssä. Henkilöstökysely: Kokkolan Halpa-Halli Oy.* Opinnäytetyö, Keskipohjanmaan ammattikorkeakoulu. Noudettu 20.3.2021 osoitteesta https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/47294/Kola_Johanna.pdf?sequence=1
- Koli, A. (2014). *Työn mieltä etsimässä. Työhyvinvoinnin edistäminen ammatinopettajan työssä.* Väitöskirja, Helsingin Yliopisto, Helsinki. Noudettu 23.3.2021 osoitteesta <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/136495/ty%C3%B6nmiel.pdf?sequence=1>

- Kokko, A. (2013). *Perheystävällinen työpaikka Hankkeen loppuraportti*. Väestöliitto. ISBN 9789522261274. Noudettu 3.5.2021 osoitteesta <https://docplayer.fi/2415225-Perheystavallinen-tyopaikka.html/>
- Kultalahti, S. & Viitala, R. (2014). Vaasan Yliopiston julkaisuja. *Henkilöstöjohtaminen uuden edessä. Henkilöstöbarometrian nostamat kehityshaasteet*. Noudettu 2.5.2021 osoitteesta https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-537-4.pdf#page=211
- Laki työaikalain muuttamisesta* 30.12.1965/713. Finlex. Noudettu 27.4.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1965/19650713>
- Lukkarinen, H. (2017). *Kikyn tuoma työajan lisäys jakautuu epätasaisesti*. Noudettu 1.5.2021 osoitteesta <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2017/kikyn-tuoma-tyoajan-lisays-jakautuu-epatasaisesti/>
- Lätti R. (2011). *Osa-aikatyö Suomessa. Ominaispiirteet ja koettu hyvinvointi työolotutkimuksen kuvaamina*. Pro Gradu – tutkielma, Tampereen Yliopisto, Tampere. Noudettu 21.3.2021 osoitteesta <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/82469/gradu04981.pdf>
- Maailman terveysjärjestö WHO. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices*. Noudettu 3.5.2021 osoitteesta https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf
- Mafini, C. & Dlodlo, N. (2014). *The relationship between extrinsic motivation, job satisfaction and life satisfaction amongst employees in a public organisation*. SA Journal of Industrial Psychology; Auckland Park Vol. 40, Iss. 1. DOI: <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1166>
- Mauno S. Tampereen Yliopisto, Konsortion johtajaprofessori, noudettu 2.5.2021 osoitteesta <https://www.hrviesti.fi/natiivi/312/tyon-intensiivisyys-stressaa-tyontekijoita>
- Mielenterveysbarometri. (2019). Noudettu 12.4.2021 osoitteesta <https://www.mtkl.fi/toimintamme/julkaisut/mielenterveysbarometri2019/>

- Mehiläinen. *Työuupumus, burn out*. Noudettu 14.5.2021 osoitteesta <https://www.mehilainen.fi/yrityksille/yksilolle/tyouupumus>
- Miettinen, A. (2007). *Pätkätyön tulevaisuus? Asiantuntijanäkemyksiä määräaikaisen työn kehittämistarpeista ja tulevaisuuden näkymistä Suomessa*. Väestöntutkimuslaitos. Väestöliitto. Katsauksia 27/2007. Noudettu 27.12.2020 osoitteesta <https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/12/f4491aed-patkatyon-tulevaisuus.pdf/>
- MTV (8.3.2015). Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA:n ekonomistin Sanna Kurrosen haastattelu. *Näillä aloilla osa-aikatyötä tehdään eniten, miehet naisia enemmän kokoaikatyössä*. Noudettu 5.5.2021 osoitteesta <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/nailla-aloilla-osa-aikatyota-tehdaan-eniten-miehet-%20naisia-useammin-kokoaikatyossa/8084690#gs.1dmm2j>
- Mäkräinen, K. (2017). *Kohtuullistaminen työelämän ilmiönä*. Pro gradu – tutkielma, Oulun Yliopisto, Oulu. Noudettu 7.5.2021 osoitteesta <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201711083065.pdf>
- Nieminen, T. (2019). *Kumpi joustaa -työ vai perhe*. Tilastokeskus. Noudettu 6.4.2020 osoitteesta. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/kumpi-joustaa-tyo-vai-perhe/>
- Noponen, H. (2017). *Työhyvinvointi hoitohenkilöstön voimavarana*. Opinnäytetyö, Vaasan Ammattikorkeakoulu, Vaasa. Noudettu 19.4.2021 osoitteesta https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/130599/Noponen_Hanna.pdf?sequence=1
- Nummelin, T. (2008). *Stressi haastaa työkyvyn, Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna*. WSOY. ISBN 9789510341872.
- Nykysuomen tietosanakirja. (1996). 14. painos WSOY. Juva. ISBN 9510182656
- Nätti, J. & Väisänen, M. (2000). *Työajat ja – suhteet kotitaloudessa (Working times and patterns in households)*. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Statistics Finland. Research Series 230/2000, (s. 45-65). Noudettu 1.4.2021 osoitteesta https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/175990/xtut_230_dig.pdf?sequence=1

- Oja, N. (2017). *Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työtapa oman työ- ja elämäntyytyväisyyden taustalla*. Pro gradu – tutkielma, Tampereen Yliopisto, Tampere. Noudettu 12.3.2021 osoitteesta <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/101635/GRADU1498469519.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pallas, M. (2019). *Työn imu työn muutoksessa*. Pro gradu – tutkielma, Helsingin Yliopisto, Helsinki. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-201904101639>
- Puhti. (2021). *Stressi kuormittaa sekä kehoa että mieltä*. Noudettu 10.5.2021 osoitteesta <https://www.puhti.fi/tietopakettit/stressi/>
- Pärnänen, A. & Okkonen, K.-M. (2009). *Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet*. TIETOJA LAINATTAESSA LÄHTEENÄ MAINITTAVA TILASTOKESKUS ISBN 9789522441324.
- Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaat : viisi vaikuttavaa askelta*. Edita. Porvoo. ISBN 9789513762469
- Rivinoja, T. (2015). *Y-sukupolven työelämäasenteet ja –orientaatiot*. Pro gradu – tutkielma, Tampereen Yliopisto, Tampere. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201505201457>
- Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á., Matz, S. & Huppert, F. (2020). *Well-being is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries*. Noudettu 3.5.2021 osoitteesta <https://doi.org/10.1186/s12955-020-01423-y>
- Russo, G. (2012). *Job and Life Satisfaction Among Part-time and Full-time Workers: The “Identity” Approach*. *Review of Social Economy*, 70:3, (s. 315-343). DOI: 10.1080/00346764.2011.632323
- Ryynänen, J. & Simonen, A. (2018). *Johtaminen ja työntekijöiden kokema työn imu: psykologisten perustarpeiden täyttyminen välittävänä tekijänä*. Pro gradu – tutkielma, Itä-Suomen Yliopisto, Joensuu. Noudettu 23.5.2021 osoitteesta https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/20151/urn_nbn_fi_uef-20180972.pdf
- Sairaanhoidtajaliitto. (2020). *Yli Puolet Sairaanhoidtajaliiton koronakyselyyn vastaajista mietti alan vaihtoa koronapandemian aikana*. Noudettu 27.4.2021 osoitteesta

- <https://sairaanhoitajat.fi/yli-puolet-sairaanhoitajaliiton-koronakyselyn-vastaajista-mielti-ai-ala-vaihtoa-koronapandemian-aikana/>
- SAK. Kilpailukyky sopimus. Noudettu 1.3.2021 osoitteesta https://www.sak.fi/tyoelama/sopimukset/kilpailukyky_sopimus
- Sitra. (2015). *Haaveena osa-aikatyö? Koettu hyvinvointi erilaisissa työsuhteissa ja työelämän ulkopuolella*. Sitran selvityksiä. Noudettu 21.5.2021 osoitteesta <https://media.sitra.fi/2017/02/27174855/Selvityksia98-2.pdf>
- Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer. *Työaika-autonomia*. Noudettu 2.5.2021 osoitteesta <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyosuhde/tyoajat/tyoika-autonomia/>
- Sorsa, T. & Rotkirch, A. (2020). *Työ ja perhe ne yhteen sopii? Vanhemmuuden ja työn yhteensovittaminen suomalaisissa lapsiperheissä*. Perhebarometri 2019 – 2020. Väestöliitto. Noudettu 12.1.2021 osoitteesta <https://www.vaestoliitto.fi/verkkojulkaisut/tyo-ja-perhe-ne-yhteen-soppii/>
- Suomen Mielenterveys ry. (2019.) *Työuupumus*. Noudettu 22.5.2021 osoitteesta <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n-mielenterveys/ty%C3%B6paikan-kriisit-ja-muutokset/ty%C3%B6uupumus>
- SVT - Suomen Virallinen Tilasto. (2019). *Työvoimatutkimus. Työajat vuonna 2019*. Noudettu 2.10.2020 osoitteesta http://www.stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti_2019_13_2020-05-07_kat_003_fi.html/
- SVT – Suomen Virallinen Tilastokeskus. (2019). *Työvoimatutkimus. Perheet ja työ vuonna 2018*. Noudettu 12.5.2021 osoitteesta https://tilastokeskus.fi/til/tyti/2018/14/tyti_2018_14_2019-11-14_fi.pdf
- SVT – Suomen Virallinen Tilasto. (2021). *Työvoimatutkimus. Työllisiä maaliskuussa enemmän kuin vuosi sitten*. Noudettu 15.4.2021 osoitteesta <http://www.stat.fi/til/tyti/index.html>
- Talouselämä. (15.11.2018). *Li Andersson ehdottaa 4 päivän työviikkoa tai 6 tunnin työpäivää – Kiky-tunteja hän ei ymmärrä: "Käsittämätöntä"*. Noudettu 27.4.2021 osoitteesta <https://www.talouselama.fi/uutiset/li-andersson->

ehdottaa-4-paivan-tyoviikkoa-tai-6-tunnin-tyopaivaa-kiky-tunteja-han-ei-ymmarra-kasittamatonta/4481dbb8-711c-31e3-99df-0a7638fe02d0

Tammi, T. (15.8.2018). *Me onnelliset*. Yhteiskuntapolitiikka-lehti. Noudettu 3.5.2021 osoitteesta <https://blogi.yplehti.fi/me-onnelliset/>

Taskinen, P. (2019). Palkansaajanaisten työaika piteni kilpailukyky sopimuksen myötä. Tilastokeskus. Noudettu 27.4.2020 osoitteesta <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/palkansaajanaisten-tyoaika-piteni-kilpailukyky sopimuksen-myota/>

Tekniikka & Talous. (15.11.2020). *Jo Keynes 1930-luvulla uskoi 15-tuntisen työviikon olevan mahdollinen – Miksi moni pitää nyt ajatusta lyhyemmästä työviikosta haihatteluna?* Noudettu 6.5.2021 osoitteesta <https://www.tekniikkatalous.fi/uutiset/jo-keynes-1930-luvulla-uskoi-15-tuntisen-tyoviikon-olevan-mahdollinen-miksi-moni-pitaa-nyt-ajatusta-lyhyemmasta-tyoviikosta-haihatteluna/61e63480-7949-41cc-9f26-9d45cb1fe382>

Tikkanen, H. (2014). *Osa-aikatyöhön siirtyminen ja sen vaikutus vuosilomaan*. Pro gradu – tutkielma, Helsingin Yliopisto, Helsinki. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-201508073342>

Truss, C., Mankin, D. & Kelliher, C. (2012). *Strategic Human Resource Management*. Oxford: Oxford University Press.

Trockim, W. & Donnelly, J. 2008. *The Research Methods Knowledge Base*. United States: Cengage.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2002). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. ISBN 9789513199531.

Työaikalaki 5.7.2019/872. Finlex. Noudettu 13.4.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6aikalaki>

Työehtosopimuslaki 436/1946. Finlex. Noudettu 12.4.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436>

Työministeriö. (2007). *Määräaikaisia työsuhteita selvittävän työryhmän raportti*. Työryhmämietintö. Työministeriö.

- Työsopimuslaki* 26.1.2001/55, luku 7, §3, §11. Finlex. Noudettu 13.4.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L7P11>
- Työterveyslaitos. (19.11.2013). *Pitkät työpäivät voivat verottaa mielenterveyttä*. Työpiste, verkkolahti. Noudettu 14.4.2021 <https://www.ttl.fi/tyopiste/pitkat-tyopaivat-voivat-verottaa-mielenterveytta/>
- Työterveyslaitos. (2020). Tutkimus: *Hyvät vaikutusmahdollisuudet työaikoihin vähentävät sairauspoissaoloja ja mielenterveysoireita*. Noudettu 27.4.2021 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tutkimus-hyvat-vaikutusmahdollisuudet-tyoaikoihin-vahentavat-sairauspoissaoloja-ja-mielenterveysoireita/>
- Työturvallisuuskeskus. *Työaika ja palautuminen*. Noudettu 10.5.2021 osoitteesta https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoaika_ja_palautuminen/tyoaika_kuormittuminen_ja_toimintakyky
- Vaarama, M., Siljander, E., Luoma, M-L. & Meriläinen, S. (2010). *Suomalaisten kokema elämänlaatu nuoruudesta vanhuuteen*. Suomalaisten hyvinvointi 2010. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Noudettu 3.5.2021 osoitteesta <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80297/8cec7cec-5cf3-4209-ba7a-0334ecdb6e1d.pdf?sequence=1#page=127/>
- Vilka, H. (2015). *Tutki ja kehitä*. PS-kustannus. Jyväskylä. ISBN 9789524516624.
- Virtanen P., Saloniemi A. & Nätti J. (2017). *Voivatko pätkätyöläiset huonommin kuin vakinaiset?* Työelämän myytit ja todellisuus. Työelämän tutkimuskeskus. Gaudeamus.
- Virtanen, T. (2008). *Osa-aikatyö: peikko ja pelastaja*. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, Tampere. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-18974>
- Vuosilomalaki* 15.3.2005/162. Finlex. Noudettu 27.4.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=vuosilomalaki/>
- Wilska, T-A. (2005). *Joustaako työ – joustaako perhe? Nuorten aikuisten epätyypillisen työn ja työelämän joustojen tarkastelu erityisesti perheiden ja perheellistymisen kannalta*. Väestöntutkimuskeskus. Väestöliitto. Noudettu 27.4.2021 osoitteesta

<https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/12/832a5fdd-joustaako-tyo-joustaako-perhe.pdf/>

- Yle. (24.8.2019). *Kuusituntista työpäivää kokeiltiin Suomessa jo 1990-luvulla ja kaikki tuntuivat hyötyvän siitä – miten ihmeessä kokeilu ei jatkunut tähän päivään?* Noudettu 12.5.2021 osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-10933517>
- Yle. (23.8.2020). *Eeva Kolu, 34, paloi kolmesti loppuun ja puhuu nyt millenniaalien burnoutista, jotta voisimme olla itsellemme armollisempia – 5 syytä, miksi nykyaika uuvuttaa.* Noudettu 6.5.2021 osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-11499486>
- Yle. (5.4.2020). Ylen kysely: *Yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin koronakriisin aikana –heistä noin puolet haluaa jatkaa etätöissä koronan jälkeenkin.* Noudettu 5.4.2021 osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-11291865>
- YTK. *Onko sovittelun päivärahan myöntämiselle rajoituksia?* Noudettu 3.5.2021 osoitteesta <https://ytk.fi/ohjeet-ja-tuki/tietopankki/osa-aikatyo/onko-sovitellun-paivarahan-myontamiselle-rajoituksia->

Liitteet

Liite 1. Tutkimuksessa käytetty teemahaastattelun runko

Mikä saa ihmiset siirtymään lyhennettyyn työaikaan (työntekijän näkökulma)?

Minkälaisia kokemuksia heillä on lyhennettyyn työaikaan siirtymisestä?

Edut ja haitat itselle (työ, hyvinvointi, yksityiselämä)?

Vaikutukset työpaikalla (työtovereiden / esimiehen näkökulma)?

Millä edellytyksillä työajan lyhennyksillä saavutetaan myönteisiä tuloksia (yksilön ja työnantajan näkökulma)?

- Perustiedot

-- Sukupuoli

-- Ikä

-- Ammatti

- Mikä oli vaikutin, eli miksi päädyit lyhentämään työaikaasi?
- Miten työnantaja suhtautui? Entä työyhteisö?
- Vähениkö työmäärä samassa suhteessa kun työaika? Millä tätä seurattiin? Saitko tukea työnantajalta? Onko työpäivissä joustoa ja noudatanko säännöllistä, vaikkakin lyhennettyä työaika
- Pienenikö palkka samassa suhteessa työajan kanssa vai pysyikö se samana? Miten itse koet talouden muuttuneen lyhennyksen myötä? (Progressiivisen verotuksen ansiosta ansionmenetyks on kuitenkin suhteellisesti pienempi kuin lisääntynyt vapaa-aika)

- Teetkö edelleen lyhennettyä viikkoa? Luuletko palaavasi ”normaaliin” työviikkoon joskus? Onko jotain, mistä pelkää joutuvasi luopumaan, jos palaat ”normaaliin” työviikkoon?

- Oletko tyytyväinen päätökseesi lyhentää työaikaa? Millä edellytyksillä aiemmin mainitsemasi vaikutukset olisivat parhaimmat mahdolliset?

- Mitä haittoja lyhennetystä työajasta on / oli?

- Alkuvuodesta (2019) oli enemmänkin esillä ehdotus kokeilusta lyhentää työaikaa joko lyhyempänä työpäivänä tai työviikkona. Omien kokemustesi perusteella, sopisiko tämä lyhennetty työviikko kaikille ja kaikilla aloilla?