

Työajan lyhentämisen työpaikkatason interventiot ja kokeilut

KIRJALLISUUSKATSAUS



**Kati Karhula
Timo Anttila
Päivi Vanttola
Mikko Härmä**

Työajan lyhentämisen työpaikkatason interventiot ja kokeilut

KIRJALLISUUSKATSAUS

Kati Karhula, Työterveyslaitos

Timo Anttila, Jyväskylän yliopisto

Päivi Vanttola, Työterveyslaitos

Mikko Härmä, Työterveyslaitos

Työterveyslaitos

Työkyky ja työurat

PL 40

00251 Helsinki

www.ttl.fi

© 2023 Työterveyslaitos ja kirjoittajat

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman asianmukaista lupaa.

ISBN 978-952-391-129-1 (PDF)

Tiivistelmä

Työajan lyhentämisen vaikutukset työhyvinvointiin ja tuottavuuteen ovat herättäneet paljon keskustelua. Vaikka työaika voidaan lyhentää monin tavoin, ovat lyhentämisen vaihtoehdot ja vaikutukset erilaisia eri toimialoilla. Lyhennetty työviikko voi sopia hyvin esimerkiksi osatyökykyisille tai ikääntyville työntekijöille, mistä työpaikoilla voidaan sopia yksilötasolla nykyisinkin. Sen sijaan työpaikkatason työaikojen lyhentämiskokeiluja ei ole tieteellisesti raportoitu Suomessa vuosituhannen vaihteen jälkeen. Tämän kartoittavan katsauksen (*scoping review*) tavoitteena oli selvittää työpaikkatason työajan lyhentämiskokeilujen vaikutuksia työntekijöiden terveyteen, työhyvinvointiin ja tuottavuuteen.

Neljän tietokannan ja täydentävän tiedonhaun avulla löysimme yhteensä 109 viitettä, jotka soveltuivat ennalta määriteltyihin sisäänottokriteereihin: originaalijulkaisu työajan lyhentämisen työpaikkatason kokeilusta, julkaistu suomeksi, englanniksi, ruotsiksi tai saksaksi ja julkaisun kokoteksti saatavilla. Lähteistä tulososiossa käsitellään kymmenen vertaisarvioitua määrällistä ja neljä laadullista tutkimusta työajan lyhentämisestä, sekä yhdeksän raportoitua, mutta vertaisarvioimatonta työajan lyhentämiskokeilua. Tulokset on taulukoitu ja yhdistetty narratiivisesti.

Tulosten mukaan lyhennetty työaika oli pääsääntöisesti yhteydessä parempaan työtyytyväisyyteen, mutta myös kokemukset työajan tiivistymisestä olivat yleisiä. Työajan lyhentäminen 20–25 prosenttia täydellä palkalla paransi koettua unen laatua, osin myös unen pituutta, sekä paransi työn ja muun elämän yhteensovittamista ja vähensi työhön liittyviä tuki- ja liikuntaelinoireita. Sairauspoissaolojen osalta tutkimuksia on vähän ja tulokset ovat ristiriitaisia. Joissakin kokeiluissa työajan lyhentäminen ilman tuottavuuden laskua oli mahdollista, mutta myös tuottavuustutkimuksia on vielä vähän.

Työajan lyhentämisen kokeilujen tuottaman tiedon hyödynnettävyyttä rajoittaa se, että kokeiluihin osallistuneiden työntekijöiden määrä on ollut melko alhainen ja käytetyissä tutkimusasetelmissä ja -menetelmissä on ollut useita heikkouksia, kuten yritysten tai organisaatioiden valikoituminen, lyhyt seuranta-aika ja vertailuryhmän puuttuminen. Lyhennetyt työajan hyvinvointi-, terveys- ja talousvaikutusten selvittäminen edellyttäisi kontrolloitua seurantatutkimusta riittävän suurella ja edustavalla otoksella, ja laaja-alaisen, myös työn tuottavuuteen kohdistuvien seurantamittareiden käyttöä.

Abstract

Workplace-level interventions and trials to reduce working time. A scoping review

The effects of reducing working hours on well-being at work and productivity have been the subject of debate in Finland. Although working time can be reduced in many ways, the options, and effects of reducing working time vary from one sector to another. Reduced working time can be very suitable for part-time workers or older workers, for example, and can already be agreed at the individual level in the workplaces in Finland. On the other hand, it is known that no major experiments at the organisational level have been scientifically published in Finland since the turn of the millennium.

The aim of this scoping review was to find out the effects of experiments with shorter working hours at the organisational level on health, well-being at work and productivity. A total of 109 references were found using four databases and a supplementary search. For the results section, references that met the inclusion criteria (original publication in Finnish/English/Swedish/German, working time reduction intervention/trial at the workplace/organisation level, full-text available) were included: ten peer-reviewed quantitative and four qualitative studies on working time reduction, as well as nine reported but non-peer-reviewed experiments on working time reduction. The results were summarised and tabulated narratively.

According to the results, shorter working hours were generally associated with greater job satisfaction, but on also with experiences of work intensification. A 20–25 percent reduction in working hours with full pay improved perceived sleep quality, and in some cases, sleep duration, as well as work-life balance and reduced work-related symptoms. Evidence on the impact on sickness absence is scarce and mixed. Some studies have been able to reduce working hours without reducing productivity, but the number of studies is still very small.

The usefulness of the information gathered from working hour reduction trials is limited by the limited number of employees in the trials and other weaknesses in the study designs and methods, such as the selection of companies or organisations, the short follow-up period and the lack of a comparison or control group. Assessing the well-being, health, and economic effects of reduced working time would require controlled follow-up studies with a sufficiently large and representative sample, and the use of a wider range of measures, including work productivity.

Sisällys

Tiivistelmä.....	3
Abstract.....	4
Sisällys.....	5
1 Esipuhe.....	6
2 Johdanto.....	7
3 Kirjallisuuskatsauksen menetelmät.....	9
4 Tulokset.....	11
4.1 Lyhennetyin työajan kokeilujen käytännön ratkaisut.....	11
4.2 Vertaisarvioidut määrälliset työajan lyhentämisen tutkimukset.....	12
4.3 Vertaisarvioidut laadulliset työajan lyhentämisen tutkimukset.....	16
4.4 Muut työajan lyhentämisen kokeilut.....	20
5 Pohdinta ja päätelmät.....	26
5.1 Työhyvinvointi- ja terveysvaikutukset.....	26
5.2 Vaikutukset sairauspoissaoloihin ja tuottavuuteen.....	27
5.3 Tutkimuksen vahvuudet ja heikkoudet.....	28
5.4 Työajan lyhentämisen tutkimuksen haasteet.....	28
5.5 Päätelmiä.....	30
6 Lähteet.....	32
7 Liite.....	38

1 Esipuhe

Viime aikoina tiedotusvälineissä on käyty aktiivisesti keskustelua työajan lyhentämisestä. Näissä keskusteluissa työajan lyhentämistä on perusteltu etenkin työn vetovoiman lisääntymisellä paremman työhyvinvoinnin ja työstä palautumisen vuoksi. Usein käytetty perustelu työajan lyhentämiselle on myös työn tasapuolisempi jakaminen, tasa-arvon edistäminen ja syrjäytymisen ehkäisy, jotka nousevat esiin erityisesti korkean työttömyyden aikana (Brynja & Bildt, 2005). Työajan lyhentäminen liitetään myös ekologiseen kestävyteen ja kasvihuonekaasujen vähentämiseen (Neubert ym., 2022). Lyhyempi työaika on kuvattu mahdollisuutena vähentää materiaalista kulutusta tai tasoittaa vihreän siirtymään liittyvää sosiaalista eriarvoisuutta (Pullinger, 2014; Schor, 2005).

Tutkijanäkökulmasta katsottuna työajan lyhentämisen ympärillä käydyssä keskustelussa työntekijä- ja työnantajatasen myönteisiä vaikutuksia on nostettu esiin vertaisarvioimatonta ja osin konsulttiyritysten kokoamista selvityksistä. Toisaalta on viitattu alkupeleistutkimuksiin, jotka on julkaistu vuosituhaten vaihteen tienoilla. Työ- ja elinkeinoministeriö teki keväällä 2023 selvityksen työaikojen lyhentämisen kokeilujen toteuttamiseksi Suomessa (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2023). Ajankohtaiseksi nähdyn tiedontarpeen vuoksi halusimme koota samoihin kansiin ajantasaisen tiedon vertaisarvioitujen tieteellisten tutkimusten työpaikkatason työajan lyhentämisen interventioiden tuloksista ja muista julkaistuista työpaikkatason kokeiluista ja interventioista.

Kiitämme erityisasiantuntija Maria Sihvolaa (Työterveyslaitos) ja professori Göran Kecklundia (Tukholman yliopisto) avusta lähdemateriaalin kokoamisessa.

22.9.2023 Helsinki ja Jyväskylä

kirjoittajat

2 Johdanto

Pidemmällä aikavälillä keskimääräinen työaika on lyhentynyt kehittyneissä maissa, esimerkiksi OECD-maissa noin 8 viikkotuntia vuoden 1970 jälkeen. Keskimääräinen työaika on kuitenkin pysynyt käytännössä samana viimeisimmät toistakymmentä vuotta. (OECD, 2021.) Kansainvälisesti ja muihin Pohjoismaihinkin verrattuna Suomessa tehdään vähän osa-aikatyötä (Anttila & Oinas, 2023). Osa-aikaisesti työskenteleviä oli 19 prosenttia kaikista työllisistä Suomessa vuonna 2022 (Tilastokeskus, 2023), kun Euroopan Unionin korkein osa-aikatyöntekijöiden osuus, 47 % työllisistä, on Alankomaissa (Eurostat, 2018). Etenkin ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkamisen edistämiseen liittyy tarpeita lisätä työaikojen joustavuutta ja mahdollisuuksia lyhyempään työaikaan (Andrews, Manthorpe, & Watson, 2005).

Euroopan työolotutkimuksen mukaan noin neljä viidestä työntekijästä on tyytyväinen työtuntiansa määrään (Eurofound, 2017). Todellisten ja työntekijöiden toivomien viikkotyötuntien määrässä on kuitenkin toistuvasti raportoitu epäsuhtaa (Angrave & Charlwood 2015; Anttila & Oinas 2023; Backhaus, Vieten & Nold, 2023; Bielinski, Bosch & Wagner 2002; Gerold & Nocker, 2015). Enemmistö yli 48 tunnin työviikkoja tekevästä haluaisi lyhentää työaikaansa. Toisaalta myöskään lyhyttä, alle 20 tunnin työaika ei haluttaisi tehdä. (Anttila & Oinas 2023.) Laajassa saksalaisessa tutkimuksessa itselle sopivana viikkotyötuntien määränä pidettiin keskimäärin 34 tuntia, mikä oli noin neljä tuntia toteutunutta vähemmän. Kokoaikaisesti työskentelevistä 44 prosenttia ilmoitti haluavansa siirtyä nelipäiväiseen työviikkoon (Backhaus, Vieten, & Nold, 2023). Itävallassa puolestaan 30 prosenttia haluaisi työskennellä vähemmän (Gerold & Nocker, 2015).

Työnantajat ovat suhtautuneet varauksellisesti työajan lyhentämisen taloudelliseen kannattavuuteen ja mahdollisiin työllisyyttä lisääviin vaikutuksiin. Kuitenkin tuoreen Suomen yrittäjien gallupin mukaan noin viidennes (21 %) yrittäjistä olisi valmis kokeilemaan esimerkiksi nelipäiväistä työviikkoa, vaikka työntekijöiden palkka säilyisi ennallaan. Mikäli palkka laskisi samassa suhteessa työajan kanssa, yli kolmannes (35 %) olisi valmis kokeilemaan lyhennystä. Eniten kiinnostusta työajan lyhentämiskokeiluihin oli asiantuntijapalveluissa ja rakennusalailla. (Hyrý, 2023.)

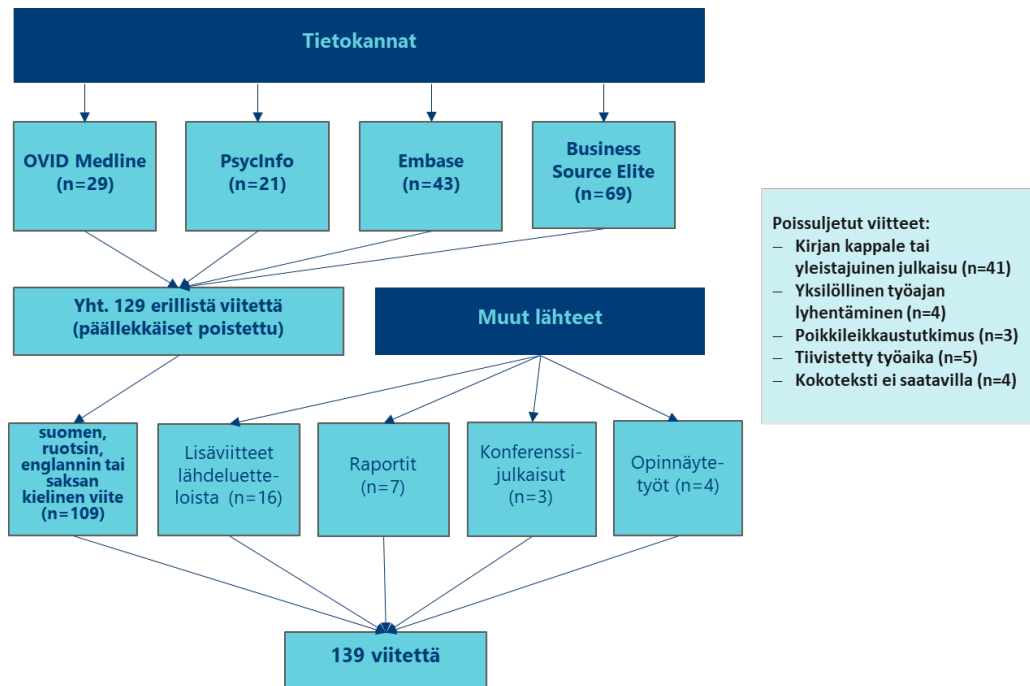
Työajan lyhentämisen kokeilujen tuloksia on aikaisemmin koottu tieteellisesti yhteen mielenterveyden näkökulmasta saksankielisessä katsausartikkelissa (Jansen-Preilowski, Paruzel, & Maier, 2020) ja terveyden näkökulmasta englanninkielisessä katsausartikkelissa (Voglino ym., 2022). Lisäksi aiheesta on julkaistu ruotsinkielisiä raportteja 2000-luvun alussa (Brynja & Bildt, 2005; Malmberg, Byrgren & Hansson, 2003) sekä kansallisesti Työ- ja elinkeinoministeriön selvitys (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2023) ja toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n pamfletti (STTK, 2017). Tämän kartoittavan

kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on koota yhteen tähän mennessä kertynyt tieto julkais-
tujen työajan lyhentämiskokeiluiden yhteydestä fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen
hyvinvointiin kuin myös työn tuottavuuteen, erityisesti Pohjoismaiseen työelämäkon-
tekstiin vertautuvissa maissa.

3 Kirjallisuuskatsauksen menetelmät

Katsauksen tiedonhaku suoritettiin OVID MedLine, APA PsycInfo, EMBASE ja Business Source Elite tietokannoista alkaen 1.1.1990 ja päättyen 10.3.2023 EMBASE-tietokannan osalta ja 15.8.2023 OVID MedLine, APA PsycInfo, Business Source Elite tietokantojen osalta. Otsikkotason hakusanoina olivat erilaiset työajan lyhentämiseen liittyvät termit, jotka ovat liitteessä 1. Edellä mainituista tietokannoista löytyi yhteensä 160 viitettä, joista päällekkäisten lähteiden poissulkemisen jälkeen jäi 129 viitettä, joista mukaan rajattiin suomen, ruotsin, englannin ja saksankieliset viitteet (n=109). Näistä poistettiin yleistajuiset kirjan kappaleet tai vastaavat ei-originaalijulkaisut (n=41), yksilöllisiä työajan lyhentämisen tapoja käsitelleet tutkimukset (n=4) sekä kokeilut, joissa työaika oli lyhentämisen jälkeen yli 35 tuntia viikossa (n=19) tai joissa tutkimusasetelmana oli poikkileikkaus (n=3). Samoin tutkimukset, jotka käsitelivät työpäivien tai työvuorojen vähentämisestä ilman kokonaistyöajan vähentämistä (tiivistetty työviikko) rajautuivat tästä katsauksesta pois (n=5). Neljä mahdollisesti soveltuvaa tutkimusta jäi pois, koska niiden kokotekstit eivät olleet saatavissa.

Tiedonhakua täydennettiin käymällä läpi löytyneiden organisaatiotason interventioartikkeleiden lähdeluettelot (16 uutta viitettä) ja tutkijoiden hallussa olevat työajan organisaatiotason lyhentämisen raportit (7 viitettä), konferenssijulkaisut (3 viitettä) ja opinnäytetyöt (4 viitettä). (Kuvio 1) Kolme tutkijaa (KK, TA, PV) kävivät läpi julkaisujen tiivistelmät ja soveltuvista edelleen kokotekstit, jolloin kaikista edellä mainituista viitteistä valikoitui tulososioon sisällytettäväksi yhteensä 16 vertaisarvioitua julkaisua, neljä opinnäytetyötä ja kahdeksan vertaisarvioimatonta konferenssiabstraktia tai muuta työaikakokeilua. Tulokset on taulukoitu ja yhdistetty narratiivisesti.



Kuvio 1: Tiedonhaku ja lähteiden valinta.

4 Tulokset

4.1 Lyhennetyt työajan kokeilujen käytännön ratkaisut

Työajan lyhentämiskokeilujen toteutusten moninaisuus kertoo siitä, ettei lyhennyksen käyttöönottoon ole yhtä, yhteneväistä käytäntöä (Jansen-Preilowski, Paruzel, & Maier, 2020). Yleisimmin kokoaikaisten työntekijöiden työaika lyhennettiin kuuteen tuntiin päivässä tai 30 tuntiin viikossa, jolloin lyhennys oli noin 20–25 prosenttia. Useimmiten ratkaisuna oli nelipäiväinen työviikko (Åkerstedt ym., 2001; Anttila, Nätti, & Väisänen, 2005; Barck-Holst ym., 2017; Lindfors & von Thiele Schwarz, 2022; Lorentzon, 2017; Schiller ym., 2017, 2018; Wergeland ym., 2003). Kahdessa tutkimuksessa työntekijät saattoivat valita kuusituntisen työpäivän ja nelipäiväisen työviikon välillä (Mullens, Verbeylen, & Glorieux, 2021; Schiller ym., 2017). Suomalaisissa 1990-luvun yrityskokeiluissa yleisin työajan lyhennysmuoto vuorotyössä oli kuuden tunnin työvuoro. Kuntasektorilla kokeiltiin kolmessa kunnassa kuuden tunnin työpäivää ja muissa kokeilukunnissa (14 kuntaa) työajan lyhennysmuoto oli vapaasti valittavissa (Anttila, 2005).

Ruotsalaisessa tutkimuksessa (Kecklund ym., 2019, 2020) verrattiin vuorotyön työajan lyhentämistä 10–15 prosentilla joko yhteisöllisesti suunniteltuun tai vaihtoehtoisesti tavanomaisesti suunniteltuun lyhentämättömään työaikaan, joissa työaika säilyi ennallaan. Muissa vuorotyöntekijöitä sisältäneissä tutkimuksissa tarkkoja muutoksia vuorojärjestelmiin ei ollut kuvattu tai erilaisia vuorojärjestelmiä ei ollut vertailtu toisiinsa (Lindfors & von Thiele Schwarz, 2022; Wergeland ym., 2003).

Ennen kokeilua käytössä olleita yksilöllisiä työaikatarkoituksia huomioitiin työajan lyhennyskokeiluissa vaihtelevasti. Osa-aikaiset työntekijät olivat voineet saada suoran palkan korotuksen ilman muutoksia työaikaan (Malmberg ym., 2003), heidän työaikaansa oli lyhennetty samassa suhteessa kokoaikaisten työntekijöiden kanssa (Lewis ym., 2023; von Thiele Schwarz & Hasson, 2011; von Thiele Schwarz, Lindfors, & Lundberg, 2008), tai he olivat voineet nostaa työtuntinsa vastaamaan kokoaikaisten työntekijöiden lyhennetyt viikon tuntimäärää saadakseen saman palkan kuin kokoaikaiset (Mullens ym., 2021). Joissakin yrityksissä osa-aikaisilla työntekijöillä oli valinnanmahdollisuus edellisten vaihtoehtojen välillä tai heillä oli mahdollisuus työajan tasaamiseen pidemmällä aikavälillä esimerkiksi lomaoikeuden säilymisen takaamiseksi (Lewis ym., 2023).

Työajan lyhentymistä todennettiin vain yhdessä tutkimuksessa työnantajan toteutuneiden työaikatietojen perusteella (Kecklund ym., 2020). Muissa tutkimuksissa työajan todellista lyhenemistä arvioitiin esimerkiksi päiväkirjaseurannan avulla (Åkerstedt ym., 2001; Schiller ym., 2018). Vuorotyön työaikapiirteiden tarkkoja muutoksia

työaikakokeiluissa ei kuitenkaan seurattu. Käytännössä yleisin nelipäiväisen työviikon toteutus päivätyössä oli vapaapäivä perjantaina (Kallis ym., 2013), vaikkakin osa raportoi vastanneensa esimerkiksi työpuheluihin myös perjantaisin (Kunttu, 2022). Muita lyhentämisen käytännön ratkaisuja olivat vapaapäivä vaihtelevasti eri päivinä, päivittäisen työajan lyhentäminen tai joustava 32 tunnin viikkotyöaika (Lewis ym., 2023).

Julkisella sektorilla, käytännössä yleensä sosiaali- ja terveysalalla, työajan lyhennystä on kompensoitu lisätyövoiman palkkaamisen avulla (Åkerstedt ym., 2001; Barck-Holst ym., 2017; Lorentzon, 2017). Suomalaisissa 1990-luvun kuntasektorin kokeiluissa keskeinen tavoite oli työn jakaminen. Työntekijöiden palkka aleni paikallisesti sopien keskimäärin seitsemän prosenttia, mutta kokeiluihin palkattiin 580 uutta työntekijää. (Anttila, 2005.)

4.2 Työajan lyhentämisen määrälliset tutkimukset

Vertaisarvioituja määrällisiä työajan lyhentämisen interventiotutkimuksia löytyi yhteensä kymmenen. Niistä yksi oli toteutettu Suomessa (Anttila ym., 2005), yksi Belgiassa (Mullens ym., 2021) ja kahdeksan Ruotsissa (Åkerstedt ym., 2001; Barck-Holst ym., 2017; Lindfors & von Thiele Schwarz, 2022; Schiller ym., 2017, 2018; von Thiele Schwarz & Hasson, 2011; von Thiele Schwarz ym., 2008) sekä yksi Norjassa ja Ruotsissa (Wergeland ym., 2003). Viidessä interventiossa osallistujat olivat sosiaali- ja terveysalan työntekijöitä, neljässä julkisen sektorin työntekijöitä eri sektoreilta ja yhdessä kolmannen sektorin työntekijöitä. Kaikissa tutkimuksista vähintään kolme neljäsosaa osallistujista oli naisia. Taulukossa 1 esitellään kootusti tiedot keskeisistä kahdeksasta tutkimuksesta.

Tutkimusten mukaan työajan lyhentäminen 20–25 prosenttia palkan pysyessä ennallaan vähensi työntekijöiden kokemaa stressiä (Barck-Holst ym., 2017; Schiller ym., 2017), paransi unen laatua (Åkerstedt ym., 2001; Barck-Holst ym., 2017; Schiller ym., 2017), pidensi unen pituutta (Schiller ym., 2017) ja lisäsi aikaa sosiaalisten suhteiden hoitamiseen (Åkerstedt ym., 2001) tai helpotti työn ja muun elämän yhteensovittamista (Barck-Holst ym., 2017). Myös suomalaisissa kokeiluissa työn ja muun elämän yhteensovittaminen parani, mutta samanaikaisesti palkka laski noin seitsemän prosenttia (Anttila ym., 2005). Fyysisesti kuormittavassa hoitotyössä niska-hartiaoireet ja fyysiset ylikuormitustuntemukset vähenivät merkittävästi (Wergeland ym., 2003). Belgialaisessa kolmannen sektorin järjestössä toteutetussa työajan lyhennyskokeilussa työaika lyheni 30 tuntiin viikossa. Ajankäyttöpäiväkirjojen mukaan kotitöihin ja hoivaan käytetty aika lisääntyi. Kotitalouteen liittyvä stressi ja vapaa-ajan paineisuus vähenivät ja myös työn ja muun elämän tasapaino koheni. (Mullens ym., 2021.) Toisaalta 12 kuukauden seuranta tutkimuksessa vanhusten hoidossa toteutetussa kokeilussa pysyviä muutoksia hyvinvointimuuttujissa ei havaittu (Lindfors & von Thiele Schwarz, 2022). (Taulukko 1)

Työajan lyhentämisen kokeilujen taloudellisiin vaikutuksiin liittyviä tekijöitä, kuten sairauspoissaoloja, on tutkittu vähän. Terveystalouden ja päivähoidon työntekijöiden sairauspoissaolojen määrässä ei havaittu muutosta työajan lyhentämiskokeilun myötä (Åkerstedt ym., 2001). Hammashoidossa hoidettujen potilaiden määrä kasvoi sekä interventio- että vertailuryhmässä, mutta tässä tutkimuksessa todellinen työajan lyhennys oli suunniteltua pienempi (von Thiele Schwarz & Hasson, 2011).

Suomalaiset työaikakokeilut jakautuivat kymmeneen yksityisen sektorin ja seitsemääntoista kuntasektorin kokeiluun. Yrityskokeiluissa keskiössä olivat työaikakokeilujen neuvottelut, työn organisoimisen muutokset sekä kokeilujen vaikutukset toiminnan tuloksellisuuteen. Kokeiluissa havaittiin myönteistä kehitystä tuottavuudessa, jota mitattiin useimmiten tuotantokustannusten muutoksena kokeiluyksiköissä. Kokeilut merkitsivät myös työn tehostamista taukoja lyhentämällä ja työtä uudelleenorganisoimalla. Kuuden tunnin vuorojen käyttöönotto pidenesi tuotantoaikoja, mikä tehosti koneiden ja tilojen käyttöä. Kuntasektorin kokeilut toteutuivat pääosin sosiaali- ja terveystaloudissa. Päivittäisen työajan lyhentämisen kokeiluissa tavoitteena oli palvelujen laadun ja saatavuuden lisääminen organisoimalla työ vuoroihin. Kokeilujen tavoitteissa korostuikin työn jakamisen ohella sekä toiminnan tehostaminen että työntekijöiden hyvinvointi. (Anttila, 2005.)

Taulukko 1: Vertaisarvioituja määrällisiä työajan lyhentämisen interventioita, joissa viikkotyöaika lyhentämisen jälkeen oli alle 35 tuntia.

KIRJOITAJAT, VUOSI	TUTKITTAVAT (NAINEN/ MIES/ MUU TAI EI TIETOA)	TUTKIMUSASETELMA	TULOSMUUTTUJAT	TULOKSET: TYÖNTEKIJÄ-TASO	TULOKSET: ORGANISAATIO-TASO	MUUT HUOMIOT
ANTTILA T YM., 2005	kuntasektorin työntekijöitä, interventoryhmä n=116, vertailuryhmä n=110 (94/6/na %)	6 h työpäivä, 6 ja 18 kk mittaukset interventio- ja vertailuryhmässä	työ-perhe ja perhe-työ konfliktit	Työaika lyheni 20–25 % Työ-perhe konflikti väheni interventoryhmässä. Päivittäinen työajan lyhenys vähensi työ-perhekonfliktia enemmän kuin muut työajan lyhennysmuodot.	ei tutkittu	ansiomuutos keskimäärin -7 % Kokeiluissa oli 1320 henkilöä ja työllistettyjä oli n. 580.
BARCK-HOLST P 2020; BARCK-HOLST P YM., 2017	julkisen sektorin sosiaalityöntekijöitä, interventoryhmä n=127, vertailuryhmä n=77, (84/14/na %)	18 kk interventiotutkimus, 25 % vähennys työtunteihin, 100 % palkka	mm. JCQ ¹ , Karolinska Sleep Diary ² , KSS ³ , CFQ ⁴ , muita skaaloja	työpäivinä keskimääräinen stressi ↓, negatiiviset tunteet ja uupumistuntemukset ↓, unen laatu ↑, muun elämän vaikutus työhön ↓, työn vaatimukset ↓, esihenkilöltä saatu tuki ei muutosta	ei tutkittu	työntekijöiden määrä kompensoitu
LINDFORS P YM., 2022	vanhainkodin hoitajia, interventoryhmä n=68, vertailuryhmä n=19 (100/0/na %)	12 kk interventiotutkimus (3kk ennen, 6 ja 12 kk aloittamisesta), työvuorojen lyhentäminen 7→6 h/pvä, 100 % palkka	syke, verenpaine, verensokeri, rasva-arvot, koettu terveys, PSS ⁵ , työn psykososiaaliset tekijät, biologisia merkkiaineita mm. prolaktiini	ei pysyviä edullisia muutoksia hyvinvointimuuttujissa	ei tutkittu	

KIRJOITAJAT, VUOSI	TUTKITTAVAT (NAINEN/ MIES/ MUU TAI EI TIETOA)	TUTKIMUSASETELMA	TULOSMUUTTUJAT	TULOKSET: TYÖNTEKIJÄ-TASO	TULOKSET: ORGANISAATIO-TASO	MUUT HUOMIOT
MULLENS F YM., 2021	naisjärjestön työntekijöitä, n=60 (98/2/0 %)	12 kk työajan lyhennys ikään perustuvasta työajasta (36/34/32 h/vko) →30 h/vko	ajankäytön toivotut ja havaitut muutokset ennen kokeilua ja kokeilun aikana	Työntekijät toivoivat henkilökohtaisen ajan lisääntymistä. Ajankäyttövertailussa kotitöihin ja hoivaan käytetty aika sekä henkilökohtainen aika ↑. Kotitalouteen liittyvä stressi ja vapaa-ajan paineisuus ↓. Työn ja muun elämän tasapaino ↑.	ei tutkittu	ajankäyttötutkimus
SCHILLER H YM., 2017	33 julkisen sektorin työpaikkaa, satunnaisesti työpaikkatasolla, interventoryhmä n=354, vertailuryhmä n=226 (76/24/na %)	18 kk interventiotutkimus, kyse-lyt 0, 9, ja 18 kk, 25 % työajan lyhennys, 100 % palkka	työn vaatimukset ja hallinta, koettu unen laatu, KSS ³	unen laatu ↑, unen pituus +23 min, uneliaisuus ↓, koettu stressi ↓, huolestu-neisuus nukkumaan mennessä ↓	ei tutkittu	sekä työpäivän lyhennys (ka 1:40 h/pvä) että nelipäiväinen työviikko
SCHILLER H YM., 2018	33 julkisen sektorin työpaikkaa satunnaisesti työpaikkatasolla, interventoryhmä n=370, vertailuryhmä n=266 (75/25/na %)	18 kk interventiotutkimus, kyse-lyt 0, 9, ja 18 kk, 25 % työajan lyhennys, 100 % palkka	3 x 1 vko ajankäyttöpäiväkirja	ajankäyttö palauttaviin toimintoihin +53 min	ei tutkittu	

(taulukko jatkuu)

KIRJOITAJAT, VUOSI	TUTKITTAVAT (NAINEN/ MIES/ MUU TAI EI TIETOA)	TUTKIMUSASETELMA	TULOSMUUTTUJAT	TULOKSET: TYÖNTEKIJÄ-TASO	TULOKSET: ORGANISAATIO-TASO	MUUT HUOMIOT
WERGELAND EL YM. 2003	hoitohenkilöstöä, kolme erillistä kokeilua yht. interventoryhmä n=147, vertailuryhmä n=257 (93/7/na %)	12–22 kk interventiotutkimus, työajan lyhennys ≥ 7 h \rightarrow 6 h/pvä = 30 h/vko	tuki- ja liikuntaelinoireet, fyysinen ylikuormittuneisuus	niska-hartiaoireiden esiintyvyys laski 18 kk seurannassa interventoryhmässä 41 % \rightarrow 26 % ja vertailuryhmässä 57 % \rightarrow 39 % sekä 12 kk seurannassa 82 % \rightarrow 68 %, vertailuryhmässä ei muutosta	ei tutkittu	
ÅKERSTEDT T YM. 2001	terveydenhuoltoalan ja päivähoidon työntekijöitä, interventoryhmä n=41, vertailuryhmä n=22 (84/16/na %)	36 kk interventiotutkimus; interventoryhmän työaika 39 \rightarrow 30 h/vko, vertailuryhmän työaika pysyi ennallaan	työn vaatimukset, vaikutusmahdollisuudet, sosiaalinen tuki, koetut oireet	viikkotyöaika -8,7 h	ei muutosta sairauspoissaoloissa	lisähenkilöstöä palattiin tilalle

¹JCQ = Job Content Questionnaire, ²Karolinska Sleep Diary, ³KSS = Karolinska Sleepiness Scale, ⁴CFQ = Cognitive Failures Questionnaire, ⁵PSS = Perceived Stress Scale

4.3 Työajan lyhentämisen laadulliset tutkimukset

Vertaisarvioituja laadullisia tutkimuksia työajan lyhentämisestä löytyi neljä, ja ne on kuvattu tiivistetysti taulukossa 2. Tutkimuksista yksi oli belgialainen (Mullens & Glorieux, 2022, 2023), yksi ruotsalainen (Barck-Holst, Nilsson, Åkerstedt & Hellgren, 2022) ja yksi uusiseelantilainen (Delaney & Casey, 2021). Tutkimusten osallistajat työskentelivät sosiaalialalla, kolmannella sektorilla tai rahoitusosalalla. Osallistujien sukupuolen raportoineissa tutkimuksissa naisia oli vähintään kolme neljäsosaa työntekijöistä (Mullens & Glorieux, 2022, 2023; Barck-Holst ym., 2022).

Sosiaalialan tutkimuksessa työtunteja vähennettiin neljänneksellä palkan pysyessä ennallaan. Kaikki haastatellut sosiaalityöntekijät kertoivat, että työajan lyhentämisen jälkeen omat ennakkooajatukset töihin mennessä olivat positiivisempia kuin ennen kokeilua. Uupumisen riski koettiin pienemmäksi ja ihmissuhteiden koettiin parantuneen sekä suhteessa kollegoihin että asiakkaisiin. Positiiviset vaikutukset näkyivät myös työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. Tutkijat tosin arvioivat kokeilun positiivisten puolten korostuneen haastatteluissa, jotta kokeilua jatkettaisiin. (Barck-Holst ym., 2022.) (Taulukko 2) Kokeilun tuloksista raportoisessa oli viivettä ja väitöskirjassaan tutkija arvioi, että sosiaalialan työolot ovat heikentyneet kokeilun toteuttamisen jälkeen (Barck-Holst, 2020).

Belgialaisen kolmannen sektorin työaikakokeilussa työaikaa lyhennettiin iän mukaisesta normaalista viikkotyöajasta (36/34/32h/vko) 30 tuntiin viikossa entisellä palkalla. Haastatteluaineiston mukaan työntekijät kokivat kokeilun onnistuneena, mutta haastatteluissa nousi haasteina esiin myös korostunut tarve työtehtävien ajoituksen suunnitteluun, työajan huokoisuuden väheneminen sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen väheneminen. (Mullens & Glorieux, 2023.) Myöskään työntekijöiden odottama lisääntynyt oma aika ei toteutunut toivotusti (Mullens & Glorieux, 2022). (Taulukko 2)

Uudessa-Seelannissa toteutettu 32 tunnin työaikakokeilu täydellä palkalla sai haastattelututkimuksessa ristiriitaisia arvioita. Osa haastateltavista piti kokeilua todisteena siitä, että yrityksen johto välitti työntekijöidensä hyvinvoinnista. Toisaalta osa haastatelluista oli voimakkaastikin sitä mieltä, että kokeilun tavoitteena oli ensisijaisesti työn tehostaminen. Työntekijät kokivat, että heitä valvottiin aikaisempaa enemmän ja että kokeilun saama mediajulkisuus keskittyi etupäässä positiivisiin hyvinvointivaikutuksiin, vaikka negatiivisiakin kokemuksia oli. (Delaney & Casey, 2021.) (Taulukko 2)

Taulukko 2: Vertaisarvoidut laadulliset työaikojen lyhentämiskokeilut.

KIRJOITAJAT, VUOSI	TUTKITTAVAT (NAINEN/ MIES/ MUU TAI EI TIE-TOA)	TUTKIMUSASE-TELMA	TULOS- MUUTTU- JAT	TULOKSET: TYÖNTEKIJÄTASO	TULOKSET: ORGANI- SAATIO- TASO	MUUT HUO- MIOT
BARCK- HOLST P, 2022	kokoneita sosiaalialan työntekijöitä (työkokemus ka 14 v), 12/22 työntekijää haastateltiin (75/25/na %)	strukturoitu haastattelu 20–30 min, osallistujilla 14–18kk ajan ollut 25 % vähennys työtunteihin, 100 % palkka	uupumusoireet	Kaikki haastatellut kertoivat, että negatiiviset ennakoajatukset töihin mennessä vähenivät. Uupumisriski koettiin pienemmäksi ja työpaikan ihmissuhteiden parantuneen. Myös työn ja muun elämän yhteensovittaminen helpottui.	ei tutkittu	ei vertailuryhmää
DELANEY H & CASEY C, 2021	keskikokoisen rahoitusalan yrityksen työntekijöitä (ei tietoa)	2 kk interventio, jossa työaika 40→32 h/vko, 100 % palkka, 41 työntekijän ryhmähaastattelu (90 min) ja 4 johtohenkilön haastattelu (30–45 min)	kokemukset työn ja vapaa-ajan suhteesta, työn tuloksellisuuden seurannasta	Ristiriitaisia tuloksia; osin kokeilua pidettiin todisteena sitä, että yrityksen johto välittää työntekijöidensä hyvinvoinnista, osin kokeilun tavoitteena pidettiin pelkästään työn tehostamista. Työntekijät kokivat, että heitä tarkkailtiin ja että mediajulkiisuus keskittyi positiivisiin hyvinvointivaikutuksiin.	kokeilu koettiin ylhäältäpäin johde- tuksi ja kokei- lua kritisoitiin	
MULLENS F YM., 2022	naisjärjestön työntekijöitä, n=60 (100/0/0 %)	12 kk työajan lyhennys ikään perustuvasta työajasta (36/34/32 h/vko) → 30 h, 100 % palkka	odotukset ja kokemukset vapaa-ajasta	Naisten kokeilulta odottama henkilökohtainen aika ei toteutunut toivostusti. Sukupuolittuneet normit määrittävät ajankäyttöä.	ei tutkittu	

(taulukko jatkuu)

KIRJOITAJAT, VUOSI	TUTKITTAVAT (NAIEN/ MIES/ MUU TAI EI TIE-TOA)	TUTKIMUSASE-TELMA	TULOS-MUUTTU-JAT	TULOKSET: TYÖNTEKIJÄTASO	TULOKSET: ORGANI-SAATIO-TASO	MUUT HUO-MIOT
MULLENS F YM., 2023	naisjärjestön työntekijöitä, n=60 (100/0/0 %)	12 kk työajan lyhennys ikään perustuvasta työajasta (36/34/32 h/vko) → 30 h, 100 % palkka	työn organisoinnin muutokset työajan lyhentämisen yhteydessä	Työntekijät ja tiimit vastuutettiin työajan organisoinnista. Työntekijät kokivat kokeilun onnistuneena, mutta haastattelussa korostui myös aikasuunnittelun vaatima panostus ja työajan tiivistyminen.	ei tutkittu	

4.4 Muut työajan lyhentämisen kokeilut

Vertaisarvioimattomien työaikakokeilujen taulukossa (Taulukko 3) on tiivistettynä keskeisten muiden työaikakokeilujen antia. Mukana on neljä raporttia ja yksi konferenssiabstrakti ruotsalaisista työajan lyhentämisen kokeiluista (Bildt ym., 2007; Kecklund ym., 2019, 2020; Lorentzon, 2017; Olsson, 1999) sekä suuri yksityissektorilla toteutettu nelipäiväisen työviikon kokeilu (Lewis ym., 2023). Edellä mainittujen lähteiden lisäksi tässä luvussa käydään läpi lyhyesti tuloksia kahdesta pro gradu -tutkielmasta (Erlandsson & Sundberg, 2016; Kunttu, 2022) sekä kokeilusta, jonka vaikutuksia selvitettiin poikkileikkausasetelmassa kyselyllä kokeilun loppuvaiheessa (Persson, Larsson, & Nässén, 2022).

Ruotsalaisiin kokeiluihin osallistuneet olivat joko kaupunkien työntekijöitä eri sektoreilta (Bildt ym., 2007; Persson ym., 2022) tai sosiaali- ja terveysalan työntekijöitä (Kecklund ym., 2019, 2020; Lorentzon, 2017; Olsson, 1999). Osallistujista oli naisia vähintään reilu kolme neljäsosaa. Kansainvälisen kokeilun (Lewis ym., 2023) osallistujista vajaa kaksi kolmasosaa oli naisia ja edustettuina olivat erimerkiksi markkinointi- ja palveluala, kolmas sektori, sekä hallinto- ja informaatioteknologia-ala. Ruotsalaisessa terveysalan yrityksessä toteutetun kokeilun osallistujista 85 % oli naisia (Erlandsson & Sundberg), mutta sosiaalialan pro gradu -tutkielman osallistujien sukupuolta ei raportoitu (Kunttu, 2022).

Vanhainkodin työntekijöiden lähes kahden vuoden mittaisessa työajan lyhentämiskokeilussa palkka säilyi ennallaan. Interventoryhmän osallistujien itseraportoitu unen pituus oli keskimäärin yli tunnin pidempi kuin unen pituus vertailuryhmässä. Interventioon osallistuneet raportoivat positiivisia vaikutuksia myös fyysisessä aktiivisuudessa, energisyydessä työpäivän jälkeen ja sosiaalisten suhteiden hoitamisessa. Sairauspoissaolot vähenivät interventoryhmässä, kun ne samalla ajanjaksolla hieman nousivat koko kaupungin vanhustenhoidon työntekijöihin verrattuna. (Lorentzon, 2017.) (Taulukko 3)

Tukholman kaupungin työntekijöillä viikkotyöajan lyhennys 30 tuntiin toteutettiin entisellä palkalla. Kokeilu vaikutti positiivisesti osallistujien unen laatuun, palautumiseen ja sosiaaliseen elämään, mutta kokeilulla oli vain vähäisiä vaikutuksia erilaisiin terveyden riskitekijöihin tai biologisiin merkkiaineisiin, kuten kolesteroliarvoihin tai kortisolihormoniin. Osassa tutkituista yksiköistä ylityöt vähenivät reilusti. Kotipalvelun ja esikoulun työntekijät kuvasivat työpäiviensä olevan organisoidumpia ja tehokkaampia ja heidän itsensä olevan aloitteellisempia työssään ja virkeämpiä vapaa-ajallaan. Osa työntekijöistä kuitenkin kertoi, että töissä oli kiire, eikä työtehtäviä ehtinyt saada valmiiksi. (Olsson, 1999.) (Taulukko 3)

Kuuden ruotsalaisen kunnan eri toimialojen henkilöstön seurannassa työaika lyhennettiin 25 prosenttia palkan säilyessä ennallaan. Työajan lyhennyksen jälkeen ei havaittu myönteisiä muutoksia tutkittavien fysiologisissa terveystuuttujissa (esim. verenpaine, kortisoli) tai sairauspoissaoloissa. Myöskään ikä- tai sukupuolieroja ei tuloksissa havaittu. (Bildt ym., 2007) Toisessa ruotsalaistutkimuksessa vuorotyöntekijöiden 12–15 prosentin työajan lyhennys (100 % palkka) ei vähentänyt univaikeuksia tai stressioireita verrattuna tavanomaiseen tai autonomiseen työvuorosuunnitteluun, jossa työaika säilyi ennallaan. Sen sijaan työaikamallista riippumatta tietyt työvuoropiirteet, kuten lyhyet työvuorovälit, olivat yhteydessä unen laadun heikkenemiseen. (Kecklund ym., 2019, 2020.) (Taulukko 3)

Tiettävästi tähän asti toteutetuista suurimmassa nelipäiväisen työviikon kokeilussa oli mukana noin 2900 työntekijää 61 yrityksestä pääosin yksityissektorilta. Työntekijöiden raportoima työaika aleni keskimäärin neljä tuntia viikossa, mutta palkka ja tuottavuus pysyivät ennallaan. Enemmistö työntekijöistä raportoi työajan lyhennyksellä olleen positiivisia vaikutuksia uupumisoireisiin sekä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Myös koettu stressi ja univaikeudet vähenivät verrattuna kokeilua edeltäneeseen puolen vuoden ajanjaksoon. Samanaikaisesti lähes kaksi kolmasosaa työntekijöistä raportoi työtahdin kasvaneen, mutta tästä huolimatta lähes kaikkien työntekijöiden (96 %) raportointiin haluavan jatkaa kokeilua. Noin kolmasosa yrityksistä keräsi myös organisaatiotason tietoja, joiden mukaan liikevaihto hieman kasvoi, irtisanoutuneiden osuus laski ja sairauspoissaolopäivien lukumäärä työntekijää kohti väheni. (Lewis ym., 2023.) (Taulukko 3) Haastatellut esihenkilöt arvioivat nelipäiväisen työviikon olevan etu yrityksen maineen, rekrytoinnin ja työvoiman pysyvyyden kannalta erityisesti Covid-19-pandemian jälkeisessä tilanteessa (Lewis ym., 2023).

Suomalaisessa sosiaalialan yrityksessä toteutettiin kuuden kuukauden ajan työajan lyhentämiskokeilua, jossa työaika oli 32 tuntia viikossa joko neljänä tai viitenä päivän viikossa palkan pysyessä ennallaan. Kokeilun vaikutuksia selvitettiin pro gradu -tutkielmassa puolistrukturoidun haastattelun avulla (n=7). Osallistujat arvioivat, että kokeilu vaikutti positiivisesti tunteeseen työssä onnistumisesta ja työntekijöiden sitoutumiseen, mutta myös hämärsi työn ja vapaa-ajan rajoja. (Kunttu, 2022.)

Ruotsalaisessa terveydenhuoltoalan yrityksessä työaikakokeilu toteutettiin vähentämällä päivittäistä työaika kahdeksasta kuuteen tuntiin kolmen kuukauden ajan palkan pysyessä ennallaan (n=13). Pro gradu -tutkielman mukaan työntekijöiden kokemukset olivat pääosin myönteisiä; he raportoivat koetun stressin vähentyneen, ajanhallinnan parantuneen ja sosiaaliin suhteisiin käytössä olevan ajan lisääntyneen. Samanaikaisesti kuitenkin koettiin työyhteisön olevan haavoittuvaisempi sairauspoissaolojen sattuessa ja kontaktien kollegoihin vähentyneen. (Erlandsson & Sundberg, 2016.)

Göteborgin kaupunki tarjosi vuonna 2015 kaikille työntekijöilleen mahdollisuuden siirtyä osa-aikatyöhön. Työaikaansa lyhentäneille kohdistettuun kyselyyn vastasi lähes tuhat työntekijää. Kokeilun koetut vaikutukset terveyteen, energisyyteen ja sosiaalisten suhteiden ylläpitämiseen olivat myönteisiä. Etenkin ylemmissä asemissa olevat työntekijät raportoivat työn intensiteetin kasvaneen. Työntekijäammateissa puolestaan korostui huoli toimeentulosta, koska tässä kokeilussa palkka laski osa-aikaprosentin mukaisesti. (Persson ym., 2022.)

Taulukko 3: Muut työajan lyhentämisen interventiot ja kokeilut.

KIRJOITAJAT, VUOSI	TUTKITTAVAT (NAINEN/ MIES/ MUU TAI EI TIETOA)	TUTKIMUSASETELMA	TULOSMUUTTUJAT	TULOKSET: TYÖNTEKIJÄ-TASO	TULOKSET: ORGANISAATIO-TASO	JULKAISUN TYYPPI / MUUT HUOMIOT
BILDT C YM., 2007	6 kunnan sosiaali- ja terveysalan, tekniikan ja puhelinvaihteen työntekijöitä, 33 työpaikkaa, joista 17 työpaikkaa interventio- (n= 449) ja 16 työpaikkaa vertailuryhmässä (n= 372) (79/21/0 %)	max. 24 kk interventio, työajan lyhennys 25 % "riittävän suuren osan" ajasta, 100 % palkka	verenpaine, veriarvot, kortisoli, koettu stressi, terveydentila ja unen laatu	työajan lyhennys ka 36,1→7,6 h/vko interventioryhmässä (vertailuryhmässä 34,2→33,8 /vko) ei edullisia muutoksia fysiologisissa muuttujissa koettu unen pituus (ka +24 min) ja unen laatu, stressi ja terveydentila ↑ sekä negatiiviset tunteet ja niskahartiaoireet ↓ interventioryhmässä	ei eroja sairauspoissaoloissa	raportti palkattu lisää työntekijöitä
KECKLUND G YM., 2019, 2020	526 terveydenhuoltoalan vuoro-työntekijää, tavanomaisen vuoro-suunnittelun ryhmä (n=130), autonomisen vuoro-suunnittelun ryhmä (n=247), 12–15 %:lla lyhennetyin vuoro-työn ryhmä (n=149) (86/14/0 %)	n.12 kk interventio, 3 ryhmää: tavanomainen vuoro-suunnittelu (6 vkon toteutuneet työajat), autonomisen vuoro-suunnittelu (12 vkon työajat) ja lyhennetty vuoro-työ, 100 % palkka (2–4 pv työtä, 2–4 pv vapaata, 12 vkon työajat)	5–7 kyselyä, univaikeudet ≥3 krt/vko, stressioireet	ei eroja tulosmuuttujissa esim. univaikeudet yhteydessä työaikaryhmän sijaan tiettyihin vuoropiirteisiin kuten lyhyisiin vuoroväleihin	ei eroja sairauspoissaoloissa	konferenssiabstrakti ja raportti

KIRJOITTAJAT, VUOSI	TUTKITTAVAT (NAINEN/ MIES/ MUU TAI EI TIETOA)	TUTKIMUSASETELMA	TULOSMUUTTUJAT	TULOKSET: TYÖNTEKIJÄ-TASO	TULOKSET: ORGANISAATIOTASO	JULKAISUN TYYPI / MUUT HUOMIOT
LEWIS K YM., 2023	61 yrityksen (mm. markkinointiala, palveluala, kolmannen sektorin toimijat, halinto- ja informaatioteknologia-alat) n. 2900 työntekijää (62/37/1 %)	6 kk 100–80–100 % ¹ mallilla, vertailu edellisen vuoden samaan ajanjaksoon	stressin kokemisen tiheys (ei koskaan-aina), työuupumus 7 kysymystä, univaikeudet	työajan lasku ka 38 → 34 h/vko, 39 % työntekijöistä stressi ↓ ja 13 % ↑, 71 % uupuneisuus ↓ ja 22 % ↑, 43 % parempi ja 15 % heikompi koettu mielenterveys, 40 % koetut univaikeudet ↓ ja 15 % ↑, 60 % työn ja muun elämän yhdistäminen ↑ ja 10 % ↓, 62 % työtahti ↑ ja 2 % ↓	liikevaihto ka 1,4 % ↑ 6kk intervention aikana liikevaihto ka 34,5 % ↑ edellisen vuoden samaan ajanjaksoon verrattuna irtisanoutuneita 2,0→0,8 % (-57 %) poissaolopäivät/ työntekijä/kk 2,0→0,7 % (-60 %)	konsulttiyrityksen julkaisu 23/61 yritystä luovutti organisaatiotason tietoja mittareita ei kuvata
LORENTZON B, 2017	vanhainkodin lähihoitajia, interventioyryhmä n=68, vertailuryhmä n=56 (na/na/na %)	23 kk interventiotutkimus, kyselyt 6,12,18, ja 23 kk, työajan lyhennys 6 h/pvä tai 30 h/vko, 100 % palkka	koettu terveys, TULO-oireet, stressi, uni, fyysinen aktiivisuus, sairauspoissaolot	unen pituus 1 h pidempi, energisyys työpäivän jälkeen ↑, koettu stressi ↓, työtehtävien saaminen valmiiksi ↑, voimakas väsymys ↓, fyysinen aktiivisuus ↑	sairauspoissaolot interventioyryhmä -4,7 %, vertailuryhmä +62,5 %; ero oli suurin yli 50-vuotiailla koko kaupungin vanhustenhuollossa sairauspoissaolot nousivat 16 %	raportti 15 uutta työntekijää interventioyksikköön sairauspoissaolotiedot kaupungin kaikista vanhainkohteista

(taulukko jatkuu)

KIRJOITTAJAT, VUOSI	TUTKITTAVAT (NAINEN/ MIES/ MUU TAI EI TIETOA)	TUTKIMUSASETELMA	TULOSMUUTTUJAT	TULOKSET: TYÖNTEKIJÄTASO	TULOKSET: ORGANISAATIOTASO	JULKAISUN TYYPPI / MUUT HUOMIOT
OLSSON B, 1999	Tukholman kaupungin työntekijöitä (koti- ja pitkäaikaishoito, päivähoido), n=74 (81/19/0 %), 4 vertailutyöyksikköä	30 h/vko työaikakokeilun 24 ensimmäistä kuukautta, 100 % palkka	kysely (ennen kokeilua, 12kk ja 24kk kohdalla), haastattelu, sairautsotiedot, veri- ja virtsanäytteet	Positiivinen vaikutus työntekijöiden unen laatuun, palautumiseen ja sosiaaliseen elämään (perhe ja ystävät), prolaktiinitaso ↓ Työntekijöiden lapset arvosivat lisääntyntä aikaa ja vuorovaikutusta vanhemman kanssa.	yhdessä yksikössä ylityöt vähenivät alle kymmenykseen aikaisemmasta sairauspoissaolot vähenivät työajan lyhennyksestä riippumattomista syistä	raportti palkattu lisätyövoimaa, ml. aik. työttömiä, osin sijaisia, osin ollut vähemmän työntekijöitä

¹100 % palkka, 80 % työaika, 100 % tuottavuus

5 Pohdinta ja päätelmät

Tämän kartoittavan kirjallisuuskatsauksen tavoitteena oli selvittää työpaikkatason työajan lyhentämiskokeilujen vaikutuksia työntekijöiden terveyteen, työhyvinvointiin ja tuotavuuteen erityisesti Pohjoismaiseen työelämäkontekstiin vertautuvissa maissa.

5.1 Työhyvinvointi- ja terveysvaikutukset

Kirjallisuuskatsaus tukee sekä yksittäisten tutkimusten ja opinnäytetöiden että aikaisempien aiheeltaan rajatumpien katsausten (Brynja & Bildt, 2005; Jansen-Preilowski ym., 2020; Malmberg ym., 2003; Voglino ym., 2022) havaintoja, joiden mukaan työajan 20–25 prosentin lyhentäminen palkan pysyessä ennallaan vaikuttaa pääsääntöisesti edullisesti hyvinvointiin. Työajan lyhennys vähentää työntekijöiden stressioireita (Barck-Holst ym., 2017; Erlandsson & Sundberg, 2016; Schiller ym., 2017), parantaa unen laatua (Åkerstedt ym., 2001; Barck-Holst ym., 2017; Schiller ym., 2017), pidentää unen pituutta (Lorentzon, 2017; Schiller ym., 2017) ja lisää aikaa sosiaalisten suhteiden hoitamiseen (Åkerstedt ym., 2001; Erlandsson & Sundberg, 2016) tai helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista (Barck-Holst ym., 2017; Bildt ym., 2007; Mullens ym., 2021, Anttila ym., 2005). Fyysisesti kuormittavassa työssä myös niska-hartiaoireet ja ylikuormittuneisuus vähenivät (Wergeland ym., 2003). Tämän katsauksen ulkopuolelle jääneissä tutkimuksissa, joissa lyhennetty työaika oli yli 35 tuntia viikossa tai työaika lyhennettiin vähemmän kuin katsauksen kohteena olleissa interventioissa, on myös havaittu edellä mainittujen kaltaisia hyvinvointituloksia (Ahn, 2016; Fagnani & Letablier, 2004; Haraldsson & Kellam, 2021; Lepinteur, 2019).

Kaikissa interventioissa tai kokeiluissa ei kuitenkaan ole havaittu edullisia muutoksia hyvinvointimuuttujissa (Bildt ym., 2007; Lindfors & von Thiele Schwarz, 2022) tai muutokset eivät ole olleet pysyviä (Lindfors & von Thiele Schwarz, 2022). Hyvin lyhyt työajan lyhennys (2,5 h/vk) ei myöskään ollut hyvinvoinnin kannalta edullinen (von Thiele Schwarz ym., 2008).

Tähän katsaukseen sisältyneissä tutkimuksissa oli harvoin ollut mahdollista tutkia iän vaikutusta hyvinvointiin. Kahdessa tutkimuksessa (Bildt ym., 2007; Schiller ym., 2018) työntekijöiden iällä ei ollut yhteyttä hyvinvointituloksiin. Yli 17 000 alankomaalaisen työntekijän kyselyssä työajan lyhentämistä 36 tuntiin viikossa pitivät normaalityöaika parempana erityisesti yli 50-vuotiaat työntekijät, jotka työskentelivät pienissä ja keskisuurissa yrityksissä (Tijdens ym., 2003). Työntekijöiden sukupuolen yhteyttä hyvinvointivaikutuksiin ei ollut erikseen tutkittu, ja osassa tutkimuksia kaikki osallistujat olivat olleet naisia

(Lindfors ym., 2022, Mullens & Glorieux, 2022, 2023). Yhdessä näistä tutkimuksista naisten kokeilulta odottama lisääntynyt henkilökohtainen aika ei ollut toteutunut toivotusti (Mullens & Glorieux, 2022). Edellä mainitussa laajassa alankomaalaisessa kyselyssä naiset suhtautuivat työajan lyhentämiseen yleisesti ottaen positiivisemmin kuin miehet, eikä vastaajan perhetilanne ollut yhteydessä mielipiteeseen (Tijdens ym., 2003).

Työajan lyhentämisen negatiivisena vaikutuksena on usein koettu työn intensiteetin kasvu, kuten havaittiin kahdessa vertaisarvioidussa tutkimuksessa (Delaney & Casey, 2021; Persson ym., 2022), yhdessä vertaisarvioimattomassa yksityissektorin kokeilussa (Lewis ym., 2023) sekä suomalaisissa 1990-luvun kokeiluissa (Anttila, 2005). Lisäksi työyhteisön on raportoitu olevan haavoittuvaisempi sairauspoissaolotilanteissa ja kollegoiden välisten kontaktien vähentyneen (Erlandsson & Sundberg, 2016). Työn intensiteetin kasvu voi liittyä taukojen lyhentämiseen tai vähenemiseen. Myös pyrkimys tuottavuuden ylläpitämiseen täydellä palkkakompensaatiolla todennäköisesti lisää työn intensiteettiä. Työajan huokoisuus on tärkeää myös sosiaalisen vuorovaikutuksen, tiedonkulun ja työn organisoinnin onnistumisen näkökulmasta.

5.2 Vaikutukset sairauspoissaoloihin ja tuottavuuteen

Muutamassa työajan lyhentämisen kokeilussa oli selvitetty kokeilujen vaikutuksia sairauspoissaoloihin (Åkerstedt ym., 2001; Bildt ym., 2007; Lorentzon, 2017; von Thiele Schwarz & Hasson, 2011), mutta vain Lorentzonin (2017) raportissa havaittiin myönteisiä muutoksia, ja ne olivat suurimpia iäkkäimmillä työntekijöillä. Erään alkuperäistutkimuksen tutkijat arvioivat, että kokeilujen seuranta-aika oli ollut liian lyhyt sairauspoissaolovaikutusten selvittämiseen (Åkerstedt ym., 2001). Vertaisarvioimattomassa kokeilussa sekä työntekijöiden vaihtuvuus että poissaolopäivät työntekijää kohti laskivat (Lewis ym., 2023).

Vain yhdessä vertaisarvioidussa tutkimuksessa (von Thiele Schwarz & Hasson, 2011) ja yhdessä konsulttiyrityksen johtamassa kokeilussa (Lewis ym., 2023) oli pyritty arvioimaan työn tuottavuuden tai toiminnan tehokkuuden muutosta työajan lyhentämisen jälkeen. Hammashoidon interventiotutkimuksessa sekä itsearvioitu työn tehokkuus, että hoidettujen potilaiden lukumäärä kasvoivat lyhennetyt työajan ryhmässä, mutta hoidettujen potilaiden määrä kasvoi myös liikunta- ja vertailuryhmissä (von Thiele Schwarz & Hasson, 2011). Paljon julkisuutta saaneessa englanninkielisten maiden työajan lyhennyksen kokeilussa (Lewis ym., 2023) tuottavuutta arvioitiin liikevaihdon kautta noin kolmasosassa yrityksiä, joissa se kasvoi kuuden kuukauden intervention aikana noin prosentin. Liikevaihdon muutoksista saman alan muissa yrityksissä vastaavana aikana ei kuitenkaan raportoitu ja kokeilusta tehty konsulttiyrityksen julkaisu on kuvaileva ja tietosisällöltään

suppea. Lisäksi liikevaihto ei ole varsinainen työn tuottavuuden mittari, sillä se ei kerro yrityksen tulojen ja menojen välisestä yhteydestä.

5.3 Tutkimuksen vahvuudet ja heikkoudet

Tämän kartoittavan kirjallisuuskatsauksen vahvuus on se, että tiedonhaku tehtiin pitkältä aikaväliltä ja useasta eri tietokannasta, jotka kattavat eri tieteenaloja lääke- ja terveystieteistä psykologiaan ja sosiologiaan sekä edelleen taloustieteeseen. Lisäksi tutkijat (KK, TA ja PV) kävivät läpi tulososioon hyväksytyjen viitteiden lähdeluettelot ja tutkijoiden käytössä olevat muut lähteet. Vaikka tiedonhaku rajattiin otsikkotermeihin, tiedonhakua voidaan pitää kaikkiaan onnistuneena. Tiedonhaussa tavoitettiin kaikkien tuoreessa englanninkielisessä katsausartikkelissa (Voglino ym., 2022) siteerattujen tutkimusten lisäksi vielä uudempiä tutkimuksia (Backhaus ym., 2023; Lindfors & von Thiele Schwarz, 2022) sekä useita suomalaisia ja ruotsalaisia julkaisuja (Anttila ym., 2005; Brynja & Bildt, 2005; Kecklund ym., 2019, 2020).

Tutkimustietoa on toistaiseksi varsin rajallisesti. Suhteellisen korkeatasoisia tutkimusjulkaisuja, joissa oli muun muassa vähintään puoleltoista vuoden seuranta-aika ja vertailuryhmä, löytyi vain neljä (Barck-Holst ym., 2017; Schiller ym., 2017, 2018; Wergeland ym., 2003). Työpaikkatason satunnaistaminen oli tehty vain kahdessa interventiotutkimuksessa (Schiller ym., 2017, 2018; von Thiele Schwarz ym., 2011).

Tieteellisen raportoinnin näkökulmasta katsauksen heikkoutena voidaan pitää sitä, että systemaattisesta viitteiden hakutavasta huolimatta tutkimusten valintaan systemaattisissa katsauksissa käytettyjä kriteeristöjä, kuten PICOS:ia (*Population, Intervention, Comparison, Outcomes, and Study Characteristics*) (Munn ym., 2018) ei voitu käyttää. Tämä oli tietoinen valinta siksi, että useimmissa työajan lyhentämisen interventioissa tai kokeiluissa ei ole esimerkiksi mukana vertailuryhmää. Koska kokeiluista saatuja tietoja haluttiin kerätä mahdollisimman laajasti, mukaan sisällytettiin sekä määrällisiä että laadullisia tutkimuksia, jotka oli julkaistu sekä vertaisarvioituissa että vertaisarvioimattomissa julkaisuissa, mukaan lukien raportit, konferenssikirjat ja opinnäytetyöt.

5.4 Työajan lyhentämisen tutkimuksen haasteet

Yleisesti ottaen työajan lyhentämisen kokeilujen tuottaman tiedon hyödynnettävyyttä rajoittaa se, että kokeiluja ei yleensä ole toteutettu tieteellisen interventiotutkimuksen menetelmin. Kokeiluihin osallistuneiden työntekijöiden määrä on ollut useimmissa kokeiluissa melko alhainen ja käytetyissä tutkimusasetelmissä ja -menetelmissä on ollut useita heikkouksia, kuten yritysten tai organisaatioiden valikoituminen, vertailuryhmien

puuttuminen ja lyhyt seuranta-aika – etenkin terveystuuttujissa tai sairauspoissaoloissa mahdollisesti tapahtuvien muutosten havaitsemiseen (Bildt ym., 2007; Malmberg ym., 2003; Voglino ym., 2022). Vuorotyöammateissa tehdyissä tutkimuksissa ei ollut raportoitu työajan lyhentämisen yhteyttä eri työvuoroihin, millä on merkitystä erityisesti uneen, vireyteen ja terveyden riskitekijöihin liittyvien tutkimusten tulosten arvioinnissa.

Tutkimusten yhteenvetona hankaloittaa edelleen se, että suunnitellut työaikalyhennykset ovat toteutuneet vaihtelevasti (Jansen-Preilowski ym., 2020), ja esimerkiksi jo valmiiksi osa-aikaisten työntekijöiden työaika- ja/tai palkkaratkaisuissa on erilaisia toteutuksia yksittäisenkin tutkimuksen sisällä. Yksi keskeinen kehittämiskohde työajan lyhentämisen interventiotutkimuksissa on luotettava työajan mittaaminen (Lukács & Antal, 2023), mieluiten toteutuneista työaikatiedoista, mikä on työaikatutkimuksessa enenevässä määrin mahdollista.

Kokeiluille tyypillistä oli myös, että samanaikaisesti työajan lyhentämisen kanssa oli toteutettu muita muutoksia työn organisoinnissa ja työskentelytavoissa (Anttila 2005; Olsson, 1999), joilla pyrittiin esimerkiksi ylläpitämään työn tuottavuutta (Lewis ym., 2023). Vertailuryhmiä käytettäessä vertailtavat työpaikat saattoivat olla erilaisia myös monien muiden tekijöiden kuin työaikojen osalta.

Interventiotutkimuksissa käytettiin usein vain muutamia, varsin rajallisia tulosmuuttujia (Voglino ym., 2022). Erityisesti sairauspoissaoloja tai työn tuottavuutta ei ole tutkittu riittävästi. On mahdollista, että tuottavuuden laskua yliarvioidaan, jos laskun oletetaan olevan lineaarista suhteessa työajan lyhentymiseen (von Thiele Schwarz & Hasson, 2011). Mahdollisesti työajan lyhentämisen myönteinen vaikutus tuottavuuteen on lyhytkestoisista ja se voi olla välittävän mekanismin, esimerkiksi parantuneen työtyytyväisyyden, aikaansaamaa (von Thiele Schwarz & Hasson, 2011). Myös reitti työajan lyhentämisestä terveyttä edistäviin vaikutuksiin voi kulkea esimerkiksi psykososiaalisten työolotekijöiden myönteisiksi koettujen muutosten kautta (Lindfors & von Thiele Schwarz, 2022).

Palkanmaksuun liittyvillä ratkaisuilla on selkeä vaikutus työntekijöiden mielipiteisiin lyhennetyin työajan jatkamisesta kokeilujakson jälkeen. Yksikään suomalaisen sosiaalialan yrityksen työntekijöistä ei olisi osallistunut työajan lyhennyksen kokeiluun, mikäli palkka olisi samalla laskenut (Kunnttu, 2022). Laajassa yksityissektorin kuuden kuukauden kokeilussa lähes kaikki työntekijät halusivat jatkaa lyhennettyä työaika täydellä palkalla (Lewis ym., 2023). Sen sijaan ruotsalaisessa julkisen sektorin kokeilussa alle viidennes työntekijöistä olisi ollut halukas jatkamaan lyhennettyä työaika, kun palkka olisi kompensoidun kokeilujakson jälkeen laskenut työajan lyhennystä vastaavassa suhteessa (Bildt ym., 2007).

Vertaisarvioimattomien kokeilujen johtopäätökset perustuvat pääosin tulkintaan kokeilujen tuloksellisuudesta. Laadullisissa osioissa osallistujat ovat saattaneet korostaa työajan lyhentämisen kokeilujen myönteisiä puolia, toivoen kokeilun muuttuvan pysyväksi käytännöksi (Barck-Holst ym., 2022). Tällaiset raportit voivat olla hyödyllisiä esimerkiksi suunniteltaessa uusia kokeiluja, mutta varmoja johtopäätöksiä kokeilujen positiivisista ja negatiivisista vaikutuksista niiden perusteella ei voi tehdä.

Merkittävä puute työajan lyhentämiskokeilujen seurannassa oli, että tarkastelun ulkopuolelle oli jäänyt työaikojen lyhentämiseen johtaneen prosessin ja muiden sisäisten muutosten kuvaus, esimerkiksi työnantajan ja työntekijöiden väliset neuvottelut mahdollisine intressiristiriitoinen sekä samanaikaisesti toteutetut, muut työn organisoinnin muutokset työajan lyhentämisen lisäksi (Delaney & Casey, 2021; Mullens & Glorieux, 2023). Usein työaika lyhennettäessä työajan organisointi muuttui myös muilla tavoin (esimerkiksi samanaikainen muutos vuorotyön järjestämisessä tai toimet ylitöiden vähentämiseksi), mikä on saattanut olennaisesti vaikuttaa työaikakokeilujen käynnistämiseen ja kokeilun kannattavuuteen pitkällä tähtäimellä. Lisäksi työaikakokeiluihin voi liittyä tehostunutta työn monitorointia ja kasvavia tuottavuuspaineita. Varsin yleinen kokemus oli, että työaika tiivistyy sitä lyhennettäessä (Anttila, 2005; Delaney & Casey, 2021; Lewis ym., 2023, Persson ym., 2022). Lisääntynyttä työajan tiivistymistä ja epäsäännöllistymistä on havaittu myös kokoaikatyön tämän katsauksen kriteerejä vähäisemmän viikkotyöajan lyhentämisen yhteydessä esimerkiksi Ranskassa (Prunier-Poulmaire & Gadbois, 2001) ja Islannissa (Haraldsson & Kellam 2021).

Tässä katsauksessa ei tarkasteltu yksilötasolla tehtyjä työaikojen lyhentämiskokeiluja. Koska työajan lyhentämisellä voidaan vähentää työn kuormittavuutta, yksilötasolla sovittu lyhempi työviikko voi sopia hyvin esimerkiksi osatyökykyisille, ruuhkavuosivaiheessa oleville tai ikääntyville työntekijöille. Työajan yksilöllisestä lyhentämisestä voidaan sopia yleisesti jo nyt työpaikoilla. Naiset tekevät useammin osa-aikatyötä kuin miehet (Tilastokeskus, 2023), joten on myös huomattava, että yksilölliset osa-aikatyön ratkaisut ja työaikojen lyhentäminen naisvaltaisilla aloilla liittyvät työelämän tasa-arvokysymyksiin.

5.5 Päätelmiä

Lyhennetty työaika oli pääsääntöisesti yhteydessä parempaan työtyytyväisyyteen, mutta kokemukset työajan tiivistymisestä ovat myös yleisiä. Työajan lyhentäminen 20–25 prosenttia täydellä palkalla paransi koettua unen laatua, osin myös unen pituutta, sekä paransi työn ja muun elämän yhteensovittamista ja vähensi työhön liittyviä tuki- ja liikuntaelinoireita. Tulokset ovat ristiriitaisia sairauspoissaolojen osalta. Joissain kokeiluissa

työajan lyhentäminen ilman tuottavuuden laskua oli mahdollista, mutta sairauspoissaolo- tai tuottavuustutkimuksia on vielä vähän.

Lyhennetyt työajan hyvinvointi-, terveys- ja talousvaikutusten luotettava selvittäminen edellyttäisi kontrolloituja seurantatutkimuksia riittävän suurilla ja edustavilla otoksilla, sekä laaja-alaista, myös työn tuottavuuteen ja työaikaisten yrityskohtaisiin käytäntöihin kohdistuvaa tutkimusta. Työaikaisten lyhentämisen edellytykset ja vaikutukset riippuvat toimialasta ja yritysten lähtötilanteesta. Kansainväliset kokeilut osoittavat, että työajan lyhentäminen voi parhaimmillaan tarjota organisaatioille mahdollisuuden tukea henkilöstön hyvinvointia ja edistää työvoiman saatavuutta.

6 Lähteet

- Ahn, T. (2016). Reduction of Working Time: Does It Lead to a Healthy Lifestyle? *Health Economics (United Kingdom)*, 25(8), 969–983. doi:10.1002/hec.3198
- Andrews, J., Manthorpe, J., & Watson, R. (2005). Employment transitions for older nurses: a qualitative study. *J Adv Nurs*, 51(3), 298–306. doi:10.1111/j.1365-2648.2005.03501.x
- Angrave, D., & Charlwood, A. (2015). What is the relationship between long working hours, over-employment, under-employment and the subjective well-being of workers? Longitudinal evidence from the UK. *Human Relations*, 68(9), 1491–1515. doi:10.1177/0018726714559752
- Anttila, T. (2005). Reduced working hours: Reshaping the duration, timing and tempo of work. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 258. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/13321>
- Anttila, T., Nätti, J., & Väisänen, M. (2005). The experiments of reduced working hours in Finland. *Community Work Fam*, 8(2), 187–209. doi:10.1080/13668800500049704
- Anttila, T., & Oinas, T. (2023). Työajan monet kasvot. Teoksessa Tuija Koivunen, Markku Sippola & Harri Melin (toim.) *Työ elää - Murroksia, trendejä ja muutoksen suuntia Suomessa*. Helsinki: Gaudeamus, 52–70.
- Backhaus, N., Vieten, L., & Nold, J. (2023). Wann werden Wünsche wahr? Arbeitszeitwünsche und Modelle der Arbeitszeitverkürzung in Deutschland. 69. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft. Gottfried Wilhelm Leibniz Universität, Hannover, 1.–3.3.2023.
- Barck-Holst, P. (2020). Reduced working hours and stress in the Swedish social services. Doctoral thesis. Karolinska Institutet, Stockholm University. <https://openarchive.ki.se/xmlui/handle/10616/47049>
- Barck-Holst, P., Nilsson, Å., Åkerstedt, T., & Hellgren, C. (2017). Reduced working hours and stress in the Swedish social services: A longitudinal study. *Int Soc Work*, 60(4), 897–913. doi:10.1177/0020872815580045
- Barck-Holst, P., Nilsson, Å., Åkerstedt, T., & Hellgren, C. (2022). Reduced working hours and work-life balance. *Nord Soc Work Res*, 12(4), 450–463. doi:10.1080/2156857X.2020.1839784
- Bielinski, H., Bosch, G., & Wagner, A. (2002). Working time preferences in sixteen European countries. Luxembourg: Office for Official Publications of the European

- Communities. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0207en_0.pdf
- Bildt, C., Åkerstedt, T., Falkenberg, A., Ingre, M., Kecklund, G., Larsson, I., Nyfjäll, M., Sandberg, T. (2007). Arbetstidsförkortning och hälsa -Försök med sex timmars arbetsdag inom offentlig sektor. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Brynja, O., & Bildt, C. (2005). Arbetstidsförkortning och hälsa: en litteraturgenomgång av befintlig forskning. Arbetslivsrapport NR 2005:11. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. http://nile.lub.lu.se/arbarch/arb/2005/arb2005_11.pdf
- Delaney, H., & Casey, C. (2021). The promise of a four-day week? A critical appraisal of a management-led initiative. *Employee Relations: The International Journal*, 44(1), 176–190. doi:10.1108/ER-02-2021-0056
- Erlandsson, M., & Sundberg, M. (2016). Från åtta timmars arbetsdag till sex timmars arbetsdag med bibehållen lön. Psykologexamensuppsats. Lunds Universitet, Lund.
- Eurofound. (2017). Working time patterns for sustainable work (pp. 86). https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1720en.pdf
- Eurostat. (2018). Työllisyystilastot. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/fi&oldid=370010
- Fagnani, J., & Letablier, M.-T. (2004). Work and Family Life Balance: The impact of the 35-hour laws in France. *Work Employ Soc*, 18(3), 551–572. doi:10.1177/0950017004045550
- Gerold, S., & Nocker, M. (2015). Reduction of Working Time in Austria. A Mixed Methods Study Relating a New Work Time Policy to Employee Preferences. Vienna University of Economics and Business, Department of Socioeconomics. WelfareWealthWork for Europe Working Paper no 97, 132. https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikation-sid=58139&mime_type=application/pdf
- Haraldsson, G. D., & Kellam, J. (2021). Going public: Iceland's journey to a shorter work week. https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf
- Hyry, J. (2023). Yrittäjägallup maaliskuu 2023. Nelipäiväinen työviikko. <https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2023/03/nelipaivainen-tyoviikko-kalvot.pdf>

- Jansen-Preilowski, V. V., Paruzel, A., & Maier, G. W. (2020). Arbeitszeitgestaltung in der digitalisierten Arbeitswelt: Ein systematisches Literatur Review zur Wirkung von Arbeitszeitverkürzung in Bezug auf die psychische Gesundheit. [Organization of working time in digitized work environments: A systematic literature review on the effects of reduced working hours on mental health]. *Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 51, 331–343. doi:10.1007/s11612-020-00530-0
- Kallis, G., Kalush, M., Flynn, H. O., Rossiter, J., & Ashford, N. (2013). "Friday off": Reducing Working Hours in Europe. *Sustainability*, 5(4), 1545–1567. doi:10.3390/su5041545
- Kecklund, G., Westerlund, S., Olafsson, U., & Karlsson, B. (2020). Må bra i skiftarbete: hur ser de goda lösningarna ut? Stressforskningsinstitutet, Stockholms Universitet.
- Kecklund, G., Westerlund, S., Olofsson, U., & Karlsson, B. (2019). Is reduced working times and self-scheduling beneficial for shift workers sleep and health? *Sleep Science*, 12, 45.
- Kunttu, E. (2022). "Ei tää elämä oo pelkkää työntekoa." Tapaustutkimus työajan lyhentämisen kokeilusta sosiaalialalla. Pro Gradu-tutkielma. Turun yliopisto, Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta.
- Lepinteur, A. (2019). The shorter workweek and worker wellbeing: Evidence from Portugal and France. *Labour Econ*, 58, 204–220. doi:10.1016/j.labeco.2018.05.010
- Lewis, K., Stronge, W., Kellam, J., Kikuchi, L., Schor, J., Fan, W., . . . Mullens, F. (2023). The results are in: The UK's four-day week pilot. <https://autonomy.work/portfolio/uk4dwpilotresults/>
- Lindfors, P., & von Thiele Schwarz, U. (2022). Health-related effects of an intervention involving reduced working hours among women employed in the municipal eldercare. *Nord Psychol*, 1–16. doi:10.1080/19012276.2022.2138516
- Lorentzon, B. (2017). 23 månader med 6 timmar - Följeforskning om försök med reducerad arbetstid. Aarhus: Scandinavian Book.
- Lukács, B., & Antal, M. (2023). The practical feasibility of working time reduction: Do we have sufficient data? *Ecological Economics*, 204, 107629. doi:https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2022.107629
- Malmberg, J., Byrgren, M., & Hansson, M. (2003). Kartläggning av arbetstidsförkortningar 2000–2003. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

- Mullens, F., & Glorieux, I. (2022). Dreams versus reality: wishes, expectations and perceived reality for the use of extra non-work time in a 30-hour work week experiment. *Community Work Fam*, 1–27. doi:10.1080/13668803.2022.2092452
- Mullens, F., & Glorieux, I. (2023). Reducing weekly working hours: Temporal strategies and changes in the organization and experiences of work-Results from a qualitative study of a 30-hour workweek experiment. *Time & Society*, 32(2), 146–168. doi:10.1177/0961463X231156948
- Mullens, F., Verbeylen, J., & Glorieux, I. (2021). Rethinking the workweek: Results from a longitudinal time-use study of a 30-hour workweek experiment. *Journal for Time Use Research*, 16(1), 52–75. doi:10.32797/jtur-2021-4
- Munn, Z., Stern, C., Aromataris, E., Lockwood, C., & Jordan, Z. (2018). What kind of systematic review should I conduct? A proposed typology and guidance for systematic reviewers in the medical and health sciences. *BMC Medical Research Methodology*, 18(1), 5. doi:10.1186/s12874-017-0468-4
- Neubert, S., Bader, C., Hanbury, H., & Moser, S. (2022). Free days for future? Longitudinal effects of working time reductions on individual well-being and environmental behaviour. *J Environ Psychol*, 82, 101849. doi:https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101849
- OECD (The Organisation for Economic Cooperation and Development). 5. Working time and its regulation in OECD countries: How much do we work and how? *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/c18a4378-en/index.html?itemId=/content/component/c18a4378-en>
- Olsson, B. (1999). 6-timmars arbetsdag med heltidslön i Stockholms stad. *Personalekonomiska Institutet, Stockholms Universitet*.
- Persson, O., Larsson, J., & Nässén, J. (2022). Working less by choice: what are the benefits and hardships? *Sustain: Sci Pract Policy*, 18(1), 81–96. doi:10.1080/15487733.2021.2023292
- Prunier-Poulmaire, S., & Gadbois, C. (2001). The French 35-hour workweek: a wide-ranging social change. *J Hum Ergol (Tokyo)*, 30(1–2), 41–46.
- Pullinger, M. (2014). Working time reduction policy in a sustainable economy: Criteria and options for its design. *Ecol Econ*, 103, 11–19. doi:10.1016/j.ecolecon.2014.04.009

- Schiller, H., Lekander, M., Rajaleid, K., Hellgren, C., Akerstedt, T., Barck-Holst, P., & Kecklund, G. (2017). The impact of reduced worktime on sleep and perceived stress - a group randomized intervention study using diary data. *Scand J Work Environ Health*, 43(2), 109–116. doi:10.5271/sjweh.3610
- Schiller, H., Lekander, M., Rajaleid, K., Hellgren, C., Akerstedt, T., Barck-Holst, P., & Kecklund, G. (2018). Total workload and recovery in relation to worktime reduction: a randomised controlled intervention study with time-use data. *Occup Environ Med*, 75(3), 218–226. doi:10.1136/oemed-2017-104592
- Schor, J. B. (2005). Sustainable Consumption and Worktime Reduction. *J Ind Ecol*, 9(1–2), 37–50. doi:10.1162/1088198054084581
- STTK Toimihenkilökeskusjärjestö. 2017. Jos työviikko olisi neljä päivää? Keskustelua tulevaisuuden työstä ja työajoista. STTK:n pamflettisarja. STTK_4pvko_A5_sisus_300317_AA_FINAL_LOW.pdf
- Tijdens, K. G. (2003). Employees' and Employers' Preferences for Working Time Reduction and Working Time Differentiation: A Study of the 36-Hour Working Week in the Dutch Banking Sector. *Acta Sociologica*, 46(1), 69–82. doi:10.1177/0001699303046001005
- Tilastokeskus, 2023. Vuonna 2022 työllisiä ja työvoimaa enemmän, työttömiä ja työvoiman ulkopuolisia vähemmän kuin edellisvuonna. Työvoimatutkimus 2022. <https://stat.fi/julkaisu/cl8e9iaj0j1y70avukedyye4c>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2023). Työaikakokeiluista, työajan lyhentämisen vaikutuksista ja Suomen työaikakokeilujen vaihtoehdoista. <https://tem.fi/documents/1410877/153287519/TY%C3%96AIKAKOKEILUT+FINAL.pdf/1c286e98-baee-d607-6c12-1439f3b2dbf9/TY%C3%96AIKAKOKEILUT+FINAL.pdf?t=1680238268029>
- Voglino, G., Savatteri, A., Gualano, M. R., Catozzi, D., Rousset, S., Boietti, E., . . . Siliquini, R. (2022). How the reduction of working hours could influence health outcomes: a systematic review of published studies. *BMJ Open*, 12(4), e051131. doi:10.1136/bmjopen-2021-051131
- von Thiele Schwarz, U., & Hasson, H. (2011). Employee self-rated productivity and objective organizational production levels: effects of worksite health interventions involving reduced work hours and physical exercise. *J Occup Environ Med*, 53(8), 838–844. doi:10.1097/JOM.0b013e31822589c2

- von Thiele Schwarz, U., Lindfors, P., & Lundberg, U. (2008). Health-related effects of worksite interventions involving physical exercise and reduced workhours. *Scand J Work Environ Health*, 34(3), 179–188. doi:10.5271/sjweh.1227
- Wergeland, E., Veiersted, B., Ingre, M., Olsson, B., Åkerstedt, T., Bjørnskau, T., & Varg, N. (2003). A shorter workday as a means of reducing the occurrence of musculoskeletal disorders. *Scand J Work Environ Health*, 29(1), 27–34. doi:10.5271/sjweh.701
- Åkerstedt, T., Olsson, B., Ingre, M., Holmgren, M., & Kecklund, G. (2001). A 6-hour working day--effects on health and well-being. *J Hum Ergol (Tokyo)*, 30(1–2), 197-202.

7 Liite

Liite 1. Tiedonhaussa käytetyt hakusanat.

"30-hour week" OR "30 hour week" OR "30-hour work week" OR "30 hour work week"
OR "4-day week" OR "4 day week" OR "four day week" OR "four-day week" OR "4-day
work week" OR "4 day work week" OR "four day work week" OR "four-day work week"
OR "6-hour work day" OR "6 hour work day" OR "6-hour work shift" OR "6 hour work
shift" OR "6 hour shift" OR "6-hour shift" OR "reduced working hours" OR "reduced work-
hours" OR "reduced working time*" OR "reduced worktime" OR "working time reduction"
OR "worktime reduction" OR "reduction of working hours" OR "reduction of working
time" OR "reduction of worktime" OR "shortened workhours" OR "shortened working
hours" OR "shortened working time*" OR "shortened worktime" OR "shortened shift*"
OR "shorter workday" OR "shorter worktime" OR "shorter shift*" OR "compressed work
week*" OR "compressed working time*" OR "compressed worktime" OR "100-80-10"

Työajan lyhentämisen mahdolliset työhyvinvointi- ja tuottavuusvaikutukset ovat herättäneet keskustelua. Tämän kartoittavan kirjallisuuskatsauksen tavoitteena oli selvittää työpaikkatason työajan lyhentämisen interventioiden ja -kokeilujen vaikutuksia terveyteen, työhyvinvointiin ja tuottavuuteen. Tulosten mukaan lyhennetty työaika oli yleensä yhteydessä parempaan työtyytyväisyyteen mutta myös kokemuksiin työn tiivistymisestä. Työajan lyhentäminen 20–25 prosenttia ilman palkan alennusta paransi koettua unen laatua, työn ja muun elämän yhteensovittamista sekä vähensi tuki- ja liikuntaelinoireita. Joissakin kokeiluissa työajan lyhentäminen ilman tuottavuuden laskua oli mahdollista, mutta sairauspoissaolo- tai tuottavuustutkimuksia on vielä hyvin vähän. Lyhennetyt työajan vaikutusten tieteellinen selvittäminen edellyttäisi kontrolloitua seurantatutkimusta riittävän suurella ja edustavalla otoksella, sekä laaja-alaisten, myös työn tuottavuuteen kohdistuvien seurantamittareiden käyttöä.

Työterveyslaitos
Arbetshälsoinstitutet
Finnish Institute of Occupational Health

PL 40, 00032 Työterveyslaitos

www.ttl.fi

ISBN 978-952-391-129-1 (PDF)

