



# Siirtyminen nelipäiväiseen työviikkoon ja sen vaikutukset työhyvinvointiin

Alexi Raittila

Opinnäytetyö

Kesäkuu 2021

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala

Restonomi (Amk), Matkailu- ja palveluliiketoiminta

**Aleksi Raittila**

## **Siirtyminen nelipäiväiseen työviikkoon ja sen vaikutukset työhyvinvointiin**

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Toukokuu 2021, 37 sivua

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala. Matkailu- ja palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Verkkojulkaisulupa myönnetty: kyllä

### **Tiivistelmä**

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, onko nelipäiväiseen työviikkoon siirtyminen kannattavaa työntekijän näkökulmasta ja miten työntekijät suhtautuvat nelipäiväisen työviikon mukana tuleviin muutoksiin. Tutkimuksen kohderyhmänä toimivat Jyväskylän alueella työskentelevät työntekijät eri aloilta. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Eezy Oyj.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Tutkimustulokset kerättiin käyttämällä Google-forms kyselyohjelmaa. Kyselyä jaettiin eteenpäin toimeksiantajan Jyväskylän työntekijöille tarkoitetussa sosiaalisessa mediassa sekä omia kontakteja hyödyntäen. Kyselyyn vastasi 64 henkilöä. Kyselystä saatu aineisto analysoitiin vertailemalla sitä aiempaan tutkimustietoon.

Tutkimustulosten perusteella voi päätellä, että nelipäiväiselle työviikolle löytyy kannatusta. Suurin osa työntekijöistä olisi valmis tekemään siirtymisen nelipäiväiseen työviikkoon, mutta ongelma kohtana koettiin palkan pieneneminen työtuntien vähentyessä. Tämän vuoksi moni kyselyyn vastanneista ehdottikin avoimessa osiossa ratkaisuksi poistuvien työtuntien siirtämistä muille päiville, jotta palkkataso pysyisi ennallaan. Tulokset ovat rohkaisevia, nelipäiväisen työviikon kannalta, mutta lisätutkimuksia työtuntien jakamisesta muille päiville ja niiden aiheuttamasta kuormituksesta tarvitaan.

### **Avainsanat (asiasanat)**

Nelipäiväinen työviikko, työhyvinvointi, työmotivaatio, työn kuormitus, palkkataso

### **Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)**

**Aleksi Raittila**

### **Transitioning to a four-day work week and its effects to work well-being**

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, May 2021, 37 pages

Degree programme in Tourism and service business. Bachelor's thesis.

Permission for web publication: Yes

Language of publication: Finnish

### **Abstract**

The aim of the study was to investigate, that is it favorable to transition in to a four-day work week from workers point of view and how workers would react to the changes that come along with the transition to four-day work week. The target group of this study were workers from different industries in the Jyväskylä region. This study was conducted in partnership with Eezy Oyj.

This study was conducted using quantitative research method. The research results from the study were gathered by using Google-forms, which is survey software. The survey was sent forward by using Eezy's social media platforms made for workers around Jyväskylä region and using my own contacts. The study received a total 64 answers. Material gathered from the study was analyzed by comparing the results to existing literature.

Based on the results of the survey and base of information in the study we can see that there is support for the four-day work week. Most of the workers that took part of this study are ready to make the transition to the four-day work week, but there is a problem with pay reduce, which would happen with the transition. There for many of the workers suggested a model where the work hours that would disappear with the four-day work week would be implemented to the rest of the four days remaining in the week. This would allow the pay to remain same as before. The results are encouraging, but however more studies are needed in order to find out the correct model for four-day work week, so that the amount of workload doesn't become an issue with the models suggested.

### **Keywords/tags (subjects)**

Four-day work week, work well-being, work motivation, workload, pay level

### **Miscellaneous (Confidential information)**

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Tutkimusasetelma</b> .....	<b>3</b>
2.1	Tutkimusongelma ja -kysymykset .....	3
2.2	Määritelmät.....	3
2.3	Eezy Oyj .....	5
<b>3</b>	<b>Työhyvinvointi</b> .....	<b>5</b>
3.1	Työstressi ja työn kuormitustekijät .....	6
3.2	Palautuminen sekä työhyvinvoinnin lisääminen ja ylläpito .....	12
<b>4</b>	<b>Työmotivaatio</b> .....	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>Nelipäiväinen työviikko</b> .....	<b>18</b>
5.1	Vaikutukset palkkatasoon .....	19
5.2	Lyhennettyä työviikkoa tukevat työmallit.....	21
<b>6</b>	<b>Tutkimustulokset</b> .....	<b>23</b>
<b>7</b>	<b>Johtopäätökset</b> .....	<b>27</b>
<b>8</b>	<b>Pohdinta</b> .....	<b>29</b>
	<b>Lähteet</b> .....	<b>30</b>
	<b>Liitteet</b> .....	<b>34</b>
	Liite 1. Tutkimuksessa käytetty kyselypohja .....	34

## Kuviot

Kuvio 1.	Karasekin JDC-malli .....	7
Kuvio 2.	Maslow'n tarvehierarkian pyramidi mukailtu vastaamaan työelämää .....	16
Kuvio 3.	Vapaa-ajan riittävyyden kuvaaja .....	25
Kuvio 4.	Tulojen vaikutus nelipäiväiseen työviikkoon suhtautumisessa .....	26

## Taulukot

Taulukko 1.	Viikoittainen työaika työuran aikana .....	23
Taulukko 2.	Kuormitustekijöiden vaikutus työstressiin .....	24

# 1 Johdanto

Viime vuosina mediassa on ollut paljon puhetta nelipäiväiseen työviikkoon siirtymisestä. Vuonna 2019 nelipäiväisestä työviikosta käytiin keskustelua hallitustasolla asti, kun silloinen liikenne- ja viestintäministeri Sanna Marin otti kantaa aiheeseen ja nosti esille ihmisten oman ajan tarpeen. Suomessa on myös aiemmin keskusteltu nelipäiväisestä työviikosta. Esimerkiksi Vasemmistoliitto on ollut nostamassa esille nelipäiväistä työviikkoa useasti 2010-luvulla. (Äijö 2019.) Myös STTK on ollut mukana tukemassa ajatusta nelipäiväiseen työviikkoon siirtymisestä (Lindholm 2020). Yritystasolla on kokeiltu jo nelipäiväistä työviikkoa. Microsoft toteutti Japanissa kokeilun, jossa heidän toimipisteellään siirryttiin kuukaudeksi neljän päivän työviikkoon. Tämän kokeilun aikana sairauspoissaolot vähenivät ja työtyytyväisyys työntekijöiden joukossa kasvoi. 92 % työntekijöistä toivoi, että nelipäiväinen työviikko jäisi pysyvästi ja Microsoft kertookin jatkavansa kokeiluja (Heinvuo 2019). Nelipäiväisen työviikon vaikutuksia on testattu jonkin verran jopa Suomessa asti ja tuloksista voidaan todeta, että vaikutukset työntekijöiden työhyvinvointiin olivat positiivisia (Hirvasnoro 2018).

Tutkimuksessa toimeksiantajana toimii Eezy Oyj, joka on Suomen suurimpia toimijoita henkilöstöalalla. Aihe on myös heille tärkeä, sillä tutkimuksen avulla selvitetään työntekijöiden suhtautumista nelipäiväiseen työviikkoon ja siihen kuinka paljon työntekijöille oma vapaa-aika merkitsee.

Opinnäytetyö etenee rakenteeltaan, niin että ensin käydään läpi tutkimusasetelma. Sen jälkeen tietoperustassa käsitellään työhyvinvointia ja siihen liittyvää työmotivaatiota sekä nelipäiväistä työviikkoa ja kuinka sitä on jo tutkittu. Lopuksi edetään tutkimustuloksiin, josta siirrytään johtopäätöksiin ja pohdintaan.

## 2 Tutkimusasetelma

### 2.1 Tutkimusongelma ja -kysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten työntekijät kokevat nelipäiväiseen työviikkoon siirtymisen. Tarkoituksena on tutkia, että vähentäisikö lisääntynyt vapaa-aika työntekijän kuormitusta ja stressiä töissä sekä parantaisiko se työhyvinvointia. Lisäksi tarkastellaan sitä, onko nelipäiväiseen työviikkoon siirtyminen kannattavaa yksilölle taloudellisesti.

Tutkimuksessa vastataan seuraaviin kysymyksiin:

1. Vähentykö työn kuormittavuus ja työstressin syntyminen, jos työntekijän omaa vapaa-aikaa lisätään?
2. Onko vapaa-ajan lisäämiselle töiden kustannuksella tarvetta?
3. Kokeeko työntekijä, että nelipäiväiseen työviikkoon siirtyminen on kannattavaa taloudellisesti?

### 2.2 Määritelmät

Tutkimusmenetelmät voidaan jakaa kahteen osaan: kvalitatiiviseen eli laadulliseen tutkimukseen ja kvantitatiiviseen eli määrälliseen tutkimukseen. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tarkastelemaan kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä, kun taas määrällisessä tutkimuksessa kohdetta pyritään kuvaamaan erilaisten tilastojen ja numeroiden avulla. (Määrällinen tutkimus 2015.) Tutkimusmenetelmäksi opinnäytetyössä valittiin määrällinen tutkimus, sillä tarkoituksena on saada kerättyä mahdollisimman iso otanta lyhyessä ajassa ja kuvata tuloksia hyödyntämällä taulukoita.

Määrällisessä tutkimuksessa yleisin aineistonkeruutapa on kyselylomake. Kyselylomakkeen avulla pystytään keräämään vastauksia suurelta joukolta ihmisiä ja samalla esittää myös arkaluontoisia kysymyksiä, sillä kyselylomakkeessa on se etu, että siinä vastaajat jäävät tuntemattomiksi eli heidän anonymiteettinsä säilyy. Kyselylomakkeen riskinä on se, että vastausprosentti voi jäädä alhaiseksi, jolloin ei saada tarpeeksi suurta otantaa tulosten raportointia varten. Kyselyn voi teettää

monella eri tavalla. Vaihtoehtoiksi voi valita esimerkiksi puhelinhaastattelun, kasvokkain vastaajilta vastauksien keräämisen sekä kyselyn lähettämisen sähköpostilla tai internetin kautta. (Vilka 2015, 94–95.) Tässä tutkimuksessa kysely teetettiin hyödyntämällä Google-formsin kyselylomakkeen valmistusohjelmaa. Perusjoukko on määritetty joukko ihmisiä tai vaikka yrityksiä, jotka valitaan tutkimukseen. Heiltä halutaan saada vastauksia tutkimuskysymyksiin, jonka vuoksi heidät on otettu perusjoukkoon. (Vilka 2015, 98.) Tämän tutkimuksen perusjoukkona toimii Eezyn kirjoilla olevat työntekijät. Kyselystä saadut vastaukset analysoitiin hyödyntämällä ristiintaulukointia. (Vilka 2015, 96). Sen avulla vastaukset muutettiin taulukoiksi, jonka jälkeen vastauksia verrattiin aiempiin tutkimustuloksiin, joiden perusteella vedettiin johtopäätöksiä tuloksista.

### **Luotettavuus ja Pätevyys**

Tutkimustuloksia arvioidessa määrällisessä tutkimuksessa tarkastellaan kahta asiaa, jotka ovat pätevyys ja luotettavuus. Jotta tutkimus on pätevä siinä ei saa olla systemaattista virhettä, joka tarkoittaa sitä, että vastaajien tulee ymmärtää kyselylomake ja kysymykset samalla tavalla, kuin niiden tekijä eli tutkija, jos näin ei kuitenkaan tapahdu, niin tulokset ovat silloin virheellisiä eli systemaattinen virhe on tapahtunut. Tämän vuoksi jo tutkimusta suunniteltaessa tulee tarkasti suunnitella mitä kysytään perusjoukolta ja kuinka kysymykset muotoillaan ymmärrettävään muotoon. (Vilka 2015, 193.)

Tutkimustuloksissa pitäisi olla mahdollisimman vähän sattumanvaraisia ja yllättäviä vastauksia, jotta tuloksia voidaan pitää luotettavina. Tämä tarkoittaa sitä, että jos vastaajalta kysytään uudelleen aikaisemmat kysymykset tulisi vastausten olla samat, kuin aiemmin. Kun tutkimuksessa on mahdollisimman vähän satunnaisuutta ja tutkittu otos on perusjoukon mukainen, silloin tutkimuksen luotettavuus on hyvä. Tutkimuksen luotettavuutta heikentävät virheet, joita voi tapahtua tutkimuksen aikana. Esimerkiksi, jos vastaaja ei ymmärrä tutkijan esittämää kysymystä ja näin ollen vastaa väärällä tavalla kysymykseen, niin silloin sitä kutsutaan satunnaisvirheeksi. Näillä virheillä ei kuitenkaan ole välttämättä suurta vaikutusta tuloksiin varsinkin, jos tutkimuksessa on iso perusjoukko, missä yhden virheen vaikutus on vähäinen. (Vilka 2015, 194.)

## 2.3 Eezy Oyj

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Eezy Oyj. Eezy on Suomen johtavia henkilöstöpalvelu yrityksiä, joka keskittyy henkilöstöpalvelujen lisäksi kevytyrittäjyyteen, organisaatioiden kehittämiseen ja rekrytointipalveluihin. Eezy toimii monilla eri toimialoilla valtakunnallisesti suurimpina näistä muun muassa teollisuus- ja logistiikka-ala, hotelli-, ravintola- ja cateringala, kaupanala ja tapahtuma- ja promootioala. Eezyn tavoitteena on olla Suomen merkittävin työelämän toimija yhdessä työntekijöidensä ja asiakkaidensa kanssa eli ottaa paikka Suomen markkinajohtajana. Eezyn mukaan yhä useampi haluaa vaikuttaa siihen missä ja milloin työskentelee ja kuinka kontrolloida työn ja vapaa-ajan suhdetta omatoimisesti ja tähän Eezy tarjoaa vaikutusmahdollisuuden toimialan kattavimmalla palveluvalikoimalla ja toimipisteverkostolla. (Eezy tänään Nd.)

## 3 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin käsitettä on hankala määrittää yksiselitteisesti, sillä se on hyvin monimuotoinen käsite (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 13). Feldtin, Maunon ja Mäkikankaan (2017, 13) mukaan Laine (2013) määrittelee työhyvinvoinnin subjektiivisesti koetuksi hyvinvoinnin tilaksi. Siihen vaikuttaa työkyky, terveys, työ ja työympäristö. Myös työpaikalla olevat ihmissuhteet sekä johtaminen ja työnantajapolitiikka kuuluvat lisäksi tähän määritelmään. Työhyvinvointia voidaan näin ollen kutsua systeemiseksi ilmiöksi. Kokemus työhyvinvoinnista luodaan sen määrittävien tekijöiden muovautuessa ja sitä on mukana rakentamassa oma muu elämä ja kokonaishyvinvointi. Koska työhyvinvointi on systeeminen ilmiö, sen laatuun vaikuttavat muun muassa työsuojelu ja työtapaturmien ja -riskien minimointi, työpaikan toimintaperiaatteet sekä työlainsäädäntö. Myös yksilölliset tekijät ja voimavarat kuuluvat työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 13.) Työntekijän hyvinvoinnin kulmakivinä toimivat työympäristö, jossa painotetaan terveyttä ja kannustetaan oman osaamisen näyttämiseen sekä työyhteisö missä arvostetaan, tuetaan ja annetaan mahdollisuus kehittyä ja oppia lisää. Nämä ovat niitä voimavaroja, joita ihminen tarvitsee ollakseen hyvinvoiva työpaikallaan. Työpaikan ja yksilön voimavarojen ja odotusten tasapainottaminen on tärkeää, sillä tasapainon löytyessä hyödyn saajina ovat molemmat osapuolet eli työntekijä ja yritys. (Viitala 2007, 212.)



### 3.1 Työstressi ja työn kuormitustekijät

Työstressin on todettu olevan haitallinen asia työntekijälle ja yhteiskunnalle. Työstressistä aiheutuu hyvinvointi- ja mielenterveysongelmia ja se vaikuttaa työssä suoriutumiseen negatiivisesti. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 39.) Se myös aiheuttaa taloudellisia menetyksiä organisaatioille ja yhteiskunnalle. Suomen valtiolle haitallinen stressi aiheuttaa miljardin kustannukset vuosittain (Sinokki 2016, 94.) Työstressin ehkäisemiseksi organisaatioiden tulee lain mukaan pitää huolta siitä, että työympäristö on turvallinen ja että se tukee fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 39.)

Stressi on laaja käsite, mutta sen voi yleisellä tasolla jakaa kolmeen eri käsitteeseen. Ensimmäinen käsitteistä on stressitekijät. Stressitekijöillä tarkoitetaan kuormittavia tapahtumia ja tilanteita, jotka toimivat ärsykeinä työntekijälle. Melkein kaikki tilannetekijät tai tapahtumat voivat toimia ärsykkeenä stressin laukaisemisessa ihmisessä. Kuitenkin jokainen yksilö reagoi näihin ärsykkeisiin eri tavalla, jonka vuoksi ei ole olemassa yhtä ainoa tapaa stressitekijöiden ehkäisemiseksi. Ainoa poikkeus on esimerkiksi luonnonkatastrofit, jotka jokainen kokee stressitekijäksi. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 40.)

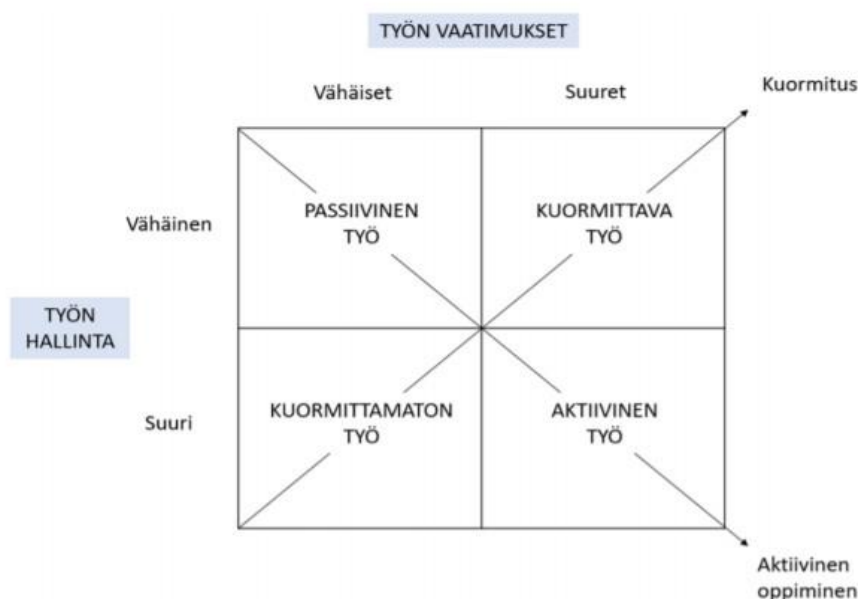
Toinen käsitteistä on stressireaktiot. Stressireaktioilla tarkoitetaan niitä hetkiä, kun yksilö kokee ärsykkeen, josta aiheutuu reaktio, joka muodostaa stressiä. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 40.)

Kolmantena käsitteenä on yksilön ja ympäristön vuorovaikutus (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 40). Stressitutkimuksessa on kaksi pääsuuntaa: yksilötekijät ja ympäristötekijät. Yksilötekijöitä tutkittaessa on saatu nostettua esille muutamia stressiin vaikuttavia tekijöitä, kuten rooliristiriidat, rooliepäselvyydet ja taitojen puute. Rooliepäselvyys tarkoittaa, sitä ettei työntekijä tiedä miten hänen odotetaan toimivan eri tilanteissa, jos esimerkiksi selkeät toimintaohjeet puuttuvat ja työntekijä joutuu arvailemaan kuinka suorittaa työnsä oikein (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 79). Rooliristiriita tarkoittaa esimerkiksi sitä, jos vaikka henkilö joutuu esimiehenä toimiessaan antamaan huonoa palautetta työntekijöille ja odotuksena on, että hänen tulisi tukea ja kannustaa työntekijöitä. Tällaisista tilanteista voi syntyä yksilölle rooliristiriitoja. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 78). Huono stressin sietokyky ja stressin hallinta kuuluvat myös yksilötekijöihin. Ympäristötekijöihin kuuluvat esimerkiksi työn vaatimukset, päätöksentekomahdollisuudet, kuormittavuus ja

ajallinen paine. Yksilötekijät ja ympäristötekijät ovat vuorovaikutuksessa keskenään, sillä esimerkiksi työhön tarvittavien taitojen puuttuminen menee henkilöjohtamisen alle, sillä siellä on vastuu kouluttaa työntekijöitä, jos heidän vastualueensa kasvaa. (Viitala 2007, 219.) Tämä vuorovaikutus tekijöiden välillä on se mistä kolmannessa käsitteessä on kyse.

### Karasekin malli

Työstressiä on useimmiten pyritty kuvaamaan malleilla, joita kutsutaan vuorovaikutusmalleiksi, joissa yhdistetään stressitekijät ja -reaktiot. Mallit eivät kuitenkaan kuvaile suoranaisesti stressin syntymisen prosessia, vaan sen lähtötason. Yksi tunnetuimmista malleista on Karasekin malli, joka kehitettiin 1970-luvun loppupuolella Robert Karasekin toimesta. Kyseisessä mallissa työn kuormitusta kuvataan työn hallinnan eli kuinka paljon vaikutusvaltaa yksilöllä on työhönsä ja työn vaatimuksen keskinäisellä suhteella. Mallissa on kaksi pääosaa ja ne muodostavat nelikentän. Mallia kutsutaan nimellä JDC. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 42 & 43.)



Kuvio 1. Karasekin JDC-malli (Salmijärvi 2019, 13)

JDC-mallin mukaan työ, jossa työn vaatimukset ja hallinta mahdollisuudet ovat vähäiset kutsutaan passiiviseksi työksi. Passiivisessa työssä työntekijä passivoituu ja alkaa menettää työmotivaatiotaan. Vaikutukset näkyvät myös oppimisessa, kun itsensä kehittäminen vaikeutuu ja pahimmassa tapauksessa jo aiemmin opittujen taitojen ylläpitäminen saattaa tuottaa hankaluuksia. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 45.)

Kuormittamattomassa työssä vaatimustaso on matala ja omat hallinta mahdollisuudet ovat mitätömät. Tässä työssä stressioireita esiintyy kaikista vähiten. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 44.)

Aktiivisessa työssä työntekijä pääsee haastamaan itseänsä ja joutuu tekemään enemmän, mutta hänelle annetaan myös mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä. Aktiivinen työ luo työntekijälle parhaimman pohjan työssä kehittymiselle ja uuden oppimiselle. Sen katsotaan myös lisäävän työntekijän työmotivaatiota. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 45.)

Kuormittava työ on näistä neljästä kaikista huonoin työntekijälle. Työntekijällä on iso määrä tehtäviä, mutta hän ei pääse vaikuttamaan ollenkaan niihin vaan joutuu vain toimimaan ohjeiden mukaan. Kuormittavan työn on katsottu lisäävän riskiä työntekijän sairastumiseen stressistä syntyviin sydän- ja verisuonisairauksiin. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 44.)

Myöhemmin 1980-luvulla JDC-malliin lisättiin sosiaalisen tuen vaikutukset, kun katsottiin ettei malli ota huomioon työpaikan sosiaalisten suhteiden vaikutusta yksilön hyvinvointiin. Näin JDC-mallista tuli JDCS-malli ja sosiaalisen tuen myötä alettiin keskustella kollektiivisesta ja eristäytyneestä työstä. Kollektiivisessä työssä työntekijä saa paljon tukea työssään muilta työntekijöiltä ja eristäytyneessä ei juuri lainkaan. Todettiin, että mitä kollektiivisempaa työ on, sitä enemmän siinä on mahdollisuus työntekijän tuntea vähemmän stressiä. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 46.)

Karasekin mallia on kritisoitu siitä, että se on hyvin pelkistetty kuvaus työn piirteistä ja ettei työntekijän omaa persoonallisuutta oteta huomioon siinä. Kuitenkin JDCS-malli on hyvin arvostettu ja se on toiminut monelle aiheen tutkijalle innoittajana omiin tutkimuksiinsa. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 49.)

Työstressi ei kuitenkaan ole vain negatiivinen asia, sillä on olemassa myös positiivista työstressiä. Joissakin tapauksissa aikapaineet ja vaatimukset voivat olla positiivisia, jos ne ovat lyhytkestoisia. Silloin työntekijä saattaa saada näistä positiivista painetta auttamaan häntä työtehtävästä suoriutumiseksi. Jotkut työntekijät nimenomaan tarvitsevat tätä painetta haastaakseen itseään työtehtävissä. (Sinokki 2016, 94.) Stressin aikana sydämen syke lisääntyy, vedenkierto kiihtyy ja hengitys tihenee. Lisäksi elimistö tuottaa stressin aikana kehoon hormoneja, jotka lisäävät ihmisen suorituskykyä, parantavat vireystilaa ja tuottavat mielihyvää. Näin ollen ihmisen aivot toiminta kiihtyy ja hän pystyy suoriutumaan tehtävistä paremmin. Positiivinen stressi voi siis toimia motivoivana ja innostavana tekijänä tuottaen mielihyvää kehoon, kunhan stressi pysyy lyhytkestoisena. (Sinokki 2016, 95.)

Työuupumus tai toiselta nimeltään burnout voi syntyä, jos työ ylikuormittaa liian pitkään. Työuupumuksen voi tunnistaa ihmisestä työmotivaation kaikkoomisena ja työn ilon häviämisenä. Työuupumisen synty etenee vaiheittain. Aluksi työntekijä kokee turhautumista ja väsymistä. Näiden jälkeen alkaa kehittyä yksinäisyyden tunnetta, ahdistuneisuutta ja unihäiriöitä. Työntekijä saattaa vaikuttaa aktiiviselta työtehtävissään, mutta ei saa oikeasti mitään aikaiseksi. Tässä vaiheessa yksikin lisää stressiä aiheuttava reaktio voi olla liikaa ja ihminen saattaa sairastua masennukseen, jonka myötä hän joutuu hakeutumaan hoidettavaksi. Työuupumus on vakava ilmiö, sillä masennuksesta voi syntyä kroonisia sairauksia. (Viitala 2007, 221 & 222.)

Työn vaatimukset voivat olla määrällisiä tai laadullisia. Määrällisillä vaatimuksilla tarkoitetaan työn määrän ja työtahdin vaikutusta työn vaativuuteen. Laadullisella puolestaan tarkoitetaan erilaisia taitoja, joita työnkuva vaatii sekä työn parissa ahertamista, jotta työ etenee. Työssä on aina kyse tiettyyn tavoitteeseen pääsystä, jonka vuoksi työntekijälle kasautuu odotuksia, joista hänen kuuluu suoriutua. Siksi työntekijällä on vaatimuksia, jotka kuormittavat häntä jonkin verran, jonka vuoksi niistä muodostuu riski kasvaa kuormitustekijöiksi, joilla on negatiivinen vaikutus työntekijän hyvinvointiin. Ennen kaikkea työn laadulliset vaatimukset ovat olleet viime vuosina työstressiä tutkittaessa pinnalla. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 74.)

Työn laadullisiin vaatimuksiin kuuluvat seuraavat kuormittavat tekijät.

### **Työn kognitiiviset vaatimukset**

Tarkoittaa tiedon vastaanottamista, käsittelyä ja tuottamista. Näihin vaatimukseen liittyy myös luovuus eli uusien ideoiden innovointia ja tuottamista. Kognitiiviset vaatimukset voivat siis liittyä hyvinkin monimutkaisiin toimintoihin, joissa työntekijän tulee luoda ja hyödyntää uutta tietoa tai käyttää muistiaan tai tarvita keskittymiskykyä. Roolit ovat myös osa kognitiivisia vaatimuksia. Roolipäselvyyksiin ja roolisristiriitoihin liittyy vaatimuksia, joissa työntekijän tulee ajatella ja työstää toimiaan psykologisesti. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 77.) Kognitiiviset vaatimukset alkavat kuormittamaan työntekijää siinä vaiheessa, kun hän kokee ne kielteisesti tai tuntee, että niitä syntyy liikaa. Tässä tapauksessa työntekijällä saattaa alkaa ilmetä väsymystä ja ongelmia nukkumisen kanssa, jotka vaikuttavat suoraan työssä suoriutumiseen (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 80). Kyseiset vaatimukset eivät kuitenkaan ole vain negatiivisia, on todettu, että ne voivat motivoida työntekijää suoriutumaan paremmin toimiessaan positiivisina haasteina. Tutkimuksissa on pystytty osoittamaan, että työntekijä, joka pärjää kognitiivisissa työnkuissa kasvattaa esimerkiksi mahdollisuuttaan suoriutua älyllisistä haasteista. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 80.)

### **Työn intensiivisyyden vaatimukset**

Niin sanottu lisäosa kognitiivisiin vaatimukseen. Työn intensiivisyyden vaatimukset ovat alkaneet näkyä enemmän, kun digitalisaatio on jyrännyt läpi työelämän. Työntekijän täytyy opetella ja panostaa enemmän työhönsä, jotta hän pysyy mukana muutoksessa eikä jää jälkeen tietotaidollisesti ja sen jälkeen ajallisesti muista. Työntekijän oman vastuun työuran luomisesta lisääntyessä täytyy yksilön ottaa koko ajan enemmän vastuuta päätöksistä, hallinnasta ja itsensä kehittämisestä ollakseen ajan tasalla työn vaatimuksista. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 75.)

### **Työn eettiset vaatimukset**

Työpaikalla saattaa tulla vastaan tilanteita, joissa työntekijä joutuu puntaroimaan omia moraalejaan ja tekemään valintoja, jotka eivät ole hänen tai jonkun muun mieleen. Työntekijä ei saata tietää mikä on oikein tai väärin kussakin tilanteessa tai kokee ettei voi toimia, sillä tavalla kuin tilanteen ratkaiseminen vaatii. Näissä ongelmissa korostuu yleensä kiire ja stressi sekä eri yksilöiden risteävät näkemykset ja arvot. Työn eettiset vaatimukset aiheuttavat stressiä ja saattavat luoda eripuraa työpaikoille. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 75.)

## **Työn emotionaaliset vaikutukset**

Työ vaatii useasti sosiaalista kanssa käymistä muiden ihmisten kanssa ja vaatii hyvää tunteiden hallintaa työntekijältä. Työ voi olla emotionaalisesti kuormittavaa, jos työntekijä joutuu esittämään positiivisia tunteita vuorovaikutustilanteissa, joissa hän kokee negatiivisia tunteita esimerkiksi vihaa tai turhautumista. Emotionaalinen kuormitus syntyykin vain silloin, kun työntekijän pitää pakon sanelemana peitellä todellisia tunteitaan aiheuttaen sisäisen ristiriidan. (Feldt, Mauno & Mäki-kangas 2017, 86.)

## **Työn epävarmuus**

Työn epävarmuuden kuormittavana tekijänä on se, että työntekijä pelkää menettävänsä työpaikansa tai siellä tapahtuu muutoksia, jotka eivät sovi työntekijän intresseihin (Feldt, Mauno & Mäki-kangas 2017, 89). Pitkään on ollut normina se, että työntekijä tekee pitkän uran yhdessä yrityksessä, kuitenkin suurta muutosta tähän on tapahtunut jo 1990-luvulta asti ja nykyään työpaikan vaihtaminen toiseen useamman kerran elämän aikana on jo tavallista. Työn epävarmuuden on todettu vaikuttavan psyykkisesti hyvinvointiin, ja epävarmuus tekijät ajavat työntekijöitä yhä enemmän muutoksen, kun yhteen työpaikkaan sitoutuminen on laskussa. Myös työtyytyväisyyden on todettu laskevan epävarmuuden vuoksi. (Viitala 2007, 224 & 225.)

Kiireen lisääntyminen työelämässä on piinannut 1990-luvulta lähtien työntekijöitä. Kiireen lisääntymisen syinä ovat organisaatiossa tehokkuuteen panostaminen ja sen myötä henkilöstön pienentäminen samaan aikaan, kun digitalisaation myötä erilaiset kontrollijärjestelmät, joilla tehokkuutta seurataan ja nostetaan minivoivat työntekijöiden taukoja. (Viitala 2007, 225 & 226.) Nämä eivät kuitenkaan selitä täysin kiireen lisääntymistä vaan ovat siinä osa syyllisiä. Yhä useammalla ongelmaksi muodostuu työn ja vapaa-ajan yhteen sulautuminen eli omaa vapaa-aikaa ei jää tarpeeksi. Noin joka kolmas palkansaaja joutuu tekemään kotonaan omalla vapaa-ajallaan töitä, vaikka siitä ei olisi sovittu korvauksia työnantajan kanssa. Ylityöt ovat myös lisääntyneet etenkin johtotasolla ja 2000-luvulla työpäivien pituudet, ja ylitöiden määrä on ollut nousussa. (Viitala 2007, 226.)

### 3.2 Palautuminen sekä työhyvinvoinnin lisääminen ja ylläpito

Palautuminen on prosessi, jossa työn kuormituksen ja vaatimusten myötä syntyneet stressioireet vähenevät tai poistuvat kokonaan. Palautumisprosessin aikana ihmisen voimavarat kohoavat takaisin sille tasolle missä ne olivat ennen työpäivän alkamista. Palautuminen on ihmiselle elintärkeää, sillä jos palautumista ei ole tai se jää vajaaksi, niin ihminen joutuu aloittamaan seuraavan työpäivän jo valmiiksi kuormittuneena ja pidemmällä aikavälillä, jos stressin kasautuminen jatkuu, niin siitä voi seurata vaarallisiakin terveysvaikutuksia. Lähtökohtana on se, että palautuminen alkaa silloin, kun vaatimustekijät eivät ole läsnä eli yleensä, kun työpäivä on ohi. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 128.)

Feldtin, Maunon ja Mäkikankaan mukaan (2017, 130) Sonnentag ja Geurts (2009) jakavat palautumisen tutkimuskohteet kolmeen eri ryhmään, jotka ovat puitteet, prosessi ja seuraus (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 130).

Palautumista tutkiessa ensimmäisenä voidaan tutkia puitteita, jossa palautuminen tapahtuu. Iltoja, viikonloppuja ja lomia pidetään ajallisina puitteina. Useimmiten palautuminen alkaa vasta, kun työntekijä ei ole työpaikalla, jossa hän kuormittuu eli palautuminen alkaa hänen omalla vapaa-ajallaan. On kuitenkin todettu, että palautumista voi tapahtua, jo työpaikalla taukojen aikana. Lomat lisäävät hyvinvointia eniten, mutta niiden vaikutukset on todettu lyhytkestoiseksi, sillä lomasta syntyvä myönteinen vaikutus kestää vain 1–2 viikkoa. Ympäristön puitteita tarkasteltaessa on todettu, että luonnossa ihminen palautuu nopeammin kuin kaupungissa. Tämän toteamuksen perusta on siinä, että luonnossa ihminen kokee irrottautumista arjesta ja tarkkaavuus tiettyihin asioihin laskee. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 130).

Palautumisen toisena tutkimuskohteena on prosessi, jolloin tutkimuksen alaisena on toiminnot ja kokemukset. Toiminnot ja kokemukset liittyvät toisiinsa, sillä tietyt toiminnot saavat aikaan tiettyjä kokemuksia. Tämän näkökulman avulla voidaan tehdä jako passiivisen ja aktiivisen palautumisen osalta. Passiivinen palautuminen tarkoittaa sitä, kun työpäivän jälkeen vaatimustekijät ja kuormitus on jätetty taakse ja ihminen kokee levätessään helpotuksen tunteen. Aktiivinen palautuminen puolestaan viittaa vapaa-ajalla tapahtuviin ihmistä aktivoiviin hyvää oloa tuottaviin toimintoihin, joista syntyy miellyttäviä kokemuksia esimerkiksi liikunnalliset harrastukset. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 130).

Kolmannessa palautumisen tutkimuskohteessa tutkitaan palautumista seurauksena. Tässä tutkimustyypissä katsotaan palautumisprosessi lopputulosta. Psykologisesti tarkastellessa huomio kiinnittyy siihen, kokeeko ihminen olevansa itse palautunut tarpeeksi ja onko hän näin ollen jälleen valmis jatkamaan työtehtäväänsä. Fysiologisesti tarkastellessa palautuminen on onnistunut, jos työntekijän elimistö on palautunut samaan tilaan, kuin ennen kuormitusta. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 131).

Työn määrällisiä ja laadullisia vaikutuksia pidetään pahimpina uhkina palautumiselle. Määrällinen ylikuormitus estää palautumisen tapahtumista varsinkin silloin, kun työtä on liian paljon ja työntekijä joutuu viemään työasioitaan kotiin. Myös se, jos työntekijä kokee, ettei saanutkaan tehtyä kaikkia työasioitaan valmiiksi voi jäädä kaiheartamaan hänen mieltään ja näin ollen vaikuttaa hänen palautumiseensa psykologisesti. Kinnunen ja Feldt (2013) toteavat tutkimustuloksistaan Feldtin, Maunon ja Mäkikankaan mukaan (2017, 136) sen, että työn laadulliset vaatimukset, jotka koostuivat kognitiivisista vaatimuksista heikentävät työntekijän palautumista pitkällä tähtäimellä. On myös todettu, että kuormittava työ ja passiivinen työ vaikuttavat ihmisen vapaa-ajan liikkuvuuteen. Tutkimusten mukaan kuormittavassa työssä väsymyksen vuoksi energiaa ei riitä liikuntaan ja passiivisessa työssä työn passiivisuus siirtyy töistä työntekijän vapaa-ajalle. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 139.)

Työhyvinvointia pyritään ylläpitämään organisaatioissa monilla eri tavoilla. Työsuojeluorganisaation tehtävä on työsuojelutoiminnan avulla kehittää työpaikalla oloa turvallisempaan suuntaan. Lain mukaan jokaisella työpaikalla tulee olla työsuojelupäällikkö, joka vastaa työsuojelun johtamisesta ja organisoimisesta sekä tiedottaa ja kouluttaa muille työntekijöille kaiken tarpeellisen työturvallisuudesta. (Viitala 2007, 233.) Työsuojelutoimintaan kuuluu lisäksi muun muassa työhyvinvointia haittaavien riskien arviointia ja henkilöstön kehittämishankkeita (Viitala 2007, 234).

Työterveyshuolto on pakollista kaikille yrityksille, joissa työskentelee vähintään yksi työntekijä. Työterveyshuollon tarkoituksena on ehkäistä työtapaturmia ja työhön liittyviä sairauksia esimerkiksi stressiperäisiä sekä edistää työntekijöiden toimintakykyä heidän työuransa aikana. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 196.) Työterveyshuolto ylläpitää, edistää ja palauttaa työntekijöiden työkykyä sekä turvaa koko työyhteisön toimintakyvyn. Organisaatio ostaa työntekijöilleen työterveyshuollon palvelut ja maksavat siitä koituvat kustannukset. (Sinokki 2016, 70.)



Työterveyspsykologi on henkilö, joka osaa arvioida työn psyykkisten, sosiaalisten ja kognitiivisten haasteiden vaikutusta työntekijään. Työterveyspsykologin työn tarkoituksena on ennaltaehkäistä yksilötason ongelmia, jotka vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin. Hänen tehtäviinsä kuuluu selvittää työpaikkaselvityksen avulla ne riskitekijät, jotka vaarantavat työntekijöiden terveyttä ja selvitusten perusteella ehdottaa korjauksia toimintatapoihin, jotta kyseiset riskit eivät enää ole työntekijöiden vaarana. Hänen kuuluu myös tehdä terveystarkastuksia, jos ne ovat toimintasuunnitelman mukaisia ja tarpeellisia. Työterveyspsykologi on työpaikan asiantuntija, joka laatii työhyvinvointia edistäviä ehdotuksia. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 204 & 205.)

Työhyvinvoinnissa ilmeneviä ongelmia voidaan korjata kehittämällä esimiestyötä. Esimies on se, joka vastaa työntekijöistään ja hänen tehtäviinsä kuuluu kuunnella, ymmärtää, tukea ja kannustaa työntekijöitä. Oikeanlainen esimiesuhde työntekijän ja esimiehen välillä lisää työhyvinvointia. Kuormitustekijät eivät muodostu niin isoksi tekijäksi, kun kommunikaatio työntekijän ja hänestä vastuussa olevan henkilön välillä toimii. (Viitala 2007, 232.) Kehityskeskustelut ovat erinomaisia vuorovaikutuksen kulkeutumiseen työntekijän ja esimiehen välillä. Niistä voivat molemmat osapuolet oppia toisistaan lisää ja näin ollen parantaa kommunikaatiota. Kehityskeskustelujen tavoitteena on käydä läpi menneitä tavoitteita ja keskustella, kuinka ne ovat menneet ja sen kautta oppia lisää, kuinka parantaa tavoitteisiin pääsemistä jatkossa. Oikeanlaisen palautteen antaminen on myös tärkeää. Kun palaute on rakentavaa ja työntekijä kokee sen häntä arvostavaksi, voi palaute toimia voimavaroja lisäävänä tekijänä. Palaute voi myös olla negatiivista ja silloin sen oikealla tavalla ilmaiseminen on tärkeää. Palautteen antaminen ei ole helppoa ja sitä voisi kuvailla taitolajiksi, mutta jokaisen tulisi kehittää palautteen antamista, niin ettei siitä synny kuormittavia tekijöitä kellekään työntekijälle. (Sinokki 2016, 249.)

Työhyvinvointia suojellaan ja kehitetään erilaisilla toiminnoilla, jotka takaavat työntekijälle hyvän alustan olla. Työntekijällä tulee olla jokaiseen tilanteeseen joku osaava henkilö, jonka puoleen kääntyä. Kun työntekijän ympärille rakennetaan oikeanlainen tukiverkosto, joka koostuu alan ammattilaisista, jotka osaavat auttaa eri tilanteissa on työntekijän helpompi olla työpaikallaan tietäen, että apua on aina saatavilla. Työhyvinvointiin liittyy paljon erilaisia käsitteitä, mutta perusteet työpaikalle voidaan luoda organisaation sisällä panostamalla työhyvinvointia tukevaan ja edistävään toimintaan ja näin ollen taata työntekijöille lähtökohdat turvalliseen työsuhteeseen.

## 4 Työmotivaatio

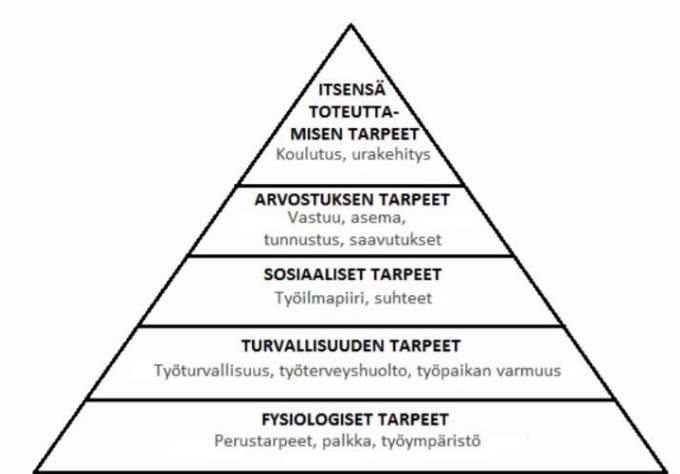
Motivaatio on psyykkinen tila, jossa yksilö päämäärätietoisesti pyrkii kohti tavoitteitansa. Se vaikuttaa jokaisen käyttäytymiseen ja päätöksentekoon heidän toimissaan ja tehtävissään samalla luoden vireyttä, aktiivisuutta ja ahkeruutta, jotta tavoite voidaan saavuttaa. Motivaatiossa yhdistyy ihmisen oma persoonallisuus, tunne, järki ja sosiaalinen ympäristö. Motivaatio on se mikä ohjaa ihmisen käyttäytymistä ja se toimii voimanlähteenä toimintoihin ja suorituksiin. (Sinokki 2016, 60–61.)

### Maslow'n tarvehierarkiateoria

Sinokin (2016, 73) mukaan Maslow (1943) kehitti teorian, jonka mukaan ihminen tyydyttää ensin perustarpeensa ja vasta ne saatuaan ihminen alkaa hakea tyydytystä seuraaville tarpeille. Ihmisen ensimmäiset tarpeet eli nämä kaikista lähimpänä perustarpeita ovat fysiologiset tarpeet eli nälkä, uni, jano, lämpö, suoja ja seksuaaliset tarpeet. Vasta näiden tyydyttyä alkaa ihminen hakea järjestyksessä turvallisuutta, yhteenkuuluvuutta ja rakkautta, arvostusta ja itsensä toteuttamista eli omien tietojen ja taitojen lisäämistä. (Sinokki 2016, 73.)

Tämän teorian mukaan motivaation ohjautuminen uuden luomiseen syntyy vasta, kun perustarpeet on tyydytetty. Myöhemmin teoriaa kuitenkin hieman tarkennettiin niin, että vaikka ihmisen tuleekin täyttää ensin perustarpeensa, niin ne eivät välttämättä etene samassa järjestyksessä jokaisella yksilöllä vaan jokin tarvetyyppi saattaa korostua jonkun toisen edelle. (Sinokki 2016, 74.)

Maslow'n teorian avulla voidaan ymmärtää paremmin sitä mikä motivoi yksilöä työyhteisöissä. (Sinokki 2016, 75).



Kuvio 2. Maslow'n tarvehierarkian pyramidi mukailtu vastaamaan työelämää (Heinonen 2012, 15)

Työmotivaatio on monien eri tekijöiden summa. Jokainen yksilö saa työmotivaatiota eri asioista. Työmotivaatiossa vaikuttaa sisäinen ja ulkoinen motivaatio. Sisäisessä motivaatiossa työntekijä motivoituu hänen omista arvoistaan ja henkilökohtaisista intresseistään. Ulkoisessa puolestaan tekemisestä ja suorittamisesta tulee motivaation lähde ja yksilön omat sisäiset halut jäävät taka-alalle. (Sinokki 2016, 98.) Todettuja tekijöitä, jotka vaikuttavat työmotivaatioon ovat ainakin työntekijän persoonallisuus, organisaatiossa tapahtuva johtaminen, työntekijän elämänvaihe ja työyhteisö. (Sinokki 2016, 80.) Työmotivaation synty rakentuu työntekijän omasta sitoutumisesta työtehtävään ja siitä minkä arvoinen työtehtävä on työntekijälle tunnetasolla. Hyviä esimerkkejä työhön motivoivista tekijöistä ovat rahapalkkiot tai auttamisen halu. (Sinokki 2016, 81.)

Työntekijän persoonallisuus vaikuttaa siis työmotivaatioon. Työntekijän oma asenne ja mielenkiinnonkohteet sekä työtä, että itseä kohtaan täytyy kohdata työtehtävissä, sillä jos työntekijällä ei ole näitä intressejä työtehtävässään on häntä melkein mahdotonta motivoida parempiin suorituksiin, kun motivaatiota työtä kohtaan ei työntekijältä itseltään löydy. Asenteen ja mielenkiinnonkohteen ollessa kohdallaan työntekijä pyrkii suoriutumaan tehtävistään paremmin ja nopeammin. Motivoitunutta työntekijää on myös helpompi johtaa, kun hänen intressinsä ovat työtehtävän suorittamisessa. (Sinokki 2016, 82.) Elämänvaiheella on merkitys siihen mitä työ merkitsee ihmiselle. Eri ikäluokat kokevat työn merkityksen eri tavalla. Se missä vanhemmat ihmiset saattavat kokea

työn oleelliseksi osaksi elämäänsä ja tavallaan rutiiniksi, saattavat nuoremmat ikäluokat suhtautua työhön eri tavalla. (Sinokki 2016, 83).

Raha ja palkka kuuluvat ihmisen perustarpeisiin työelämässä ja ne toimivat monelle motivaattorina. Työtehtävällä on suuri merkitys työntekijän motivaation kohdistumisesta rahaan. Työtehtävissä, joissa muodostuu ongelmaksi suuri kuormittavuus, on raha erittäin tärkeä motivaation lähde. Niissä työtehtävissä missä työntekijä pääsee, niin sanotusti helpommalla on rahan tärkeys motivaattorina pienempi, kun työntekijä saattaa alkaa etsiä muita tarpeita tyydytettäväksi vähäisen kuormituksen vuoksi. Rahalla voidaan myös täyttää arvostuksen tarpeita, jos työntekijä saa motivaatiota siitä osa-alueesta. (Sinokki 2016, 87.)

Kuviossa 2 on esitelty Maslow'n teoriaa hyödyntäen työelämän tarpeita, joita ihmiset pyrkivät tyydyttämään kukin erijärjestyksessä. Ihmisen fysiologiset tarpeet tulee täyttää ensin ja tässä työmotivaattorina toimivat perustarpeiden lisäksi raha ja palkkiot sekä oikean työympäristön löytäminen. Näiden jälkeen aloitetaan tavoittelemaan seuraavaa tarvetta. Jotkut kokevat työpaikan turvallisuuden ja sosiaalisuuden motivaatiotekijäksi ja heidän tavoitteenaan on turvallisen ja heitä tukevan työpaikan saaminen, jossa voidaan vuoro vaikuttaa yhdessä muiden ihmisten kanssa ja saada voimaa sosiaalisista kanssakäymisistä. Joillekin puolestaan tärkeää on edetä urallaan ja kerätä tietoa, jotta mahdollisesti tulevaisuudessa sitä tietoa voi hyödyntää johtavassa asemassa muita opastaen ja tukien. (Heinonen 2012, 15.) Motivaation lähteitä on monia ja kyseisen teorian avulla voidaan jaotella ihmisen työmotivaation lähteitä eri kategorioihin, jotta työmotivaatiota pystytään ammentamaan ihmiseen enemmän.

Keinoja työmotivaation parantamiseen on olemassa monenlaisia ja yksi niistä on työn tuunaaminen. Työntekijät voiva itse vaikuttaa heille tärkeisiin voimavaroihin ja muokata vaatimuksia. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 153.) Työntekijä pystyy muokkaamaan omaa työtänsä esimerkiksi opettelemalla uuden omaan työtehtävään sopivan taidon tai lisäämällä siihen tehtäviä ottamalla enemmän vastuuta, jos työ ei tunnu tarpeeksi haastavalta. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 154). Työtä voi myös tuunata tarkastellessa omia sosiaalisia vuorovaikutuksia, joita töissä käy muiden ihmisten kanssa ja lisätä vuorovaikutusta niiden ihmisten kanssa, jotka toimivat voimavarana työssä. (Sinokki 2016, 228). On todettu, että oman työn tuunaaminen on helpompaa, jos työpai-

kalla on mahdollisuus toimia vapaammin ja sen myötä vaikuttaa omaan työhönsä esimerkiksi ajallisesti. Ropponen kertoo Kuja-Panulan (2020) mukaan, että tutkimusten perusteella voidaan todeta, että jos työntekijälle annetaan mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihinsa, niin se lisää tyytyväisyyttä ja hyvinvointia työntekijällä. (Kuja-Panula 2020.) Työn tuunaaminen on keino työntekijälle säädellä omaa energiaansa ja ohjata sitä oikealla tavalla työtehtäviinsä, mutta myös tukityökalu auttamaan selviämään mahdollisista muutoksista, joita työelämässä voi tapahtua. (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 163.)

## 5 Nelipäiväinen työviikko

Työaikalaissa on määritelty säännöllinen työaika, joka on enintään kahdeksan tuntia päivässä tai 40 tuntia viikossa. Monilla aloilla on neuvoteltu erikseen työehtosopimuksilla säännöllinen työaika lyhyemmäksi esimerkiksi 37,5 tuntia viikossa. Yleissääntö ei kuitenkaan estä työaikajärjestelyjen muuttamista niin, että työaika on lyhyempi kuin edellä mainitut ajat. Yleissääntö myös antaa mahdollisuuden järjestää työajan siten, että se voidaan jakaa kuudelle päivälle luoden 6-päiväisen työviikon. (Työsuojelu 2021.)

Työaika voidaan myös säätää keskimääräiseksi, jolloin viikoittainen työaika järjestetään niin, että se tasoittuu keskimääräisesti 40 tunnin työviikoiksi 52 viikon ajanjaksolla. Eli käytännössä voi tehdä yli 40 tunnin työviikkoja, mutta vuositasolla työviikkojen keskimääräiseksi pituudeksi muodostuu enintään 40 tuntia viikossa. (Työsuojelu 2021.)

Vuonna 2019 Suomen nykyinen pääministeri Marin ehdotti, että siirtymistä tulevaisuudessa nelipäiväiseen työviikkoon tai 6-tunnin työpäiviin tulee harkita ja keskustella, sillä ihmiset tarvitsevat enemmän aikaa itselleen ja perheilleen (Äijö 2019). Marin taustoitti kommenttiaan myöhemmin Twitter-tilillään, jossa hän tarkensi lausuntoaan. Marinin (2019) mukaan neljän päivän työviikkoon tai kuuden tunnin työpäiviin siirtymisestä täytyy ja pitää pystyä keskustelemaan, sillä vaikka siirtäminen ei tällä hetkellä ole vielä ajankohtaista on niiden toteutuminen tulevaisuudessa hyvinkin mahdollista.

Siirtyminen tulevaisuudessa neljän päivän työviikkoon tai kuuden tunnin työpäiviin tarkoittaisi sitä, että jos verrataan nykyiseen säännölliseen työaikaan, jossa on kahdeksan tunnin enimmäistyöaika per päivä ja 40 tuntia viikkoon, niin neljän päivän työviikolla ja kahdeksan tunnin työpäivillä se olisi

32 tuntia viikossa. Viiden päivän työviikolla ja kuuden tunnin työpäivillä pituus olisi 30 tuntia viikossa. Tämä siirtyminen vähentäisi ihmisen työaika n. 8–10 tuntia viikoittain.

Työajan lyhentämistä nykyisestä työaikalaisa määritellystä säännöllisestä työajasta kokeiltiin Suomessa ensimmäistä kertaa 1990-luvulla. Kokeilussa oli silloin mukana 19 kuntaa ja 1 300 työntekijää. Kokeilu tehtiin enimmäkseen 6+6 mallia käyttäen eli kuusi päivää töitä viikossa kuuden tunnin työvuoroina, jolloin kokonaiseksi tuntimääräksi muodostui 36 työtuntia viikossa. Kokeilussa myös järjestettiin 580 työttömälle työntekijälle töitä antamalla heille pois jääneet työtunnit ja heidän palkoistaan maksoi 50 % valtio. (Koskinen 2018.) Kokeilun aikana työhyvinvointi kasvoi huomattavasti ja tuottavuus kasvoi myös. Kokeilut lopulta lopetettiin kahden ja puolen vuoden jälkeen, kun ne todettiin liian kalliiksi. (Hirvasnoro 2018.)

Siirtymisestä nelipäiväiseen työviikkoon on keskusteltu jo pitkään 2010-luvulla. Vuonna 2012 Ylen ohjelma Ajankohtainen kakkonen teetti kyselyn eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan jäsenille. Kyselyn tuloksista kävi ilmi, että lähes kaikki työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan jäsenet kannattivat työaikakokeiluja. Silloin puhe oli 6 tunnin työpäivistä. (Portaankorva 2012.) Myös julkiselle sektorille kannatettiin työaikakokeiluja vaikkakin vastustajia tälle ajatukselle löytyi valiokunnasta. Suurimpina syinä esitettiin, ettei julkisen sektorin tuottavuus ole tarpeeksi suurta, jotta tunteja voitaisiin vähentää. Kuitenkin enemmistö oli sitä mieltä, että kokeiluja tulisi teettää myös julkisella sektorilla. Työaikakokeiluja ei kuitenkaan lopulta tehty ja silloinen työministeri Ihalainen torppasikin ajatuksen työajan lyhentämisestä täysin. (Portaankorva 2012.)

Vasemmistoliitto on ollut aktiivinen työaikakokeilujen kannattaja 2010-luvulla. Vuonna 2016 puolue teki eduskuntaan toimenpideoitteen kuusituntisen työpäivän kokeilusta, joka ei kuitenkaan lopulta toteutunut. Vuonna 2018 Vasemmistoliiton puheenjohtaja Andersson väläytti, että tulevalle vaalikaudelle tulisi järjestää kokeiluja työaikojen lyhentämisestä. (Äijö 2019.)

## **5.1 Vaikutukset palkkatasoon**

Jos työaika pienenee, tulisiko silti työntekijän saada sama palkka työstä kuin ennen? Ainakin näin ajatellaan Espanjassa ja Ranskassa. Espanjassa aloitellaan maanlaajuisia kokeiluja, joissa yritykset, jotka vähentävät työntekijöidensä työviikon nelipäiväiseksi saavat valtiolta tukea, jotta työntekijöille voidaan maksaa edelleen samaa palkkaa. Espanjan valtio on luvannut panostaa 50 miljoonan

euron verran kokeiluun. (Lehtonen 2021.) Ranskassa puolestaan työaikojen lyhentäminen ei ole mikään uusi asia. Vuonna 2000 Ranskassa työaikalakia säädettiin niin, että säännölliseksi työajaksi tuli 35 tuntia viikossa. Tämä kyseinen työaikamuutos maksaa Ranskan valtiolle vuosittain 12 miljardia euroa ja sen avulla taataan, että palkat pysyvät edelleen samana, vaikka työaika on hieman lyhentynyt. (Äijö 2019.) Nyt Ranskassa aloitetaan 4 päivän työviikon testaaminen (Latva 2021.) Suomessa 1990-luvulla tehdyn työajan lyhentämiskokeilun lopettamisen yhtenä syynä oli sen maksaminen liikaa Suomen valtiolle. Suomen valtio laittoi 20 miljoonaa euroa kokeiluun yhteensä ja tällä taattiin palkkojen pysyminen samana. (Hirvasnoro 2018.) Kokeilun lopettamisen toisena syynä oli se, että koska palkkatasot pyrittiin pitämään samana ei niiden suhde verrattuna työaikaan mennyt yksityisten työnantajien mielestä tasan. Työaika väheni 20 prosenttia, mutta palkkataso tippui vain keskimäärin 7–8 prosenttia, jonka vuoksi systeemi ei olisi ollut kannattava, jos siitä olisi tehty normi Suomessa. (Koskinen 2018.) Eli toisin sanoen palkkatasojen pitäminen samana, kun työaika vähenisi ei onnistuisi ilman valtion antamaa tukea.

Suomessa on käytössä progressiivinen verotusmalli. Se tarkoittaa sitä, että veroja maksetaan sen perusteella, kuinka paljon kertyy tuloja. Veroprosentin suuruus määräytyy sen mukaan kuinka paljon tuloja ja vähennyksiä kertyy vuoden aikana. Eli Suomessa veroprosentti tulee sen mukaan, kuinka paljon saa tuloja kerrytettyä vuoden aikana. Tämän vuoksi Suomessa eri palkkaluokissa olevat ihmiset maksavat eri summan veroja. (Vero 2018.)

Siirtyminen nelipäiväiseen työviikkoon tarkoittaisi sitä, että bruttopalkasta vähenisi 20 %. Suomessa vuonna 2016 kokoajaisten palkansaajien kokonaisansioiden mediaani oli 3 001 euroa kuukaudessa (Tilastokeskus 2017).

Verohallinnon asiantuntija Kiurun laskemassa esimerkissä Thurénin (2019) mukaan nykyisellä mallilla vuonna 2016 kokoajaisten palkansaajien kokonaisansioiden mediaanipalkan eli 3 001 euroa bruttopalkkaa saaneen työntekijän nettotulot kuukaudessa olivat 2 175e verojen jälkeen. Jos tekisi nelipäiväistä työviikkoa, niin samana vuonna nettotulot olisivat olleet 1848e kuukaudessa verojen jälkeen. Lopullinen erotus nettotuloissa on 327e kuukaudessa eli vuodessa  $327e \times 12 = 3\,924e$ . Eli jos tekisi nelipäiväistä työviikkoa, niin saisi vuodessa n. 4 000e vähemmän nettotuloja, kuin viisi-päiväistä työviikkoa tekevä henkilö. Tästä seuraa iso kysymys 4 päivän työviikkoon siirtymisessä. Kumpi on arvokkaampaa yksi vapaapäivä enemmän joka viikko vai yhteensä n. 4 000e enemmän

nettopalkkaa vuodessa? Tämä kysymys ei päde läheskään kaikkien kohdalla, sillä nettopalkka muuttuu verotusprosentin ja bruttotulojen mukana.

Osa on kuitenkin tehnyt tämän kyseisen valinnan ja todennut, että ottaa mieluummin yhden ylimääräisen vapaapäivän viikossa ja jättää tämän myötä tuloja pois. Mikkonen kertoo Kuja-Panulan (2020) mukaan, että hän työskentelee omaehtoisesti neljä päivää viikossa maanantaista torstaihin ja vaikka hän voisi palata takaisin 5 päiväiseen työviikkoon ei hän niin halua tehdä. Lisääntynyt vapaa-aika ja nimenomaan ajan viettäminen perheen ja harrastusten parissa on hänelle muodostunut tärkeämmäksi, tulojen sijaan. Mikkonen kertoo olevansa energisempi ja tehokkaampi töissä nelipäiväisen työviikon myötä. (Kuja-Panula 2020.)

Tulisiko nelipäiväiseen työviikkoon siirryttäessä harkita muutosta siihen mistä palkkaa työntekijöille maksetaan? Toimihenkilökeskusjärjestön STTK:n puheenjohtaja Palola pohtii Lindholmin (2020) mukaan tulisiko tulevaisuudessa maksaa palkkaa tehdystä työstä työajan sijaan? Palolan mukaan palkkoja ei pidä vähentää nelipäiväiseen työviikkoon siirryttäessä. Hän kuitenkin tiedostaa sen, ettei työnantajat suostu maksamaan samaa palkkaa kuin ennen, jos työaika vähenee. (Lindholm 2020.) Myös kansanedustaja Andersson toteaa Hirvasnoron (2018) mukaan, ettei kellokortilla työaikaisten käyttäminen kuulu enää tälle vuosikymmenelle.

## 5.2 Lyhennettyä työviikkoa tukevat työmallit

Vaikkakin nelipäiväinen työviikko ei ole vielä normi, niin Suomessa on erilaisia työmalleja, joiden avulla työnantajat ja työntekijät voivat säädellä työn määrää kummallekin suotuisammaksi.

Osa-aikatyö määritellään niin, että työntekijä, jolla on osa-aikainen sopimus, niin hänen työaikansa on vähemmän kuin mitä täyspäiväisellä työntekijällä olisi. Osa-aikatyöläisen työaika voi vähentyä päivittäin, viikoittain tai vuosittain, mutta se kuitenkin vähenee jossain kohdassa verrattuna koko-aikaisen työntekijän tuntimäärään. Osa-aikainen työntekijä on siis yrityksen työntekijä, joka tekee töitä silloin kun hänelle on tarve tai sen verran, kuin hänen sopimuksensa tuntimääräksi on määritetty. (Moilanen 2013, 76.)

Keikkatyöllä tarkoitetaan sellaista työtä, jossa ei ole sovittu vähimmäistyöajasta tai töiden määrän on sovittu vaihtelevan esimerkiksi 0–40 työtunnin välillä. Keikkatyösopimuksella töitä tekevät ovat



siis käytännössä osa-aikaisia työntekijöitä, mutta keikkatyöntekijä voi itse valita milloin hän työskentelee valitsemalla työnantajan tarjoamista töistä ne mitkä hän itse haluaa. Tämä työmuoto on siis hyvin joustava, niin työntekijälle kuin työnantajalle. Keikkatyöt ovat hyvin yleisiä varsinkin ravintola- ja palvelualoilla, koska töiden tarve yrityksissä vaihtelee päivittäin. (Keikkatöitä tarvitaan 2015, 5.) Tutkimusten mukaan keikkatyöt ovat myös suomalaisten suosiossa, sillä 53 % suomalaisista olisivat valmiita tekemään töitä keikkaluontoisesti, jos sen löytäminen ja sopiminen tehdään työntekijälle mahdollisimman helpoksi (Joka toinen tarttuisi keikkatyöhön – Byrokratia ajaa tekijöitä harmaalle alueelle 2017).

Liukuvalla työajalla tarkoitetaan sitä, kun säännöllistä työaikaa järjestellään, niin että työntekijälle annetaan oikeudet määrätä töihin tulemisaikaa ja poistumisaikaa. Liukuvan työajan tueksi sovitaan kiinteä työaika, joka määrittää sen, milloin tulee olla viimeistään töissä ja milloin aikaisintaan saa poistua. Liukuma-aika saa lain mukaan olla 4 tuntia päivässä ja työntekijä voi käyttää liukuman kokonaisuudessaan päivän alkuun ja tai loppuun tai käyttää sitä molemmissa. Liukuvan työajan käyttöä seurataan yrityksissä, niin että säännöllisen työajan tulee täytyä organisaation valitsemalla aikavälillä ja työntekijä voi tällä aikavälillä käyttää liukuvaa työaikaa hyväkseen, kunhan tuntimäärä tulee täyteen. (Liukuva työaika 2021.)

Työntekijällä on siis käytössään, jonkin verran vaikuttamismahdollisuuksiaan omiin työaikoihinsa, mutta nämä edellä mainitut työmallit ja liukuva työaika ovat hyvin alakohtaisia ilmiöitä. Työntekijä pystyy rakentamaan omaa aikatauluaan paremmin tekemällä keikkatöitä, kun hän voi itse valita milloin työskentelee tai osa-aikaisena, kun töitä on vähemmän mitä normaalisti, mutta näissä ongelmaksi muodostuu välillä töiden puute tai kova kilpailu töistä. Liukuvalla työajalla puolestaan voi vaikuttaa siihen meneekö töihin myöhempään, jos ei ole aamu ihminen ja se antaa hieman muokausvaraa omiin illan aikatauluihin, mutta töiden määrä ei lopulta vähene mihinkään. Kuitenkin nämä tarjoavat ihmisille valinnanvaraa oman elämän ja vapaa-ajan säätelyyn ja näitä todennäköisesti voitaisiin myös hyödyntää jollain tavalla nelipäiväisen työviikkoon siirtymisen kokeiluissa.

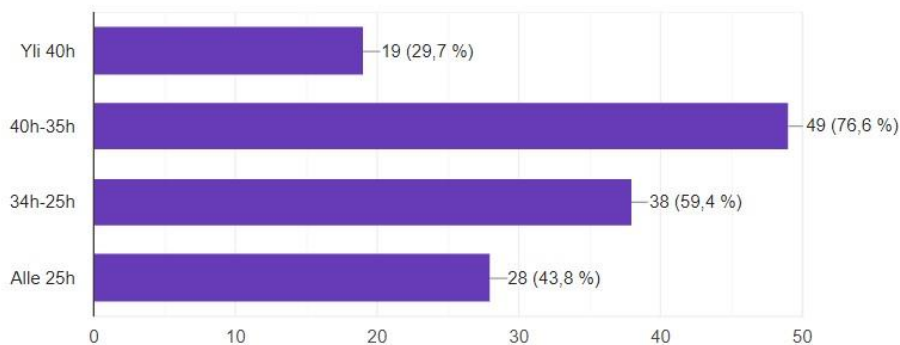
## 6 Tutkimustulokset

Verkkokyselyyn vastanneita henkilöitä oli 64 kappaletta. Vastaajien määrä olisi voinut olla hieman suurempi, mutta liian alhaiseksi vastaajien määrä ei kuitenkaan jäänyt. Kysely julkaistiin 22.3.2021 ja vastausaikaa kyselyssä oli 28.3.2021 asti. Kysely jaettiin Eezyn suljettuun Jyväskylän alueen työntekijöiden Facebook-ryhmään sekä Whatsapin välityksellä. Kyselyssä taustakysymyksiä selvitettiin vastaajien ikä, sukupuoli ja minkä pituisia työviikkoja he ovat urallaan tehneet. Kyselyyn vastanneista 96,9 % oli 18–29-vuotiaita. Vastanneista henkilöistä 68,8 % oli naisia ja 31,2 % miehiä.

Monenko tunnin työviikkoja olet yhtäjaksoisesti tehnyt työurasi aikana? Voit valita useamman kuin yhden vaihtoehdon.



64 vastausta

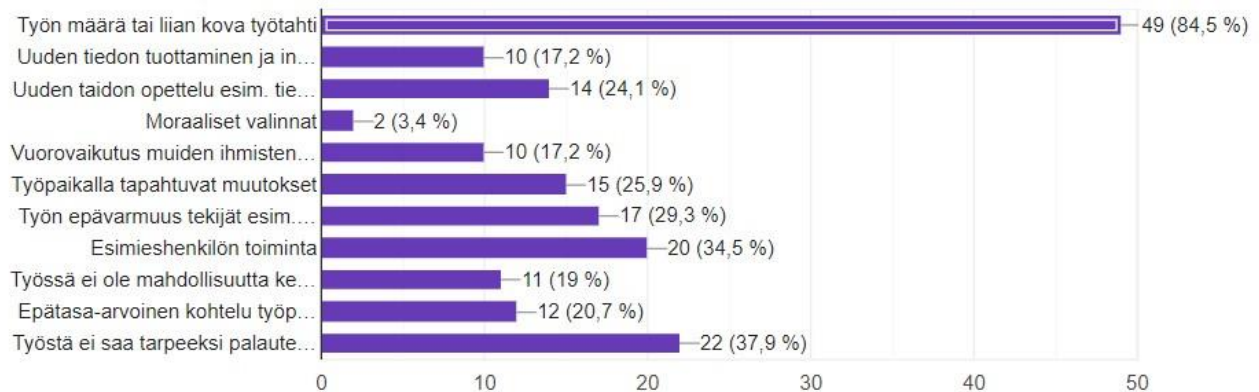


Taulukko 1. Viikoittainen työaika työuran aikana

Kolmannessa ja viimeisessä taustakysymyksessä lähdettiin selvittämään, että minkä pituisia työviikkoja kyselyyn vastanneet henkilöt ovat tehneet. Vastauksista kävi ilmi, että moni vastaajista on tehnyt työurallaan erimittaisia työviikkoja yhtäjaksoisesti, jonka ansiosta heiltä löytyy kokemusta eripituisista työviikoista. Vastaajilla on näin ollen enemmän näkemystä aiheesta tulevia kysymyksiä varten. Vastaajista suurin osa eli 76,6 % oli tehnyt työuransa aikana 35–40 tunnin työviikkoja eli ajallisesti säännöllistä työaika. Kuitenkin yli puolet olivat tehneet 25–34 tunnin työviikkoa ja lähes puolet alle 25 tuntista työviikkoa.

Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin valitse alta ne kolme kuormitustekijää, jotka ovat aiheuttaneet sinulle eniten työstressiä.

58 vastausta



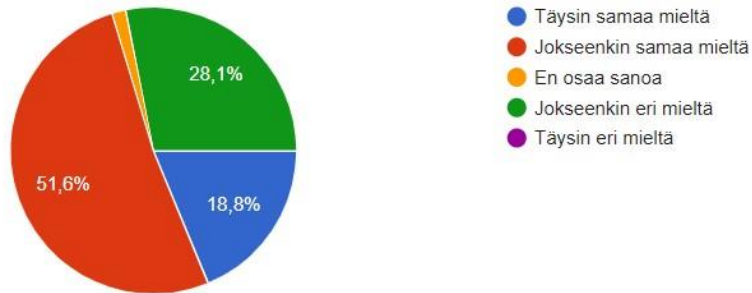
Taulukko 2. Kuormitustekijöiden vaikutus työstressiin

Kyselyn neljännessä kysymyksessä kysyttiin sitä, että onko kokenut työstressiä työuran aikana? 57 kappaletta vastaajista eli 89,1 % vastasi, että on kokenut työstressiä. Työstressiä kokeneilta pyydettiin seuraavassa kysymyksessä nimeämään kolme työnkuormitustekijää, jotka he kokevat eniten kuormittaviksi.

Työn määrä tai liian kova työtahti nousi selvästi esiin tässä kysymyksessä kaikista suurimmaksi kuormitustekijäksi. 84,5 % vastaajista koki kyseisen kuormitustekijän olevan heidän kolmen eniten kuormittavimman tekijän joukossa. Seuraavina tekijöinä nousi esille se, ettei työstä saa tarpeeksi arvostusta tai palautetta, jonka laitto 37,9 % vastaajista ja esimieshenkilön toiminta, jonka vastasi 34,5 %. Muita kuormitustekijöitä, jotka saivat yli viidenneksen kokonaisäänistä, oli muun muassa uuden taidon opettelu esim. tietoteknillinen asia (24,1 %), työpaikalla tapahtuvat muutokset (25,9 %), työnepävarmuustekijät esim. lomautetuksi joutuminen (29,3 %) ja epätasa-arvoinen kohtelu työpaikalla (20,7 %).

On tutkittu, että työn kuormituksesta palautumista tapahtuu eniten työajan ulkopuolella omalla vapaa-ajalla. Oletko samaa mieltä siitä, että sinulla on riittävästi vapaa-aikaa?

64 vastausta

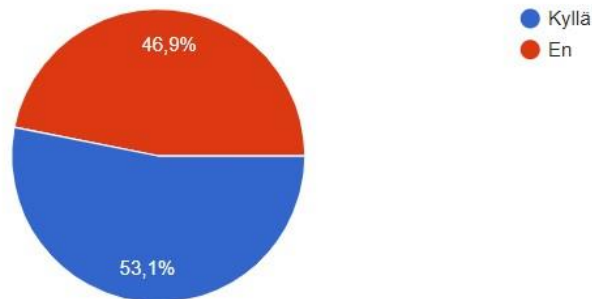


Kuvio 3. Vapaa-ajan riittävyyden kuvaaja

Seuraavassa kysymyksessä haettiin vastauksia vapaa-ajan riittävyyteen. Vastaajista ainoastaan 28,1 % olivat jokseenkin eri mieltä siitä, että onko heillä tarpeeksi vapaa-aikaa. 18,8 % vastaajista olivat täysin samaa mieltä siitä, että heillä on tarpeeksi vapaa-aikaa ja 51,6 % olivat jokseenkin samaa mieltä. Tuloksista voidaan todeta, että yleisesti koetaan, että vapaa-aikaa on riittävästi, jotta töiden kuormituksesta päästään palautumaan, mutta työelämässä kuitenkin tulee välillä ajoittaisia hetkiä, kun vapaa-aikaa onkin vähemmän mikä todennäköisemmin johtuu työkiireistä.

Oheisessa kuvassa verohallinnon asiantuntija on laskenut esimerkin nelipäiväisen työviikon vaikutuksesta palkkaan. Jos olisit kyseinen henkilö valitsisitko yhden vapaapäivän viikossa lisää sen kustannuksella, että nettotulot kuukaudessa putoaisivat 327e?

64 vastausta



Kuvio 4. Tulojen vaikutus nelipäiväiseen työviikkoon suhtautumisessa

Seitsemännessä kysymyksessä vastaajilta kysyttiin, kuinka tärkeä työmotivaation lähde palkka heille on. Tuloksista voidaan todeta se, että n. 90 % vastaajista kokee palkan olevan heille erittäin tärkeä tai jokseenkin tärkeä työmotivaation lähde. Kahdeksannessa kysymyksessä pyrittiin selvittämään, kuinka edellisen kysymyksen vastaus palkan tärkeydestä näkyy, kun esitetään laskettu esimerkki, jossa joutuu valitsemaan vapaapäivien ja palkan välillä. Kysymys on otettu suoraan (ks. s. 24) esimerkistä, jonka verohallinnon asiantuntija oli laskenut. Vastaukset jakautuivat puoliksi eli toisin sanoen puolet olisivat valmiita siirtymään nelipäiväiseen työviikkoon, jos olisivat kyseisen esimerkin henkilö. Tässä tulee kuitenkin muistaa, että eri tuloluokat vaikuttavat suuresti ihmisten mielipiteisiin, mutta tulos on kuitenkin suuntaa antava sille, että nelipäiväinen työviikko koetaan positiiviseksi, vaikka palkka vähenisi siinä samalla.

Yhdeksännessä ja samalla kyselyn viimeisessä kysymyksessä annettiin vastaajille vapaasana, jotta he voivat itse kertoa ajatuksiaan nelipäiväiseen työviikkoon siirtymisen mahdollisuuksista. Kysymykseen vastaaminen oli vapaavalintaista. Useimmat, jotka kysymykseen vastasivat, olivat sitä mieltä, että nelipäiväisen työviikon myötä työhyvinvointi tulisi parantumaan ja sen avulla voitaisiin ehkäistä paremmin työuupumuksen syntyä ja yhteiskunnalle koituisi säästöjä. Kuitenkin suureksi huolenaiheeksi muodostui palkka. Moni kannatti nelipäiväistä työviikkoa, mutta sillä tavalla, että sen työpäivän tunnit, jotka jäävät pois siirrettäisiin muille työpäiville, jolloin säännöllisen työajan eli kahdeksan tunnin työaikaan tulisi 1–2 tuntia lisää. Lisäksi esiin nousi palkkatasojen erot ja

kuinka välttämättä pienempi tuloisilla ei välttämättä ole varaa ottaa yhtä ylimääräistä vapaapäivää.

Myös nelipäiväistä työviikkoa vastustavia kommentteja tuli esiin. Vastauksissa oli puhetta siitä, kuinka joillekin aloille nelipäiväinen työviikko ei välttämättä sovi. Palvelualoilla todennäköisesti nelipäiväinen työviikko muodostuisi ongelmaksi, sillä niillä sektoreilla työtä tapahtuu silloin, kun asiakkaita on läsnä eli työvoimaa tultaisiin tarvitsemaan lisää, jotta jokaiselle saataisiin järjestettyä yksi vapaapäivä lisää.

## 7 Johtopäätökset

Tutkimuksen oli tarkoitus vastata seuraaviin kysymyksiin:

1. Vähentyykö työn kuormittavuus ja työstressin syntyminen, jos työntekijän omaa vapaa-aikaa lisätään?
2. Onko vapaa-ajan lisäämiselle töiden kustannuksella tarvetta?
3. Kokeeko työntekijä, että nelipäiväiseen työviikkoon siirtyminen on kannattavaa taloudellisesti?

Tutkittu fakta on se, että palautumista tapahtuu eniten työajan ulkopuolella (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 128). Jos työtunnit vähenisivät nelipäiväisen työviikon myötä, niin palautumisaika lisääntyisi yhden lisävapaapäivän muodossa, jonka avulla voitaisiin vähentää työstressin syntymistä. Näin kokee myös todella moni kyselyyn vastaajista yhdeksännessä kysymyksessä. Heidän mukaansa työhyvinvointi lisääntyisi ja työstressin syntymisen ehkäisyä saataisiin lisättyä yhden ylimääräisen vapaapäivän ansiosta. Kysymykseen vastanneista 64 henkilöstä 57 kappaletta oli kokenut työstressiä työuransa aikana. Työstressi on siis hyvin yleinen ilmiö työntekijöiden keskuudessa ja tulosten perusteella työn määrälliset vaatimukset eli työtahdin ja työn määrän vaatimukset aiheuttavat työstressiä monelle (Feldt, Mauno & Mäkikangas 2017, 74). Työn emotionaaliset ja kognitiiviset vaatimukset aiheuttavat myös stressiä monelle ja ennen kaikkea ylempiarvoisen henkilön toiminta työpaikalla koetaan kuormitustekijäksi.

Yksi tutkimuskysymyksistä oli, että onko vapaa-ajan lisäämiselle töiden kustannuksella tarvetta?

Tutkimustulokset osoittavat, että suurin osa kokee vapaa-aikaa olevan riittävästi. Vastauksista voidaan kuitenkin huomata se, että vapaa-aikaa on yleisesti riittävästi, mutta suurin osa vastanneista

kokee sitä olevan jokseenkin riittävästi eli ajoittain tulee ajanjaksoja, kun vapaa-aikaa ei ehkä olekaan tarpeeksi. Yhtenä syynä voi olla ajoittainen kiireen lisääntyminen työpaikalla ja mahdolliset ylityöt. 2000-luvulla ylitoiden määrä on lisääntynyt huomattavasti, ja sen myötä työpäivien pituudet ovat kasvaneet (Viitala 2007, 226.)

Vapaa-aikaa koetaan siis tällä hetkellä olevan suurimmin osin riittävästi, mutta kuitenkin isoa kannatusta nelipäiväiseen työviikkoon siirtymiselle löytyy. Moni vastaajista on sitä mieltä, että vaikutukset työhyvinvointiin ja omaan jaksamiseen olisivat niin isot, että nelipäiväiseen työviikkoon voitaisiin siirtyä, mutta kuitenkin tietyin ehdoin. Palkka ja sen väheneminen nelipäiväisen työviikon myötä jakaa mielipiteet kahtia. Palkka koetaan tärkeäksi työmotivaation lähteeksi ja onhan se osa ihmisen fysiologisia työmotivaation tarpeita, joihin kuuluu myös perustarpeet (ks. kuvio 2). Mahdollisuus nelipäiväiseen työviikkoon siirtymisestä on siis hyvin paljon yksilöstä ja hänen ansiotuloistaan kiinni. Pienituloisilla ei ole halua luopua tuloista yhden vapaapäivän saamiseksi, sillä se aiheuttaisi taloudellisia haittavaikutuksia liikaa. Moni olisi kuitenkin valmiita nelipäiväiseen työviikkoon, jos tulot olisivat kaikilla kysymyksen 8 mukaisesti. Eli voimme todeta, että yksilön palkkataso määrittää pitkälti sen onko hän valmis ottamaan yhden vapaapäivän lisää sen kustannuksella, että tulot putoaisivat.

Nelipäiväiseen työviikkoon siirtyminen olisi kannattavaa työntekijälle työhyvinvoinnin kannalta, mutta jos aletaan tarkastelemaan taloudellisia vaikutuksia, niin muutos vaikeutuu suuresti. Nelipäiväisestä työviikosta sellaisella konseptilla, jossa yksi työpäivä poistetaan ilman, että menetettyjä työtunteja siirrettäisiin alkuviikkoon, on hankalaa tehdä lakisääteisesti, sillä tulojen väheneminen olisi monelle iso kolaus taloudellisesti. Lakisääteisyyttä tuskin pystytään saavuttamaan ilman sitä, että valtio astuisi mukaan antamalla rahallista tukea. Tutkimuksessa osa vastaajista oli sitä mieltä eli nelipäiväinen työviikko voitaisiin toteuttaa, niin että poistetun työpäivän tunnit lisätään muiden työpäivien loppuun, jonka myötä päivät pitenisivät jopa kymmentuntisiksi. Toisin sanoen työtuntien määrä ei vähenisi mihinkään, mutta ne jakautuisivat, niin että yhtäjaksoinen palautusjakso pitenee, mutta lyhytaikaisempi palautuminen vähenisi. Tuleeko tässä tapauksessa kuormittuneisuutta liikaa neljän päivän aikana, niin että stressiä kerkeää syntyä liikaa, jo ennen kuin kolmen päivän vapaa pääsee alkamaan? Nelipäiväisen työviikon tutkimista tulisi jatkaa eteenpäin ja seuraavaksi kokeilujen kautta verrata nelipäiväisen työviikon, jossa on neljä 10 tunnin työpäivää vaikutuksia nykyiseen viiteen 8 tunnin työpäivään.

## 8 Pohdinta

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää voisiko nelipäiväiseen työviikkoon siirtyminen vähentää työntekijän kuormitusta töissä ja onko nelipäiväiseen työviikkoon siirtyminen työntekijälle taloudellisesti kannattavaa. Tutkimustuloksista selvisi, että nelipäiväiselle työviikolle löytyy kannatusta ja suurin osa työntekijöistä on sitä mieltä, että se parantaisi heidän hyvinvointiaan ja ehkäisisi stressin syntymistä. Työntekijät kokevat, että heillä on vapaa-aikaa tarpeeksi, mutta silti työtunteja haluttaisiin hajauttaa niin, että ylimääräinen vapaapäivä syntyisi. Suureksi ongelmaksi muodostuu kuitenkin palkka. Palkan väheneminen nelipäiväisen työviikon myötä aiheuttaa liian paljon vastahakoisuutta nelipäiväistä työviikkoa kohden. Isompituloisten on helpompi siirtyä lyhyempään työviikkoon kuin pienituloisten. Tällä hetkellä parhaaksi ratkaisuksi koetaan nykyisten työtuntien jakaminen neljälle päivälle, jotta palkka pysyisi edelleen samana. Nelipäiväinen työviikko on myös vaikea toteuttaa joillakin aloilla ilman lisätyövoiman hankkimista, mikä vaikeuttaa siihen siirtymistä. Kuitenkin nelipäiväiseen työviikkoon siirtymiselle on tarvetta ja kannatusta, mutta kokeiluja tulisi ensin tehdä sellaisilla aloilla, joissa siirtyminen tapahtuisi sulavammin. Lisäksi valtion tulisi tutkia, että voitaisiinko nelipäiväiseen työviikkoon siirtymistä tukea rahallisesti, joka voisi mahdollistaa nelipäiväisen työviikon kaikille.

Tutkimuksen luotettavuutta tukee laaja ja asianmukainen lähdemateriaali, josta löytyy aiempia tutkimuksia nelipäiväisestä työviikosta sekä työhyvinvoinnista ja työmotivaatiosta. Tutkimuksessa saatiin vastattua tutkimuskysymyksiin varsin kattavasti. Tutkimuksen aikana aloin myös arvioidaan omaa työuraani ja voin todeta myös itse, että olen kokenut työstressiä ja välillä lyhyempi työviikko voisi tehdä hyvää jaksamisen kannalta. Lopuksi tutkimustuloksia voidaan pitää suuntaa antavina mahdollisille lisätutkimuksille koskien nelipäiväistä työviikkoa, joita mielestäni tulisi ehdottomasti toteuttaa, jotta saadaan lisää tietoa työntekijöiden jaksamisesta ja hyvinvoinnista.



## Lähteet

Eezy tänään. Nd. Eezy verkkosivut. Viitattu 11.3.2021. <https://www.eezy.fi/fi/yhtio/eezy>

Feldt, T., Mauno, S. & Mäkikangas, A. 2017. Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 12.2.2021.

Heinonen, A. 2012. Työtyytyväisyystutkimus eräälle suomalaiselle elämyspuistolle. Opinnäytetyö, AMK. Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Liiketalouden, yrittäjyyden ja ravitsemisalalan yksikkö, Pienen ja keskisuuren yritystoiminnan liikkeenjohdon koulutusohjelma. Viitattu 23.2.2021.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/38052377.pdf>

Heinvuo, T. 2019. Microsoft kokeili Japanissa, mitä tapahtuu, jos työviikko kestää 4 päivää – ”Toivottavasti pomoni lukee tämän”. Tekniikan maailma. 4.11.2019. Viitattu 1.2.2021. <https://tekniikanmaailma.fi/microsoft-kokeili-japanissa-mita-tapahtuu-jos-tyoviikko-kesta-4-paivaa-toivottavasti-pomoni-lukee-taman/>

Joka toinen tarttuisi keikkatyöhön – Byrokratia ajaa tekijöitä harmaalle alueelle. 2017. Yrittäjät. 11.4.2017. Viitattu 2.3.2021. <https://www.yrittajat.fi/uutiset/556600-joka-toinen-tarttuisi-keikkatyohon-byrokratia-ajaa-tekijoita-harmaalle-alueelle#bee5bfc7>

Hirvasnoro, K. 2018. Li Andersson esitti työajan lyhentämistä, 1990-luvulla sitä kokeiltiin hyvin tuloksin. Kansanuutiset. 16.11.2018. Viitattu 31.1.2021. <https://www.kansanuutiset.fi/artikkeli/3991851-li-andersson-esitti-tyoajan-lyhentamista-1990-luvulla-sita-kokeiltiin-hyvin-tuloksin>

Keikkatöitä tarvitaan. 2015. Elinkeinoelämän keskusliitto. Viitattu 2.3.2021. <https://ek.fi/wp-content/uploads/Keikkatyota-tarvitaan.pdf>

Kokoaikaisten palkansaajien yleisin kuukausiansio 2 500 euroa vuonna 2016. 2017. Tilastokeskuksen verkkopalvelu. Sivu päivitetty 21.9.2017. Viitattu 2.2.2021.  
[http://tilastokeskus.fi/til/pra/2016/pra\\_2016\\_2017-09-21\\_tie\\_001\\_fi.html?ad=notify](http://tilastokeskus.fi/til/pra/2016/pra_2016_2017-09-21_tie_001_fi.html?ad=notify)

Koskinen, M. 2018. Li Andersson puolustaa kuuden tunnin työpäivän terveyshyötyjä – Suomen Yrittäjien Mikael Pentikäinen ei usko ”taikatemppeihin”. Duunitori. 15.12.2018. Viitattu 31.1.2021. <https://duunitori.fi/tyoelama/kuuden-tunnin-tyopaiva>

Kuja-Panula, M. 2020. Lyhennetty työviikko auttaa Maijaliisaa jaksamaan – oma aika ja hyvinvointi merkitsevät enemmän kuin raha. Duunitori. 31.5.2020. Viitattu 27.8.2021. <https://duunitori.fi/tyoelama/nelipaivainen-tyoviikko>

Latva, V. 2021. Ranska kokeilee nelipäiväistä työviikkoa. STTK. 29.1.2021. Viitattu 2.2.2021. <https://www.sttk.fi/2021/01/29/ranska-kokeilee-nelipaivaista-tyoviikkoa/>

Lehtonen, J. 2021. Espanja alkaa pilotoida neljän päivän työviikkoa – ”Kahdeksan tunnin työpäivä oli epärealistinen idea sata vuotta sitten”. Iltalehti. 29.1.2021. Viitattu 2.2.2021. <https://www.iltalehti.fi/ulkomaat/a/a7c22148-8a0b-4ba8-b62b-841073bae402>

Lindholm, P. 2020. STTK:n puheenjohtaja: Nelipäiväisen työviikon käyttöä edistettävä – ”Onko palkan perusteena työaika vai voisiko se perustua tehtyyn suoritteeseen?”. Hämeen Sanomat. 15.3.2020. Viitattu 2.2.2021. <https://www.hameensanomat.fi/uutiset/sttkn-puheenjohtaja-nelipaivaisen-tyoviikon-kayttoa-edistettava-onko-palkan-perusteena-tyoaika-vai-voisiko-se-perustua-tehtyyn-suoritteeseen-1100260/>

Liukuva työaika. 2021. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Sivu päivitetty 10.2.2021. Viitattu 2.3.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika/liukuva>

Marin, S. (19.8.2019) Vastakin on pyrittävä työn tuottavuuden parantamiseen ja, että hyötyjä on tavallinen ihminen. Työajan lyhentämisestä voi ja pitää keskustella. 4 päivän työviikko tai 6 tunnin työpäivä elämiseen riittävällä palkalla on tänään ehkä utopiaa, mutta voi olla tulevaisuudessa totta. (Twiitti). Viitattu 31.1.2021. <https://twitter.com/MarinSanna/status/1163372847894544384>

Moilanen, J-M. 2013. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Toinen, uudistettu painos. Helsinki: Talentum media. Viitattu 2.3.2021. <https://janet.finna.fi/>, Alma Talent Pro.

Määrällinen tutkimus. 2015. Koppa. Sivu päivitetty 23.4.2015. Viitattu 9.3.2021.

<https://koppa.iyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>

Portaankorva, J. 2012. Työelämävaliokunnasta tukea kuuden tunnin työpäiväkokeilulle. Yle. 4.9.2012. Viitattu 30.1.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-6282068>

Salmijärvi, E. 2019. Luokanopettajien kokema työstressi, stressitekijät ja stressinhallintakeinot lukuvuoden aikana. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, opettajankoulutuslaitos. Viitattu 15.2.2021. <https://jyx.iyu.fi/bitstream/handle/123456789/63444/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aiyu-201904102123.pdf>

Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio. Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki: Tietosanoma Oy. Viitattu 23.2.2021.

Thurén, J. 2019. 80 euron vapaapäivä – paljonko palkkasi laskisi, jos tekisit nelipäiväistä työviikkoa? Yle. 10.1.2019. Viitattu 2.2.2021. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2019/01/10/80-euron-vapaa-paiva-paljonko-palkkasi-laskisi-jos-tekisit-nelipaivaista?ref=ohj-articles>

Työaika. 2021. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Sivu päivitetty 8.1.2021. Viitattu 30.1.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/lahetetty-tyontekija/tyoaika>

Ulkomainen työntekijä enintään 6 kuukautta Suomessa – voit vaatia myös progressiivista verotusta. 2018. Verohallinnon verkkopalvelu. Sivu päivitetty 10.8.2018. Viitattu 2.2.2021. <https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/ulkomailta-suomeen/toihin-suomeen/progressiivinen-verotus/>

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita. Viitattu 12.2.2021.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 9.3.2021.

Äijö, E. 2019. Sanna Marin unelmoi neljän päivän työviikosta: "Tänään ehkä utopiaa, tulevaisuudessa voi olla totta" – Talousviisaat tyrmänneet idean aiemmin. Yle. 19.8.2019. Viitattu. 30.1.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-10928090>

## Liitteet

### Liite 1. Tutkimuksessa käytetty kyselypohja

## Nelipäiväisen työviikon vaikutukset yksilön työhyvinvointiin

Mediassa on ollut paljon puhetta siitä, että ihmiset tarvitsisivat enemmän vapaa-aikaa ja kuinka siirtyminen nelipäiväiseen työviikkoon tulevaisuudessa voisi olla ratkaisu tähän. Nelipäiväistä työviikkoa on jo testattu useassa eri maassa ja Suomessakin on kokeiltu aiemmin työviikon lyhentämistä 90-luvulla. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää onko lyhyemmälle työviikolle tarvetta yksilön työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tässä kyselyssä selvitetään mitkä työn kuormitustekijät koetaan eniten stressiä aiheuttaviksi sekä tarkastellaan työmotivaatioon vaikuttavia taloudellisia muutoksia, joita nelipäiväinen työviikko toisi mukanaan. Lisäksi tarkastellaan työviikkoa ajallisesti ja sitä tulisiko työtuntimäärää vähentää.

Ikä \*

- Alle 18
- 18-29
- 30-39
- 40 tai yli

Sukupuoli \*

- Mies
- Nainen
- Muu

---

Monenko tunnin työviikkoja olet yhtäjaksoisesti tehnyt työurasi aikana? Voit valita useamman kuin yhden vaihtoehdon. \*

- Yli 40h
- 40h-35h
- 34h-25h
- Alle 25h

Oletko kokenut stressiä työelämässä? \*

Kyllä

En

Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin valitse alta ne kolme kuormitustekijää, jotka ovat aiheuttaneet sinulle eniten työstressiä.

- Työn määrä tai liian kova työtahti
- Uuden tiedon tuottaminen ja innovointi
- Uuden taidon opettelu esim. tietoteknilliset asiat
- Moraaliset valinnat
- Vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa
- Työpaikalla tapahtuvat muutokset
- Työn epävarmuus tekijät esim. lomautetuksi joutuminen
- Esimieshenkilön toiminta
- Työssä ei ole mahdollisuutta kehittyä ja oppia uutta
- Epätasa-arvoinen kohtelu työpaikalla
- Työstä ei saa tarpeeksi palautetta ja arvostusta
- Muu...

On tutkittu, että työn kuormituksesta palautumista tapahtuu eniten työajan ulkopuolella omalla vapaa-ajalla. Oletko samaa mieltä siitä, että sinulla on riittävästi vapaa-aikaa? \*

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Kuinka tärkeä työmotivaation lähde palkka on sinulle? \*

- Erittäin tärkeä
- Jokseenkin tärkeä
- En osaa sanoa
- Ei niin tärkeä
- Ei yhtään tärkeä

Oheisessa kuvassa verohallinnon asiantuntija on laskenut esimerkin nelipäiväisen työviikon vaikutuksesta palkkaan. Jos olisit kyseinen henkilö valitsisitko yhden vapaapäivän viikossa lisää sen kustannuksella, että nettotulot kuukaudessa putoaisivat 327e? \*

*Otetaan Vantaalla asuva vuonna 1985 syntynyt henkilö, joka kuuluu ev lut kirkkoon ja jonka bruttotulot ovat 3 000 euroa kuussa. Perjantaivapaiden vuoksi ne putoavat viidenneksen, eli 2 400 euroon kuussa.*

*(Suomessa kokoikäisten palkansaajien kokonaisansioden mediaani oli [3 001 euroa kuukaudessa](#).)*

*Kolmen tonnin palkalla vuositulo on lomarahoineen  $12,5 \times 3.000 = 37\,500$  euroa. 2400 euron vuositulolla taas  $12,5 \times 2\,400 = 30\,000$  euroa.*

*Kun 37.500 vuositulosta otetaan 19 % ennakonpidätystä ja 8,5 % oheiskuluja, pidätys on yhteensä 27,5 % ja netoksi jää 72,5 %. Jos kuukausipalkka on 3 000, käteen jää siis 2 175 euroa.*

*Kun 30 000 vuositulosta otetaan 14,5 % on ennakonpidätystä ja 8,5 % oheiskuluja eli pidätys on yhteensä 23 % ja netoksi jää 77 %. Jos kuukausipalkka on siis 2 400, käteen jää 1 848 euroa.*

*Erotus on laskennan jälkeen kuukauden nettotuloissa noin 327 euroa.*

- Kyllä
- En

Vapaa sana. Mitä mieltä olet itse nelipäiväiseen työviikkoon siirtymisen mahdollisuuksista? (Ei ole pakollinen kysymys)

Pitkä vastausteksti

---