



Työterveyslaitos | Arbetshälsoinstitutet
Finnish Institute of Occupational Health

Asiantuntijatyön työajat – yhteydet työhön ja hyvinvointiin

Annina Ropponen
Barbara Bergbom
Mikko Härmä
Mikael Sallinen





Työterveyslaitos | Arbetshälsöinstitutet
Finnish Institute of Occupational Health

Asiantuntijatyön työajat – yhteydet työhön ja hyvinvointiin

Annina Ropponen

Barbara Bergbom

Mikko Härmä

Mikael Sallinen

Työterveyslaitos

Helsinki



Työterveyslaitos

Työkyky ja työurat

PL 40

00032 Työterveyslaitos

www.ttl.fi

© 2018 Työterveyslaitos ja kirjoittajat

Julkaisu on toteutettu Työsuojelurahaston tuella.

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

ISBN 978-952-261-791-0 (nid.)

ISBN 978-952-261-790-3 (PDF)

JuvenesPrint, Tampere, 2018

ESIPUHE

Tämä tutkimus- ja kehittämishanke sai alkunsa keväällä 2014 kun Työterveyslaitoksen tutkimusryhmä pohti mahdollisuutta tutkia asiantuntijoiden työaikoja ja etsi menetelmää perinteisen kyselyn tilalle. Helmikuussa 2014 Helsingin Sanomissa julkaistiin haastattelu Suomen Ekonomien Riikka Mykkäsestä, jossa hän kertoi Suomen Ekonomien jäsenilleen kehittämästä älypuhelinsovelluksesta, jolla voidaan seurata ajankäyttöä. Tuon lehtijutun perusteella sovittu tapaaminen johti yhteiseen innostukseen ja hankevalmisteluun. Työelämänäkökulman vahvistamiseksi hankkeeseen saatiin osallistujaksi myös it-alan yritys. Työsuojelurahasto myönsi tutkimus- ja kehittämishankkeellemme rahoituksen syksyllä 2015.

Hanke alkoi 1.1.2016 ja sen toteuttamiseen osallistuivat Työterveyslaitokselta vanhempi asiantuntija Barbara Bergbom, tutkimusprofessori Mikko Härmä, tutkimuskoordinaattori Terje Leivategija, vanhempi tutkija Annina Ropponen (hankkeen vetäjä) ja ohjelmapäällikkö Mikael Sallinen. Suomen Ekonomien edustajana hankkeessa toimi yhteiskuntasuhdepäällikkö Riikka Mykkänen ja hanketta koskeviin tapaamisiin ja tapahtumiin (kuten SuomiAreena kesällä 2016) osallistuivat myös tutkimusjohtaja Anja Uljas ja digitaalisesta viestinnästä vastannut Marianna Falck-Hvilstafelt. Hankkeessa tehtiin yhteistyötä myös Ambientian Kati Komulaisen ja Markus Holmroosin kanssa, jotka vastasivat Aikani-mobiilisovelluksen kehittämisestä ja ylläpidosta.

Haluamme kiittää hankkeessa käytetyn mobiilisovelluksen ladanneita tutkittavia, jotka ovat tallentaneet ajankäyttöönsä ja/tai vastanneet hankkeemme kyselyyn. Saimme näillä menetelmillä kotoista tiedoista esimakua valmistautuessamme kesän 2016 SuomiAreenalle. Kutsuimme SuomiAreena hetkeemme mukaan julkisuudesta tuttuja henkilöitä, jotka tallensivat ajankäyttöönsä mobiilisovellukseen kaksi viikkoa (<https://www.ekonomit.fi/suomiareena>). Porissa kävimme keskustelua ajankäytöstä, levosta, palautumisesta ja kunkin omista kokemuksista. Tuolloin käymämme keskustelu vastaa hyvin tässä tutkimus- ja kehittämishankkeessa saatuja tuloksia. Haluamme lämpimästi kiittää SuomiAreenalla kanssamme olleita ja tapahtuman valmisteluun osallistuneita eli lakimies Ossi Cavenia, toiminnanjohtaja Marianne Heikkilää, kirjailija Marjo Heiskasta, pääjohtaja Antti Koivulaa, yrittäjä Jari Mentulaa, toimittaja Piia Pasasta, tuottaja Maria Saarikoskea, ja johtaja Leena Vainiota. Kiitämme myös Työterveyslaitoksen unilaboratorion Jussi Virkkalaa ja Nina Lapveteläistä liikeanturimittausten käytännön järjestelyistä.

Helsingissä 11.1.2018

Kirjoittajat

TIIVISTELMÄ

Asiantuntijatyö tarjoaa tekijälleen joustavuutta, sillä työtä voidaan tehdä tietotekniikan avulla myös muualla kuin varsinaisessa toimipisteessä. Joustavuus voi kuitenkin johtaa työn ja vapaa-ajan välisen rajan hälvenemiseen ja pitkiin työaikoihin. Työn ja vapaa-ajan välisen rajan tiedetään olevan tärkeä palautumisen ja levon kannalta. Asiantuntijatyö on yhteiskunnassa yleistynyt digitalisaation kehitykseen liittyen.

Tämän tutkimus- ja kehittämishankkeen tavoitteena oli tuottaa tietoa asiantuntijatyön työajoista ja palautumisesta työssä hyödyntämällä Suomen Ekonomien yhdessä Ambientian kanssa kehittämää työaikojen arviointimenetelmää. Kehitetty menetelmä soveltuu etenkin monipaikkaisen ja ajallisesti hajautuneen työn arviointiin. Yksityiskohtaisina tavoitteina oli 1) Kuvata asiantuntijatyön työaikojen vaihtelua suhteessa yksilöllisiin ja työhön liittyviin taustatekijöihin, 2) Tutkia työaikoihin ja palautumiseen vaikuttavia yksilöllisiä tekijöitä kuten ikää, perhe- ja ammatillista asemaa, unen määrää sekä laatua sekä 3) Tutkia asiantuntijatyön ajankäytön yhteyttä hyvinvointiin ja palautumiseen.

Tutkimuksen aineiston muodostivat vapaaehtoiset, joko keväällä 2016 tai 2017 tutkimukseen osallistuneet Suomen Ekonomit Ry:n jäsenet ja erään it-alan yrityksen työntekijät. Osallistumisen edellytyksenä oli että osallistuja latasi puhelimeensa Suomen Ekonomien yhdessä Ambientian kanssa kehittämän Aikani-älypuhelinsovelluksen. Kaikkiaan 1544 henkilöä latasi tutkimusjaksojen aikana sovelluksen puhelimeensa ja heille lähetettiin kyselylomake, johon vastasi 307 henkilöä. Kyselyllä selvitettiin kattavasti työhön ja työn tekemiseen liittyviä tekijöitä. Ajankäyttöään tallensi 651 henkilöä ja heistä 218 (14 % sovelluksen ladanneista ja 33 % ajankäyttöä tallentaneista) vastasi myös kyselylomakkeeseen. Kyselyyn vastanneista ajankäyttötietoja tallensi vähintään neljä päivää 154 henkilöä, jotka muodostivat tämän tutkimuksen varsinaisen aineiston.

Tulosten perusteella pienillä työpaikoilla asiantuntijatyössä työskentelevät tekevät enemmän ei korvattavaa työaikaa kuin suuremmissa työpaikoissa työskentelevät. Asiantuntijatyössä esimiesasema on systemaattisesti yhteydessä pidempään työaikaan. Suurin osa (79 %) asiantuntijoista kokee työnsä edellyttävän jatkuvaa tavoitettavissa oloa ja 56 % pyrkii reagoimaan sähköposteihin välittömästi. Älypuhelimien käyttö oli yhteydessä sekä pidempään työaikaan (mm. useampiin työpäiviin päivässä ja kaikkeen työhön käytettyyn aikaan) että heikompaan hyvinvointiin. Suurempi työn imu tai keskimäärin hyvä fiilis tai hyvä työn koettu merkitsevyys olivat yhteydessä parempaan hyvinvointiin ja myös lyhyempään työaikaan (myös ei korvattavan työn osalta). Kolmas myönteinen selvitettävämme tekijä oli mahdollisuus vaikuttaa työpäivän alkamis- ja loppumisaikoihin, joka tuki parempaa hyvinvointia kaikilla hyvinvoinnin osa-alueilla. Unen/ palautumisen ja työajan pituuden osalta havaittiin noidankehä: edeltävän yön huonompi unen laatu tai heikompi vireys aamulla

vaikuttivat pidentävästi seuraavan päivän työaikaan. Vastaavasti pidempi työaika oli yhteydessä heikompaan unen laatuun ja vireyteen arvioitaessa sitä seuraavana aamuna. Nämä ovat linjassa sen kanssa että työntekijät, jotka arvioivat kyselyssä työajan vaikuttavan negatiivisesti uneen ja vireyteen tekevät yleensä sekä pidempää työviikkoa että pidempiä työpäiviä.

Johtopäätökset

1. Asiantuntijatyötä tekevien ajankäyttöön vaikuttavat työaika pidentävästi työpäivän koko ja esimiesasemassa työskentely.
2. Asiantuntijatyötä tekevästä valtaosasta on käsitys, että heidän tulee olla työssään jatkuvasti tavoitettavissa ja he pyrkivät reagoimaan sähköposteihin välittömästi.
3. Älypuhelimien käytön useus ja laajuus ovat yhteydessä pidempään työaikaan ja työhön, josta ei saada korvausta.
4. Työhön käytetty aika on yhteydessä koettuun unen laatuun ja vireyteen. Koettu huono unen laatu liittyy seuraavan päivän pidempään työaikaan. Pidempi työaika puolestaan ennustaa heikompaan unen laatuun ja vireyteen seuraavana päivänä.
5. Työhön käytetyn ajan pidentyminen on systemaattisesti yhteydessä hyvinvointiin, jossa monet osatekijät heikkenevät tai sujuvat huonommin.
6. Työn imu ja vaikutusmahdollisuudet työpäivän alkamis- ja loppumisaikoihin ovat hyvinvoinnin osatekijöiden kannalta myönteisiä, samoin työpäivän aikana koettu hyvä fiilis ja työn tärkeä merkitys tukevat asiantuntijatyötä tekevien hyvinvointia.

ABSTRACT

Expert work provides flexibility through the use of mobile technology that provides possibilities to work not only in offices, but also while travelling, at customers, or in public places. In turn flexibility may lead to blur of the boundaries between work and leisure-time and consequently to prolonged working hours. These boundaries between work and leisure-time are important for recovery and sleep. Today, expert work has become more common due to digitalization.

The aim of this study was to investigate the working hours and recovery in expert work using a mobile app. In more detail, the aims were to a) describe the variation in working hours in association with individual and work related factors, b) investigate the effects of the individual factors (such as age, family- and work status) on working hours and recovery, and c) investigate the associations between time use, wellbeing and recovery.

The study sample included voluntary members of The Finnish Business School Graduates and employees of an it-company. The criteria for participation was the installation of the mobile app to the participant's smartphone. Altogether 1544 employees installed the mobile app of whom 307 responded to the survey. The survey consisted comprehensive questions on work and work-related factors. Time use was recorded by 651 employees and of them, 218 (14% of those with mobile app and 33% of those with time use data) responded to the survey. The final study sample included 154 employees with at least four days of time use data and survey data.

The results showed that experts at small enterprises worked longer non-paid hours than those at larger companies. Being in supervisor position was systematically associated with longer working hours. Majority (79%) of the experts reported that they should always be available for work, and 56% of them tried to react immediately on emails. The use of smartphone was associated with longer working hours and worse wellbeing. Stronger work engagement, or average good feeling or high importance of work were associated with better wellbeing and shorter working hours. In addition, the possibility to influence starting and ending times of a work day was associated with better wellbeing. A vicious circle was identified between sleep/recovery and length of working hours: worse sleep quality in the preceding night or lower alertness in the morning were associated with longer working hours of the same day. Subsequently, longer working hours were associated with worse sleep quality and alertness when assessed in the following morning. These findings are in line with survey results indicating that those who reported negative effects of working hours on sleep and alertness had longer working hours.



Conclusions

1. Size of workplace and being in a supervisor position seem to prolong expert's working hours.
2. Most of experts perceive that they should be available all the time. They try to react immediately on emails.
3. Frequency and extent of smartphone use are associated with longer working hours (also with non-paid work).
4. Working hours are associated with sleep quality and alertness. Worse sleep quality is associated with longer working hours in the following day. Longer working hours predict worse sleep quality and alertness in the following day.
5. Prolonged working hours are systematically associated with various dimensions of worse wellbeing.
6. Work engagement and possibilities to influence starting and ending times of a work day promote wellbeing. Good feelings at work and the perceived importance of work support wellbeing.



SISÄLLYS

ESIPUHE.....	3
TIIVISTELMÄ.....	4
ABSTRACT.....	6
1 JOHDANTO.....	10
1.1 Asiantuntijatyön luonnehdinta.....	10
1.2 Työajat asiantuntijatyössä.....	10
1.3 Työajat ja työhyvinvointi asiantuntijatyössä.....	11
1.4 Mitä uutta tietoa tämä hanke tuottaa?.....	12
1.5 Tutkimuksen tavoitteet.....	13
2 AINEISTO JA MENETELMÄT.....	14
2.1 Tilastolliset menetelmät.....	17
2.2 Eettiset ja tietosuojanäkökohdat.....	18
3 TULOKSET.....	19
3.1 Asiantuntijoiden työaikojen vaihtelu suhteessa yksilöllisiin ja työhön liittyviin taustatekijöihin.....	25
3.1.1 Kyselyllä kootut ajankäyttötiedot.....	25
3.1.2 Mobiilisovelluksella kootut ajankäyttötiedot.....	27
3.2 Työaikoihin ja palautumiseen vaikuttavat yksilölliset tekijät.....	30
3.3 Asiantuntijatyön ajankäytön yhteys hyvinvointiin ja palautumiseen.....	37
3.3.1 Päivätason ajankäytön yhteys hyvinvointiin.....	44
3.4 Tulosten yhteenveto.....	48
4 POHDINTA.....	49
4.1 Asiantuntijoiden työaikojen vaihtelu suhteessa yksilöllisiin ja työhön liittyviin taustatekijöihin.....	49
4.1.1 Työn luonne asiantuntijatyössä.....	50
4.2 Työaikoihin ja palautumiseen vaikuttavat yksilölliset tekijät.....	51
4.3 Asiantuntijatyön ajankäytön yhteys hyvinvointiin ja palautumiseen.....	51



4.3.1 Työajat ja hyvinvointi.....	51
4.3.2 Uni ja vireys.....	51
4.3.3 Työn imu ja vaikutusmahdollisuudet työhön.....	52
4.4 Hankkeen vahvuudet ja heikkoudet	53
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	55
6 SUOSITUKSET	56
7 LÄHTEET	57
Liitekuviot	62
LIITE 1 Hankkeen kyselylomake.....	68

1 JOHDANTO

Tämä hanke keskittyy asiantuntijatyöhön ja erityisesti työaikojen ja hyvinvoinnin välisiin yhteyksiin asiantuntijatyötä tekevillä. Vaikka aihetta on jo jonkin verran tutkittu, on tietoperusta asiantuntijoiden työaikojen kehittämiseksi vielä hataraa. Tässä hankkeessa pyritään vahvistamaan tätä tietoperustaa.

1.1 Asiantuntijatyön luonnehdinta

Asiantuntijatyöllä tarkoitetaan työtä, jossa tietoa sovelletaan käytännön ongelmiin hyödyntäen korkeaa koulutustasoa, laajaa tietopohjaa ja nykyaikaista tietoteknologiaa (Tuomivaara ja Leppänen 2005). Asiantuntijatyötä luonnehtii myös itsenäisyys, mikä tarkoittaa sitä, että työntekijällä on huomattavat vaikutusmahdollisuudet sekä työnsä sisältöön että aikataulutukseen. Itsenäisyyden ohella projektiperustainen ja verkostomainen työskentely ovat asiantuntijatyölle tyypillistä. Nämä asettavat reunaehdonsa sille, missä määrin työntekijä kykenee käytännössä vaikuttamaan työhönsä ja ajankäyttöön (Toivanen ym. 2016).

Toimihenkilöt ovat suurin asiantuntijatyötä tekevä ryhmä työelämässä (Pyykkönen ja Pajunen 2012). Aikaisemmin tästä ryhmästä puhuttiin henkisen työn tekijöinä. Nykyisin puhutaan myös aivotyöstä, jolla viitataan tiedon vastaanottamisen, prosessoinnin ja tuottamisen korkeisiin vaatimuksiin asiantuntijatyössä. Toinen käytetty käsite on tietotyö, joka puolestaan korostaa tietoa asiantuntijatyön keskeisempänä sisältönä.

Tyypillisiä asiantuntijatyön ammattinimikkeitä ovat suunnittelija, tutkija, asiantuntija ja koordinaattori, mutta myös monet koulutustaustaan sidotut ammattinimikkeet, kuten lakimies, insinööri ja lääkäri, luetaan asiantuntijatyöhön.

1.2 Työajat asiantuntijatyössä

Asiantuntijatyön työajoille on tyypillistä joustavuus (Lyly-Yrjänäinen 2013). Joustaa voivat sekä työpäivän kesto että ajoittuminen. Joustavuutta esiintyy myös työpäivää pidemmissä sykleissä kuten viikko- ja kuukausitasolla.

Työaikojen joustavuuden taustalla on sekä työtilanteeseen liittyvät vaatimukset että työn ulkopuolisesta elämästä, esimerkiksi elämäntilanteesta, nousevat joustotarpeet (Tuomivaara ym. 2016). Työtilanteeseen liittyvät vaatimukset voivat olla työntekijän itsensä asettamia tai työnantajan tarpeista nousevia. Työntekijän itsensä asettamat vaatimukset liittyvät usein innostukseen omaa työtä kohtaa sekä kunnianhimoon päästä eteenpäin uralla.

Työaikojen joustavuuteen liittyy usein myös työn ja vapaa-ajan rajan liudentumista (Mellner ym. 2012, Ojala ja Pyöriä 2013). Toinen taustalla vaikuttava tekijä on asiantuntijan työn



luonne itsessään, koska asiantuntijatyössä työnteolla ei ole selvärajaista alkua tai loppua (Hilbrecht ym. 2013, Donnelly 2011). Työtä voidaan jatkaa työpäivän jälkeen kotona esimerkiksi tietotekniikkaa hyödyntäen (Eldridge ja Wulff Pabilonia 2010, Ojala ja Pyöriä 2013). Myös etätö ja erilaiset liikkuvan työn mahdollisuudet, kuten työskentely pistäytymistyöpisteissä, asiakkaiden luona, julkisissa paikoissa tai matkustusvälineissä, liudentavat itsessään työn ja muun elämän rajaa sen lisäksi, että mahdollistavat usein helpottavat työn ja muun elämän yhteensovittamista. On arvioitu, että yli kolmannes korkeasti koulutetuista työskentelisi jonkin verran kotonaan (Ojala ja Pyöriä 2013). Ylemmistä toimihenkilöistä jopa 75 prosentin on arvioitu työskentelevän ainakin yhtenä päivänä kuukaudessa vakituisen työpisteen ulkopuolella (Korkalainen 2014).

Asiantuntijatyössä työaika jakautuu tyypillisesti monen tehtävän välillä yhdenkin työpäivän aikana. Tehtävät koostuvat esimerkiksi kokouksista, tietoteknisten välineiden avulla kommunikoinnista ja raportoinnista. Työaika käytetään myös omien asioiden hoitoon, kuten yhteydenpitoon perheenjäsenten kanssa, internetissä surffaamiseen ja pankissa asioimiseen. Toisaalta myös kiireen kokemus on asiantuntijatyössä yleistä. Asiantuntijoista noin viidennes joutuu kiirehtimään hyvin usein saadakseen työnsä tehtyä (Toivanen ym. 2016).

Tieto työajan kestosta asiantuntijatyössä on huomattavasti epävarmempaa kuin esimerkiksi teollisuus- tai hoitotyössä. Tämä johtuu siitä, että asiantuntijatyössä raja työn ja muun elämän välillä ei ole aina selkeä, kun työhön liittyviä asioita voidaan hoitaa tai työntekijää voidaan vielä tavoitella älypuhelimien tai muun tietotekniikan avulla. Tilastokeskuksen selvityksen mukaan myös työajan seuranta on puutteellista asiantuntijatyössä: noin kolmasosalla toimihenkilöstä ei ole lainkaan työajan seuranta (Sutela ja Lehto 2014). Lisäksi palkattoman ylityön tekeminen on yleistä: ylemmistä toimihenkilöistä noin puolet tekee vuosittain palkatonta ylityötä (Sutela ja Lehto 2014). Työajan kestoon asiantuntijatyössä vaikuttavat itse työtilanteen lisäksi työpaikkakulttuuri, oman työn keskeisyys ja perhetilanne (Grönlund 2007, Ng ja Feldman 2008). Ylemmistä toimihenkilöistä noin kolmasosa teki vuonna 2016 pääsääntöisesti yli 40 tunnin ja noin kaksi kolmasosaa 35-40 tunnin työviikkoa (Tilastokeskus 2016).

1.3 Työajat ja työhyvinvointi asiantuntijatyössä

Kaikkiaan tulokset asiantuntijatyön työaikojen terveys- ja hyvinvointivaikutuksista ovat melko ristiriitaisia (Kattenbach ym. 2010, Nijp ym. 2012, Grönlund 2007, Ojala ym. 2014).

Työajan yksilölliset joustot ovat pääsääntöisesti yhteydessä parempaan työn ja muun elämän yhteensovittamiseen sekä terveyteen ja hyvinvointiin (Nijp ym. 2012, Grönlund 2007, Morganson ym. 2010). Toisaalta työntekijän itse määrittelemät työn tavoitteet ja työajat

saattavat johtaa myös kielteisiin seuraamuksiin (Grönlund 2007). Yksilöllisiin joustoihin liittyvän etätyön on puolestaan havaittu olevan yhteydessä voimistuneeseen aikapaineen ja stressin kokemiseen (Ojala ja Pyöriä 2013).

Työhön sitoutuminen ja työstä irrottautuminen säätelevät osaltaan asiantuntijan kokemaa työkuormitusta (Sonnentag ym. 2008). Työstä irrottautuminen vapaa-ajalla on yksi keskeisimmistä tekijöistä onnistuneen palautumisen taustalla. Sen rooli on sitä suurempi, mitä voimakkaammin henkilö on työhönsä sitoutunut. Toisaalta työhönsä voimakkaasti sitoutuneet kokevat olevansa jaksavampia ja vähemmän kuormittuneita työviikon jälkeen (Sonnentag ym. 2008, Salanova ym. 2014).

Ristiriitaisia tuloksia selittänee ainakin osittain objektiivisten tutkimusmenetelmien puute, sillä toistaiseksi asiantuntijatyön työaikoja on arvioitu lähinnä kyselymenetelmillä takautuvasti tai lyhyeen aikaväliin keskittyen (Parent-Thirion ym. 2017, Ojala ja Pyöriä 2013). Ristiriitaisuutta selittänee myös se, että asiantuntijatyössä samat työn piirteet, kuten joustavuus, itsenäisyys ja työhön sitoutuminen, voivat johtaa sekä myönteisiin että kielteisiin hyvinvointivaikutuksiin. Kolmas mahdollinen selittävä tekijä on unen roolin jääminen vähälle huomiolle. Unen tiedetään edistävän palautumista monin tavoin (Krueger ym. 2016). Uni vahvistaa esimerkiksi vastustuskykyä eli immuuniteettia ja erityisesti aivojen palautumista valveen aikana syntyneestä kuormituksesta. Keskeisimpiä aivojen palautumista edistäviä toimintoja unen aikana ovat energiatasapainon palautuminen, kuona-aineiden poistuminen, suorituskyvyn vahvistuminen sekä muovautuvuuden eli plastisiteetin elpyminen.

1.4 Mitä uutta tietoa tämä hanke tuottaa?

Jotta asiantuntijoiden työaikoja voitaisiin kehittää nykyistä paremmin heidän hyvinvointiaan tukeviksi, tarvitaan nykyistä täsmällisempää tietoa sekä heidän työajoistaan että työaikojen yhteyksistä hyvinvointiin, palautumiseen ja uneen. Lisäksi on tärkeä ymmärtää nykyistä syvällisemmin työhön ja yksilöön liittyvien tekijöiden roolia erilaisissa työaikatarkoituksissa ja työstä palautumisessa. Nämä kysymykset ovat tämän hankkeen keskiössä.

Tarkemmalle ja syvällisemmälle tiedolle on yhteiskunnallinen tilaus. Vuonna 2013 uusitun Työturvallisuuslain mukaan työkuormituksen arvioinnissa on arvioitava myös työajat muiden kuormitustekijöiden ohella. Lisäksi aiheen yhteiskunnallista relevanssia painottaa parhaillaan uusittavana olevan Työaikalaki, jossa muutoksia kaavillaan erityisesti asiantuntijatyön työaikoihin, sekä se tosiasia, että teknologisen kehityksen myötä yhä useampi tekee asiantuntijatyötä ja on sekä tavoitettavissa että mahdollisuuksissa tehdä työtä myös vapaa-ajalla.

1.5 Tutkimuksen tavoitteet

Tämän tutkimus- ja kehittämishankkeen tavoitteena oli tuottaa tietoa asiantuntijatyön työajoista ja palautumisesta työssä hyödyntämällä Suomen Ekonomien yhdessä Ambientian kanssa kehittämää työaikojen arviointimenetelmää. Kehitetty menetelmä soveltuu etenkin monipaikkaisen ja ajallisesti hajautuneen työn arviointiin.

Hankkeen yksityiskohtaiset tavoitteet olivat:

- 1) Kuvata asiantuntijatyön työaikojen vaihtelua suhteessa yksilöllisiin ja työhön liittyviin taustatekijöihin.
- 2) Tutkia työaikoihin ja palautumiseen vaikuttavia yksilöllisiä tekijöitä kuten ikää, perhe- ja ammatillista asemaa, unen määrää sekä laatua.
- 3) Tutkia asiantuntijatyön ajankäytön yhteyttä hyvinvointiin ja palautumiseen.

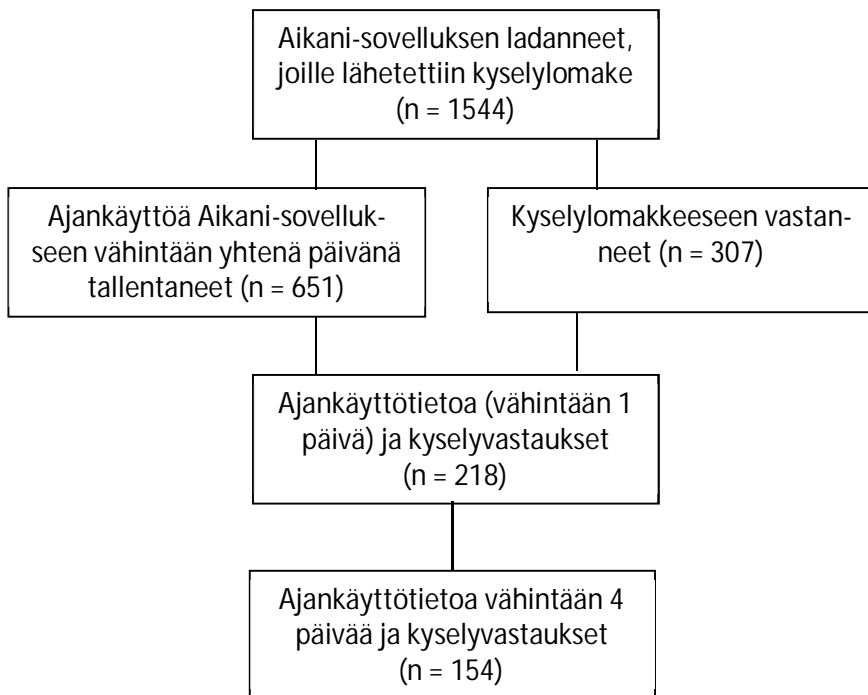
2 AINEISTO JA MENETELMÄT

Tutkimuksen aineiston muodostivat vapaaehtoiset, keväällä (huhti-kesäkuussa) 2016 tai alkuvuodesta (tammi-huhtikuu) 2017 tutkimukseen osallistuneet Suomen Ekonomit Ry:n jäsenet ja erään it-alan yrityksen työntekijät. Tutkimukseen osallistuneet rekrytoitiin Suomen Ekonomit, Työterveyslaitoksen tai it-alan yrityksen toteuttaman mainostuksen kautta. Suomen Ekonomit lähettivät kutsun osallistua tutkimukseen noin 29 000 työssä käyvälle jäsenelleen normaalin jäsenviestinnän osana. It-alan yritys tiedotti tutkimukseen osallistumisesta sisäisillä verkkosivuillaan. Vuosina 2016-2017 tutkimukseen osallistuneessa it-alan yrityksessä oli 600-800 työntekijää. Osallistumisen edellytyksenä oli että osallistuja latsi puhelimeensa Suomen Ekonomien yhdessä Ambientian kanssa kehittämän Aikani-älypuhelinsovelluksen (ks. <https://www.ekonomit.fi/aikani> ja <http://www.ambientia.fi/fi/case-sefe>) joka toimi iOS tai Android-puhelimissa. Sovelluksen lataamisen yhteydessä kysyttiin halukkuus osallistua tutkimukseen ja mikäli lataaja vastasi ”kyllä”, hän tuli mukaan tutkittavien joukkoon joille lähetettiin kyselylomake.

Kaikkiaan 1544 henkilöä latsi tutkimusjaksojen aikana sovelluksen puhelimeensa ja ilmoitti suostumuksensa osallistua tutkimukseen (Kuvio 1), 5 % kaikista joille oli lähetetty tieto mahdollisuudesta osallistua tutkimukseen. Sovelluksen ladanneille ja tutkimusluvan antaneille lähetettiin kyselylomake ja heistä 307 henkilöä vastasi kyselyyn. Ajankäyttöään tallensi sovellukseen 651 henkilöä (42 % sovelluksen ladanneista) ja heistä 218 (14 % sovelluksen ladanneista ja 33 % ajankäyttöä tallentaneista) vastasi myös kyselylomakkeeseen. Sekä tutkimuksen markkinoinnissa että tutkimukseen suostumisen yhteydessä tiedotettiin selkeästi että osallistujilta toivottiin vähintään kahden viikon ajankäytön seuranta-jaksoa. Sovellukseen tallennettiin ajankäyttöä hyvin vaihtelevasti, 1-70 päivää. Vähintään neljä päivää ajankäytönseurantaa tehneitä, jotka olivat myös vastanneet kyselyyn, oli 154 henkilöä (71 % kaikista, joilta ajankäyttö- ja kyselytietoa ja 10 % kaikista sovelluksen ladanneista).

Vertailimme tutkimukseen eri tavoin osallistuneita työntekijöitä toisiinsa selvittääksemme mahdollisia eroja osallistumistapojen suhteen. Tutkittavien ikä, sukupuolijakauma tai keskeisimmät kyselyllä kootut tiedot ajankäytöstä (esimerkiksi keskimääräinen työaika/viikko tai kuinka monena viikonloppuna/kuukausi tekee töitä) eivät eronneet toisistaan sen suhteen oliko työntekijällä vain kyselytietoa, kysely- ja ajankäyttötietoa tai kysely- ja ajankäyttötietoa vähintään 4 päivää. Lisäksi vertasimme henkilöitä, joilla oli vain mobiilisovelluksella koottua ajankäyttötietoa, ajankäyttö- ja kyselytietoa tai vähintään 4 päivää ajankäyttö- ja kyselytietoa. Ryhmien välillä ei ollut myöskään merkittäviä eroja ajankäyttötiedoissa (esim. keskimääräinen unen kesto, tuntia/päivä tai keskimääräinen työaika, tuntia/päivä). Nämä

vertailut osoittavat, ettei aineisto ole valikoitunut eri tiedonkeruutapojen suhteen ja voimme arvioida tuloksia rinnakkain hyödyntäen eri tiedonkeruutapoja.



Kuvio 1 Tutkimuksen aineisto

Aikani-sovelluksella koottiin tietoa työ- ja vapaa-ajasta työntekijän ilmoittamien seuraavien toimintojen osalta: työ, ei korvattava työaika, liikunta, vapaa-aika ja nukkuminen. Tietoa kerättiin myös työtehtävien ja -toimintojen koetusta tärkeydestä ja sujumisesta: hyvä, neutraali tai huono) (Aanensen ym. 2009, Runyan ym. 2013). Lisäksi Aikani-sovellukseen tallennettiin tietoa palautumisesta, ilta-aikaan ennen nukkumaan menoa ja unesta, aamulla herättyä koskien unen laatua ja virkeyttä unen jälkeen (Taulukko 1). Palautumis- ja unikysymykset olivat ns. passiivisia kyselyitä eli niihin vastaaminen edellytti että käytti sovellusta ilta- tai aamu-aikaan. Palautumis- ja unikysymykset ovat samoja kuin aiemmissa Työterveyslaitoksen tutkimushankkeissa.

Aikani-sovellukseen tallennettujen tietojen luotettavuutta testattiin erikseen keväällä 2016 seitsemällä tutkittavalla jotka käyttivät 14 päivää ranteessa pidettävää liikeanturia, jolla koottiin tietoa unen laadusta ja määrästä. Aikani-sovellukseen tallennettu tieto unen kestosta (unen alku- ja loppuaika) oli merkittävästi pidempi kuin ($p = 0.006$) liikeantureilla

koottu unen kesto, mutta hyvin yhtenevä liikeanturin tunnistaman sängyssä oloajan kanssa. Voidaan siis arvioida että Aikani-sovellukseen tallennettu unen kesto on yliarvio todellisuudessa nukutusta ajanjaksosta, mutta vastaa hyvin varsinaista lepoaikaa jolloin tutkittava on käynyt nukkumaan.

Taulukko 1 Mobiilisovelluksella koottujen ajankäyttöpiirteiden määritelmät

Ajankäyttöpiirre	Määritelmä
Seurantapäiviä (lkm)	Päiviä joina tallennettu vähintään yksi ajankäyttömerkintä Aikani-sovellukseen
Työjaksosten lkm/päivä	Ajankäyttömerkintöjen lukumäärä/päivä, joissa työtä tai ei korvattavaa työtä ja kahden peräkkäisen merkinnän välillä vähintään 1 tunnin tauko (alle tunnin välillä olevat työjaksot tulkittu yhdeksi jaksoksi)
Peräkkäisiä työpäiviä (lkm)	Peräkkäisiä päiviä, joissa ajankäyttömerkintä työtä tai ei korvattavaa työtä
Keskimääräinen työaika (tuntia/päivä)	Kaikkien työaikaa sisältävien päivien keskimääräinen työajan pituus
Keskimääräinen ei korvattava työ (tuntia/päivä)	Kaikkien ei korvattavaa työtä sisältävien päivien keskimääräinen ei korvattavan työn kesto
Keskimääräinen työhön käytetty aika (työaika + ei korvattava työ, tuntia/päivä)	Kaikkien työaikaa ja ei korvattavaa työtä sisältävien päivien keskimääräinen työhön käytetyn ajan pituus
Keskimääräinen unen kesto (tuntia/päivä)	Kaikkien unen kestoja sisältävien päivien keskimääräinen unen kesto
Keskimääräinen liikunta-aika (tuntia/päivä)	Kaikkien liikuntaa sisältävien päivien keskimääräinen liikunnan kesto
Keskimääräinen ajankäytön merkitys/päivä	Kunkin ajankäytön kategorian (työ, ei korvattava työ, vapaa-aika, liikunta ja uni) kaikkien päivien keskimääräinen merkitys
Keskimääräinen ajankäytön fiilis/päivä	Kunkin ajankäytön kategorian (työ, ei korvattava työ, vapaa-aika, liikunta ja uni) kaikkien päivien keskimääräinen fiilis
Tekee ilta-aikaan (klo 18-23) töitä	Vähintään kerran tehnyt töitä illalla
Tekee aamuaikaa (klo 3-7) töitä	Vähintään kerran tehnyt töitä aikaisin aamulla

Lisäksi hankkeeseen osallistuville työntekijöille, jotka latasivat Aikani-sovelluksen, toteutettiin sähköinen kysely seurantajakson alussa ja lopussa. Kyselylomakkeella selvitettiin vastaajien taustatiedot (ikä, sukupuoli, perhetilanne, ja työhön liittyen työpaikan koko, onko alaisia ja toimiala jolla työskentelee). Lisäksi kysyttiin työstressi (Elo ym. 2003), hyvinvointi, unen laatu ja vireys, tyytyväisyys työaikoihin ja vaikutusmahdollisuudet työaikoihin, koettu palautuminen työstä (Van Veldhoven ja Broersen 2003), sosiaalinen tuki työssä sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen sujuvuus. Lisäksi selvitettiin mm. aikatauluja ja ajallisia haasteita työssä, autonomiaa, sidoksisuutta (esim. aikaneuvottelut eri tahojen kanssa), työtä ohjaavia aikaraameja, työn ja perheen yhteensovittamista, oman työn tavoitteita, ja palautumisen arviota (yhden kysymyksen mittari). Työn imua tutkittiin työn imun yhdeksän kysymyksen versiolla (Hakanen 2009). Työn imusta laskettiin yhdistelmämuuttuja työn tarkokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta. Yhdistelmämuuttuja sai arvoja välillä 0-6, joista korkeammat arvot kuvaavat voimakkaampaa työn imua (ks. liite 1).

Erityisesti selvitettiin tietotekniikan käyttöä työajan ulkopuolella. Aiemmassa ruotsalaisessa tutkimuksessa (Mellner 2016) on kehitetty kysymyspatteri, jossa viidellä kysymyksellä mitattiin työhön liittyvää tietotekniikan käyttöä työhön liittyen ja erityisesti koskien älypuhelimien käyttöä työajan ulkopuolella, esim. "Tarkistan usein työsähköpostit puhelimestani a) iltaisin (esim. television katselun lomassa mainostauolla), b) viimeiseksi ennen nukkumaan menoa ja c) matkalla työhön tai työstä kotiin". Vastausvaihtoehdot olivat viiden pisteen asteikolla (1 Täysin erimieltä; 5 Täysin samaa mieltä). Kysymyspatterista saatiin vastauspisteet 5-25, jossa korkeat luvut kuvaavat korkeaa määrää älypuhelimien käytölle työajan ulkopuolella (Cronbachin alpha 0.89) (Mellner 2016).

Kaikki tiedot tallentuivat Aikani-sovellukseen kunkin käyttäjän omalle tunnukselle muodostaen Aikani-sovellusta käyttävälle työntekijälle henkilökohtaisen tilaston ajankäytöstä työtehtäville annettujen mielekkäys- ja fiilisarvioiden mukaan. Samoin vapaa-ajan palautumiskokemuksista ja unen kestosta ja laadusta koostui ajan kuluessa tilasto, josta omien kokemusten pysyvyyttä tai muutosta pystyi tarkastelemaan. Kaikki Aikani-sovellukseen tallennetut tiedot tallentuivat yksilökohtaisesti Ambientian ylläpitämään tietokantaan josta ne siirrettiin tutkimukseen osallistuvien henkilöiden osalta Työterveyslaitokselle ja niihin yhdistettiin kyselylomakkeella kootut tiedot.

2.1 Tilastolliset menetelmät

Kyselyaineistosta laskettiin kuvailevana tunnuslukuna eri vastausvaihtoehtojen prosenttiosuudet taustatiedoista kaikille tutkittaville yhdessä. Lisäksi laskettiin keskiarvot (ka) ja keskihajonta (kh) kyselyllä (kuten keskimääräinen työaika/viikko, keskimääräinen ylityö/viikko, kuinka monena viikonloppuna tekee töitä/kuukausi) ja mobiilisovelluksella kootuista ajankäyttötiedoista suhteessa yksilöllisiin ominaisuuksiin (sukupuoli, ikä, työpaikan koko, alaisia ja toimiala). Kuvailevien tietojen osalta ikä luokiteltiin < 35-vuotiaisiin, 35-44-vuotiaisiin,

45-54-vuotiaisiin ja 55-vuotiaisiin tai vanhempiin. Eroja eri yksilöllisten tekijöiden suhteen testattiin t-testillä ja tilastollisesti merkitsevänä rajana pidettiin $p < 0.05$ tasoa (kuvioissa esitetty *-merkillä). Lisäksi selvitettiin eroja (t-testi) ajankäytössä vertailemalla eri yksilöllisten tekijöiden yhteisvaikusta testaamalla esimerkiksi poikkeavatko eri sektoreilla työskentelevät suhteessa työpaikan kokoon ajankäytössä.

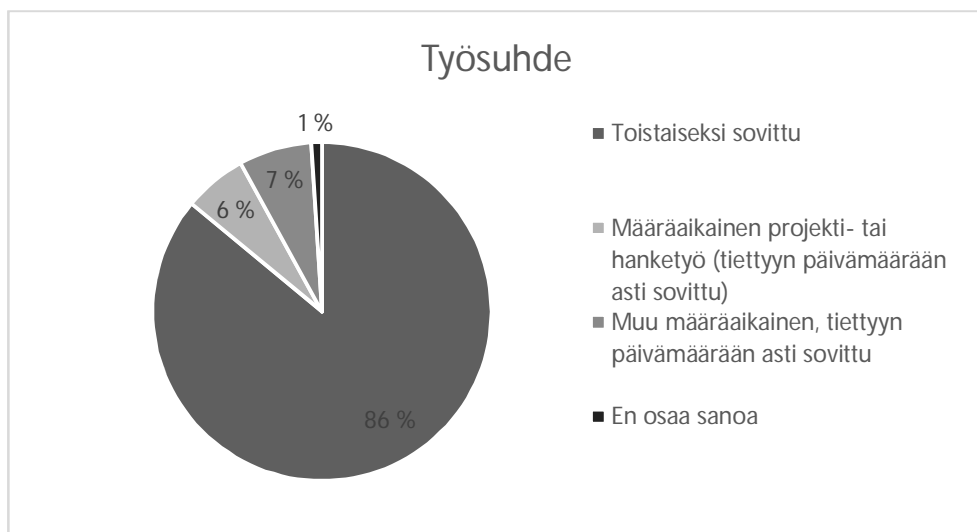
Yksilöllisten tekijöiden ja ajankäyttötietojen välistä yhteyttä testattiin lineaarisella regressioanalyysillä jolla laskettiin regressiokertoimet (RK) ja 95 % luottamusvälit (LV) huomioiden ikä ja sukupuoli. Regressiokertoimet kuvaavat kuinka vahva on yhteys eri tekijöiden välillä, 95 % LV kuvastaa yhteyden varmuutta. Luokiteltujen tai kaksiluokkaisten tekijöiden osalta verrataan muita luokkia vertailuryhmään. Esimerkiksi tutkittaessa sukupuolen yhteyttä ajankäyttöön verrataan miehiä naisiin. Mikäli 95 % LV sijoittuu joko lukuarvon yksi alle tai ylle ollen samansuuntainen kuin regressiokerroin, arvioidaan yhteys vahvaksi ja luotettavaksi. Mikäli 95 % LV sisältää lukuarvon 1, on havaittu yhteys epävarma. Liikunnan ja unen osalta malleissa huomioitiin lisäksi työaika. Kolmanneksi arvioitiin ajankäyttötietojen yhteyttä hyvinvointiin logistisella regressioanalyysillä, jolla laskettiin riskisuhteet (RS) ja 95 % luottamusvälit (LV) huomioiden ikä ja sukupuoli. Näitä analyyseja varten hyvinvointitiedoista kuten esimerkiksi työssä jaksaminen, jota kyselyssä selvitettiin kysymyksellä "miten työaika vaikuttaa työssä jaksamiseen" 5-portaisella vastausvaihtoehdoilla 1) häiritsee paljon, 2) häiritsee jonkin verran, 3) ei häiritse eikä hyödytä, 4) hyödyttää jonkin verran, 5) hyödyttää paljon, muodostettiin kaksiluokkaisia muuttujia joissa yhdistettiin luokat 1-2 ryhmäksi "huono" ja luokat 3-5 vertailuryhmäksi "neutraali-hyvä". Päiväkohtaisten tietojen analysoinnissa hyödynnettiin aineiston toistuvuuden ja sisäisen korrelaation huomioidemiseksi random-effects probit mallia joka on järjestysasteikollisten muuttujien analysointiin soveltuva logistisen regressioanalyysin sovellus. Jatkuvien muuttujien osalta päiväkohtaisten tietojen analyysissä hyödynnettiin general equation estimates (GEE) mallia, joka ottaa huomioon vaihtuvan korrelaatorakenteen ja havainnot voivat riippua toisistaan henkilöiden sisällä. Molemmilla malleilla laskettiin regressiokertoimet (RK) ja 95 % luottamusvälit (LV).

2.2 Eettiset ja tietosuojanäkökohdat

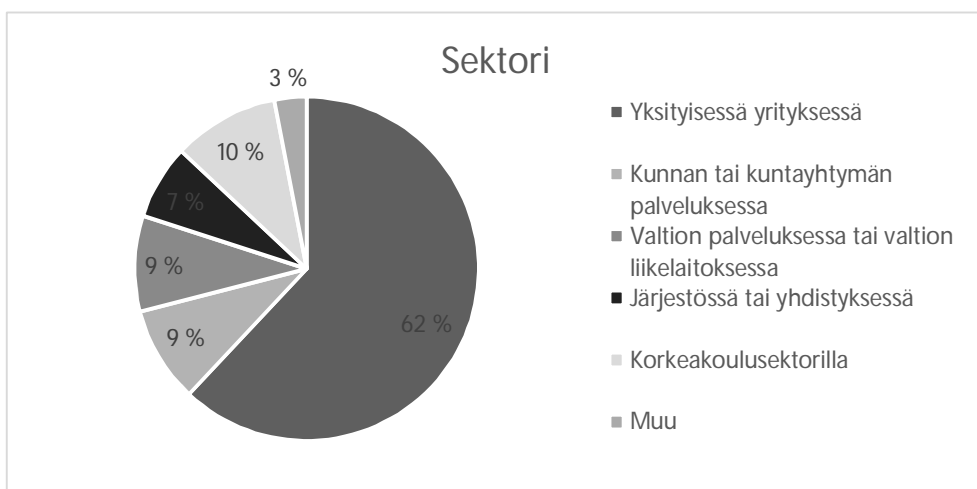
Työntekijät osallistuivat hankkeeseen vapaaehtoisesti, saivat kirjallisen tiedotteen hankkeesta ja heillä oli mahdollisuus saada hankkeesta lisätietoa vastuuhenkilöiltä Työterveyslaitoksella, liitossa ja työpaikalla. Osallistujilla oli milloin tahansa oikeus peruuttaa tai keskeyttää osallistuminen. Osallistuminen ja osallistumatta jättäminen eivät vaikuttaneet millään tavalla työntekijöiden työhön. Osallistujat pystyivät itse valitsemaan vastaavatko kyselyyn tai täyttävätkö ajankäyttötietojaan vapaa-ajalla vai työajalla. Tälle hankkeelle on saatu Työterveyslaitoksen eettisen toimikunnan lupa.

3 TULOKSET

Kyselyyn vastanneista (n = 307) naisia oli 62 % ja keski-ikä oli 41.7 v (23-62 vuotta). Toistaiseksi sovitussa työsuhteessa oli 86 %. Kuviossa 2 on esitetty muut työsuhteen muodot. Päätoimisena palkansaajana työskenteli 94 % vastaajista ja 4 % päätoimisena itsenäisenä yrittäjänä tai freelancerina. Muun ammattiaseman ilmoitti 2 % vastaajista. Nämä ja kuvioiden 3-6 jakaumat olivat hyvin samanlaiset naisilla ja miehillä. Yli puolet (62 %) työskenteli yksityisessä yrityksessä, muilla sektoreilla vastaajat jakautuivat tasaisesti (Kuvio 3).

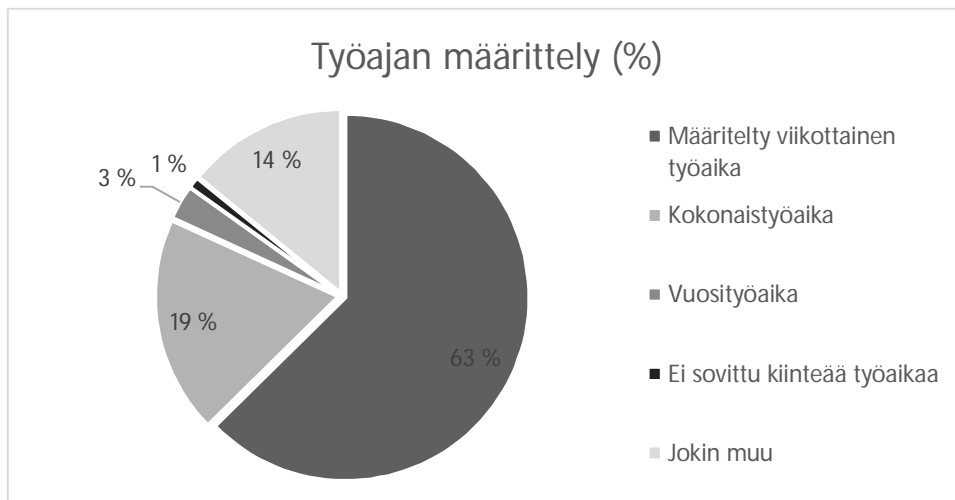


Kuvio 2 Eri työsuhteen muodot kyselyyn vastanneilla (n = 307)



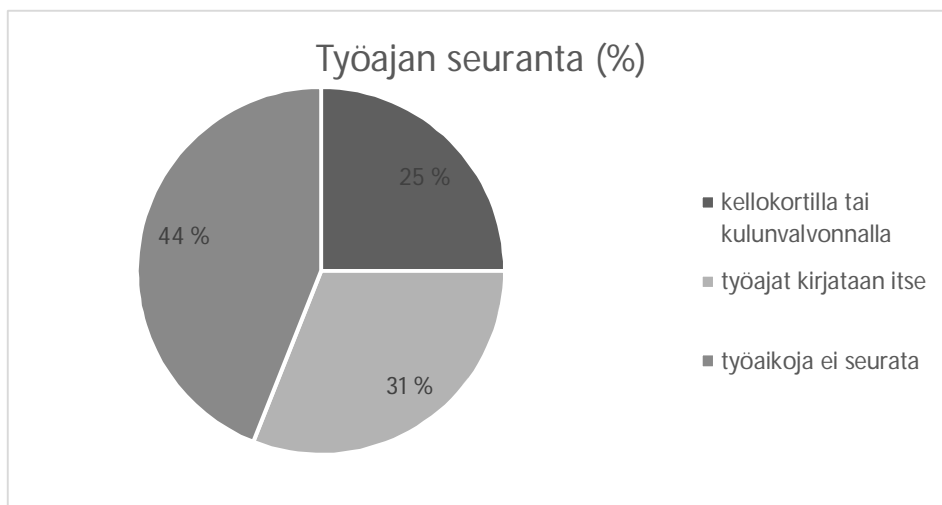
Kuvio 3 Vastaajien jakautuminen eri sektoreille (n = 307)

Yli puolella oli myös määritelty viikoittainen työaika, 19 % noudatti kokonaistyöaikaa (Kuvio 4).



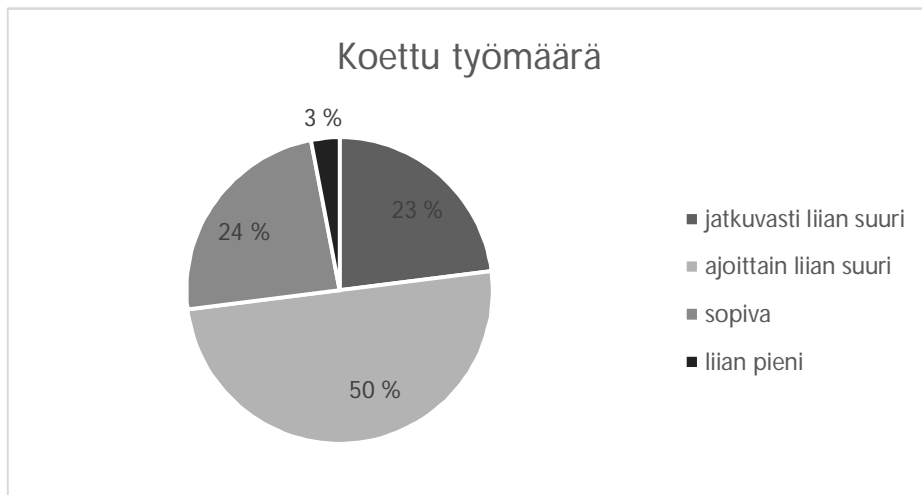
Kuvio 4 Työajan määrittely (n = 307)

Työajan seuranta jakautui kolmeen lähes yhtä suureen osaan (Kuvio 5).



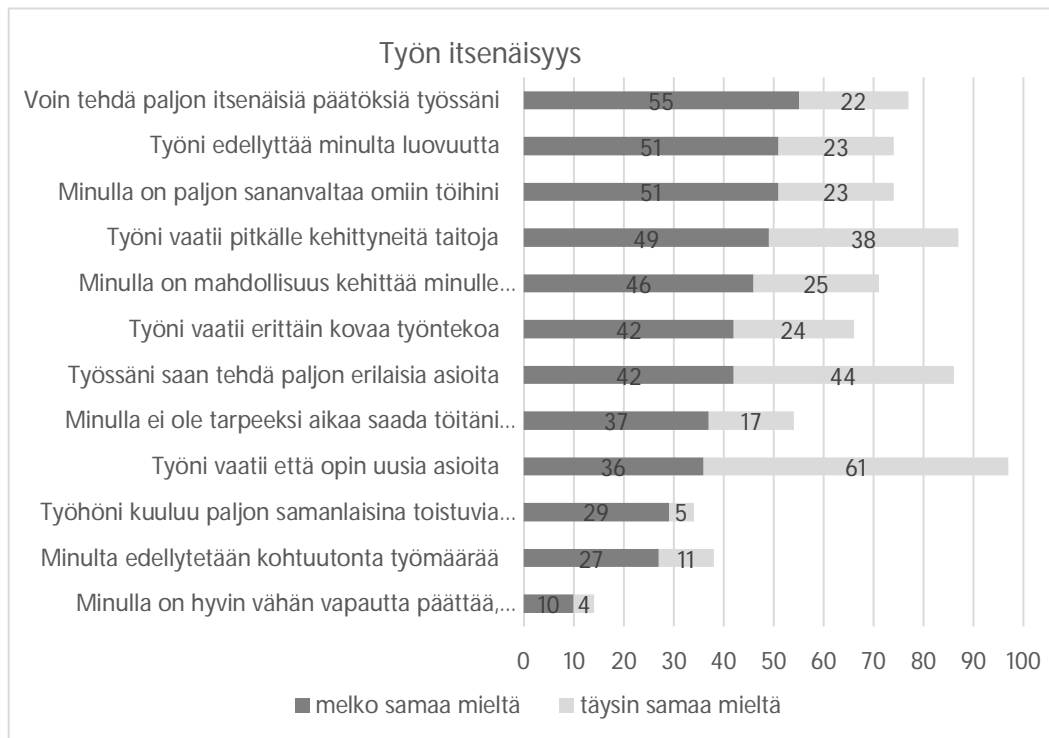
Kuvio 5 Työajan seurantatavat aineistossa (n = 307)

Kolme neljännestä ilmoitti työmäärän olevan jatkuvasti tai ajoittain liian suuren (Kuvio 6).



Kuvio 6 Koettu työmäärä (n = 307)

Suurin osa vastaajista ilmoitti työnsä olevan monilta osin itsenäistä (Kuvio 7).



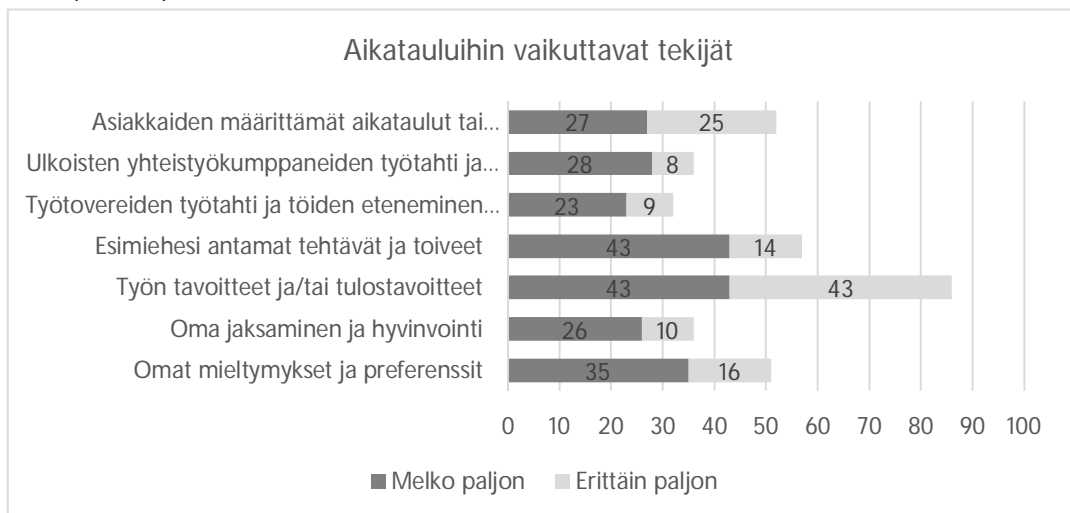
Kuvio 7 Työn itsenäisyys (n = 307)

Yli puolella vastanneista työtehtäviin sisältyi yhteistyötä omissa organisaatioissa ja ulkopuolisten kanssa tai kokouksia (Kuvio 8)



Kuvio 8 Työhön sisältyvät tehtävät ja tilanteet (n = 307)

Enemmistöllä vastaajista työn tavoitteet vaikuttivat paljon työn aikataulujen muodostumiseen (Kuvio 9).



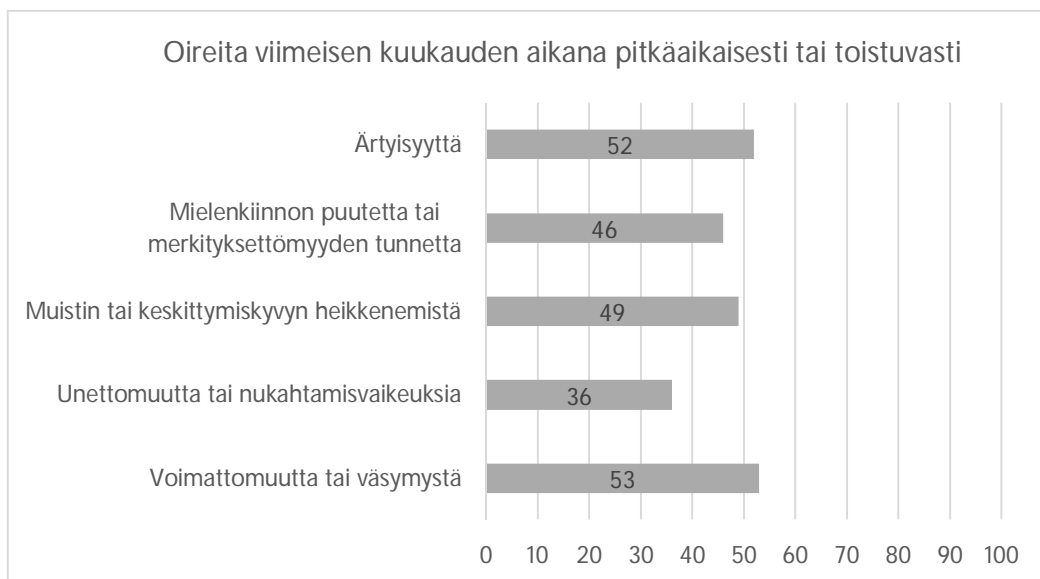
Kuvio 9 Työn aikatauluihin vaikuttavat tekijät

Lisäksi yli puolella asiakkaiden ja esimiehen määrittämät aikataulut olivat tärkeässä roolissa. Matkalla työhön tai työstä kotiin tai ilta-aikaan hoiti työasioita reilusti yli puolet vastaajista useampana päivänä viikoittain (Kuvio 10).



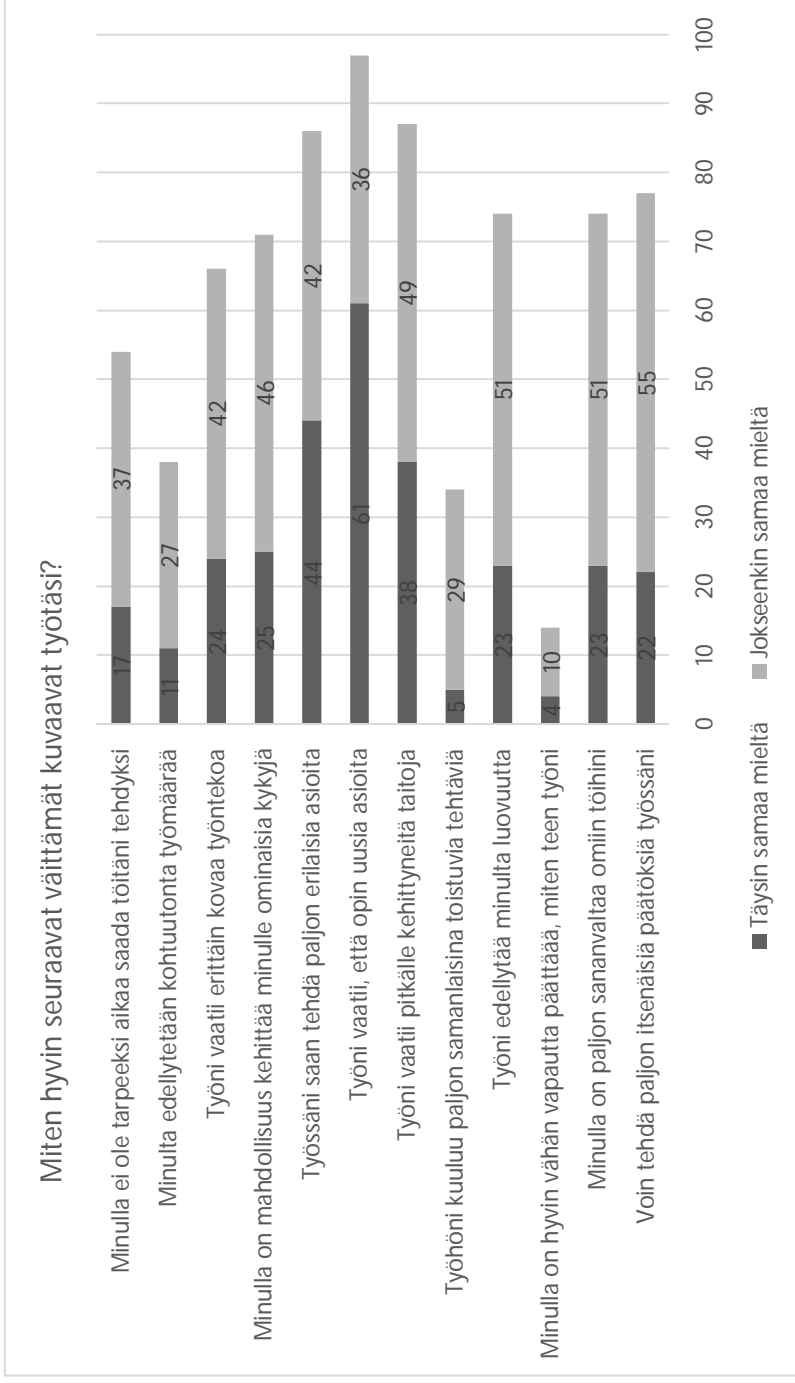
Kuvio 10 Mobiililaitteiden käyttö vapaa-ajalla

Noin puolet vastaajista oli havainnut erilaisia oireita viimeisen kuukauden aikana pitkäaikaisesti tai toistuvasti (Kuvio 11).



Kuvio 11 Viimeisen kuukauden aikana pitkäaikaisesti tai toistuvasti havaitut oireet (n = 307)

Arvioitaessa työn vaativuutta, havaittiin että lähes kaikki vastaajat kokivat että työ vaati uusien asioiden oppimista. Lisäksi yli 80 % mielestä työ vaatii pitkälle kehittyneitä taitoja ja että työssä saa tehdä paljon erilaisia asioita (Kuvio 12). Lähes 80 % koki että työ edellyttää luovuutta ja antaa mahdollisuuksia tehdä paljon itsenäisiä päätöksiä.

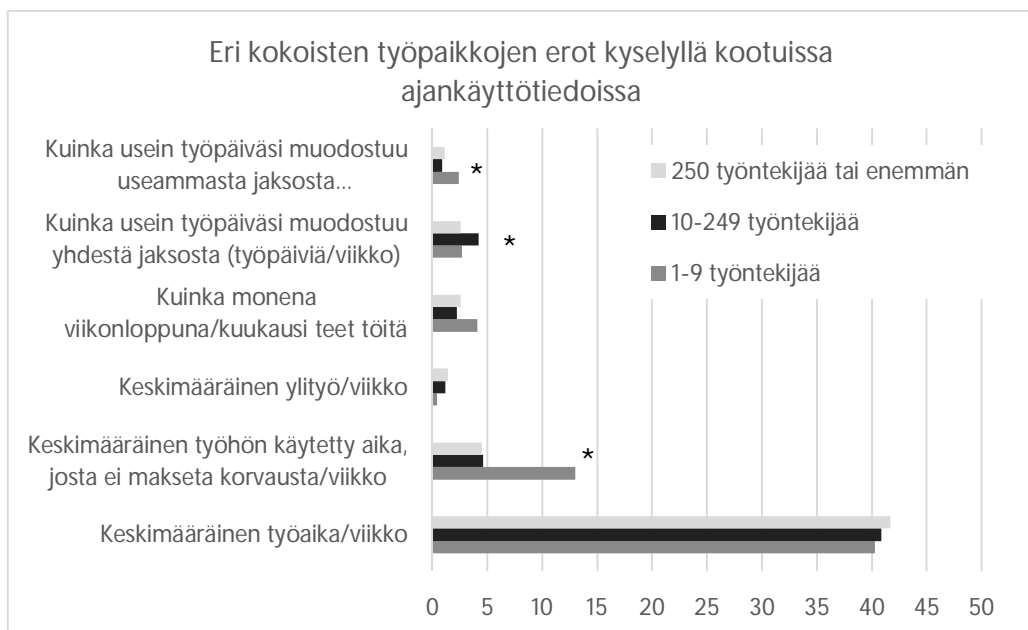


Kuvio 12 Työn vaatimukset (n = 307)

3.1 Asiantuntijoiden työaikojen vaihtelu suhteessa yksilöllisiin ja työhön liittyviin taustatekijöihin

3.1.1 Kyselyllä kootut ajankäyttötiedot

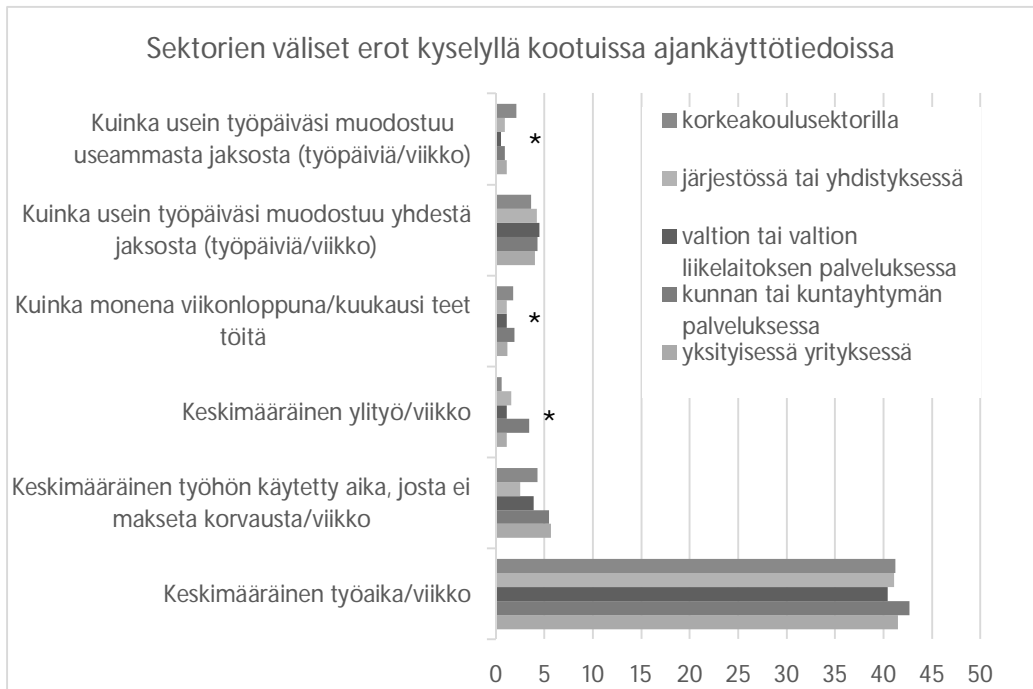
Kyselyllä kootuissa ajankäyttötiedoissa ei havaittu naisten ja miesten tai eri ikäluokkien välillä tilastollisesti merkitseviä eroja. Sen sijaan työpaikan koolla oli vaikutusta työpäivän jakautumiseen useampaan jaksoon ja ei korvattavaan työaikaan (Kuvio 13). Kuvioissa * osoittaa tilastollisesti merkitsevän ($p < 0.05$) eron ryhmien välillä.



Kuvio 13 Kyselyllä koottujen ajankäyttötietojen jakauma suhteessa työpaikan kokoon (n = 307)

Ammattiasemalla, eli onko alaisia tai ei, oli vaikutusta keskimääräiseen työaikaan/viikko. Työntekijät, joilla oli alaisia vastasivat tekevänsä työaika keskimäärin lähes 44 tuntia/viikko kun työntekijöillä, joilla ei ollut alaisia tai joiden tehtäviin kuului toisten työn johtamista ja tehtävien jakamista toisille työntekijöille raportoivat keskimäärin noin 40 työtuntia/viikko.

Toimialojen välillä oli pientä eroa työpäivien muodostumisessa useammasta jaksosta, viikonlopputyössä ja ylityön määrässä/viikko (Kuvio 14).



Kuvio 14 Kyselyllä koottujen ajankäyttötietojen jakauma suhteessa toimialaan (n = 307)

Tarkemmassa tarkastelussa osoittautui että toimialan ja ammattiaseman välillä oli yhteisvaikutus kyselyssä raportoituun ajankäyttöön. Sektoreista yksityisessä yrityksessä työskentelevistä työntekijät, joilla oli alaisia, tekivät pidempää työaika kuin ne työntekijät joilla ei ole alaisia ($p = 0.004$). Ei korvattavan työn osalta valtion tai valtion liikelaitoksen palveluksessa ($p = 0.024$) tai järjestöissä tai yhdistyksissä ($p = 0.049$) työskentelevät, joilla oli alaisia, tekivät pidempää työaika verrattuna työntekijöihin joilla ei ole alaisia. Lisäksi valtion tai valtion liikelaitoksen palveluksessa työskentelevät, joilla oli alaisia, tekivät enemmän ylityötä ($p = 0.026$), harvemmin työpäivän yhdessä jaksossa ($p = 0.011$) tai työpäivä koostui useammin useammasta jaksosta ($p = 0.005$).

Kuviossa 15 on esitetty koettu tavoitettavuus työssä kaikilla kyselyyn vastanneilla ja suurin osa (lähes 80 %) koee olevansa työssään jatkuvasti tavoitettavissa. Yli puolet pyrkii reagoimaan sähköposteihin välittömästi. Esimiehet kokivat muita useammin että heidän odotetaan olevan tavoitettavissa myös vapaa-ajalla (älypuhelimien tmv. kautta). Esimiehet kokivat tärkeäksi olla tavoitettavissa myös lomalla useammin kuin muut. Isoissa yrityksissä

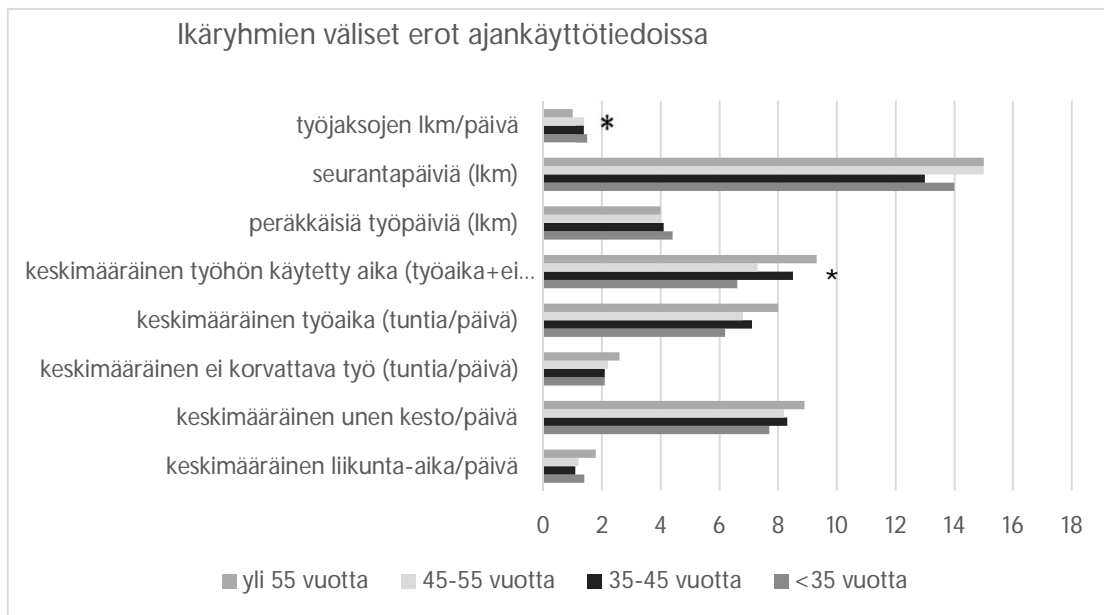
työskentelevät pyrkivät reagoimaan sähköposteihin välittömästi tai vastaamaan puheluihin nopeasti muita useammin. Yksityisellä toimialalla työskentelevät pyrkivät reagoimaan sähköposteihin välittömästi muita sektoreita useammin.



Kuvio 15 Koettu tavoitettavuus työssä kaikilla kyselyyn vastanneilla (n = 307)

3.1.2 Mobiilisovelluksella kootut ajankäyttötiedot

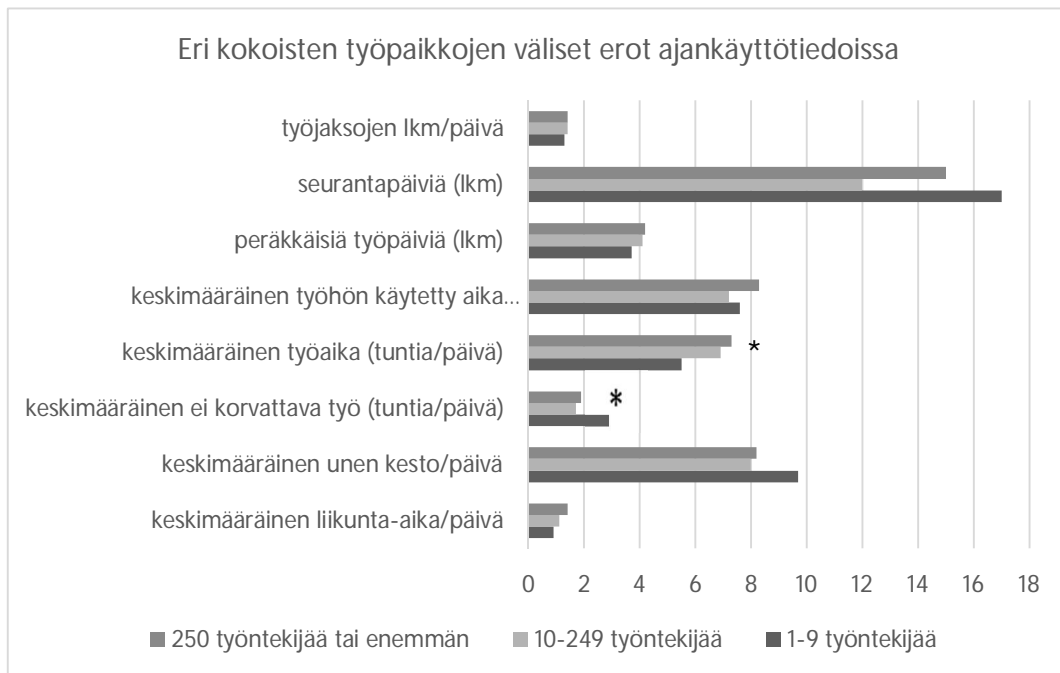
Vanhempien ikäryhmien keskimääräinen työhön käytetty aika oli pisin (Kuvio 16). Sen sijaan ammattiasema (alaisia vs. ei) ei vaikuttanut mobiilisovelluksella koottuun päivätasoiseen ajankäyttöön. Myöskään toimialojen välillä ei ollut pääsääntöisesti eroa kun niitä verrattiin suhteessa mobiilisovelluksella koottuun ajankäyttöön. Vain ei korvattavan työn määrässä oli eroa, sillä ei korvattavan työn määrä oli korkein korkeakoulusektorilla (keskimäärin 3 tuntia/päivä), seuraavaksi korkein valtion tai valtion liikelaitoksen (2,3 tuntia/päivä) palveluksessa tai yksityisessä yrityksessä (1,8 tuntia/päivä) verrattuna järjestöissä tai yhdistyksessä tai kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa työskenteleviin (alle 1 tunti/päivä).



Kuvio 16 Mobiilisovelluksella koottujen ajankäyttötietojen jakauma suhteessa ikäryhmiin

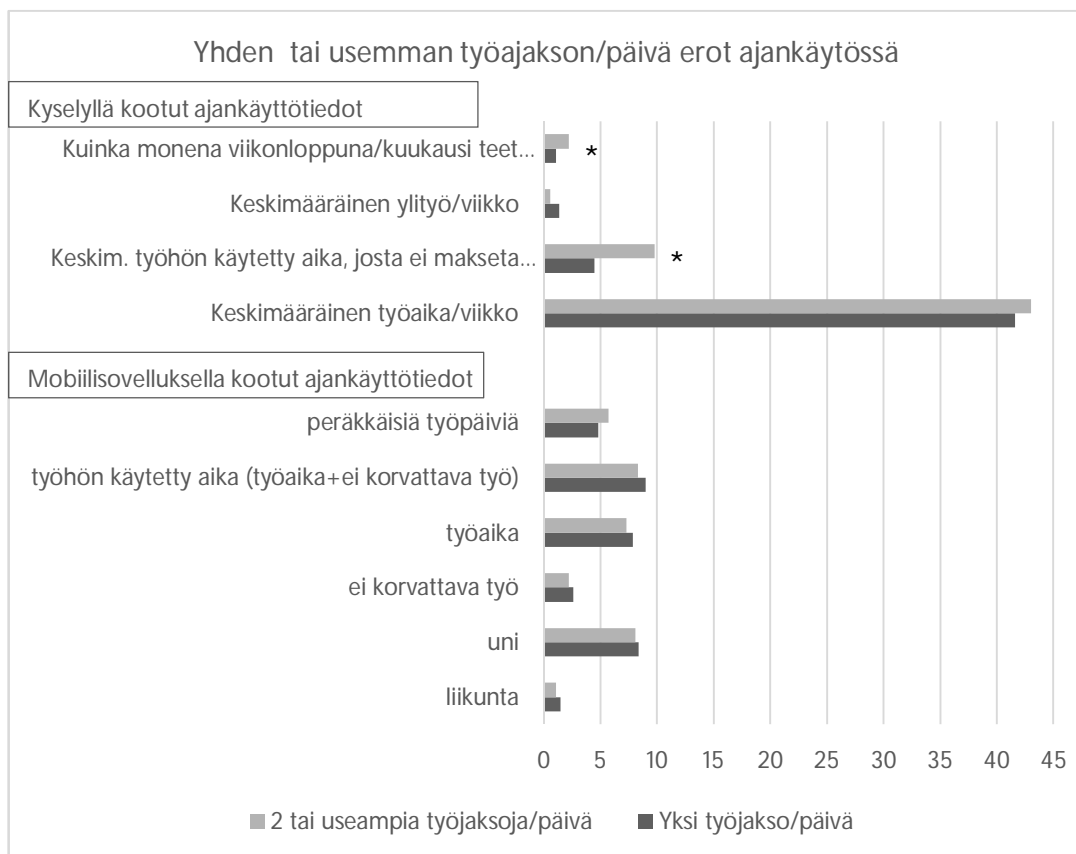
Suuremmilla työpaikoilla tehdään pidempää päivää työajalla, pienemmissä työpaikoissa sen sijaan ei korvattavan työn määrä on suurempi kuin suuremmissa (Kuvio 17).

Valtion tai valtion liikelaitoksen palveluksessa työskentelevillä esimiehillä työpäivä jakaantui useammin moneen jaksoon kuin ei-esimiehillä ($p = 0.004$). Samoin eri-ikäiset työntekijät erosivat toisistaan valtiolla tai valtion liikelaitoksissa työhön käytetyn kokonaisajan (työaika + ei korvattava työ) suhteen, sillä vanhemmat työntekijät tekivät pidempää työaikaa kuin nuoremmat ($p = 0.042$). Lisäksi yksityisessä yrityksessä työskentelevillä erikokoiset työpaikat erosivat toisistaan työajan pituuden ($p = 0.010$), sillä suuremmissa ja pienemmissä tehtiin pidempää työaikaa kuin 10-249 työntekijän työpaikoissa. Lisäksi eroa oli unen pituudessa ($p = 0.022$), sillä suurissa yksityisissä yrityksissä työskentelevät nukkuivat pidempään kuin pienemmissä. Korkeakoulusektorilla työskentelevillä työpaikan koko (suuruus) vaikutti kokonaistyöaikaan (työaika + ei korvattava työ), $p = 0.037$.



Kuvio 17 Mobiilisovelluksella koottujen ajankäyttötietojen jakauma suhteessa työpaikan kokoon

Verrattaessa eri tavoin koottuja ajankäyttötietoja, havaittiin että kyselyllä kootuissa koko viikkoa koskeissa tiedoissa oli viikonlopputöiden ja ei korvattavan työajan osalta kyselytiedoissa raportoitiin tehtävän pidempää työaikaa ja useammin viikonlopputöitä mikäli työpäivä koostui useammasta jaksosta verrattuna työn tekemiseen yhdessä jaksossa työpäivän aikana (Kuvio 18).



Kuvio 18 Työajat ja elintavat kyselyn ja mobiilisovellutuksen perusteella henkilöillä joilla työjaksoja oli joko yksi tai useampi päivässä.

3.2 Työaikoihin ja palautumiseen vaikuttavat yksilölliset tekijät

Tarkastelimme työaikoihin ja palautumiseen vaikuttavia tekijöitä lineaarisella regressioanalyysillä jossa työaikatietojen osalta tutkittiin eri yksilöllisten tekijöiden vaikutusta. Työtä koskevien tekijöiden osalta mallissa huomioitiin työntekijöiden ikä ja sukupuoli (Taulukko 2a-b). Kyselyllä koottuihin ajankäyttötietoihin vaikuttavia tekijöitä olivat alle 35 vuoden ikä, joka oli yhteydessä pidempään keskimääräiseen työaikaan/viikko, lyhempään ei korvattavaan työaikaan/viikko ja työpäivien muodostumiseen useammasta jaksosta. Alle 35-vuotiailla oli 45-54-vuotiaita pienempi todennäköisyys tehdä pitkää työaika tai useita työjaksoja. Esimiehenä toimiminen oli yhteydessä pidempään viikkotyöaikaan. Kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa oleminen oli selvästi yhteydessä ylitöihin ja viikonlopputyö-

hön. Samoin korkeakoulusektorilla työskentelevillä viikonlopputyön ja työpäivän muodostuminen useampana jaksona oli todennäköisempää kuin yksityisissä yrityksissä. Sen sijaan järjestöissä tai yhdistyksissä työskentelevillä oli vähäisempi todennäköisyys tehdä ylitöitä. Älypuhelimien käyttö työajan ulkopuolella oli merkittävästi yhteydessä kaikkiin kyselyllä koottuihin ajankäyttötietoihin (Taulukko 2).

Kun tilastomalleissa huomioitiin keskimääräinen viikoittainen työaika, hävisi nuorimmalla ikäryhmällä havaittu tilastollinen yhteys ei korvattavaan työaikaan. Sen sijaan yhteys viikonlopputyön useuteen muuttui merkitseväksi ja suunta oli vähäisempään määrään, eli kahdella nuoremmalla ikäryhmällä oli pienempi todennäköisyys (regressiokerroin 0.62 [95%CI 0.42, 0.90] ja 0.66 [95%LV 0.47, 0.92]) tehdä viikonloppuisin töitä kuin ikäryhmällä 45-54 vuotta. Myös työpäivän jakautuminen useampaan jaksoon oli vähemmän todennäköistä kahdella nuorimmalla ikäryhmällä verrattuna 45-54-vuotiaiden ikäryhmään (regressiokertoimet 0.59 [95%LV 0.36, 0.96] ja 0.63 [95%LV 0.41, 0.97]). Työpaikan koon tai ammattiaseman osalta työajan huomioimisella ei ollut vaikutusta havaittuihin yhteyksiin. Toimialojen ja ajankäytön yhteyteen työajan huomioiminen vaikutti ei korvattavan työn osalta: valtion tai valtion liikelaitoksen palveluksessa työskentelevillä tilastollinen yhteys lyhempään ei korvattavan työn määrään katosi. Kun malleissa huomioitiin perhemuoto, niin ikäryhmien ja viikonloppuisin työskentelyn välinen yhteys muuttui merkitseväksi < 35-vuotiailla regressiokerroin 0.47 (95%LV 0.30, 0.75) ja ≥ 35 tai < 45 vuotiailla 0.61 (95%LV 0.42, 0.87). Muihin ajankäytön ja yksilöllisten tekijöiden välisiin yhteyksiin perhemuodolla ei ollut vaikutusta.

Mobiilisovelluksella koottuihin ajankäyttötietoihin yksilöllisistä tekijöistä olivat yhteydessä vain yli 55 vuoden ikä joka oli yhteydessä suurempaan todennäköisyyteen tehdä pitkää päivää (kaikki työhön käytetty aika) ja 35-44 vuoden ikä pidempään päivittäiseen työaikaan (Taulukot 3a-b). Korkeakoulusektorilla työskentely oli yhteydessä useisiin työjaksoihin/päivä. Älypuhelimien käyttö työajan ulkopuolella oli yhteydessä pidempiin työpäiviin (kaikki työhön käytetty aika ja useisiin työjaksoihin/työpäivä).

Taulukko 2a Ajankäytön ja yksilöllisten tekijöiden väliset yhteydet kyselyllä kootuissa ajankäyttötiedoissa (regressiokerroin ja 95% luottamusväli [LV])

	Kyselyllä koottu ajankäyttötieto (n = 307)					
	Keskimääräinen työaika/viikko	Keskimääräinen työhön käytetty aika, josta ei makseta korvausta/viikko	Keskimääräinen ylityö/viikko			
	Regressio-kerroin*	95%LV	Regressio-kerroin*	95%LV		
Sukupuoli (vertailuryhmä naiset)	1.76	0.32, 9.78	1.43	0.22, 9.50	0.66	0.28, 1.53
Ikäryhmä (vertailuryhmä ≥45- < 55 vuotta)						
< 35 vuotta	0.05	0.01, 0.55	0.04	0.00, 0.47	1.16	0.38, 3.58
≥35 tai < 45 vuotta	0.38	0.05, 3.00	0.15	0.02, 1.47	2.97	1.08, 8.16
≥ 55 vuotta	0.35	0.02, 7.42	0.68	0.02, 19.81	1.22	0.27, 5.42
Työpaikan koko (vertailuryhmä 250 työntekijää tai enemmän)						
1-9 työntekijää	0.21	0.00, 4.77	4.119	144, 117237	0.41	0.09, 1.93
10-249 työntekijää	0.50	0.08, 3.34	1.20	0.16, 9.00	0.84	0.33, 2.12
Ammattiasema (vertailuryhmä ei alaisia)						
Ei alaisia, mutta tehtäviin kuuluu toisten työn johtamista ja tehtävien jakamista	2.09	0.29, 14.94	0.28	0.03, 2.47	1.19	0.45, 3.18
On alaisia	35.16	4.41, 280	1.78	0.18, 17.25	2.26	0.81, 6.27
Toimiala (vertailuryhmä yksityisessä yrityksessä)						
Kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa	3.06	0.14, 65.55	0.64	0.02, 18.80	10.14	2.25, 45.70
Valtion tai valtion liikelaitoksen palveluksessa	0.37	0.02, 7.17	0.17	0.01, 4.43	0.96	0.22, 4.13

									Asiantuntijatyön työpajat
Järjestössä tai yhdistyksessä	0.47	0.02, 13.89	0.02	0.00, 0.98	1.78	0.34, 9.35			
Korkeakoulusektorilla	0.80	0.04, 14.59	0.27	0.01, 6.56	0.59	0.14, 2.47			
Unijakson keskipiste (vertailuryhmä klo 2:35 tai aiemmin)									
klo 2:36-3:14	1.98	0.10, 37.47	2.90	0.08, 99.60	0.66	0.23, 1.92			
klo 3:15 tai myöhemmin	3.18	0.14, 73.30	1.02	0.02, 4.46	0.90	0.29, 2.82			
Älypuhelimien käyttö työpajan ulkopuolella (pisteet 5-25)	1.33	1.18, 1.50	1.25	1.10, 1.43	1.05	0.99, 1.12			

* ikä ja sukupuoli huomioitu, tilastollisesti merkitsevät tulokset lihavoitu



Taulukko 2b Ajankäytön ja yksilöllisten tekijöiden väliset yhteydet kyselyllä kootuissa ajankäyttötiedoissa (regressiokerroin ja 95% luottamusväli [LV])

	Kyselyllä koottu ajankäyttötieto (n = 307)			
	Kuinka monena viikonloppuna/kuukausi teet töitä		Työpäivä muodostuu useammasta jaksosta	
	Regressio-kerroin*	95%LV	Regressio-kerroin*	95%LV
Sukupuoli (vertailuryhmä naiset)	0.93	0.66, 1.31	1.03	0.72, 1.48
Ikäryhmä (vertailuryhmä ≥45-<55 vuotta)				
< 35 vuotta	1.35	0.86, 2.13	0.54	0.33, 0.88
≥35 tai < 45 vuotta	1.40	0.93, 2.11	0.61	0.39, 0.94
≥ 55 vuotta	1.46	0.80, 2.66	0.74	0.39, 1.42
Työpaikan koko (vertailuryhmä 250 työntekijää tai enemmän)				
1-9 työntekijää	1.35	0.79, 2.31	3.56	1.87, 6.79
10-249 työntekijää	0.78	0.57, 1.08	0.83	0.57, 1.23
Ammattiasema (vertailuryhmä ei alaisia)				
Ei alaisia, mutta tehtäviin kuuluu toisten työn johtamista ja tehtävien jakamista	1.05	0.74, 1.48	0.83	0.54, 1.27
On alaisia	1.18	0.82, 1.69	0.73	0.47, 1.13
Toimiala (vertailuryhmä yksityisessä yrityksessä)				
Kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa	1.96	1.16, 3.31	0.75	0.40, 1.41
Valtion tai valtion liikelaitoksen palveluksessa	0.90	0.54, 1.50	0.52	0.28, 0.97
Järjestössä tai yhdistyksessä	0.88	0.49, 1.56	0.73	0.36, 1.47
Korkeakoulusektorilla	1.90	1.15, 3.12	2.81	1.54, 5.12
Unijakson keskipiste (vertailuryhmä klo 2:35 tai aiemmin)				
klo 2:36-3:14	0.73	0.34, 1.54	0.83	0.39, 1.77
klo 3:15 tai myöhemmin	1.18	0.53, 2.63	2.08	0.93, 4.63
Älypuhelimien käyttö työajan ulkopuolella (pisteet 5-25)	1.09	1.06, 1.11	1.08	1.06, 1.11

* ikä ja sukupuoli huomioitu, tilastollisesti merkitsevät tulokset lihavoitu

Taulukko 3a Ajankäytön ja yksilöllisten tekijöiden väliset yhteydet mobiilisovelluksella kootuissa ajankäyttötiedoissa (regressiokerroin ja 95% luottamusväli [LV])

	Mobiilisovelluksella koottu ajankäyttötieto (n = 154)			
	Keskimääräinen työaika (tuntia/päivä)		Keskimääräinen ei korvattava työ (tuntia/päivä)	
	Regressio- kerroin*	95%LV	Regressio- kerroin*	95%LV
Sukupuoli (vertailuryhmä naiset)	1.18	0.54, 2.54	0.83	0.28, 2.44
Ikäryhmä (vertailuryhmä ≥45- <55 v)				
< 35 vuotta	1.33	0.47, 3.75	0.39	0.08, 1.95
≥35 tai < 45 vuotta	2.83	1.09, 7.34	0.92	0.25, 3.36
≥ 55 vuotta	3.19	0.74, 13.76	1.58	0.26, 9.75
Työpaikan koko (vertailuryhmä 250 työntekijää tai enemmän)				
1-9 työntekijää	0.15	0.05, 0.40	1.97	0.39, 10.06
10-249 työntekijää	0.64	0.32, 1.26	0.81	0.25, 2.69
Ammattiasema (vertailuryhmä ei alaisia)				
Ei alaisia, mutta tehtäviin kuuluu toisten työn johtamista ja tehtävien jakamista	0.80	0.38, 1.69	1.66	0.48, 5.68
On alaisia	1.35	0.61, 3.00	0.36	0.12, 1.10
Toimiala (vertailuryhmä yksityisessä yrityksessä)				
Kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa	1.53	0.43, 5.39	0.47	0.12, 1.85
Valtion tai valtion liikelaitoksen palveluksessa	1.64	0.51, 5.30	1.40	0.26, 7.53
Järjestössä tai yhdistyksessä	0.54	0.11, 2.67	0.36	0.72, 13.43
Korkeakoulusektorilla	1.15	0.30, 4.38	3.12	0.72, 13.43
Unen keskipiste (vertailuryhmä klo 2:35 tai aiemmin)				
klo 2:36-3:14	0.80	0.36, 1.79	1.32	0.32, 5.48
klo 3:15 tai myöhemmin	0.75	0.32, 1.76	2.63	0.61, 11.42
Älypuhelimien käyttö työajan ulkopuolella (pisteet 5-25)	1.04	0.98, 1.10	0.96	0.88, 1.05

* ikä ja sukupuoli huomioitu, tilastollisesti merkitsevät tulokset lihavoitu

Taulukko 3b Ajankäytön ja yksilöllisten tekijöiden väliset yhteydet mobiilisovelluksella kootuissa ajankäyttötiedoissa (regressiokerroin ja 95% luottamusväli [LV])

	Mobiilisovelluksella koottu ajankäyttötieto (n = 154)			
	Keskimääräinen työhön käytetty aika (työaika+ei korvattava työ, tuntia/päivä)		Useita työjaksoja/työpäivä	
	Regressio -kerroin*	95%LV	Regressio -kerroin*	95%LV
Sukupuoli (vertailuryhmä naiset)	0.87	0.32, 2.39	0.99	0.77, 1.26
Ikäryhmä (vertailuryhmä ≥45-<55 v)				
< 35 vuotta	0.79	0.20, 3.07	1.09	0.78, 1.53
≥35 tai < 45 vuotta	3.23	0.93, 11.21	0.95	0.70, 1.29
≥ 55 vuotta	7.86	1.17, 52.77	0.67	0.43, 1.07
Työpaikan koko (vertailuryhmä 250 työntekijää tai enemmän)				
1-9 työntekijää	0.45	0.08, 2.67	0.97	0.62, 1.50
10-249 työntekijää	0.35	0.12, 1.06	1.02	0.77, 1.35
Ammattiasema (vertailuryhmä ei alaisia)				
Ei alaisia, mutta tehtäviin kuuluu toisten työn johtamista ja tehtävien jakamista	0.71	0.22, 2.25	1.03	0.78, 1.37
On alaisia	0.74	0.21, 2.64	1.13	0.84, 1.52
Toimiala (vertailuryhmä yksityisessä yrityksessä)				
Kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa	1.22	0.24, 6.17	1.34	0.89, 2.03
Valtion tai valtion liikelaitoksen palveluksessa	1.57	0.35, 7.09	1.35	0.92, 1.99
Järjestössä tai yhdistyksessä	0.24	0.03, 1.88	1.58	0.96, 2.60
Korkeakoulusektorilla	3.34	0.60, 18.71	1.72	1.12, 2.62
Unen keskipiste (vertailuryhmä klo 2:35 tai aiemmin)				
klo 2:36-3:14	0.89	0.27, 2.91	0.83	0.56, 1.24
klo 3:15 tai myöhemmin	1.82	0.52, 6.42	1.13	0.74, 1.71
Älypuhelimien käyttö työajan ulkopuolella (pisteet 5-25)	1.07	1.00, 1.15	1.02	1.01, 1.04

* ikä ja sukupuoli huomioitu, tilastollisesti merkitsevät tulokset lihavoitu

Testasimme lisäksi vaikuttaako keskimääräisen päivittäisen työajan (tuntia/päivä) huomioiminen yksilöllisten tekijöiden ja muun ajan käytön väliseen yhteyteen. Ei korvattavaan työhön käytetyn keskimääräisen päivittäisen ajan ja yksilöllisten tekijöiden (ikä, sukupuoli, toimiala, alaiset tai työpaikan koko) väliseen yhteyteen työajan huomioiminen ei vaikuttanut. Perhemuodolla eli puolisollla ja lasten lukumäärällä ei ollut vaikutusta havaittuihin yhteyksiin.

Erillisessä analyysissä havaitsimme, ettei mobiilisovelluksella tallennettu keskimääräinen työn merkitys tai koettu fiilis ollut merkitsevästi yhteydessä keskimääräiseen työaikaan/päivä, ei korvattavaan työhön/päivä tai useisiin työjaksoihin/päivä.

3.3 Asiantuntijatyön ajankäytön yhteys hyvinvointiin ja palautumiseen

Kyselyllä kootusta ajankäytöstä keskimääräinen työaika/viikko ja viikonlopputyön useus olivat systemaattisesti yhteydessä tutkittuihin hyvinvoinnin osatekijöihin (Taulukot 4a-b). Pidempi ei korvattava työaika/viikko oli yhteydessä heikompaan työssä jaksamiseen, heikompaan työn sujuvuuteen tai huonompaan mahdollisuuteen tehdä sivutöitä ja omia projekteja. Koettu työn imu ja vaikutusmahdollisuuksien käyttäminen työpäivän alkamis- ja loppumisaikoihin olivat yhteydessä pienempään todennäköisyyteen kokea heikkoa työssä jaksamista. Lisäksi vaikutusmahdollisuuksien käyttäminen työpäivän alkamis- ja loppumisaikoihin oli yhteydessä pienempään todennäköisyyteen kokea heikkoa työn ja muun elämän yhteensovittamista tai työn sujuvuutta.

Työajan huomioimisella ei ollut vaikutusta ei korvattavan työn, ylityön, viikonlopputyön tai useampaan jaksoon jakautuvien työpäivien ja työssä jaksamisen tai unen ja vireyden väliseen yhteyteen. Kun työaika huomioitiin, ei korvattavan työn ja viikonloppuna tehtävän työn yhteys terveydentilaan, työn sujuvuuteen tai sivutöihin ja omiin projekteihin menetti merkitsevyytensä. Perhemuodolla, ammattiasemalla, työpaikan koolla tai toimialalla ei ollut vaikutusta havaittuihin yhteyksiin ajankäytön ja hyvinvoinnin välillä.

Taulukko 4a Kyselyllä (n = 307) kootun ajankäytön ja hyvinvoinnin väliset yhteydet (riskisuhde [RS] ja 95% luottamusväli [LV])

	Työssä jaksaminen [§]		Uni ja vireys [§]		Terveystilaa [§]	
	RS*	95%LV	RS*	95%LV	RS*	95%LV
Keskimääräinen työaika/viikko (tuntia)	1.13	1.08, 1.18	1.11	1.06, 1.16	1.17	1.11, 1.24
Keskimääräinen työhön käytetty aika, josta ei makseta korvausta/viikko (tuntia)	1.05	1.02, 1.09	1.03	0.99, 1.06	1.05	1.02, 1.09
Keskimääräinen ylityö/viikko (tuntia)	1.01	0.95, 1.08	1.03	0.96, 1.11	1.01	0.95, 1.08
Kuinka monena viikonloppuna/kuukausi teet töitä (lkm)	1.66	1.36, 20.3	1.68	1.36, 2.09	1.42	1.18, 1.71
Työpäivä muodostuu useammasta jaksosta (lkm)	1.13	0.97, 1.31	1.10	0.95, 1.29	1.13	0.97, 1.31
Työn imu (skaala 0-6) [¶]	0.53	0.43, 0.67	0.69	0.56, 0.86	0.49	0.38, 0.62
Käyttää vaikutusmahdollisuuksia työpäivän alkamis- ja loppumisaikoihin [¶]	0.48	0.28, 0.81.	0.73	0.43, 1.23	0.90	0.53, 1.54

[§] vertailuryhmänä ne joilla tilanne neutraali, hyvä tai erittäin hyvä

* ikä ja sukupuoli huomioitu, tilastollisesti merkitsevät tulokset lihavoitu

[¶] iän ja sukupuolen lisäksi huomioitu työaika

Taulukko 4b Kyselyllä (n = 307) kootun ajankäytön ja hyvinvoinnin väliset yhteydet (riskisuhde [RS] ja 95% luottamusväli [LV])

	Työn ja muun elämän yhteensovittaminen [§]		Työn sujuvuus [§]		Sivutyöt ja oman projektit [§]	
	RS*	95%LV	RS*	95%LV	RS*	95%LV
Keskimääräinen työaika/viikko (tuntia)	1.12	1.06, 1.17	1.09	1.04, 1.13	1.08	1.04, 1.12
Keskimääräinen työhön käytetty aika, josta ei makseta korvausta/viikko (tuntia)	1.02	0.99, 1.05	1.03	1.00, 1.05	1.03	1.00, 1.06
Keskimääräinen ylityö/viikko (tuntia)	1.04	0.97, 1.13	0.98	0.90, 1.07	1.01	0.95, 1.07
Kuinka monena viikonloppuna/kuukausi teet töitä (lkm)	1.42	1.17, 1.72	1.46	1.20, 1.78	1.37	1.13, 1.65
Työpäivä muodostuu useammasta jaksosta (lkm)	1.08	0.94, 1.26	1.06	0.91, 1.25	1.08	0.94, 1.16
Työn imu (skaala 0-6) [¶]	0.77	0.63, 0.93	0.60	0.48, 0.75	0.81	0.67, 0.98
Käyttää vaikutusmahdollisuuksia työpäivän alkamis- ja loppumisaikoihin [¶]	0.51	0.31, 0.86	0.47	0.27, 0.82	0.78	0.47, 1.28

[§] vertailuryhmänä ne joilla tilanne neutraali, hyvä tai erittäin hyvä

* ikä ja sukupuoli huomioitu, tilastollisesti merkitsevät tulokset lihavoitu

[¶] iän ja sukupuolen lisäksi huomioitu työaika

Arvioimme ajankäyttöä vapaa-ajalla osana hyvinvointia ja palautumista mobiilisovelluksella kootuilla tiedoilla (Taulukko 5). Yli 55-vuotiailla oli suurempi todennäköisyys liikkua enemmän vapaa-ajallaan. Työpaikan pieni koko oli yhteydessä pidempään unen kestoon ja valtiolla tai valtion liikelaitoksessa työskentely oli yhteydessä lyhempään uneen.

Taulukko 5 Vapaa-ajan ajankäytön ja yksilöllisten tekijöiden väliset yhteydet mobiilisovelluksella kootuissa ajankäyttötiedoissa (regressiokerroin ja 95% luottamusväli [LV])

Mobiilisovelluksella koottu ajankäyttötieto (n = 154)	Keskimääräinen unen kesto (tuntia/päivä)		Keskimääräinen liikunta-aika (tuntia/päivä)	
	Regressio-kerroin*	95%LV	Regressio-kerroin*	95%LV
Sukupuoli (vertailuryhmä naiset)	0.66	0.33, 1.33	0.86	0.64, 1.15
Ikäryhmä (vertailuryhmä ≥45-< 55 vuotta)				
< 35 vuotta	1.00	0.40, 2.54	1.37	0.92, 2.03
≥35 tai < 45 vuotta	1.15	0.53, 2.49	0.94	0.67, 1.31
≥ 55 vuotta	2.46	0.68, 8.83	1.95	1.08, 3.63
Työpaikan koko (vertailuryhmä 250 työntekijää tai enemmän)				
1-9 työntekijää	4.11	1.13, 14.92	0.63	0.35, 1.11
10-249 työntekijää	0.79	0.39, 1.60	0.79	0.58, 1.08
Ammattiasema (vertailuryhmä ei alaisia)				
Ei alaisia, mutta tehtäviin kuuluu toisten työn johtamista ja tehtävien jakamista	1.22	0.55, 2.69	0.95	0.67, 1.35
On alaisia	1.06	0.51, 2.23	1.03	0.72, 1.47
Toimiala (vertailuryhmä yksityisessä yrityksessä)				
Kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa	2.21	0.89, 5.49	1.30	0.80, 2.11
Valtion tai valtion liikelaitoksen palveluksessa	0.42	0.19, 0.93	0.96	0.60, 1.52
Järjestössä tai yhdistyksessä	0.39	0.11, 1.35	0.72	0.32, 1.59
Korkeakoulusektorilla	0.86	0.33, 2.25	0.92	0.60, 1.42
Unen keskipiste (vertailuryhmä klo 2:35 tai aiemmin)				
klo 2:36-3:14	1.66	0.85, 3.27	1.08	0.75, 1.56
klo 3:15 tai myöhemmin	3.40	1.67, 6.94	1.33	0.90, 1.99
Älypuhelimien käyttö työajan ulkopuolella (arvot 5-25)	1.00	0.96, 1.05	1.01	0.99, 1.03

* ikä ja sukupuoli huomioitu, tilastollisesti merkitsevät tulokset lihavoitu



Liikuntaan käytetyn keskimääräisen päivittäisen ajan ja yksilöllisten tekijöiden (ikä, sukupuoli, toimiala, alaiset tai työpaikan koko) väliseen yhteyteen työajan huomioiminen ei vaikuttanut. Sen sijaan keskimääräisen päivittäisen unen ja toimialan välinen yhteys voimistui yksityisissä yrityksissä työskentelevillä regressiokerroin [RK] 2.70 (95%LV 1.07, 6.80) kun päivittäinen työaika huomioitiin. Perhemuodolla eli puolisoilla ja lasten lukumäärällä ei ollut vaikutusta havaittuihin yhteyksiin.

Mobiilisovelluksella kootut ajankäyttötiedot eivät olleet tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä hyvinvointiin (Taulukot 6a-b). Sen sijaan ilta-aikaan työskentelyn osalta oli nähtävissä selkeä trendi joka viittaa siihen että ilta-aikaan työskentely voisi olla yhteydessä heikompaan uneen ja vireyteen (RS 1.71, 95%LV 0.93, 3.16). Kun ilta-aikaan työskentelyä tutkittaessa malliin lisättiin työaika, sen yhteys työssä jaksamiseen vahvistui (RS 2.47, 95%LV 1.18, 5.18). Kun muihin kuin keskimääräistä työaika/päivä koskeviin malleihin lisättiin työaika, ajankäyttötietojen piste-estimaatit säilyivät ennallaan. Mobiilisovelluksella kootut ajankäytön merkitykseen ja fiilikseen liittyvät arviot sen sijaan olivat systemaattisesti yhteydessä vähäisempään todennäköisyyteen heikkoon hyvinvointiin.

Keskimääräisen unen keston huomioiminen ei vaikuttanut työajan tai työjaksojen ja hyvinvoinnin välisiin yhteyksiin. Ei korvattavan työn yhteys työn sujuvuuteen muuttui tilastollisesti merkitseväksi kun unen keskimääräinen kesto huomioitiin, RS 1.67 (95%LV 1.05, 2.67). Samoin ilta-aikaan tehdyn työn yhteys uneen ja vireyteen voimistui RS 3.35 (95%LV 1.11, 10.12). Aamuaikaan (klo 3-7) tehdyllä työllä ei ollut vaikutusta havaittuihin yhteyksiin. Unen huomioiminen hävitti koetun keskimääräisen hyvän fiiliksen tai työn merkityksen ja hyvinvoinnin väliset yhteydet. Vain hyvän fiiliksen ja sivutöiden välinen yhteys säilyi merkitsevästi kun uni huomioitiin.

Taulukko 6a Mobiilisovelluksella kootun ajankäytön ja hyvinvoinnin väliset yhteydet (regressiokerroin ja 95% luottamusväli [LV])

	Työssä jaksaminen [§]		Uni ja vireys [§]		Terveydentila [§]	
	RS*	95%LV	RS*	95%LV	RS*	95%LV
Keskimääräinen työpäivä (tuntia/päivä)	1.06	0.90, 1.25	1.08	0.92, 1.27	1.15	0.95, 1.38
Keskimääräinen työhön käytetty aika, josta ei makseta korvausta/päivä (tuntia/päivä)	0.90	0.69, 1.17	0.88	0.67, 1.15	1.06	0.81, 1.38
Keskimääräinen unen kesto/päivä (tuntia/päivä)	1.05	0.71, 1.54	0.82	0.55, 1.22	0.82	0.52, 1.29
Tekee ilta-aikaan (klo 18-23) töitä (kyllä/ei)	1.45	0.81, 2.59	1.71	0.93, 3.16	1.33	0.75, 2.37
Työpäivä muodostuu useammasta jaksosta	1.04	0.50, 2.15	1.34	0.63, 2.85	1.20	0.56, 2.56
Keskimäärin hyvä fiilis työssä/päivä (skaala 1-3)	0.48	0.22, 1.03	0.37	0.18, 0.80	0.26	0.11, 0.64
Keskimäärin hyvä merkitys työllä/päivä (skaala 1-3)	0.30	0.10, 0.91	0.60	0.23, 1.56	0.22	0.07, 0.76

[§] vertailuryhmänä, ne joilla tilanne neutraali, hyvä tai erittäin hyvä

* ikä ja sukupuoli huomioitu, tilastollisesti merkitsevät tulokset lihavoitu

Taulukko 6b Mobiilisovelluksella kootun ajankäytön ja hyvinvoinnin väliset yhteydet (regressiokerroin ja 95% luottamusväli [LV])

Mobiilisovelluksella koottu ajankäyttötieto (n = 154)	Työn ja muun elämän yhteensovittaminen [§]		Työn sujuvuus [§]		Sivutyöt ja oman projektit [§]	
	RS*	95%LV	RS*	95%LV	RS*	95%LV
Keskimääräinen työaika/päivä (tuntia/päivä)	1.13	0.96, 1.33	1.03	0.84, 1.26	1.13	0.96, 1.35
Keskimääräinen työhön käytetty aika, josta ei maksata korvausta/päivä (tuntia/päivä)	0.89	0.68, 1.16	1.22	0.93, 1.60	0.98	0.76, 1.28
Keskimääräinen unen kesto/päivä (tuntia/päivä)	0.80	0.53, 1.21	0.88	0.52, 1.48	0.91	0.62, 1.34
Tekee ilta-aikaan (klo 18-23) töitä (kyllä/ei)	1.88	1.05, 3.39	1.15	0.60, 2.19	1.16	0.65, 2.07
Työpäivä muodostuu useammasta jaksosta	1.32	0.64, 2.75	1.75	0.78, 4.06	1.26	0.61, 2.60
Keskimäärin hyvä fiilis työssä/päivä (skaala 1-3)	0.55	0.24, 1.09	0.26	0.08, 0.82	0.35	0.16, 0.78
Keskimäärin hyvä merkitys työllä/päivä (skaala 1-3)	0.63	0.24, 1.62	0.48	0.13, 1.80	0.65	0.25, 1.72

[§] vertailuryhmänä, ne joilla tilanne neutraali, hyvä tai erittäin hyvä

* ikä ja sukupuoli huomioitu, tilastollisesti merkitsevät tulokset lihavoitu

3.3.1 Päivätason ajankäytön yhteys hyvinvointiin

Selvitimme mobiilisovelluksella kootusta päivittäisestä ajankäyttötiedoista työpäivää edeltävän unen laadun ja vireyden yhteyttä työpäivän pituuteen ja kykyyn työstä irrottautuminen työpäivän jälkeen illalla. (Taulukko 7). Koettu melko huono unen laatu ja kohtalainen tai sitä huonompi vireys olivat yhteydessä suurempaan todennäköisyyteen tehdä seuraavana päivänä normaalia pidempi työpäivä. Työpäivän pituus lisäsi puolestaan samana iltana raportoitua vaikeutta irrottautua työstä (työn unohtaminen samana iltana, mahdollisuus saada etäisyyttä työstä, taukoa työstä illalla).

Taulukko 7 Päivätason unen, vireyden ja palautumisen yhteys työaikaan (regressiokerroin ja 95% luottamusväli [LV])

Päivätason tiedot (n = 154)	Keskimääräinen työaika (tuntia/päivä)	
	Regressiokerroin*	95%LV
Koettu unen laatu työpäivää edeltävänä yönä (vertailuryhmä hyvä)		
Melko hyvä	1.04	0.99, 1.10
Kohtalainen	1.05	0.98, 1.12
Melko huono	1.19	1.09, 1.29
Huono	1.11	0.96, 1.27
Vireys herättyäsi työpäivää edeltävänä aamuna (vertailuryhmä hyvä)		
Melko hyvä	1.05	0.99, 1.12
Kohtalainen	1.10	1.03, 1.18
Melko huono	1.12	1.03, 1.22
Huono	1.16	0.94, 1.43
Vapaa-ajalla työ unohtui työpäivää seuraavana iltana (vertailuryhmä hyvä)		
Jokseenkin samaa mieltä	1.13	1.04, 1.23
Ei osaa sanoa	1.15	1.04, 1.27
Jokseenkin eri mieltä	1.10	1.01, 1.20
Täysin eri mieltä	1.20	1.10, 1.32
Vapaa-ajalla ei ajatellut työtä työpäivää seuraavana iltana (vertailuryhmä täysin samaa mieltä)		
Jokseenkin samaa mieltä	1.09	0.99, 1.19
Ei osaa sanoa	1.06	0.97, 1.17
Jokseenkin eri mieltä	1.11	0.99, 1.24
Täysin samaa mieltä	1.09	0.99, 1.19
Vapaa-ajalla etäisyyttä työstä työpäivää seuraavana iltana (vertailuryhmä täysin samaa mieltä)		
Jokseenkin samaa mieltä	1.07	1.00, 1.14
Ei osaa sanoa	1.14	1.04, 1.25
Jokseenkin eri mieltä	1.10	1.02, 1.18
Täysin eri mieltä	1.15	1.06, 1.26
Vapaa-ajalla taukoa työstä työpäivää seuraavana iltana (vertailuryhmä täysin samaa mieltä)		
Jokseenkin samaa mieltä	1.06	1.00, 1.12
Ei osaa sanoa	1.16	1.07, 1.26
Jokseenkin eri mieltä	1.09	1.02, 1.18
Täysin eri mieltä	1.22	1.12, 1.33

Kun vireyden ja unen laadun osalta huomioitiin päivittäisen (edellisen yön) unen kesto tai ilta-aikaan (klo 18-23) tehty työ yhteys työajan kanssa muuttui tilastollisesti ei-merkittäväksi, mutta suunta ja suuruusluokka säilyivät ennallaan. Ilta-aikaan tehty työ ei ollut yhteydessä päivittäiseen työaikaan. Sen sijaan aamuaikaan (klo 03-07) tehty työ oli yhteydessä päivittäiseen työaikaan, RK 2.82 (95%CI 1.39, 5.69) ja yhteys säilyi voimakkaana vaikka uni tai työn merkitys tai fiilis huomioitiin mallissa.

Lisätarkastelussa havaitsimme että huonosti tai melko huonosti nukkuneet näyttivät tekevän sekä pidemmän työpäivän että enemmän ei korvattavaa työtä. Havainto vireyden osalta oli samansuuntainen, joskaan ei yhtä selvä (Taulukko 8). Vastaavasti testasimme yhteyttä kyselyllä koottuun tietoon unesta ja vireydestä ja vertasimme myös mobiilisovelluksella ja kyselyllä saatuja tuloksia unen ja työajan välillä toisiinsa (Taulukot 9 ja 10).

Taulukko 8 Keskimääräinen päivätason työaika (tunti/päivä) ja ei korvattava työ suhteessa koettuun unen laatuun ja vireyteen (mobiilisovelluksen päivätason tiedot) (n = 154)

	Keskimääräinen työaika (tuntia/päivä)		Keskimääräinen ei korvattava työ (tuntia/päivä)	
	ka	kh	ka	kh
Koettu unen laatu työpäivää edeltävänä yönä				
Hyvä tai melko hyvä	7,5	2,9	1,7	2,1
Kohtalainen	7,7	2,6	2,1	1,9
Huono tai melko huono	8,4	3,1	2,5	3,6
Vireys herättyäsi työpäivää edeltävänä aamuna				
Hyvä tai melko hyvä	7,4	2,9	1,7	2,1
Kohtalainen	7,9	2,9	2,0	2,5
Huono tai melko huono	8,0	2,8	1,6	1,7

Taulukko 9 Keskimääräinen työaika ja ei korvattava työaika suhteessa itseraportoituun työajan vaikutukseen uneen ja vireyteen (n = 154)

Työaika vaikuttaa uneen ja vireyteen	Keskimääräinen työaika				Ei korvattava työaika			
	Mobiilisovellus		Kyselytieto		Mobiilisovellus		Kyselytieto	
	tuntia/päivä	tuntia/viikko	tuntia/päivä	tuntia/viikko	tuntia/päivä	tuntia/viikko	tuntia/päivä	tuntia/viikko
	ka	kh	ka	kh	ka	kh	ka	kh
Hyvin myönteisesti tai myönteisesti	5,6	2,8	37,9	9,0	2,1	1,8	7,5	11,1
Neutraali	7,3	2,0	39,3	7,0	2,1	2,0	2,9	3,5
Haittaa paljon tai jonkin verran	7,1	2,3	43,2	6,6	1,8	1,7	5,9	8,8

Edeltävän päivän keskimääräinen työaika oli yhteydessä huonoon tai melko huonoon koettuun unen laatuun ja vireyteen seuraavana päivänä (Taulukko 10). Ei korvattavan työajan osalta ei vastaavaa yhteyttä löytynyt. Ilta-aikaan tehty työ, koettu fiilis tai työn merkitys eivät vaikuttaneet havaittuihin yhteyksiin.

Taulukko 10 Mobiilisovelluksella (n = 154) kootun päivittäisen ajankäytön ja unen ja vireyden väliset yhteydet (regressiokerroin ja 95% luottamusväli [LV])

	Unen laatu	Regressio-kerroin*	95%LV
Keskimääräinen työaika/päivä (tuntia/päivä, unen laatua ja vireyttä edeltävänä päivänä)	hyvä tai melko hyvä	vertailuarvo	-
	kohtalainen	1.02	0.96, 1.08
	huono tai melko huono	1.14	1.07, 1.22
Vireys	hyvä tai melko hyvä	vertailuarvo	-
	kohtalainen	1.07	1.01, 1.12
	huono tai melko huono	1.09	1.01, 1.17
Ei korvattava työaika/päivä (tuntia/päivä, unen laatua ja vireyttä edeltävänä päivänä)	Unen laatu		
	hyvä tai melko hyvä	vertailuarvo	-
	kohtalainen	1.20	0.75, 1.92
	huono tai melko huono	1.49	0.94, 2.37
Vireys	hyvä tai melko hyvä	vertailuarvo	-
	kohtalainen	1.16	0.80, 1.68
	huono tai melko huono	0.90	0.46, 1.78

3.4 Tulosten yhteenveto

Kokosimme asiantuntijatyötä tekeviltä työntekijöiltä tietoa kyselylomakkeella (n = 307) ja ajankäytön seuranta mobiilisovelluksella (n = 154). Hankkeen tulokset osoittavat, että asiantuntijatyössä pienillä työpaikoilla työskentelevät työntekijät tekevät enemmän ei korvattavaa työaika. Toisaalta asiantuntijoilla esimiesasema on systemaattisesti yhteydessä pidempään työaikaan.

Suurin osa asiantuntijoista kokee työnsä edellyttävän jatkuvaa tavoitettavissa oloa. He pyrkivät reagoimaan sähköposteihin välittömästi ja ovat usein myös jatkuvasti tavoitettavassa esimerkiksi älypuhelimien kautta. Älypuhelimien käyttö näyttää olevan yhteydessä sekä pidempään työaikaan (mm. useampiin työpäiviin päivässä ja kaikkeen työhön käytettyyn aikaan) että heikompaan hyvinvointiin.

Toisaalta korkeampi työn imu tai keskimäärin hyvä fiilis tai hyvä työn koettu merkityksellisyys ovat yhteydessä parempaan hyvinvointiin ja ne ovat yhteydessä myös lyhempään työaikaan (myös ei korvattavan työn osalta). Kolmas myönteinen selittämämme tekijä on mahdollisuus vaikuttaa työpäivän alkamis- ja päättymisaikoihin, joka tuki parempaa hyvinvointia kaikilla hyvinvoinnin osa-alueilla.

Unen ja palautumisen osalta havaittiin noidankehä: edeltävän yön huonompi unen laatu tai heikompi vireys aamulla vaikuttivat pidentävästi seuraavan päivän työaikaan. Pidempi työaika oli vuorostaan yhteydessä heikompaan unen laatuun ja vireyteen arvioitaessa sitä seuraavana aamuna. Nämä ovat linjassa sen kanssa että työntekijät, jotka arvioivat kyselyssä työajan vaikuttavan negatiivisesti uneen ja vireyteen tekevät yleensä sekä pidempää työviikkoa että pidempiä työpäiviä.

4 POHDINTA

Tässä tutkimus- ja kehityshankkeessa teimme kyselytutkimuksen 307 asiantuntijatyötä tekevälle Suomen Ekonomit- ammattijärjestön jäsenelle ja erään it-alan yrityksen työntekijöille sekä keräsimme samoista kohderyhmistä edelleen ajankäyttötietoa yhteensä 651 henkilöltä. Ajankäyttötiedot kerättiin Suomen Ekonomien yhdessä Ambientian kanssa kehittämällä mobiilisovelluksella. Lopullisen aineiston muodostivat sekä kyselylomakkeeseen vastanneet, että vähintään neljä päivää ajankäyttöään tallentaneet 154 henkilöä. Hankkeen tulokset osoittavat että asiantuntijatyön ajankäyttö ja erityisesti työaika eroavat mm. työpaikan koon, esimiestehtävien ja toimialan suhteen. Työaikoihin vaikuttavat työpaikan pieni koko, esimiestehtävissä toimiminen, alle 35 vuoden ikä sekä toimiala. Systemaattisimmin työhön liittyvään ajankäyttöön oli yhteydessä älypuhelimien käyttö vapaa-ajalla. Tutkimme edelleen ajankäytön yhteyttä hyvinvointiin ja palautumiseen. Kyselyyn perustuva tieto pidemmästä työajasta tai viikonlopputyön yleisyydestä oli yhteydessä heikompaan työssä jaksamiseen, uneen ja vireyteen, sekä huonompaan koettuun terveyteen, työn ja muun elämän yhteensovittamiseen ja työn sujuvuuteen. Myös ei korvattavan työajan osalta oli nähtävissä sama trendi eli työajan pituus oli pääosin yhteydessä heikentyneeseen koettuun hyvinvointiin. Kuitenkin koettu työn imu ja vaikutusmahdollisuudet työn alkamis- ja päättymisaikoihin olivat myönteisesti yhteydessä koettuun hyvinvointiin sekä kysely että mobiilisovellutukseen perustuvien tulosten perusteella.

Tämä hanke on ensimmäisiä, joissa asiantuntijoiden ajankäyttöä on tarkasteltu päivätasolla ja jossa mobiilisovelluksella koottu tieto mahdollistaa päivätason unen ja vireyden arvioimisen. Muissa tutkimuksissa päivätason tiedoilla on pyritty mallintamaan turhien työtehtävien tekemistä vapaa-ajalla tai vapaa-ajan liikuntaa (Feuerhahn ym. 2014, Sonnentag ja Lischetzke 2017) tai joustavan työajan käyttöä (Spieler ym. 2017). Jos on tutkittu palautumista, niin asetelma on ollut seurantalutkimus ja menetelmänä on käytetty vain kyselylomaketta (Sonnentag ym. 2008). Yhdessä englantilaisessa tutkimuksessa selvitettiin pappien tavoitettavuuskokemuksien yhteyttä ajankäyttöön (Clinton ym. 2017).

4.1 Asiantuntijoiden työaikojen vaihtelu suhteessa yksilöllisiin ja työhön liittyviin taustatekijöihin

Asiantuntijoiden ajankäytön haasteita ja olosuhteita on selvitetty aiemminkin, mm. hiljattain AikaJärjestys Työssä-hankkeessa (Toivanen ym. 2016). Lisäksi Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksessa ja Työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometrissa on kuvattu asiantuntijoiden työaika vuonna 2016 (Tilastokeskus 2016, Mähönen 2017). Tuloksemme viikotyöajasta ovat samankaltaisia kuin näissä laajemmissa tutkimuksissa (Tilastokeskus 2016, Toivanen ym. 2016) ja vastaa lähes suoraan Suomen Ekonomien jäsentietoja, joissa

kaikkien Suomen Ekonomien jäsenten työaika on keskimäärin 41,4 tuntia/viikko ja asiantuntijoilla 40,1 tuntia/viikko. Sen sijaan tämän hankkeen osallistujilla oli hieman useammin jotenkin muuten määritelty työaika kuin Aikajärjestys Työssä –hankkeen osallistujilla, toisaalta esimerkiksi määriteltyä viikoittaista työaikaa tai kokonaistyöaikaa tekeviä oli saman verran (Toivanen ym. 2016). Työajan seurannan osalta tähän tutkimukseen osallistuneista lähes puolella työaikoja ei seurattu lainkaan verrattuna Aikajärjestys Työssä-hankkeen alle viidennekseen. Molemmissa noin kolmanneksella työajat kirjattiin itse ja lopuilla oli käytössään kellokortti tai kulunvalvonta. Sen sijaan mobiilisovelluksella koottu työaika/päivä oli selvästi lyhempi kuin aiemmissa tutkimuksissa (Spieler ym. 2017, Clinton ym. 2017) vaikkakin yhdessä päivätason tutkimuksessa raportoitu viikkotyöaika oli samankaltainen kuin tässä hankkeessa (Sonntag ja Lischetzke 2017).

4.1.1 Työn luonne asiantuntijatyössä

Työn luonne ja työn aikatauluihin vaikuttavat tekijät asiantuntijatyössä olivat hyvin samankaltaisia sekä tässä että aiemmassa tutkimuksessa (Toivanen ym. 2016). Hankkeemme havainto työn valumisesta vapaa-ajalle älylaitteiden käytön myötä on samankaltainen kuin Työolobarometrissa ja Aikajärjestys Työssä (Mähönen 2017, Toivanen ym. 2016). Myönteisenä voidaan pitää hankkeeseemme osallistuneiden kuvausta työstään, joka nähdään uuden oppimista vaativana, kehittyneitä taitoja ja luovuutta vaativana, sekä toisaalta työn koettiin tarjoavan mahdollisuuksia päättää itse asioista ja omasta työntekemisestä. Havainto on samansuuntainen Työolobarometrin kanssa (Mähönen 2017) ja tukee näkemystä että asiantuntijatyön työaikoihin vaikuttavat työpaikkakulttuuri, oman työn keskeisyys ja tilanteiden vaatimukset (Grönlund 2007, Ng ja Feldman 2008).

Kyselyllä ja mobiilisovelluksella kootut ajankäyttötiedot osoittivat että työpaikan koko ja toimiala ovat keskeisimmät tekijät jotka aiheuttavat eroa ajankäytön määrässä. Esimerkiksi pienillä työpaikoilla tehtiin enemmän ei-korvattavaa työtä sekä kyselyn että mobiilisovellukseen perustuvan ajankäyttötutkimuksen perusteella. Korkeakoulusektorilla työpäivän jakautuminen useampaan jaksoon oli muita toimialoja yleisempää. Kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa taas tehtiin eniten työtä ilman korvausta kun tilannetta tarkasteltiin kyselyn viikkotason tiedoilla. Eroa ei havaittu mobiilisovelluksella kootuissa päivätason tiedoissa. Työolobarometrin hieman karkeammat arviot ovat jokseenkin samansuuntaisia (Mähönen 2017).

4.2 Työaikoihin ja palautumiseen vaikuttavat yksilölliset tekijät

Seuraavaksi selvitimme työaikoihin ja palautumiseen vaikuttavia yksilöllisiä ominaisuuksia. Alle 35-vuotiaat tekivät 45-54-vuotiaisiin verrattuna lyhempää työaikaa ja heidän työaikansa myös muotoutui harvemmin useammista jaksoista. Toisaalta kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa olevilla oli yhteys suurempaan määrään ylityötä/viikko tai siihen, kuinka monena viikonloppuna teki töitä/kuukausi. Myös korkeakoulusektorilla työskentely oli yhteydessä viikonlopputyön useuteen. Systemaattisin havainto koski älypuhelimien käyttöä työajan ulkopuolella. Tämä oli yhteydessä kaikkiin kyselyllä mitattuihin ajankäytön arvioihin. Myös mobiilisovelluksella kootun päivätason ajankäytön osalta näkyi älypuhelimien vaikutus, sen sijaan muut yhteydet jäivät ilman tilastollista merkitsevyyttä. Älypuhelimien käyttö työajan ulkopuolella saattaa olla merkki heikosta irrottautumisesta työasioista tai työn valumisesta vapaa-ajalle (Sonntag ja Lischetzke 2017, Sonntag ym. 2008). Tämä myös tukee olettamusta, että asiantuntijatyössä työn ja vapaa-ajan raja voi hämärtyä (Mellner ym. 2012, Ojala ja Pyöriä 2013), ja työtä tehdään osin ilman selvärajaisia alkua tai loppua (Hilbrecht ym. 2013, Donnelly 2011). Älypuhelimet ja muu tietotekniikan kehitys ovat mahdollistaneet sen että työtä helposti jatketaan työpäivän jälkeen (Eldridge ja Wulff Pablonia 2010, Ojala ja Pyöriä 2013).

4.3 Asiantuntijatyön ajankäytön yhteys hyvinvointiin ja palautumiseen

4.3.1 Työajat ja hyvinvointi

Ehkä tämän hankkeen tärkein osio, asiantuntijatyön ajankäytön yhteys hyvinvointiin ja palautumiseen osoitti, että työajan pituus oli systemaattisesti yhteydessä kaikkiin hyvinvoinnin indikaattoreihin (kuten työssä jaksamiseen, uneen ja vireyteen, ja työn ja muun elämän yhteensovittamiseen) kun sitä tarkasteltiin kyselyllä kootuilla viikkotason tiedoilla. Havainto on vastaava kuin aiemmissa tutkimuksissa (Eldridge ja Wulff Pablonia 2010, Ojala ja Pyöriä 2013, Dettmers 2017). Myös viikonlopputyö oli yhteydessä kaikkiin hyvinvoinnin indikaattoreihin, eikä siihen vaikuttanut perhemuoto, ammattiasema, työpaikan koko tai toimiala. Tämä on osin poikkeava havainto aiempiin tutkimuksiin verrattuna (Yu 2017, Ballesteros-Leiva ym. 2017). Toisaalta EU maiden tutkimuksessa havaittiin että ajankäytön ja työn ja muun elämän yhteensovittamisen välinen yhteys on erilainen eri kulttuurialueilla Euroopassa (Anttila ym. 2015).

4.3.2 Uni ja vireys

Mobiilisovelluksella koottu tieto mahdollisti myös päivätason yhteyksien tutkimisen. Havaitsimme, että päivätasolla työpäivää edeltävänä aamuna koettu melko huono unen laatu

ja kohtalainen tai sitä huonompi vireys olivat yhteydessä suurempaan todennäköisyyteen tehdä samana päivänä pidempi työpäivä. Tuohon pidempään työpäivään olivat toisaalta yhteydessä samana iltana vaikeus työstä irrottautumiseen. Selvitimme tätä yhteyttä myös toisin päin eli miten edeltävän työpäivän työaika oli yhteydessä seuraavana aamuna arvioituun unen laatuun ja vireyteen. Pidempi työaika edeltävänä päivänä oli yhteydessä koettuun huonoon tai kohtalaiseen unen laatuun. Vireyden osalta oli nähtävissä vastaava trendi. Havainnot ovat samansuuntaisia kuin papeilla Englannissa tehdyssä tutkimuksessa (Clinton ym. 2017). Toisaalta tuloksemme ovat yhdensuuntaisia Ruotsalaisen tutkimuksen kanssa, jossa työajan lyhentäminen vaikutti myönteisesti uneen ja vireyteen (Schiller ym. 2017).

Yllä olevat tulokset ovat selitettävissä useilla eri tavoilla. On todennäköistä, että pitkät työajat, mahdollisesti suuremman työn kuormittavuuden ja/tai työstressin kautta heikentävät unen laatua ja lyhentävät unen pituutta. Toisaalta unettomuudesta kärsivät saattavat kokea työstä palautumisen ja työpäivän jälkeisen työstä irtautumisen vaikeammiksi kuin henkilöt joilla ei ole unihäiriöitä ja tämä voi työtehon heikkenemisestä johtuen myös lisätä tarvetta pidempiin työaikoihin. Tulokset ovat pääosin yhteneviä aikaisempien tulosten kanssa, jossa vasta 50 tuntia tai sitä pidemmät viikkotyöajat heikentävät olennaisesti unen laatua (Virtanen ym. 2009). Toisaalta tulokset voivat merkitä myös sitä, että pelkkä tietoisuus seuraavan päivän pitkästä työpäivästä heikentää edeltävän unen laatua. Työstressin on aiemmin todettu liittyvän erityisesti vaikeuksiin nukahtaa (Åkerstedt 2006).

4.3.3 Työn imu ja vaikutusmahdollisuudet työhön

Työn imu ja vaikutusmahdollisuuksien käyttäminen työpäivän alkamis- ja loppumisajan kohtiin olivat yhteydessä parempaan hyvinvointiin. Työn imun ja vaikutusmahdollisuuksien osalta aiemmat tulokset ovat osoittaneet että työntekijät todennäköisesti tekevät pitkiä päiviä ensisijassa oman uransa tai työn palkitsevan ja houkuttelevan luonteen vuoksi sen sijaan että haluaisivat hyödyttää työnantajaa (Ng ja Feldman 2008), ja ovat siten samansuuntaisia kuin havaintomme tässä hankkeessa. Toisaalta tiedetään hyvin että joustava työaika on yhteydessä parempaan työn ja muun elämän yhteensovittamiseen, sekä terveyteen ja hyvinvointiin (Nijp ym. 2012, Grönlund 2007, Morganson ym. 2010, Rudolph ja Baltés 2017). Mobiilisovelluksella kootut päivätason tiedot tukevat näitä tuloksia, vaikkakin ajankäyttöpiirteiden osalta ei saavutettukaan tilastollisesti merkitseviä tuloksia, niin trendit olivat kyselyllä koottujen tietojen kanssa samansuuntaisia. Sen sijaan mobiilisovelluksella kootut keskimääräiset fiilikset ja merkitykset/päivä olivat samansuuntaisia kuin työn imun vaikutus ja tilastollisesti merkitseviä. Tämä korostaa näkemystä, että työssä viihtymisellä ja työn merkityksellä on tärkeä merkitys työntekijän hyvinvoinnille (Bray ym. 2017, Joo ja Lee 2017). Esimerkiksi ikääntyvillä työntekijöillä on havaittu selkeä yhteys joustavan työn ja työn imun välillä (Rudolph ja Baltés 2017). On myös oletettavaa, että palautuminen vapaa-

ajalla suojaa loppuun palamiselta etenkin kun voidaan olettaa että lyhempi työaika ja työn imun kokemus vaikuttavat myös suojaavasti (Hakanen ja Bakker 2017). Hiljattain julkaistu meta-analyysi työhön liittyvien tekijöiden ja unen välisistä yhteyksistä osoittaa selvästi että työajan piteneminen on haitallinen unen määrän ja laadun kannalta kun taas työn imun kokeminen parantaa sekä unen määrää että laatua (Litwiller ym. 2017). On huomion arvoista, että työn imun ja työaikojen välistä yhteyttä on toistaiseksi tutkittu varsin vähän (Esteve ym. 2017). Voidaan arvioida, että tuloksemme työn imun yhteydestä lyhempään työaikaan voisivat olla viitteellisiä ja hyödyllisiä esimerkiksi tuottavuuden näkökulmasta. Havainnot on kuitenkin vahvistettava laajemmilla aineistoilla ja muissa tutkimuksissa.

4.4 Hankkeen vahvuudet ja heikkoudet

Hankkeemme aineisto koottiin kyselyllä ja älypuhelimien asennetulla mobiilisovelluksella. Aiemmissä tutkimuksissa ajankäyttöä on selvitetty päiväkirjamenetelmällä (Tilastokeskus 2017, Basner ym. 2007), jolloin ajankäytön arviointi on keskittynyt yhteen tai yksittäisiin vuorokausiin. Tässä hankkeessa tavoitteenamme oli koota ajankäyttötietoa kahden viikon ajalta. Vain 154 osallistujaa oli tallentanut ajankäyttöään vähintään neljä päivää. Käytimme rajana neljää päivää 14 päivän sijaan, sillä halusimme saada mahdollisimman monta osallistujaa mukaan. Oletamme, että ajankäytön tallentamismäärän jääminen kahden viikon tavoitteesta johtui siitä, että mobiilisovellus oli vapaaehtoinen ja omaehtoinen eikä liittynyt suoraan työhön tai siihen ei ollut muuta erityistä painetta. Näin ollen oletimme myös, että ajankäyttöään tallentaneet olisivat saattaneet erota esimerkiksi vain kyselyyn vastanneista tai vain hyvin vähän ajankäyttöään tallentaneista. Tekemämme tarkastelut eivät tukeneet tätä olettamusta, vaan sekä kysely- että ajankäyttöaineistot olivat hyvin samankaltaisia kaikilla osallistujilla. Tämä ei silti täysin sulje pois sitä, että henkilöt, joita ajankäytön seuranta kiinnostaa tai joille älypuhelimien erilaisten sovellusten käyttö on tutumpaa, ovat parhaiten edustettuja aineistoissamme. Tilanne on vastaava monissa muissakin tutkimuksissa joissa aineistoa kootaan monella eri menetelmällä (Wirth ja Tchetgen 2014, United Nations 2005).

Kerran, alkutilanteessa koottu kyselyaineisto ja päivätason vähintään neljän päivän ajankäytönseuranta-aineisto mahdollistivat ajankäytön, hyvinvoinnin ja palautumisen yhteyksien tutkimisen kolmella eri tasolla. Ensin tarkastelimme yhteyksiä kyselylomaketietojen perusteella, sitten ajankäytön seurantajakson aikana ja kolmanneksi kunkin päivän tasolla. Nämä täydentävät toisiaan ja voi olla, että vastaavaa yhdistelmää ei ole tässä laajuudessa aiemmin tehty, vaan aiemmissa tutkimuksissa on keskitytty esimerkiksi vain päivätason tietoihin (Sonnentag ym. 2008, Feuerhahn ym. 2014, Binnewies ym. 2009) tai kyselytietoihin (Anttila ym. 2015). Hankkeen käynnistyessä osallistumiskutsu lähetettiin lähes 25 000 henkilölle, joten sekä kyselylomakkeeseen vastanneiden (307 henkilöä) että ajankäytön mobiilisovelluksen ladanneiden (yli 1500 henkilöä) määrä jäi hyvin paljon alhaisemmaksi



kuin tavoittelemamme ja realistisena pitämämme noin 10 % määrä. Pystyimme kuitenkin sekä aineiston monimuotoisuuden (em. 3 tasoa) että tilastollisten menetelmien avulla analysoimaan aineistoa monipuolisesti, joten voimme varovaisesti arvioida että saamamme tulokset antavat hyvän kuvan asiantuntijatyötä tekevien ajankäytöstä, siihen vaikuttavista tekijöistä ja hyvinvoinnista. Tarvitaan kuitenkin jatkotutkimuksia esimerkiksi muistamisesta ja omasta aktiivisuudesta riippumattomilla aineiston keruumenetelmillä (kuten järjestelmien käyttötiedot, puettavat aktiivisuusmittarit) laajemmilla otoksilla, jotta tämän hankkeen tulokset varmentuvat.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän hankkeen perusteella johtopäätöksinä ovat

1. Asiantuntijatyötä tekevien ajankäyttöön vaikuttavat työaika pidentävästi työpaikan koko ja esimiesasemassa työskentely
2. Asiantuntijatyötä tekevistä valtaosalla on käsitys, että heidän tulee olla työssään jatkuvasti tavoitettavissa ja he pyrkivät reagoimaan sähköposteihin välittömästi
3. Älypuhelimien käytön useus ja laajuus ovat yhteydessä pidempään työaikaan ja työhön, josta ei saada korvausta
4. Työhön käytetty aika on yhteydessä koettuun unen laatuun ja vireyteen. Koettu huono unen laatu liittyyvät seuraavan päivän pidempään työaikaan. Pitempi työaika puolestaan ennustaa heikompaa unen laatua ja vireyttä seuraavana päivänä
5. Työhön käytetyn ajan pidentyminen on systemaattisesti yhteydessä hyvinvointiin, jossa monet osatekijät heikkenevät tai sujuvat huonommin
6. Työn imu ja vaikutusmahdollisuudet työpäivän alkamis- ja loppumisaikoihin ovat hyvinvoinnin osatekijöiden kannalta myönteisiä, samoin työpäivän aikana koettu hyvä fiilis ja työn tärkeä merkitys tukevat asiantuntijatyötä tekevien hyvinvointia

6 SUOSITUKSET

Tämän tutkimushankkeen perusteella suositellaan, että asiantuntijatyötä tekeville tarjotaan tukea ja koulutusta ajanhallintaan työpaikoilla osana työyhteisöjen toimintaa ja esimiestyötä. Lisäksi asiantuntijatyötä tekevien työpaikoilla on hyvä sopia yhteisistä käytännöistä liittyen tavoitettavuuteen, tehtävien kiireellisyyteen ja ajankäytön tarkoituksenmukaisuuteen. Esimerkiksi voidaan sopia ajanjaksosta, jolloin tarvitaan nopeampaa ja tiiviimpää tavoitettavuutta yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Sähköpostien osalta hyvänä käytäntönä voi olla esimerkiksi otsikoiminen kiireellisyyden mukaan.

Työpaikoilla on hyvä keskustellen luoda yhteinen käsitys sekä toimintatapoja siitä miten pitkiä työpäiviä tai esimerkiksi työmatkojen rasituksia voidaan tasata. Esimerkiksi työmatkojen aiheuttamasta rasituksesta elpymistä edesauttaa etättyö, jolloin työmatkoihin menevä aika säästyy ja työntekoa voi rytmittää omien voimavarojen mukaisesti.

Palautumisen ja levon osalta asiantuntijatyössä on hyvä huomioida työajan ja unen laadun välinen suhde. Oleellista on ymmärrys pitkien työpäivien ja heikomman unen laadun sekä vireyden mahdollisesta keskinäisestä yhteydestä, mikä voi johtaa pahenevaan noidankehään ja voimavarojen ehtymiseen. On suositeltavaa jaksottaa työskentely niin, että iltaisin jää vapaa-aikaa ja rauhoittumisaika ennen yönille käyntiä. Myös unelle on varattava riittävästi aikaa.

Ajankäytön seurannan parantamiseen on myös syytä panostaa. Seuranta tukee hyvinvointia ja mahdollistaa työntekijälle työn ja vapaa-ajan välisen rajan havaitsemisen. Lisäksi yrityksillä tulee olla tietoa henkilöstön työaikojen pituudesta ja siinä mahdollisesti tapahtuvista muutoksista, jotta terveyden kannalta liian pitkiksi venyviin työaikoihin kyetään puuttumaan ajoissa. Ajankäytön seuranta voidaan toteuttaa joko kiinteästi työhön liittyvällä välineellä (esimerkiksi työajan kirjaaminen älypuhelimella) tai työntekijän itse valitsemalla tavalla (esimerkiksi kalenterimerkinnyt tai jokin älypuhelinsovellus). Keskeisintä on tehdä näkyväksi työhön käytettyä aikaa ja huomioida, että vapaa-ajalle, palautumiselle ja levolle jää riittävästi aikaa. Ajanhallintaan on hyvä olla saatavilla myös tukea työyhteisöstä (em. yhteiset käsitykset), työterveyshuollosta (esimerkiksi unettomuusoireet tai väsymys) tai ulkopuolelta.

7 LÄHTEET

Aanensen, D. M., Huntley, D. M., Feil, E. J., Al-Own, F. & Spratt, B. G. (2009). EpiCollect: linking smartphones to web applications for epidemiology, ecology and community data collection. *PLoS One*, 4, e6968.

Anttila, T., Oinas, T., Tammelin, M. & Nätti, J. (2015). Working-Time Regimes and Work-Life Balance in Europe. *European Sociological Review*, 31, 713-724.

Ballesteros-Leiva, F., Poilpot-Rocaboy, G. & St-Onge, S. (2017). The relationship between life-domain interactions and the well-being of internationally mobile employees. *Personnel Review*, 46, 237-254.

Basner, M., Fomberstein, K. M., Razavi, F. M., Banks, S., William, J. H., Rosa, R. R., ym. (2007). American Time Use Survey: Sleep Time and Its Relationship to Waking Activities. *Sleep*, 30, 1085-1095.

Binnewies, C., Sonnentag, S. & Mojza, E. J. (2009). Daily performance at work: feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 67-93.

Bray, J. W., Hinde, J. M., Kaiser, D. J., Mills, M. J., Karuntzos, G. T., Genadek, K. R., ym. (2017). Effects of a Flexibility/Support Intervention on Work Performance. *American Journal of Health Promotion*, 0, 0890117117696244.

Clinton, M. E., Conway, N. & Sturges, J. (2017). "It's tough hanging-up a call": The relationships between calling and work hours, psychological detachment, sleep quality, and morning vigor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 28-39.

Dettmers, J. (2017). How extended work availability affects well-being: The mediating roles of psychological detachment and work-family-conflict. *Work & Stress*, 31, 24-41.

Division, U. N. S. (2005). Guide to producing statistics on time use: measuring paid and unpaid work., New York, Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division, United Nations.

Donnelly, R. (2011). The Organization of Working Time in the Knowledge Economy: An Insight into the Working Time Patterns of Consultants in the UK and the USA. *British Journal of Industrial Relations*, 49, 93-114.

Eldridge, L. P. & Wulff Pabilonia, S. (2010). Bringing work home: implications for BLS productivity measures. *Monthly Labor Review*, 18-35.

Elo, A. L., Leppanen, A. & Jahkola, A. (2003). Validity of a single-item measure of stress symptoms. *Scand J Work Environ Health*, 29, 444-51.

Esteve, M., Schuster, C., Albareda, A. & Losada, C. (2017). The Effects of Doing More with Less in the Public Sector: Evidence from a Large-Scale Survey. *Public Administration Review*, 77, 544-553.

Feuerhahn, N., Sonnentag, S. & Woll, A. (2014). Exercise after work, psychological mediators, and affect: A day-level study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23, 62-79.

Grönlund, A. (2007). Egenkontroll som friskfaktor och riskfaktor. Det gränslösa arbetet i Västeuropa och Sverige. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 13, 11-25.

Hakanen, J. 2009. Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu-menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, J. J. & Bakker, A. B. (2017). Born and bred to burn out: A life-course view and reflections on job burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 354-364.

Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C. & Andrey, J. (2013). Remixing work, family and leisure: teleworkers' experiences of everyday life. *New Technology, Work and Employment*, 28, 130-144.

Joo, B. & Lee, I. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 5, 206-221.

Kattenbach, R., Demerouti, E. & Nachreiner, F. (2010). Flexible working times: effects on employees' exhaustion, work-nonwork conflict and job performance. *Career Development International*, 15, 279-295.

Korkalainen, T. 2014. *Kellokortti voi olla paras kaveri* [Online]. Pro-liitto. Available: <https://www.proliitto.fi/fi/media/uutiset/kellokortti-voi-olla-paras-kaveri.html> [Accessed 14.12. 2017].

Krueger, J. M., Frank, M. G., Wisor, J. P. & Roy, S. (2016). Sleep function: Toward elucidating an enigma. *Sleep medicine reviews*, 28, 46-54.

Litwiller, B., Snyder, L. A., Taylor, W. D. & Steele, L. M. (2017). The relationship between sleep and work: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 102, 682-699.

Lyly-Yrjänäinen, M. 2013. Työolobarometri - Syksy 2012. *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu*. Helsinki.

Mellner, C. (2016). After-hours availability expectations, work-related smartphone use during leisure, and psychological detachment: The moderating role of boundary control. *International Journal of Workplace Health Management*, 9, 146-164.

Mellner, C., Aronsson, G. & Kecklund, G. (2012). Segmentering och integrering– om mäns och kvinnors gränssättningsstrategier i högkvalificerat arbete. *Arbete och hälsa*, 46.

Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M. & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25, 578-595.

Mähönen, E. 2017. Työolobarometri - Syksy 2016. *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2008). Long work hours: a social identity perspective on meta-analysis data. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 853-880.

Nijp, H. H., Beckers, D. G., Geurts, S. A., Tucker, P. & Kompier, M. A. (2012). Systematic review on the association between employee worktime control and work-non-work balance, health and well-being, and job-related outcomes. *Scand J Work Environ Health*, 38, 299-313.

Ojala, S., Nätti, J. & Anttila, T. (2014). Informal overtime at home instead of telework: increase in negative work-family interface. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 34, 69-87.

Ojala, S. & Pyöriä, P. (2013). Kotona työskentelyn yleisyys ja seuraukset: Suomi eurooppalaisessa vertailussa. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 53-64.

Parent-Thirion, A., Biletta, I., Cabrita, J., Vargas Llave, O., Vermeylen, G., Wilczyńska, A., ym. 2017. Sixth European Working Conditions Survey – Overview report Dublin, Ireland: Eurofound.

Pyykkönen, T. & Pajunen, A. 2012. *Toimihenkilöiden määrä kaksinkertaistunut 40 vuodessa* [Online]. http://www.stat.fi/tup/vl2010/art_2012-09-11_001.html#_ga=2.96875231.1112200628.1511424411-1906326610.1507790659. [Accessed 23.11. 2017].

Rudolph, C. W. & Baltes, B. B. (2017). Age and health jointly moderate the influence of flexible work arrangements on work engagement: Evidence from two empirical studies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 40-58.

Runyan, J. D., Steenbergh, T. A., Bainbridge, C., Daugherty, D. A., Oke, L. & Fry, B. N. (2013). A smartphone ecological momentary assessment/intervention "app" for collecting real-time data and promoting self-awareness. *PLoS One*, 8, e71325.

Salanova, M., Del Libano, M., Llorens, S. & Schaufeli, W. B. (2014). Engaged, workaholic, burned-out or just 9-to-5? Toward a typology of employee well-being. *Stress Health*, 30, 71-81.

- Schiller, H., Lekander, M., Rajaleid, K., Hellgren, C., Åkerstedt, T., Barck-Holst, P., ym. (2017). The impact of reduced worktime on sleep and perceived stress – a group randomized intervention study using diary data. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 109-116.
- Sonnentag, S., Binnewies, C. & Mojza, E. J. (2008). "Did you have a nice evening?" A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. *J Appl Psychol*, 93, 674-84.
- Sonnentag, S. & Lischetzke, T. (2017). Illegitimate Tasks Reach Into Afterwork Hours: A Multilevel Study. *J Occup Health Psychol*.
- Spieler, I., Scheibe, S., Stamov-Roßnagel, C. & Kappas, A. (2017). Help or hindrance? Day-level relationships between flextime use, work-nonwork boundaries, and affective well-being. *The Journal of applied psychology*, 102, 67-87.
- Sutela, H. & Lehto, A. 2014. Työolojen muutokset 1977-2013. *Suomen virallinen tilasto*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus 2016. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. Aikasarjatiedot 2007-2016 2016, 3 Työajat vuonna 2016. . Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus 2017. Suomen virallinen tilasto (SVT): Ajankäyttötutkimus [verkkojulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus.
- Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Viljanen, O., Väänänen, A., Turpeinen, M., Janhonen, M., ym. 2016. *Aikajärjestys Työssä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Tuomivaara, S. & Leppänen, A. (2005). Luova asiantuntijatyö ja työssä jaksaminen. Kirjassa: Tuomivaara, S. (toim.) *Asiantuntijan luovuus koetuksella*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Tuomivaara, S., Ropponen, A. & Kandolin, I. (2016). *Jousto-opas. Sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisuilla*, Helsinki, Työterveyslaitos.
- Van Veldhoven, M. & Broersen, S. (2003). Measurement quality and validity of the "need for recovery scale". *Occup Environ Med*, 60 Suppl 1, i3-9.
- Virtanen, M., Ferrie, J. E., Gimeno, D., Vahtera, J., Elovainio, M., Singh-Manoux, A., ym. (2009). Long working hours and sleep disturbances: the Whitehall II prospective cohort study. *Sleep*, 32, 737-45.
- Wirth, K. E. & Tchetgen Tchetgen, E. J. (2014). Accounting for selection bias in association studies with complex survey data. *Epidemiology (Cambridge, Mass.)*, 25, 444-453.
- Yu, K. (2017). Schedule Control, Work Interference With Family, and Emotional Exhaustion: A Reciprocal Moderated Mediation Model. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 11.



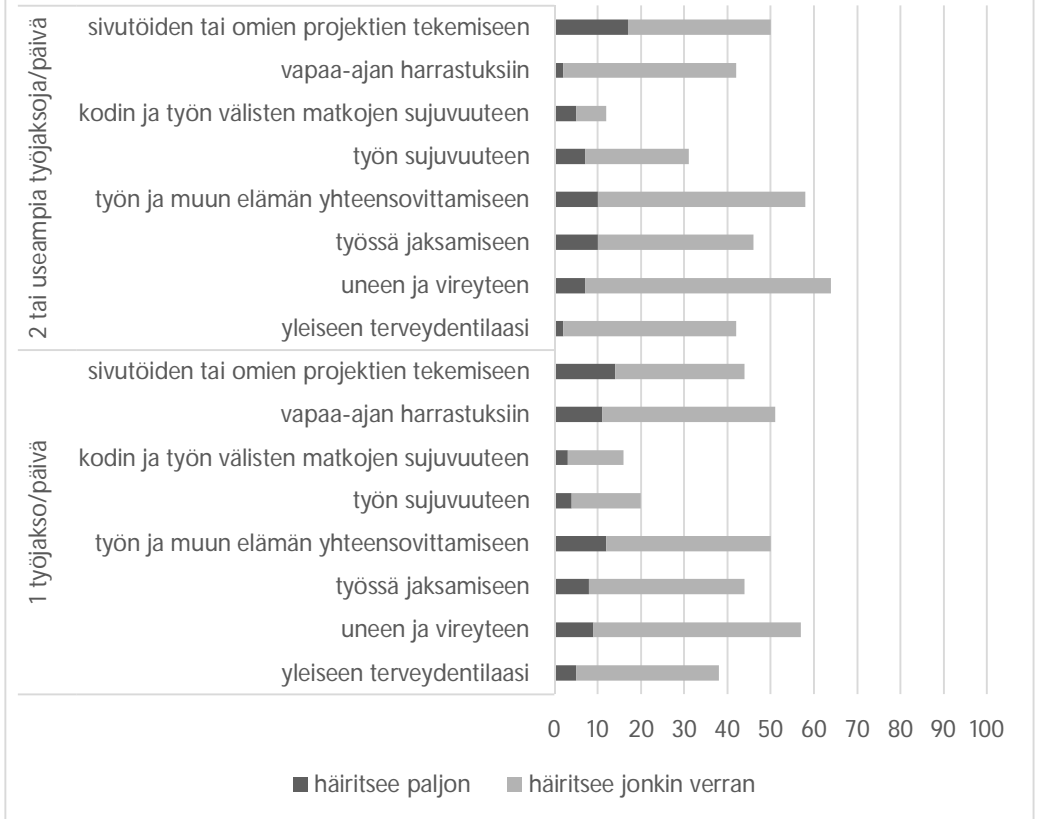
Åkerstedt, T. (2006). Psychosocial stress and impaired sleep. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32, 493-501.

LIITEKUVIOT

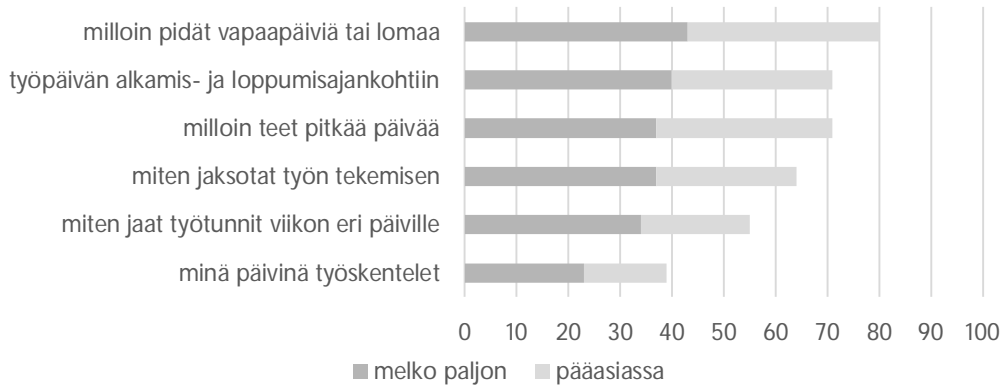




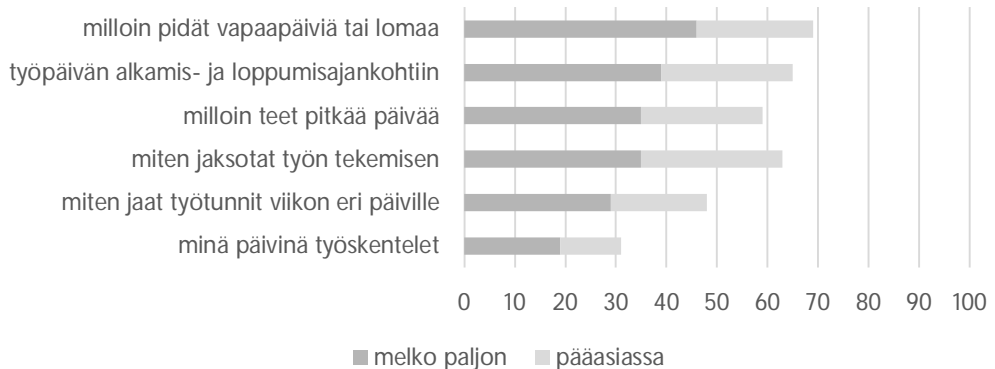
Työjaksojen lukumäärä ja työajan koettu vaikutus hyvinvointiin



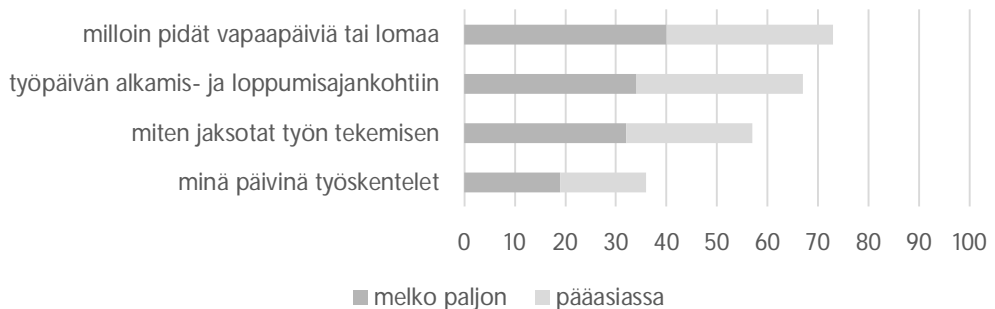
Minkä verran on tarvetta vaikuttaa itse

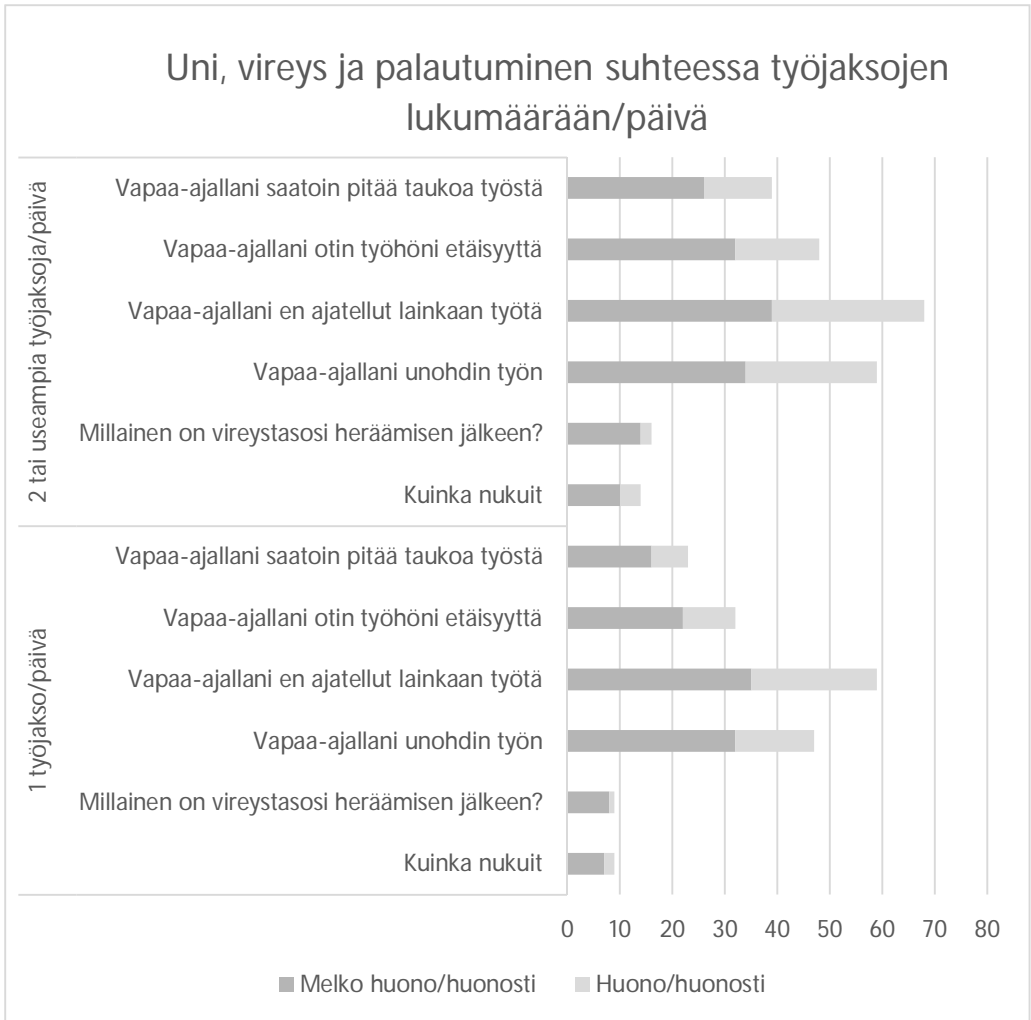


Minkä verran on mahdollisuuksia vaikuttaa itse

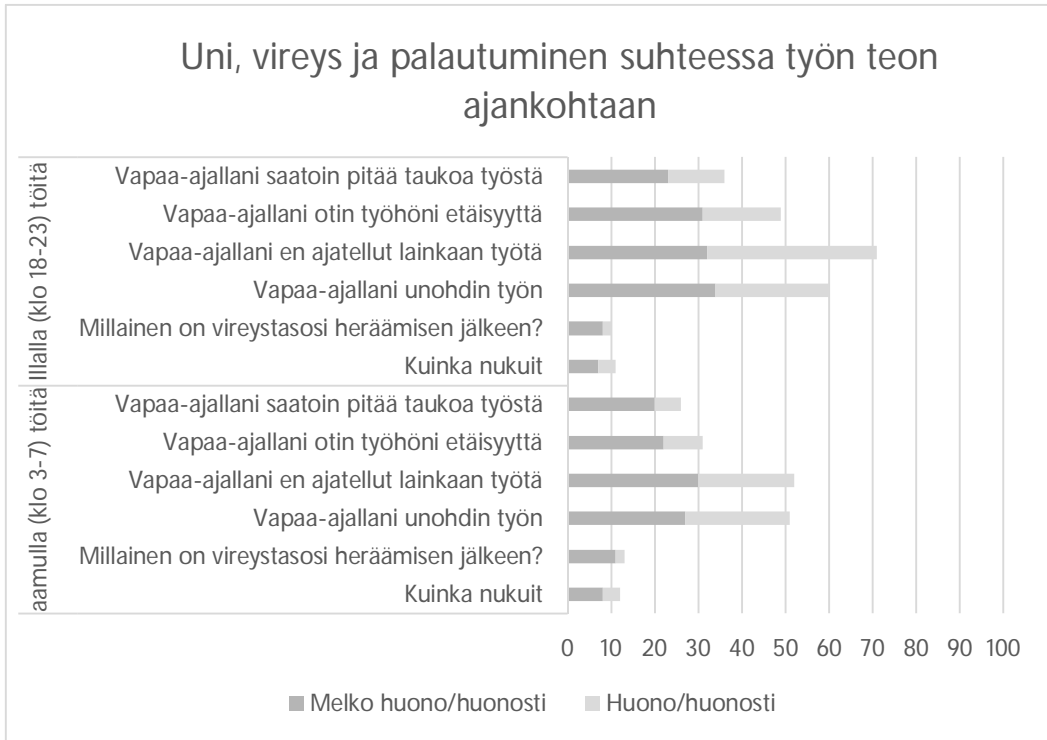


Minkä verran käytät mahdollisuuksiasi vaikuttaa itse





huom. kuviossa palautumista mitattu samana päivänä kuin tehty työ ja uni & vireys kysyty seuraavana päivänä [ts. työaika tehty ed. päivänä]



Päivätason aineisto: Illalla tehtyä työtä 183 havaintoa ja aamulla työtä 107 havaintoa (huom. kuviossa palautumista mitattu samana päivänä kuin tehty työ ja uni & vireys kysytty seuraavana päivänä [ts. työaika tehty ed. päivänä])



Päivätason aineisto: työhön (työaika+ ei korvattava työ) käytetty aika. Yli 10 tuntia 162 havaintoa ja 7-8 tuntia työtä 261 havaintoa (huom. kuviossa palautumista mitattu samana päivänä kuin tehty työ ja uni & vireys kysytyt seuraavana päivänä [ts. työaika tehty ed. päivänä])

LIITE 1 Hankkeen kyselylomake

Asiantuntijoiden työajat – yhteys työhön ja hyvinvointiin -ALKUKysely

Asiantuntijoiden työajat

Tervetuloa osallistumaan Työterveyslaitoksen tutkimukseen koskien asiantuntijatyön työaikoja ja niihin vaikuttavia tekijöitä.

Tutkimukseen vastaamalla annat tärkeän panoksen asiantuntijatyön kehittämiseen. Mikäli et ole tällä hetkellä töissä, voit arvioida viimeisintä työtäsi.

Pyydämme Sinua vastaamaan kyselylomakkeen kaikkiin kysymyksiin.

Täytä kyselylomake huolellisesti valitsemalla oikea vaihtoehto tai useampia vaihtoehtoja. Osaan kysymyksiä voi vastata myös kirjoittamalla vastaus sille varattuun kohtaan. Siirry seuraavalle sivulle painamalla "Jatka" -painiketta. Kun olet vastannut kaikkiin kysymyksiin, paina viimeisen sivun lopussa olevaa "Lähetä" -painiketta. Tämän jälkeen tiedot tallentuvat tietokantaan etkä voi enää palata kyselyyn. Kyselyyn vastaamiseen kuluu aikaa noin 15 minuuttia.

Jos et voi vastata koko kyselyyn yhdellä kerralla, voit keskeyttää vastaamisen painamalla "Jatka myöhemmin" -painiketta. Saat silloin tarkemmat ohjeet jatkovastaamista varten: sähköpostiisi uuden linkin kyselyyn tai voit halutessasi kopioida jatkamislinkin talteen hiiren avulla. Älä käytä jatkovastaamiseen vanhaa linkkiä, koska siinä ei ole tallennettuna aiemman kerran vastauksia.

Jos Internet-yhteys katkeaa, Sinun tulee käynnistää kysely uudestaan alkuperäisen linkin kautta ja aloittaa vastaaminen uudestaan. Lisätietoja kyselyn täyttämiseen liittyvissä asioissa: Työterveyslaitoksen erikoistutkija Annina Ropponen, annina.ropponen@ttl.fi, puh. 043 825 1392.

1 TYÖAIKA, AIKATAULUT JA VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET

1 Kuinka monta tuntia käytät työhön keskimäärin viikossa? _____tuntia

1.01 Kuinka monta tuntia käytät työhön keskimäärin viikossa ilman että saat siitä korvausta vapaana tai rahana? ____ tuntia

1.02 Kuinka monta tuntia käytät työhön keskimäärin viikossa, jotka luetaan ylityöksi ja saat siitä korvauksen vapaana tai rahana? ____ tuntia



1.04 Mikä on suurin työhön käyttämäsi viikkotuntimäärä ja kuinka usein se esiintyy vuodessa?

_____ tuntia / viikko ja se esiintyy _____ kertaa / vuosi.

1.05 Kuinka monena viikonloppuna kuukaudessa keskimäärin työskentelet (vähintään 2 tuntia) joko lauantaina, sunnuntaina tai molempina päivinä? _____ viikonloppuna kuukaudessa.

Seuraavassa kartoitamme työpäiväsi rakennetta. Jaksoilla tarkoitetaan tässä yhteydessä yhden vuorokauden aikana tehtyjä työhön käytettyjä jaksoja riippumatta paikasta jossa työtä tehdään. Esimerkiksi osa työntekijöistä saattaa hyödyntää joustavaa työaikaa ja käydä päivällä vaikkapa hiusten leikkuussa. Tällöin voidaan ajatella että työjakso keskeytyy ja työtä tehdään kahtena jaksone (ennen hiusten leikkuuta ja sen jälkeen).

1.11 Kuinka usein työpäiväsi muodostuu yhdestä jaksosta (esim. klo 9–17)? _____ päivänä/viikko

1.12 Kuinka usein työpäiväsi muodostuu kahdesta tai useammasta jaksosta? _____ päivänä / viikko

1.2 Miten työaikasi on määritelty?

- minulla on määritelty vuorokautinen/viikoittainen työaika
- minulla on käytössä vuosityöaika
- minulla on käytössä kokonaistyöaika, jossa ei lasketa päivittäistä tai viikoittaista työaikaa
- minulla ei ole etukäteen sovittua kiinteää työaikaa (tarvittaessa töihin kutsuttava)
- en osaa sanoa
- jokin muu, mikä? _____

1.3 Miten työhön käyttämäsi aikaa seurataan?

- kellokortilla tai kulunvalvonnalla
- työajat kirjataan itse
- työaikoja ei seurata



1.4 Missä määrin seuraavat asiat ja tahot vaikuttavat työsi aikataulujen muodostumiseen?

	erittäin vähän/ei lainkaan	melko vähän	jossain määrin	melko paljon	erittäin paljon
Omat mieltymykset ja preferenssit	()	()	()	()	()
Oma jaksaminen ja hyvinvointi	()	()	()	()	()
Työn tavoitteet ja/tai tulostavoitteet	()	()	()	()	()
Esimiehesi antamat tehtävät ja toiveet	()	()	()	()	()
Työtovereiden työtahti ja töiden eteneminen (esim. viivästymiset)	()	()	()	()	()
Ulkoisten yhteistyökumppaneiden työtahti ja töiden eteneminen (esim. viivästymiset)	()	()	()	()	()
Asiakkaiden määrittämät aikataulut tai asiakkaiden kanssa sovitut aikataulut	()	()	()	()	()

1.5 Jos ajattelet edeltäviä 3 kuukautta, kuinka usein olet lukenut ja/tai kirjoittanut/vastannut työhön liittyviä viestejä puhelimella, tabletilla ja/tai kannettavalla tietokoneella?

	Ei lainkaan	Kerran kuukaudessa	2-3 kertaa kuukaudessa	Kerran viikossa	2-3 kertaa viikossa	Päivittäin
Matkalla työhön tai työstä kotiin?	()	()	()	()	()	()



Ilta-aikaan varsinaisen työ- ajan ulkopuolella (esimer- kiksi TV:n ääressä mainos- tauolla)?	()	()	()	()	()	()
Vielä ennen kuin menet nukkumaan?	()	()	()	()	()	()
Lomallasi?	()	()	()	()	()	()
Herättyäsi aamulla?	()	()	()	()	()	()

1.6 Missä määrin seuraavat väittämät sinusta ja tilanteestasi pitävät paikkansa

	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	en eri enkä samaa mieltä	melko sa- maa mieltä	täysin sa- maa mieltä
Olen työssäni jatkuvasti tavoitetta- vissa älypuhelimien tmv. kautta	()	()	()	()	()
Pyrin reagoimaan sähköposteihin välittömästi	()	()	()	()	()
Työssäni on tärkeää että vastaan nopeasti työhön liittyviin puhelui- hin/viesteihin myös työajan ulko- puolella	()	()	()	()	()
Minun odotetaan olevan tavoitet- tavissa työhön liittyen myös työ- ajan ulkopuolella	()	()	()	()	()
Minut pitää voida tavoittaa työteh- tävien vuoksi myös lomalla	()	()	()	()	()

Seuraavassa kartoitetaan tarvetta, mahdollisuuksia ja mahdollisuuksien käyttöä työaikoihin vaikuttamiseksi

1.71 Arvioi minkä verran sinulla on tarvetta...	Ei lainkaan	Hyvin vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Pääasiassa
Vaikuttaa itse työpäivän alkamis- ja päättymisajankohtiin?	()	()	()	()	()
Vaikuttaa itse miten jaksotat työn tekemisen? Esim. jatkaa työpäivää myöhemmin jos käyt vä- lillä jumpassa tai hiusten leikkuussa.	()	()	()	()	()
Vaikuttaa itse milloin pidät vapaapäiviä tai loma- maa?	()	()	()	()	()
Vaikuttaa itse minä päivinä työskentelet?	()	()	()	()	()
Vaikuttaa itse miten jaat työtunnit viikon eri päiville?	()	()	()	()	()
Vaikuttaa itse milloin teet pitkää päivää?	()	()	()	()	()
1.72 Arvioi minkä verran sinulla on mahdollisuuksia...					
Vaikuttaa itse työpäivän alkamis- ja päättymis- ajankohtiin?	()	()	()	()	()
Vaikuttaa itse miten jaksotat työn tekemisen? Esim. jatkaa työpäivää myöhemmin jos käyt vä- lillä jumpassa tai hiusten leikkuussa.	()	()	()	()	()
Vaikuttaa itse milloin pidät vapaapäiviä tai lo- maa?	()	()	()	()	()
Vaikuttaa itse minä päivinä työskentelet?	()	()	()	()	()
Vaikuttaa itse miten jaat työtunnit viikon eri päiville?	()	()	()	()	()
Vaikuttaa itse milloin teet pitkää päivää?	()	()	()	()	()



1.73 Arvioi minkä verran käytät mahdollisuuksiasi...

Vaikuttaa itse työpäivän alkamis- ja päättymis-ajankohtiin?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vaikuttaa itse miten jaksotat työn tekemisen? Esim. jatkaa työpäivää myöhemmin jos käyt vä- lillä jumpassa tai hiusten leikkuussa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vaikuttaa itse milloin pidät vapaapäiviä tai lo- maa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vaikuttaa itse minä päivinä työskentelet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.8 Miten nykyinen työhön käyttämäsi aika vaikuttaa?

	häiritsee paljon	häiritsee jonkin ver- ran	ei häiritse eikä hyödytä	hyödyttää jonkin verran	hyödyttää paljon
yleiseen terveydentilaasi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
uneen ja vireyteen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työssä jaksamiseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työn ja muun elämän yhteensovittamiseen					
työn sujuvuuteen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kodin ja työn välisten matkojen sujuvuuteen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vapaa-ajan harrastuksiin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sivutöiden tai omien projektien tekemiseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2 TYÖN LUONNE

2.1 Missä määrin työhösi kuuluu seuraavia tehtäviä ja tilanteita?

	ei lain- kaan	vain vähän	jossain määrin	melko paljon	pää- asi- assa
Työskentelen projekteissa	()	()	()	()	()
Teen yhteistyötä omassa organisaatiossa työskentelevien kanssa	()	()	()	()	()
Teen yhteistyötä oman organisaation ulkopuolisten tahojen kanssa	()	()	()	()	()
Työni on kansainvälistä työtä	()	()	()	()	()
Työni on liikkuvaa (edellyttää matkustamista)	()	()	()	()	()
Teen asiakastyötä	()	()	()	()	()
Teen rutiiniluonteista työtä	()	()	()	()	()
Työhöni sisältyy pääasiallisiin työtehtäviin kuulumattomia hallinnollisia tehtäviä (esim. matkalaskut ja työajan kirjaus)	()	()	()	()	()
Työhöni sisältyy työtehtäviä, jotka eivät mielestäni kuulu työnkuvaani	()	()	()	()	()
Työskentelen yksin	()	()	()	()	()
Osallistun kokouksiin tai tapaamisiin	()	()	()	()	()



2.2 Miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat työtäsi? Valitse mielipidettäsi parhaiten kuvaava vastausvaihtoehto kussakin väittämässä.

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Voin tehdä paljon itsenäisiä päätöksiä työssäni	()	()	()	()	()
Minulla on paljon sananvaltaa omiin töihini	()	()	()	()	()
Minulla on hyvin vähän vapautta päättää, miten teen työni	()	()	()	()	()
Työni edellyttää minulta luovuutta	()	()	()	()	()
Työhöni kuuluu paljon samanlaisina toistuvia tehtäviä	()	()	()	()	()
Työni vaatii pitkälle kehittyneitä taitoja	()	()	()	()	()
Työni vaatii, että opin uusia asioita	()	()	()	()	()
Työssäni saan tehdä paljon erilaisia asioita	()	()	()	()	()
Minulla on mahdollisuus kehittää minulle ominaisia kykyjäni	()	()	()	()	()
Työni vaatii erittäin kovaa työntekoa	()	()	()	()	()
Minulta edellytetään kohtuutonta työmäärää	()	()	()	()	()



Minulla ei ole tarpeeksi aikaa saada töitäni tehdyksi () () () () ()

2.3 Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tuntemuksia tai ajatuksia? Valitse kutakin väittämää parhaiten kuvaava vastausvaihtoehto.

	En koskaan	Muutamman kerran vuodessa	Kerran kuussa	Muutamman kerran kuussa	Kerran viikossa	Muutamman kerran viikossa	Päivittäin
Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni	()	()	()	()	()	()	()
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	()	()	()	()	()	()	()
Olen innostunut työstäni	()	()	()	()	()	()	()
Työni inspiroi minua	()	()	()	()	()	()	()
Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä aloittaa työt	()	()	()	()	()	()	()
Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni	()	()	()	()	()	()	()
Olen ylpeä työstäni	()	()	()	()	()	()	()
Olen täysin uppoutunut työhöni	()	()	()	()	()	()	()
Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan	()	()	()	()	()	()	()

2.4 Arvioi nykyistä työmääräsi

Työmääräni on

- jatkuvasti liian suuri
- ajoittain liian suuri
- sopiva
- liian pieni
- en osaa sanoa

3 HYVINVOINTI JA PALAUTUMINEN

3.1 Kuinka monta päivää olet ollut sairaana poissa töistä viimeksi kuluneen puolen vuoden aikana? Mikäli et ole ollut lainkaan poissa, merkitse nolla (0).

päivien lukumäärä _____

3.2 Kuinka usein seuraavat väittämät pitävät paikkansa? Arvioi omaa tilannettasi edeltävän työkuukauden ajalta.

	3 tai useam- pana päivänä viikossa	1–2 päi- vänä vii- kossa	harvemmin kuin kerran viikossa	kerran kuu- kaudessa tai harvem- min
Miten palaudut työpäivän jäl- keen?				
Töiden jälkeen kotiin tullessa olen väsähtänyt, tehoton ja saamaton.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Levättyäni hetken töiden jälkeen olen taas hyvässä vedossa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Miten palaudut työpäivien välillä?				
Palaudun hyvin työpäivien välissä, en juuri edes mieti asiaa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aika työpäivien välillä ei tunnu riit- tävän kunnolliseen palautumiseen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Miten palautunut olet viikonlopun jälkeen?				
Oloni on levännyt työviikon alussa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Töihin lähtiessäni koen, että olisin kaivannut pidemmän vapaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.3 Onko sinulla ollut viimeisen kuukauden aikana pitkäaikaisesti tai toistuvasti

	kyllä	ei	en osaa sanoa
voimattomuutta tai väsymystä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
unettomuutta tai nukahtamisvaikeuksia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
muistin tai keskittymiskyvyn heikkenemistä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mielenkiinnon puutetta tai merkityksettömyyden tunnetta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ärtyisyyttä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.4 Arvioi kuinka usein onnistut irrottautumaan työstäsi?

	ei kos- kaan	har- voin	joskus/ tällöin	melko usein	usein/ aina
Onnistun irrottautumaan työs- täni hyvin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mietin kotonakin työasioita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4 TAUSTATIEDOT

4.1 Sukupuoli

- mies
 nainen

4.2 Syntymävuosi _____

4.3 Asuuko kotitaloudessasi muita henkilöitä? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Ei, asun yksin
 Puoliso tai avopuoliso
 Alle 7-vuotias lapsi tai lapsia
 7-18 -vuotias lapsi tai lapsia
 Aikuisia lapsia
 Muita

4.3.1 Miten puolisoasi suhtautuu työhön käyttämäsi aikaan?

- ei puolisoa
- erittäin kielteisesti
- melko kielteisesti
- ei kielteisesti eikä myönteisesti
- melko myönteisesti
- erittäin myönteisesti

4.3.2 Miten lapsesi suhtautuvat työhön käyttämäsi aikaan?

- ei lapsia
- erittäin kielteisesti
- melko kielteisesti
- ei kielteisesti eikä myönteisesti
- melko myönteisesti
- erittäin myönteisesti.

4.3.3 Ihmiset joutuvat yksityiselämässä ja työssä joskus vaikeasti yhteen sovitettavien vaatimusten kohteeksi.

Onko sinulla vaikeuksia keskittyä työhön yksityiselämäsi takia?

- ei juuri koskaan
- harvoin
- silloin tällöin
- melko usein.
- erittäin usein



4.3.4 Kuinka usein tunnet laiminlyöväsi yksityiselämäsi ansiotyön vuoksi?

- ei juuri koskaan
- harvoin
- silloin tällöin
- melko usein.
- erittäin usein

4.4 Mikä on nykyinen tai viimeisin ammattisi?

4.4.1 Onko sinulla alaisia?

- Ei
- Minulla ei ole alaisia, mutta tehtäviini kuuluu toisten työn johtamista ja tehtävien jakamista toisille työntekijöille.
- Kyllä

Jos vastasit edellä kyllä, niin kuinka monta henkilöä työskentelee välittömästi alaisuudessaasi? _____ henkilöä

Kuinka monta henkilöä työskentelee kaikkiaan alaisuudessaasi? _____ henkilöä

4.4.2 Kuinka monta vuotta olet

työskennellyt nykyisessä työpaikassasi? _____

ollut mukana työelämässä? _____

4.4.3 Millainen on nykyinen työsuhteesi?

- toistaiseksi sovittu
- määräaikainen projekti- tai hanketyö (tiettyyn päivämäärään asti sovittu)
- muu määräaikainen, tiettyyn päivämäärään asti sovittu työ
- en osaa sanoa

Oletko työssä XXXXXXXXXX?

- Ei
- Kyllä

Kyllä vastaukseen liittyvä "lopetussivu":

Kiitos, olet nyt vastannut kaikkiin kysymyksiin. Tässä voit antaa palautetta tai kirjoittaa vapaamuotoisia kommentteja.

Ei vastaukseen liittyvä "jatko"

5 Oletko tällä hetkellä

- työssä
- äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla
- pidemmällä sairauslomalla
- eläkkeellä
- opiskelija
- työtön
- jokin muu, mikä? _____

5.1 Mikä on ammattiasemasi?

- päätoiminen palkansaaja
- päätoiminen itsenäinen yrittäjä, freelancer
- muu, mikä _____

5.2 Missä seuraavista työskentelet

- yksityisessä yrityksessä
- kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa
- valtion palveluksessa tai valtion liikelaitoksessa
- järjestössä tai yhdistyksessä
- korkeakoulusektorilla
- muussa, missä? _____

5.3 Montako henkilöä on työnantajasi/yrityksesi palveluksessa koko organisaatiossa tai yhtiössä itsesi mukaan lukien?

- vain minä
- 2-9
- 10-29
- 30-99
- 100-249
- 250-499
- 500-999
- 1000 tai yli
- en osaa sanoa

Halutessasi voit kirjoittaa vapaamuotoisesti ajatuksiasi aiheeseen liittyen.

Digitalisaatio ja mobiiliteknologian kehitys ovat muuttaneet erityisesti asiantuntijoiden työtä. Asiantuntijat työskentelevät entistä joustavammin ja ovat tavoitettavissa laajemmin myös työajan ulkopuolella. Työaika seikoittuu vapaa-aikaan ja saattaa haitata palautumista ja unta. Yhtä aikaa tämän kehityksen kanssa työaikalakia ollaan uudistamassa, joten tarvitaan tietoa työaikojen ja hyvinvoinnin välisistä yhteyksistä asiantuntijatyötä tekeville. Tässä tutkimus- ja kehittämishankkeessa tavoitteena on tuottaa tietoa asiantuntijatyön työajoista ja palautumisesta työssä hyödyntämällä mobiilisovellusta ajankäytön arvioinnissa. Erityisesti tavoitteena on kuvata asiantuntijatyön työaikojen vaihtelua suhteessa yksilöllisiin ja työhön liittyviin taustatekijöihin, tutkia työaikoihin ja palautumiseen vaikuttavia yksilöllisiä tekijöitä, sekä selvittää asiantuntijatyön ajankäytön yhteyttä hyvinvointiin ja palautumiseen.



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Työterveyslaitos
Arbetshälsoinstitutet
Finnish Institute of Occupational Health

PL 40, 00032 Työterveyslaitos

www.ttl.fi

ISBN 978-952-261-791-0 (nid.)
ISBN 978-952-261-790-3 (PDF)

