

Työterveyslaitos

Naisten terveys-webinaarisarja
11.09.2026

Osa 2: Keski-ikäiset naiset –
kuormituksen kasautuminen ja
terveysturvallisuus

Johtava tutkija Johanna Kausto

johanna.kausto@ttl.fi

80 VUOTTA
HYVINVOINTIA
TYÖSTÄ

Osa 2: Keski-ikäiset naiset – kuormituksen kasautuminen ja terveysturvallisuus 11.9.2026

Keski-ikäisten erityispiirteet: Vaihdevuodet ja työ - Johanna Kausto

Hoivavastuut ja ”kaksinkertainen kuormitus” - **Eija Haukka**

Keski-ikäisten naisten asema perheen ja työn ristipaineissa

Ikääntyvien vanhempien ja lasten tukeminen

Hoivavastuun näkymätön vaikutus työkykyyn

Pitkäkestoisen kuormituksen seuraukset - **Eija Haukka**

Tuki- ja liikuntaelinoireiden kehitys vuosien aikana

Krooninen stressi ja mielenterveyden haasteet

Vuorotyön vaikutukset keski-ikäisessä - Päivi Vanttola

Terveysriskien nousu työuran keskivaiheilla

Uni ja palautuminen keski-ikäisessä

Suosittelut työaikajärjestelyt



Vaihdevuodet ja työ - Miksi aihe on tärkeä?

Ikääntyvät naiset muodostavat kasvavan osan työvoimasta

- EU:ssa 55–64-vuotiaiden naisten työllisyysaste oli vuonna 2024 59 %
- Suomessa:
 - 45–54-vuotiaista naisista työssä 84 %
 - 55–64-vuotiaista naisista työssä 73 %
- Vaihdevuodet alkavat tavallisesti 50–51 vuoden iässä
- Varhaiset vaihdevuodet voivat alkaa jo 40–44-vuotiaana

Johtopäätös: Suuri osa naisista käy vaihdevuodet läpi työuransa aikana

Vaihdevuosisia elävien naisten tuentarve työelämässä on tunnistettu

- Aihe on herättänyt yhteiskunnallista keskustelua. Joissakin maissa on laadittu vaihdevuosiin liittyviä ohjeistuksia työnantajille ja työntekijöille.
- Suomessa aihe on noussut yleiseen keskusteluun vasta aivan viime vuosina.
- Vaihdevuodet ja työ(kyky) on ollut Suomessa ja kansainvälisestikin hyvin alitutkittu ja aliresursoitu teema. Viime vuosina aihe on herättänyt jonkin verran enemmän mielenkiintoa myös tutkimusaiheena.



Vaihdevuodet ja työ - Mahdollisia haasteita

Oireet voivat haastaa työkykyä

Kuumat aallot
Unihäiriöt
Mielialavaihtelut
Väsymys
Keskittymisvaikeudet



Nivelkivut
Lihaskivut
Yleinen uupumus



Heikentynyt työteho
Vaikeudet tehtävien hallinnassa
Lisääntynyt kuormittuneisuus
Fyysisesti kuormittavan työn
vaikeutuminen
Palautumisen heikkeneminen



Vaihdevuodet ja työ -
Mitä tutkimustulokset
kertovat toistaiseksi?

Ensimmäisiä havaintoja _1

- Vaikeista vaihdevuosioireista kärsivillä naisilla voi olla vähäisiä oireita kokeviin verrattuna suurempi riski poistua työelämästä (OR 1.43 CI 1.11–1.84) (Evandrou et al. 2021)
- Varhaisempi vaihdevuosisiirtymä (46-v.) yhteydessä huonommaksi koettuun työkykyyn (OR 1.41 CI 1.06–1.87), vähäisempään työssä osallistumiseen (työkyvyttömyyspäivät IRR 1.09 CI 1.07–1.11; työttömyyspäivät IRR 1.16 CI 1.14–1.18), suurempaan työkyvyttömyyseläkkeen riskiin (HR 1.72 CI 1.02–2.91) (Saarinen et al. 2024)
- Varhainen menopaussi (alle 45 v): pienempi todennäköisyys joustaviin työjärjestelyihin (osa-aikatyö tai itsensä työllistäminen) verrattuna kokopäivätyöhön (RRR 0.70; 95 % CI 0.51–0.97) (Peycheva et al. 2026)

Varhainen menopaussi ei näyttänyt lisäävän työmarkkinoilta poistumisen todennäköisyyttä verrattuna työssä pysymiseen (RRR 0.95; 95 % CI 0.62–1.41)

Kirurginen menopaussi verrattuna luonnolliseen menopaussiin liittyi suurempaan työmarkkinoilta poistumisen riskiin (RRR 1.45; 95 % CI 1.01–2.32). Riski oli erityisen suuri naisilla, jotka olivat vähintään 45-vuotiaita leikkaushetkellä (RRR 1.50; 95 % CI 0.94–2.38) (Peycheva et al. 2026)

Ensimmäisiä havaintoja _2

Miltä saatavissa olevien katsausten perusteella näyttää?

- Systemaattinen katsaus (Clevis et al. 2025): 24 poikkileikkaustutkimusta, 5 pitkittäistutkimusta. Oireet yhteydessä työn tuottavuuden laskuun (töistä poissaolo, presenteeismi, työkyky). Vasomotoriset menopaussoireet yhteydessä töistä poissaoloon. Näyttö kaikkiaan riittämätöntä.
- Systemaattinen katsaus (Taylor et al. 2025): 9 poikkileikkaustutkimusta, 1 prospektiivinen tutkimus. Menopausstatuksen ja -oireiden yhteys työkykyyn ja työssä selviytymiseen (erilaisia vastemuuttujia). Menopausstatus yksin ei yhteyttä; näyttö oireiden yhteydestä vasteisiin vielä riittämätöntä.
- Ns. narratiivisten ja kartoittavien (scoping) katsausten (Dennis & Hobson 2023; Taniskidi et al. 2025; Howe et al. 2023) mukaan näyttö työpaikkainterventioiden tuloksellisuudesta puuttuu.

Nykyinen näyttö on vielä rajallista. Suurin osa tutkimuksista on poikkileikkausaineistossa tehtyjä, jolloin ei saada tietoa syyseuraussuhteista. Kaikkiaan tutkimustietoa vielä niin vähän, että näytönasteeltaan parasta katsaustietoa ei vielä saatavissa. Interventiotutkimusta tarvitaan lisää. Laadullista tutkimusta tarvitaan lisää.

Vaihdevuodet kokemuksena

Vaihdevuosikokemuksiin yhteydessä olevia tekijöitä:

- Yksilölliset tekijät
- Työympäristö
- Sosiaalinen tuki
- Kulttuuriset asenteet

Haasteita:

- Aiheen arkaluonteisuus
- Stigma ja vähäinen tietoisuus
- Vaihdevuosien näkymättömyys työelämässä



Mistä emme vielä tiedä riittävästi

- Syyseuraussuhteista. Laadukkaita pitkittäistutkimuksia tarvitaan lisää => Voidaan puhua syy-seuraussuhteista / vaikutuksista.
- Oireiden ja työolosuhteiden yhteisvaikutuksista
- Kulttuuristen ja sosiaalisten tekijöiden merkityksestä
- Eri ammattiryhmien välisistä eroista
- Työpaikkainterventioiden tuloksellisuudesta
- Vaihdevuosista kokemuksena



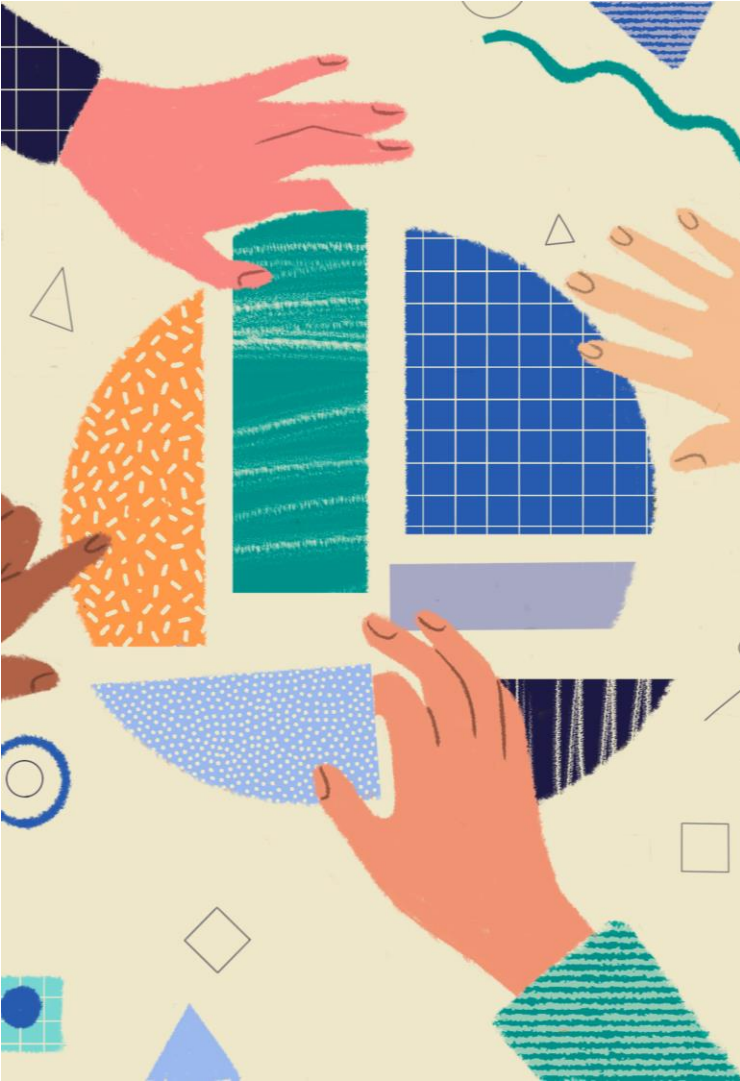
Vaihdevuodet ja työ -
Työterveyshuollon rooli? 
Työpaikan rooli? 

Työterveyshuolto

- Keskeinen rooli vaihdevuosi-ikäisten työkyvyn tukemisessa työntekijän, työpaikan ja muun terveydenhuollon rajapinnassa
- Tavoitteena ei ole medikalisoida normaalia elämänvaihetta, vaan tunnistaa tilanteet, joissa oireet heikentävät työkykyä ja löytää keinoja työn jatkamisen tukemiseksi
- Painopiste yksittäisten oireiden hoitamisesta työkykyä tukevaan yhteistyöhön.

AI MODIFIED

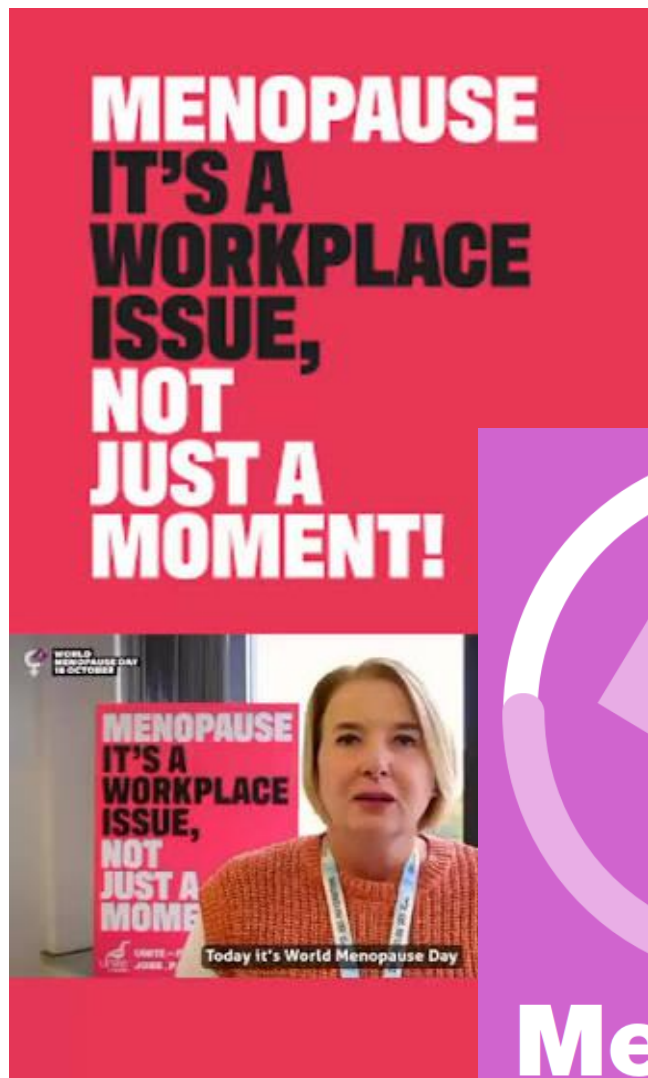




Työterveyslaitos

Työpaikka

- Avointa keskustelua, toimivia työjärjestelyjä, esihenkilöiden osaamisen vahvistamista ja yhteisiä toimintamalleja.
- Työnantaja voi tukea työterveyshuoltoa tekemällä yhteistyöstä suunnitelmallista ja tuomalla työpaikan olosuhteet, kuormitustekijät ja kehittämistarpeet näkyviksi.
- Vaihdevuosi-ikäisten työntekijöiden tukeminen ei ole pelkästään työterveyshuollon tehtävä, vaan yhteinen vastuu.



Menopause

The menopause is a workplace issue:
guidance and model policy



The Fire Brigades Union, with the assistance of the National Women's Committee and the Institute of Occupational Medicine, have developed this good practice guide to give assistance to representatives and officials who may need to provide advice to women members.

The document details the way members can be helped in the workplace; although it should be recognised that this is a very personal experience and different levels of support may be needed. As a result of this, the menopause is an issue that is not often talked about publicly but, with women making up 47% of the general working population, there is a need to better understand the process and any possible implications on health and work. Recent research has identified that most women have some or no difficulties working through this transition period; however 5% of women report having severe difficulties.

Further information can be sought from the organisations listed at the end of the guide and members should contact a representative of the Fire Brigades Union for advice.

What is the Menopause?

The menopause is a natural part of the ageing process and the term menopause is the point at which menstruation stops. As with many processes related to ageing, there is not a fixed point at which menopause occurs but, on average in the UK, the age is 52 years (with a usual range of between 45 and 55 years). The onset of the peri-menopause, the period before menopause, is associated with symptoms including hot flushes (or flashes), menstrual irregularities, night sweats, sleep disturbances, irritability and skin irritation. In some women these symptoms also continue after the menopause and for others these symptoms may not occur at all. It is estimated that this period of change can last from 4 to 8 years.

The menopause occurs in all women and begins when the ovaries spontaneously fail to produce the hormones oestrogen and progesterone. The resulting low and changing levels of hormones, particularly oestrogen, are thought to be the cause of menopausal symptoms in many women. These symptoms include the following:

- Hot flushes or flashes;
- Night sweats;
- Sleep disturbances;
- Fatigue;
- Poor concentration and memory;
- Weight gain;
- Irritability;
- Mood disturbances;
- Skin dryness;
- Increased risk of osteoporosis post menopause;
- Increased risk of cardiovascular disease.

Not every woman will experience all of these symptoms and they may not occur continuously through the peri-menopause and post-menopausal period.



What can employers do?

Employers have a responsibility to ensure the health, safety and welfare of their employees and they are required to carry out risk assessments under the Health and Safety Management Regulations, which should include any special risks for women going through the menopause.

They also have a duty not to discriminate under the 2010 Equalities Act. As such, women should be able to expect support and assistance during what is, for some, a difficult time.

Fire and Rescue Services (FRS) should ensure that all managers have been trained to be aware of how the menopause can affect work and what adjustments may be necessary to support women who are experiencing the menopause. In relation to symptoms, night sweats may disrupt sleeping therefore advising members on sleep management is key. Ensuring members know where help and information is available and ensuring members consult their own GP to ensure health symptoms are not due to any other underlying causes.

FRS's can ensure that, as part of a wider occupational health awareness campaign, issues such as the menopause are highlighted so that all employees know that the employer has a positive attitude to the issue, and that it is not something that women should feel embarrassed about. All women should be given information of how they can get support for any issues that arise as a result of the menopause.

Because of the way that society treats the menopause, many women will feel uncomfortable going to their line manager, especially if it is a man, and other options should be available such as Occupational Health, Trade Union Representatives and Equalities Representatives. Guidance on how to deal with the menopause should be freely available in the workplace. The Service Intranet, if one is available, should have information



Guidance on
menopause
and the
workplace





Fig. 1. Menopause global overview.

Vaihdevuosisoireet ja työelämä

Vaihdevuodet ja työkyky

- Hoitamattomana vaihdevuosisoireet ovat yhteydessä heikentyneeseen työkykyyn ja voivat lisätä sairauspoissaoloriskiä ja aiheuttaa kustannuksia [56](#).
- Yli kolme neljäsosaa vaihdevuosisoireisista naisista kokee vaikeuksia työn vaatimuksista selviämisessä. Vaikeista vaihdevuosisoireista kärsivillä naisilla on yli 8-kertainen työkyvyn heikkenemisen riski [57](#).
 - Vasomotoriset oireet ovat monien tutkimusten mukaan yhteydessä heikentyneeseen tuottavuuteen, työkykyyn ja työtyytyväisyyteen, mutta on myös tutkimuksia, joissa yhteyttä ei ole havaittu [58](#), [59](#).
 - Psykologiset oireet ja muut somaattiset oireet voivat vaikuttaa työntekoon jopa vasomotorisia oireita enemmän [58](#).
- Varhain alkavat vaihdevuodet ovat yhteydessä heikompaan työkykyyn [60](#):
 - Vaihdevuosiin siirtyneillä oli 9 % eli 6 päivää enemmän työkyvyttömyyspäiviä kahden vuoden seurannassa. Heillä oli myös 16 % eli 11 päivää enemmän työttömyyspäiviä.
 - Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi noin 6 % ja verrokeista 3 % seitsemän vuoden seurannassa. Työkyvyttömyyseläkkeen riski oli lähes 2-kertainen.
- Vaihdevuosisoireiden hoito parantaa työkykyä [61](#).

Työterveyshuollon ja työnantajan rooli

- Työterveyshuollon yksilöön kohdistuvassa toiminnassa on oleellista vaihdevuosisoireiden tunnistaminen sekä ohjaus hoitoon tai oireiden hoitaminen työterveyshuollossa.
 - Yötyötä tekevien terveystarkastuksissa univaikeuksien yhteydessä on hyvä tunnistaa mahdollinen vaihdevuosisoireilu.
 - Työuupumuksen taustalla voi olla vaihdevuosisoireilu.
 - Tuki- ja liikuntaelinaivoissakin voi olla taustalla vaihdevuosiin liittyvää oiretta [62](#).
 - Kun työterveyshuollon asiakkaalla todetaan erikoissairaanhoidon kuulumaton terveysongelma, jonka hoitamista työterveyshuollon sopimus ei kata, asiakas ohjataan perusterveydenhuoltoon (ks. Hyvä käytäntö -konsensussuositus Työkykyä yhteistyöllä: Työterveyshuollon ja muiden sote-toimijoiden yhteistyö hyvinvointialueella [4](#), [63](#)).
- Työnantajien tulee taata terveellinen ja turvallinen sekä syrjimätön työpaikka kaikille työntekijöille [64](#), [58](#):
 - Työtä ja työolosuhteita tulee tarpeen mukaan kohtuullisesti mukauttaa.
 - Työnantaja voi parhaiten tukea vaihdevuosissa olevia työntekijöitä huomioimalla yleisesti työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin monimuotoisuuden, lisäämällä työnjohdon tietoisuutta sekä antamalla mahdollisuuden työn muokkaamiseen.
 - Liikuntaa ja fyysistä toimintakykyä kannattaa tukea [65](#).

Vaihdevuodet. Käypä hoito -suositus. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin, Suomen Gynekologiyhdistys ry:n ja Suomen Menopausitutkimusseura ry:n asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim, 2025



Vaihdevuodet ja työ - Ydinviesti



- Työelämän, työterveyshuollon ja tutkimuksen yhteinen haaste
- ”Uusi” työelämän tutkimus- ja kehittämiskohde
- Ikääntyvä työvoima lisää aiheen merkitystä
- Vaihdevuosisoireilla voi olla vaikutuksia työkykyyn ja työssä jatkamiseen
- Tutkimusnäyttö on vielä riittämätöntä
- Tarvitaan monitieteistä tutkimusta ja näyttöön perustuvia toimintamalleja
- Painopiste yksittäisten oireiden hoitamisesta työkykyä tukevaan yhteistyöhön

Työterveyslaitos

Kiitos

HYVÄÄ
TYÖPÄIVÄÄ!

Lisää asiaa työelämästä? Seuraa Työterveyslaitosta somessa ja vieraile verkkosivuillamme ttl.fi. Muista myös tilata uutiskirjeemme!



Lähde: Kausto J. Menopause in working life. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. 2025;51(6):455-7.

Työterveyslaitos

Kun työ ja hoiva kuormittavat yhtä aikaa



Naisten terveys webinaarisarja, osa 2: Keski-ikäiset naiset
– kuormituksen kasautuminen ja terveysturvallisuus

Eija Haukka, FT, dos., erikoistutkija

Naisten hoivavastuu näkyy monella tasolla

- Naiset tekevät miehiä enemmän epävirallista palkatonta hoiva- ja huolenpitotyötä
 - Lastenhoito, ikääntyvien vanhempien, puolison ja muiden läheisten auttaminen
- Naiset kantavat keskimäärin suuremman vastuun näkymättömästä työstä
 - Arjen koordinointi ja vastuunkanto, asioiden muistaminen ja ennakointi, aikataulujen yhteensovittaminen, ajanvarausten, hoitokäyntien ja palvelujen koordinointi
 - Emotionaalinen tuki ja huolenpito; kuunteleminen, kannustaminen, yhteydenpito, läheisten hyvinvoinnista ja pärjäämisestä huolehtiminen
- Viralliset omaishoitajat ovat pääosin naisia
 - Sopimus omaishoitajuudesta hyvinvointialueen kanssa, oikeus hoitopalkkioon, vapaapäiviin ja muihin tukiin
 - Vuonna 2024 noin 32 % sopimusomaishoitajista oli työssäkäyviä, joten omaishoitajuus ja palkkatyö voivat kulkea rinnakkain

Hoivavastuu korostuu erityisesti 45-64 -vuotiailla naisilla

- Keski-iässä hoivavastuu voi kohdistua samanaikaisesti kahteen sukupolveen: omiin lapsiin ja ikääntyviin vanhempiin
- Sandwich generation, ”Voileipäsukupolvi”, ”Puristussukupolvi”
- Double burden, kaksoistaakka tarkoittaa palkkatyön ja hoivavastuiden samanaikaista kuormitusta

Huolehditko sekä iäkkäistä vanhemmista että lapsistasi? ”Rooli, jonka naiset herkästi ottavat itselleen”



Kodin kuvalehti 8.11.2017

Yksinhuoltaja Salina, 45, hoitaa kolmivuorotyön, erityislapsen, isoäidin ja neljä koiraa – ”Minulla on jatkuvasti huono omatunto”

TEKSTI HANNA JENSEN KUVAT LIISA TAKALA 8.11.2017 klo 15:56



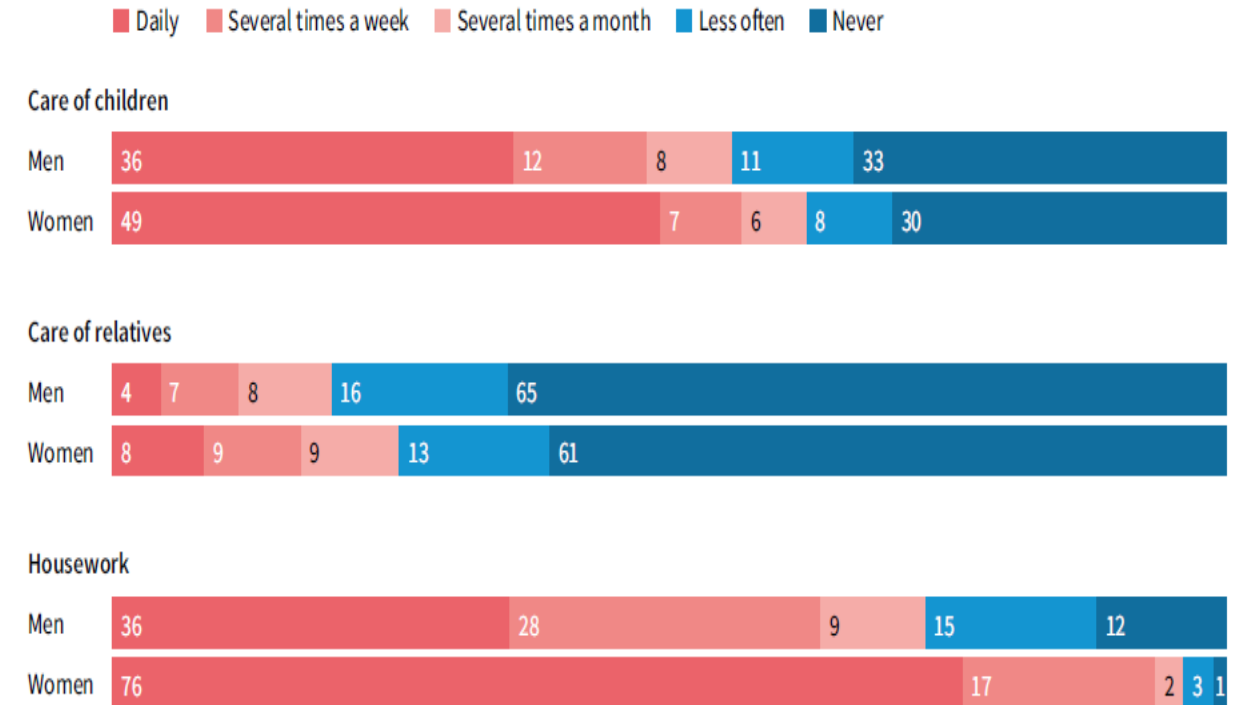
Hämäläinen & Tanskanen 2021, Eurocarers (2021), Rocard & Llana-Nozal (2022)

Palkaton hoiva- ja kotityö kasautuu naisille Euroopassa

Naisista

- 49 % hoitaa päivittäin lapsia (miehistä 36 %)
- 17 % hoitaa omaisia päivittäin tai useita kertoja viikossa (miehistä 11%)
- 76 % tekee kotitöitä päivittäin (miehistä 36 %)

Figure 122: Frequency of unpaid work activities in the EU by gender (%)



Eurofound 2026

Suomalaiset naiset käyttävät palkattomaan hoiva- ja kotityöhön noin 40 % enemmän aikaa kuin miehet

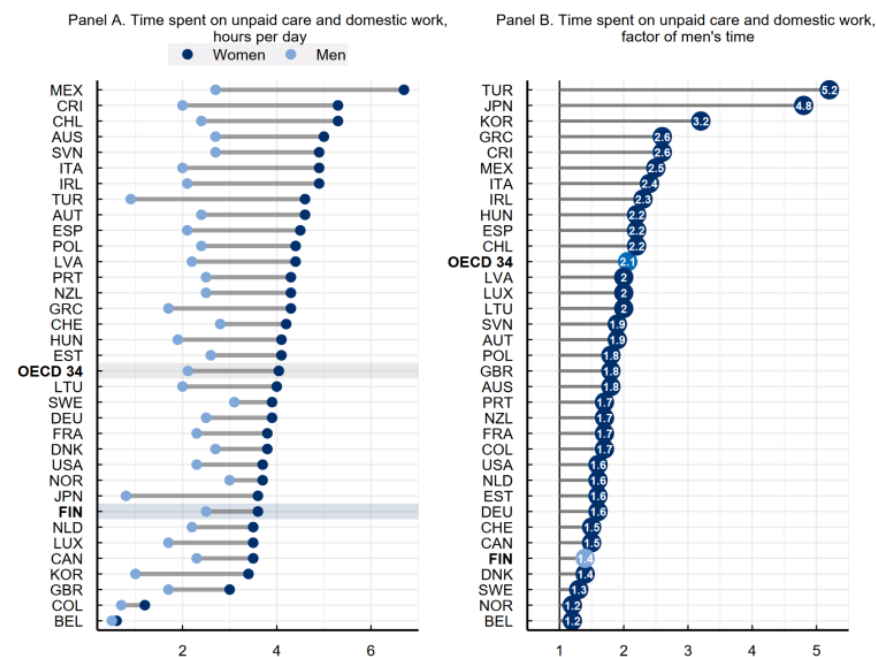
OECD-maiden vertailu vuonna 2023
(tai uusin saatavilla oleva vuosi)

Havainnot:

- Naiset käyttävät enemmän aikaa kuin miehet kaikissa OECD-maissa
- Suomessa naiset käyttävät keskimäärin 1.4-kertaa (n. 40%) enemmän aikaa kuin miehet.
 - Naiset keskimäärin 3,6 h/pv
 - Miehet 2,5 h/pv
- Palkattoman työn epätasainen jakautuminen voi lisätä naisten kokonaiskuormitusta ja vaikuttaa työssä jaksamiseen sekä työuriin

Figure 21. Although the gender gap in unpaid work is one of the smallest across OECD countries, Finnish women still spend 1.4 times more time on unpaid labour than men

Time spent on unpaid care and domestic work by sex, 2023 or latest available



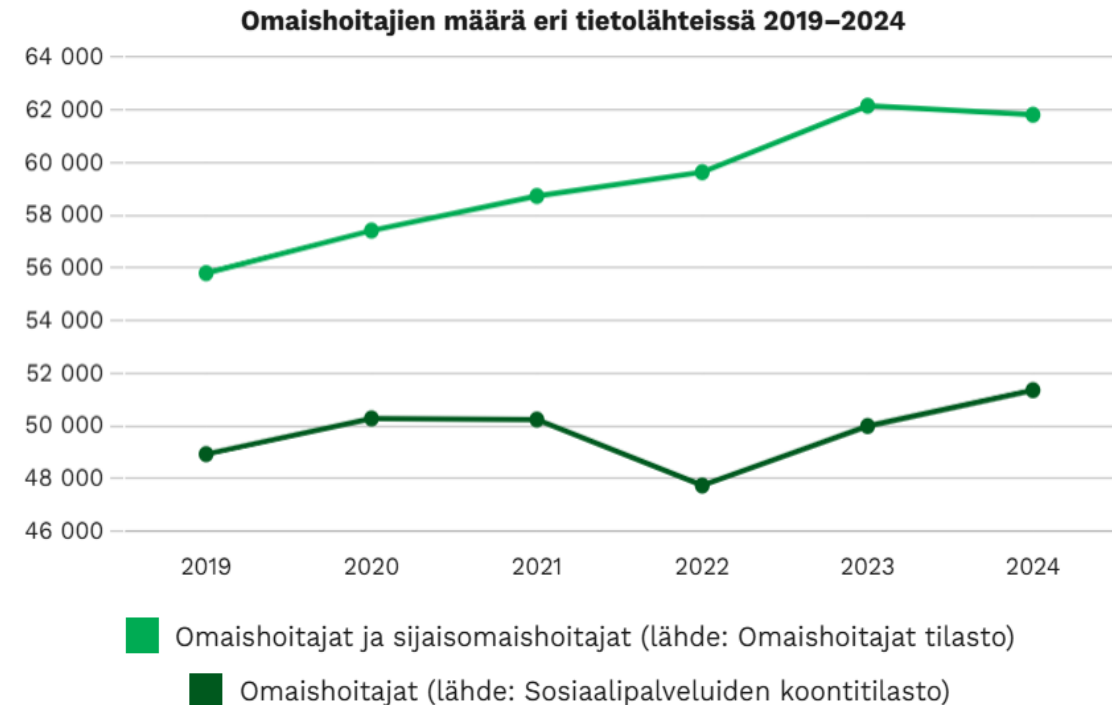
Note: Data does not refer to middle-aged adults specifically but is rather drawn from time-use surveys with exact age bands and reference periods varying across countries. The OECD average excludes Czechia, Iceland, Israel and the Slovak Republic due to missing data. Source: OECD Data Explorer, "OECD Gender, Institutions and Development Database", <https://data-explorer.oecd.org/s/3m3>

Chalmers K & Fleischer L, 2026.

Sopimusomaishoitajien* määrä kasvoi noin 11 % vuosina 2019-2024

- Kansallisen tulorekisterin mukaan Suomessa toimi vuonna 2024 omaishoitajina 62 000 henkilöä, joilla oli omaishoitosopimus
 - Heistä 70 % oli naisia.
- Sopimusomaishoitajien lisäksi arviolta yli miljoona aikuista auttaa säännöllisesti läheisiään selviytymään kotona

*Omaishoitajiksi on laskettu henkilöt, joilla on omaishoitosopimus ja joille on maksettu omaishoidon hoitopalkkiota. Omaishoitajiksi on tilastoitu myös sijaisomaishoitajat.



THL <https://thl.fi/data-ja-tilastot/iakkaiden-palvelut/omaishoito>, Pietilä 2024



Hoivavastuun
yhteydet terveyteen
ja työkykyyn

Kasautuva kuormitus



Työolot voivat joko suojata tai kuormittaa hoivavastuuta kantavia työntekijöitä

- Hyvä vaikutusmahdollisuus työaikoihin, työn joustavuus, hyvä työn ja muun elämän tasapaino, sekä työyhteisön sosiaalinen tuki voivat edistää terveyttä ja hyvinvointia
- Sen sijaan työn kuormittavuus yhdessä hoivavastuun kanssa voi lisätä esim. sairauspoissaoloja



Tutkimusnäyttö hoivavastuun yhteyksistä terveyteen ja työkykyyn

- Vahvin yhteys liittyy pitkäaikaiseen stressiin, psyykkiseen kuormittuneisuuteen, masennusoireisiin, masennuksesta johtuviin työkyvyttömyyseläkkeisiin, unihäiriöihin, tuki- ja liikuntaelinperäisiin oireisiin ja kipuihin
- Hoivavastuu voi olla yhteydessä myös sairauspoissaoloihin, työuriin ja ansiotuloihin
- Puristussukupolven kuuluvat henkilöt voivat olla erityisessä riskissä useiden samanaikaisten hoivavastuiden vuoksi
- Tutkimusnäyttö perustuu pitkälti poikkileikkaustutkimuksiin, jotka eivät kerro syy-seuraussuhteista

Ervasti & Mikkola 2026, Lacey ym. 2024, Janson ym. 2022

Työn ja perheen yhteensovittamisen ristiriidat – masennusperusteiset sairauspoissaolot

RESEARCH

Open Access

Work-family conflicts and long-term medically certified sickness absence due to mental disorders – a follow-up study of female municipal employees



Leena Kaila-Kangas^{1*}, Eija Haukka¹, Tea Lallukka², Ossi Rahkonen², Salla Toppinen-Tanner¹ and Päivi Leino-Arjas¹

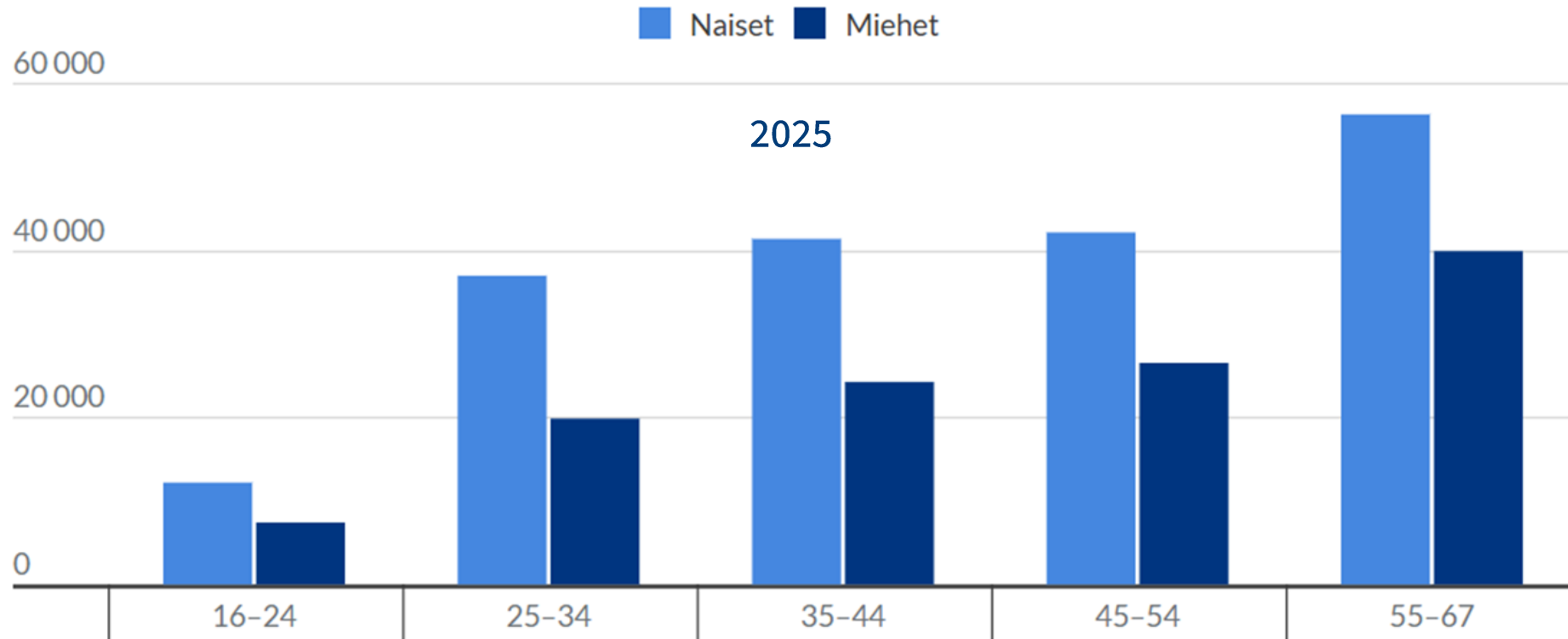
- Aineisto Helsinki Health Study (Helsingin kaupungin työntekijät)
- Kokoaikatyössä vuonna 2001-2002 olleet 40-55 –vuotiaat naiset (n=2386)
- Kyselytiedot yhdistettiin Kelan rekisteritietoihin sairauspoissaoloista (≥ 12 kalenteripäivää) ja niiden ilmaantuvuutta tutkittiin 7 vuoden seurantajaksolla (2004-2010)
 - Sekä työ-perhe konfliktit (HR 1.6; 1.3-2.2), että
 - Perhe-työ konfliktit (HR 1.4; 1.0-2.0) lisäsivät todennäköisyyttä pitkiin sairauspoissaoloihin masennuksen vuoksi

Kun huomioitiin ikä, siviilisäätty, koulutus, lasten lukumäärä, työaikamuoto, työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus, ja koettu terveys

Kaila-Kangas L, ym. 2023, Helsinki Health Study; <https://www.helsinki.fi/fi/tutkimusryhmat/helsinki-health-study/tietoa-tutkimuksesta>

Naisilla on enemmän sairauspäivärahalla korvattuja pitkiä (yli 10 päivää) sairauspoissaoloja kuin miehillä

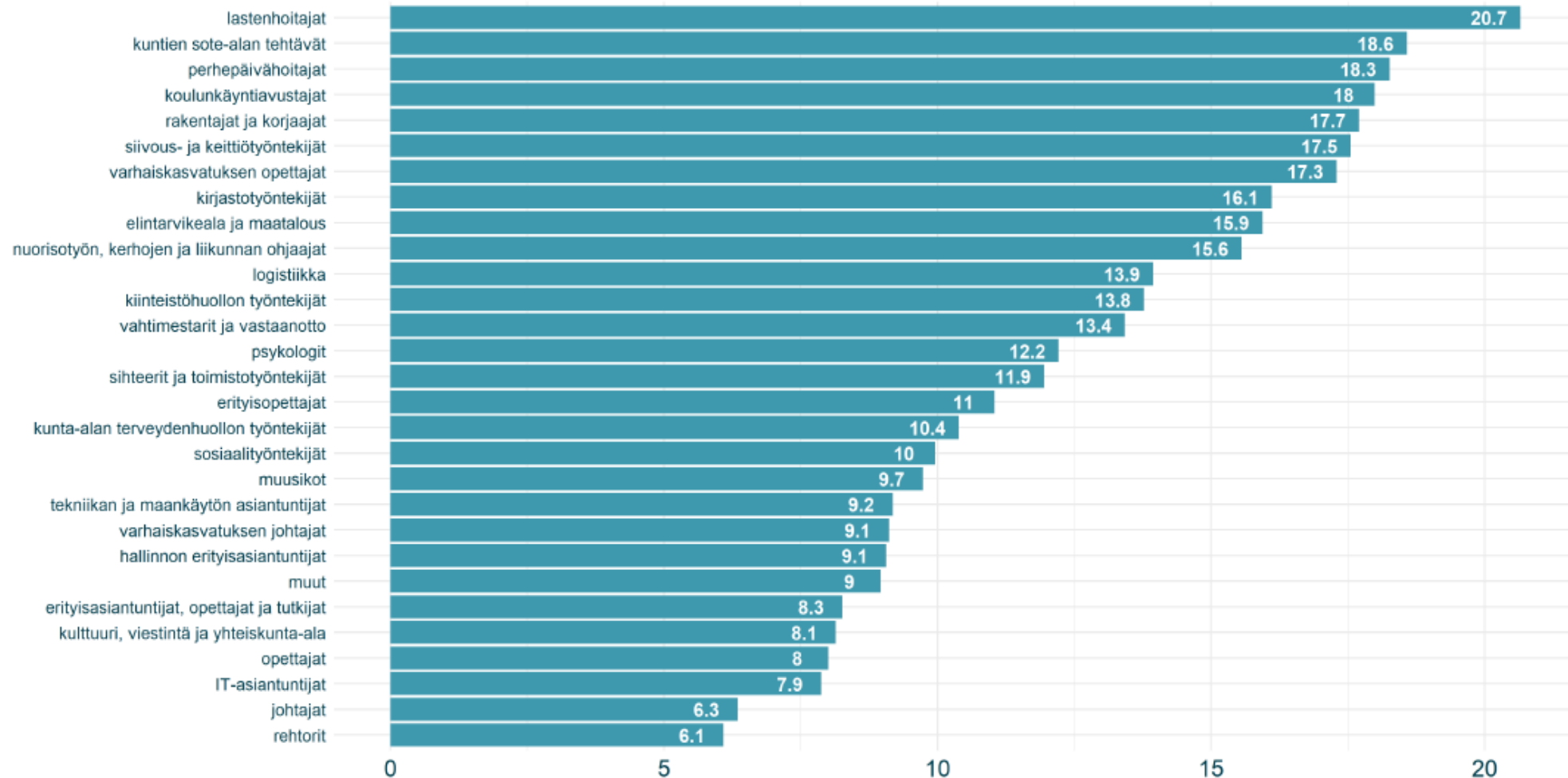
- Naisia on päivärahan saajissa 62 %, miehiä 38 %
- Naisia on saajissa enemmän kaikissa ikäryhmissä



Kela. <https://tietotarjotin.fi/tietopaketti/2699253/tietopaketti-sairauspoissaolot-ja-sairauspaivaraha>

Sairauspoissaolopäivien keskiarvo kunta-alan eri ammateissa vuoden 2025 lopussa

Vuoden lopun tilanne kunta-alalla työsuhteessa olevista



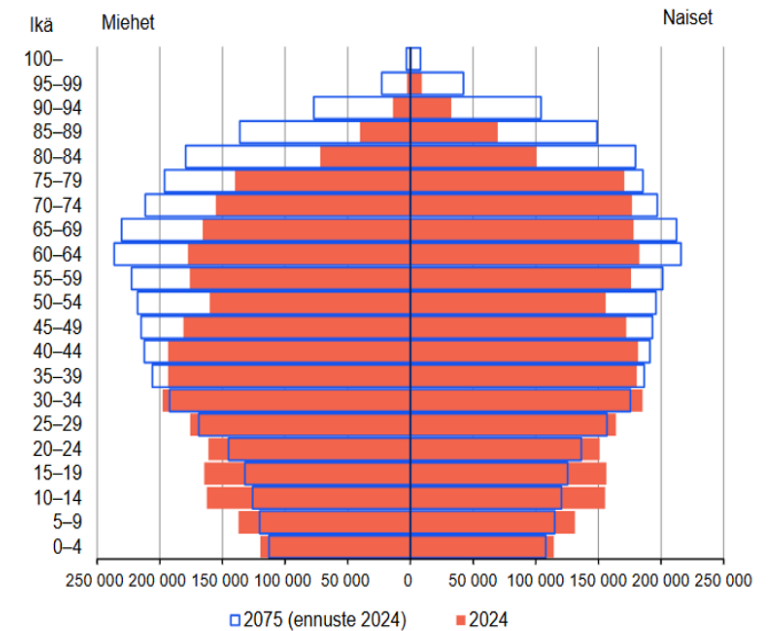
11



Väestön ikääntyminen lisää hoivan tarvetta samalla, kun potentiaalisten hoivaajien määrä vähenee

- Hoivavastuu kasvaa työikäisessä väestössä
- Myös hoivavastuuta kantavat työntekijät ikääntyvät samaan aikaan, kun hoivan tarve kasvaa
- Työpaikat, työterveyshuolto ja päätöksentekijät tarvitsevat lisää tutkimustietoa tekijöistä, joilla voidaan tukea hoivavastuuta kantavien työntekijöiden terveyttä, työkykyä ja työssä jatkamista

Väestön ikärakenne 31.12.2024 ja väestöennuste 2075



Lähteet: Tilastokeskus.

https://stat.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html



Tukea työpaikoille

Interventiotutkimukset työn ja perheen yhteensovittamisen edistämiseksi

- Systemaattinen katsaus työpaikkatason toimenpiteistä työn ja muun elämän yhteensovittamisen tukemisesta työuran eri vaiheissa (Ropponen ym. 2016)
 - Katsauksessa mukana 11 tutkimusta (5 RCT tutkimusta, 3 kokeellista tutkimusta, 2 pitkittäistutkimusta, 1 interventiota sisältänyt paneelitutkimus)
 - Työaikajärjestelyt, lastenhoitopalvelut, sekä työntekijöiden henkilökohtaisten voimavarojen kehittämiseen tähtäävät koulutukset edistivät yhteensovittamista
- Satunnaistetut tutkimukset työaikajoustoista ja esihenkilöiden perhemyönteistä tukea vahvistavista työpaikkainterventioista (Crain ym. 2019; Marino ym. 2016)
 - Vähensivät työ-perheristiriitaa
 - Paransivat työntekijöiden unen laatua ja määrää, palautumista ja hyvinvointia (Marino ym. 2016; Crain ym. 2019)

Ropponen ym. 2016, Crain ym. 2019, Marino ym. 2016.

Työn ja perheen yhteensovittamisen työkalu työpaikalle

KENELLE



Johdolle, henkilöstöhallinnolle, esihenkilöille, vastuullisuuden, työhyvinvoinnin ja työsuojelun asiantuntijoille, luottamusedustajille ja -valtuutetuille sekä tasa-arvoryhmän jäsenille

SISÄLTÖ



Kysymykset (36 kpl) perheystävällisyyden nykytilan selvittämiseksi (5 osa-aluetta)
Vastauksiin perustuva palauteraportti
Viisi keinokorttia kehittämistyön tueksi

KESTO



Kyselyyn vastaaminen vie noin 15–20 minuuttia
Lisäksi tulee varata aikaa palauteraportin ja keinokorttien läpikäyntiin sekä kehittämistyöhön

TULOS



Paljon kehitettävää
Jonkin verran kehitettävää
Kunnossa

Liikennevalo-arvio nykytilasta osa-alueittain
Palaute kehittämisen kohteista sekä keinoja perheystävällisyyden kehittämiseksi

HYÖTY



Työkalun perusteella työpaikalla toteutettavat perheystävällisyyttä edistävät kehittämistoimet hyödyttävät koko henkilöstöä
Työkalu antaa tukea perheystävällisyyden sisällyttämiseksi työpaikan tasa-arvo-suunnitelmaan.

Keinokortit kehittämistyön tueksi

- Käytännönläheisiä esimerkkejä keinoista perheystävällisyyden edistämiseksi ja käytäntöjen kehittämiseksi työpaikalla

TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISEN
TYÖKALU TYÖPAIKOILLE

Työterveyslaitos

Työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt

Tavoite

Edistää tasa-arvoa ja perheystävällisyyttä työpaikalla sekä ottaa käyttöön työn ja perheen yhteensovittamista edistäviä käytäntöjä.

Miksi?

Työn ja perheen yhteensovittaminen sekä perheystävällisyyden edistäminen on osa työpaikan henkilöstö- ja toimintastrategiaa, vastuullisuutta ja monimuotoisuuden johtamista.

Perhemyönteinen kulttuuri ja perheystävälliset käytännöt työpaikoilla lisäävät työntekijöiden hyvinvointia, tyytyväisyyttä ja sitoutumista, työpaikan vetovoimaa ja myönteistä työnantajamielikuvaa. Toimintakulttuuriltaan ja arvoiltaan näkyvästi perheystävällinen työpaikka, jossa on käytössä työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjä, voi olla merkittävässä roolissa myös perheen tai työntekijän pohtiessa muuttoa uudelle paikkakunnalle.

Lakisääteisten perhevapaiden lisäksi työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt sekä muut perheystävälliset käytännöt koskevat kaikkia työntekijöitä.

Perhe voi tarkoittaa eri ihmisille esimerkiksi lapsia, puolisoa tai kumppania, ikääntyviä vanhempia ja läheisiä, muita sukulaisia tai lemmikkieläimiä.

➔ Mitä perheystävällisyys tarkoittaa teidän työpaikallanne?

TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISEN
TYÖKALU TYÖPAIKOILLE

Työterveyslaitos

Eri perhemuodot ja -tilanteet huomioivat käytännöt

Tavoite

Tunnistaa eri perhemuodot ja erilaisten perhetilanteiden tarpeet, edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaista kohtelua sekä laatia käytännöt eri perhemuotojen ja -tilanteiden huomioon ottamiseksi perheystävällisellä työpaikalla.

Miksi?

Perhemuotoja on erilaisia. Siten myös eri perhetilanteissa tuen tarpeet ovat erityyppisiä ja erilaisille joustoille on tarvetta. Perheystävällinen työpaikka huomioi erilaiset perhemuodot ja arvostaa perheiden moninaisuutta. Työpaikan avoin ilmapiiri kannustaa perheiden monimuotoisuudesta puhumiseen.

Suomessa useampi kuin joka kolmas lapsiperheistä on jollain tavalla monimuotoinen ja poikkeaa perinteisesti oletetusta perhemuodosta. Erilaisiin perhetilanteisiin ja jouston tarpeisiin kannattaa varautua jo etukäteen, vaikka asia ei olisi työpaikalla tällä hetkellä ajankohtainen.

<https://q.surveypal.com/tyon-ja-perheen-yhteensovittamisen-tyokalu/language-selection>

Lisätietoa

- Työn ja perheen yhteensovittaminen:
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/tyon-ja-perheen-yhteensovittaminen>
- Työn ja muun elämän yhteensovittaminen:
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/tyon-ja-muun-elaman-yhteensovittaminen>
- Työn ja perheen yhteensovittamisen työkalu:
<https://q.surveypal.com/tyon-ja-perheen-yhteensovittamisen-tyokalu/language-selection>
- Työkyvyn varhainen tuki:
<https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveyshuolto/tyokyvyn-tuki/tyokyvyn-varhainen-tuki>



Lähteet



- Chalmers, K., & Fleischer, L. (2026). Well-being along the life course in Finland: Implications for forward-looking policy design (Working Paper No. 38). OECD Papers on Well-being and Inequalities.
- Crain TL, Hammer LB, Bodner T, Olson R, Kossek EE, Moen P, ym. Sustaining sleep: results from the randomized controlled work, family, and health study. J Occup Health Psychol 2019;24:180-95.
- Ervasti J & Mikkola TM. Health and working careers of informal carers – what we know and do not yet (but should) know. Scand J Work Environ Health 2026;52(4):345-347
- Eurocarers (2021). The Gender Dimension of Informal Care. Supporting Informal Carers of Older People. OECD Health Working Papers.
- Eurofound 2026. European Working Conditions Survey 2024: Overview report, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2026
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2024). CARE Survey 2024: Care and Gender
- Ferrant G, Pesando LM, Nowacka, K. (2014). Unpaid Care Work: The Missing Link in the Analysis of Gender Gaps in Labour Outcomes. OECD Publishing.
- Helsinki Health Study. <https://www.helsinki.fi/fi/tutkimusryhmat/helsinki-health-study/tietoa-tutkimuksesta>
- Hämäläinen H, Tanskanen AO. (2021). 'Sandwich generation': Generational transfers towards adult children and elderly parents. Journal of Family Studies.
- Janson P, Willeke K, Zaibert L, Budnick A, Berghöfer A, Kittel-Schneider S, et. Al. Mortality, Morbidity and Health-Related Outcomes in Informal Caregivers Compared to Non-Caregivers: A Systematic Review. Int. J. Environ. Res. Public Health 2022, 19, 5864.
- Kela. <https://tietotarjotin.fi/tietopaketti/2699253/tietopaketti-sairauspoissaolot-ja-sairauspaivaraha>
- Keva. Sairauspoissaolot kunta-alalla vuosina 2023-2025. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/sairauspoissaolot-lisaantyyvat-nuoremmissa-ikaryhmissa-kunnissa-ja-hyvinvointialueilla/>
- Kaila-Kangas L, Haukka E, Lallukka T, Rahkonen O, Toppinen-Tanner S, Leino-Arjas P. Work-family conflicts, and long-term medically certified sickness absence due to mental disorders – a follow-up study of female municipal employees. BMC Public Health 2023;(23):1137.
- Lacey RE, Xue B, Di Gessa G, Lu W, McMunn A. Mental and physical health changes around transitions into unpaid caregiving in the UK: a longitudinal, propensity score analysis. Lancet Pub Health. 2024;9(1):e16-e25
- Marino M, Killerby M, Lee S, Cousino Klein L, Moen P, Olson R, et. al. The effects of a cluster-randomized controlled workplace intervention on sleep and work-family conflict outcomes in an extended care setting. Sleep Health 2016;2:297-308.
- Mortensen J, Clark AJ, Lange T, Andersen GS, Goldberg M, Ramlau-Hansen CH, et al. Informal caregiving as a risk factor for type 2 diabetes in individuals with favourable and unfavourable psychosocial work environments: A longitudinal multi-cohort study. Diabetes Metab. 2018;44(1):38-44.
- Pietilä S. Omaishoitajat 2024. Omaishoitajien määrän kasvu tasaantui vuonna 2024. Tilastoraportti 49/2025. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 23.10.2025
- Reich-Stiebert, N., Froehlich, L. & Voltmer, J.-B. (2023). Gendered Mental Labor: A Systematic Literature Review on the Cognitive Dimension of Unpaid Work Within the Household and Childcare. Sex Roles. 2023 Apr 29;88(11-12):475–494. doi: 10.1007/s11199-023-01362-0
- Rocard E. & Llana-Nozal A. (2022). Supporting Informal Carers of Older People: Policies to Leave No Carer Behind. OECD Health Working Papers.
- Ropponen A, Käsälä M, Rantanen J, Toppinen-Tanner S. Työpaikkatason toimenpiteet työn ja muun elämän yhteensovittamisen tukemiseksi työuran eri vaiheissa: systemaattinen katsaus interventiotutkimuksista. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2016:5-15. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79050/Ty%C3%B6poliittinen%20aikakauskirja%204.2016.pdf>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). Omaishoidon tuki. <https://stm.fi/omaishoito>
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, läkkäiden palvelut – Omaishoito <https://thl.fi/data-ja-tilastot/iakkaiden-palvelut/omaishoito>
- Vos EE, van der Beek AJ, de Bruin SR, Proper KI. Effects of a workplace participatory approach to support working caregivers in balancing work, private life and informal care: a randomized controlled trial. Scand J Work Environ Health. 2025(3):181-90.

Työterveyslaitos

Kiitos

 HYVÄÄ
TYÖPÄIVÄÄ!

Lisää asiaa työelämästä? Seuraa Työterveyslaitosta somessa ja vieraile verkkosivuillamme ttl.fi. Muista myös tilata uutiskirjeemme!



Työterveyslaitos

Osa 2: Keski-ikäiset naiset - kuormituksen
kasautuminen ja terveysturvallisuus

Vuorotyön vaikutukset keski-iässä

 Päivi Vanttola, FT, erikoistutkija

Syyskuu 2026

Terveysriskien nousu työuran
keskivaiheilla

Uni ja palautuminen keski-iässä

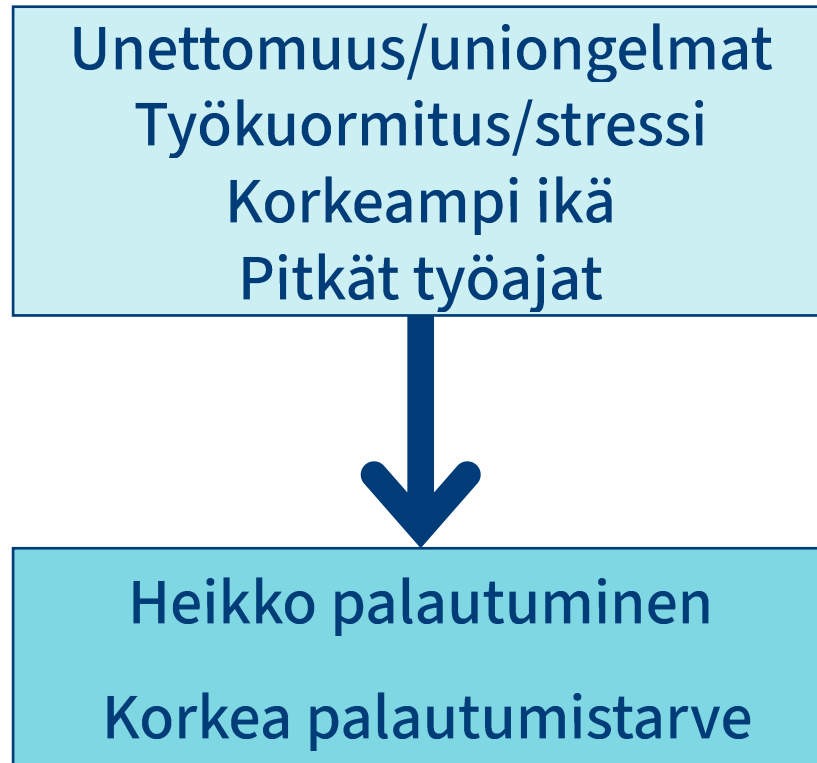
Suosittelavat työaikajärjestelyt

Terveysriskien nousu työuran keskivaiheilla

Uni ja palautuminen keski-iässä

Suosittelavat työaikajärjestelyt

Palautuminen työstä ja terveys



Sairauspoissaolot

Krooniset sairaudet

Geurts ym. Scand J Work Environ Health 2006, 32, 482–492; Sluiter ym. Occup. Environ. Med. 2003, 60, 62–70;
Van Amelsvoort ym. Occup Environ Med 2003, 60, 83–87; Croon ym. J Psychosom Res 2003, 55, 331–339.

Yötyötä sisältävän vuorotyön terveyshaitat vs. päivätyö

Riski (OR) ja 95%:n luottamusvälit (CI)

Sairaus	OR (95% CI)	Viite	Julkaisuvuosi
Syöpä			
- rintasyöpä	1.32 (1.20-1.45)	Yuan et al.	2018
- ruonsalatuskanavan syöpä	1.18 (1.07-1.30)	Yuan et al.	2018
- paksunsuolen syöpä	1.32 (1.21-1.55)	Wang et al.	2015
- ihosyöpä	1.41 (1.02-1.93)	Yuan et al.	2018
- prostatasyöpä	1.23 (1.08-1.41)	Gan et al.	2018
Sydän- ja verisuonisairaudet			
- sepelvaltimotauti	1.26 (1.10-1.43)	Torquati et al.	2018
- aikuistyyppin diabetes	1.09 (1.05-1.12)	Gan et al.	2015
- ylipaino	1.23 (1.17-1.29)	Sun et al.	2018
- verenpainetauti	1.10 (1.00-1.20)	Manohar et al.	2017
Lisääntymisterveys			
- hedelmällisyyden väheneminen	1.90 (1.01-3.20)	Stocker et al.	2014
- raskauden keskeytyminen	1.29 (1.11-1.50)	Stocker et al.	2014
Työtapaturmat	1.36 (1.15-1.51)	Fischer et al.	2017
Depressio	1.42 (0.92-2.19)	Angerer et al.	2017

Härmä M, Hublin C, Puttonen S. Miten yötyö vaikuttaa terveyteen? Duodecim, 2019;135(1), 27-34.

Nosto Naisten yötyön yhteys lisääntymisterveyteen ja rintasyöpäriskiin -hankkeesta

= Päivittäiseen työaika-rekisteri- ja kyselytietoon perustuva kohorttitutkimus Suomesta :

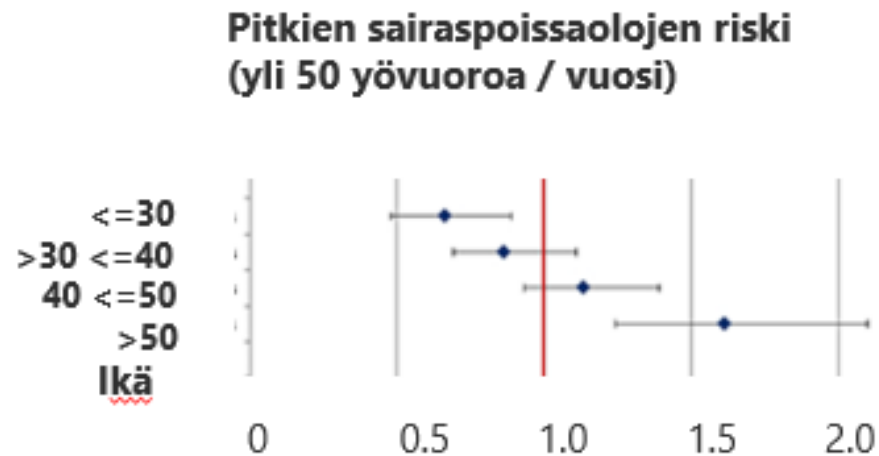
Yötyötä sisältävä vuorotyö ja rintasyöpäriski

- 50 vuotta tai sitä vanhemmilla naisilla vähintään 3 peräkkäistä yövuoroa (HR=1.64, 95% CI 1.22-2.21) ja iltavuorot (HR= 1.28, 95% CI 1.03-1.59) olivat yhteydessä kohonneeseen rintasyövän riskiin.
 - Unettomuus ja väsymys työssä seurannan alussa muunsivat vuorotyön yhteyttä rintasyöpäriskiin
- Jatkuvaa yötyötä tekevillä, jotka raportoivat lähtötilanteessa
 - unettomuutta (HR 1.76, CI 1.01-3.09) tai
 - väsymystä työssä (HR=1.90, CI 1.08-3.35)oli suurin, ja merkitsevästi kohonnut riski sairastua rintasyöpään päivätyöhön verrattuna.

Shiri R, Vanttola P, Ervasti J, Koskinen A, Hansen J, Härmä M. (2026) Night shift work and breast cancer risk: A cohort study based on payroll and survey data from Finland *Night shift work and breast cancer risk: A cohort study based on payroll and survey....* – Sijweb

Sairaspoissaolojen yhteys vuoropiirteisiin

- Pitkien (30+ päivän) sairaspöissaolojen riski kasvoi erityisesti vanhemmilla työntekijöillä, jos
 - Iltavuoroja
 - < 11 t vuorovälejä
 - ≥ 5 peräkkäistä yövuoroa
 - Pitkät työajat (Suomessa)



Larsen et al. 2020

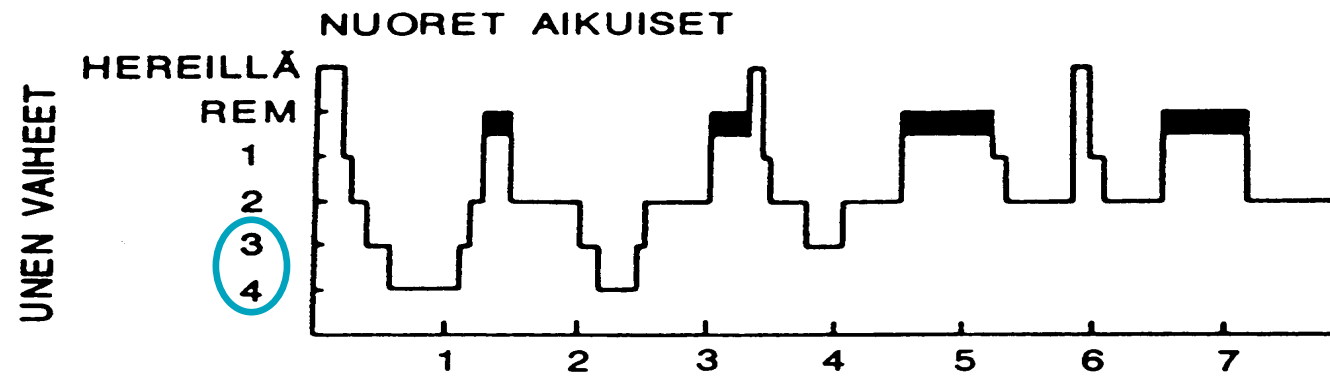
- Pitkät työvuorot yhdistettynä harvempiin työpäiviin, vähensivät sairaspöissaolopäiviä Norjassa (Vedaa et al. 2019).

Terveysriskien nousu työuran
keskivaiheilla

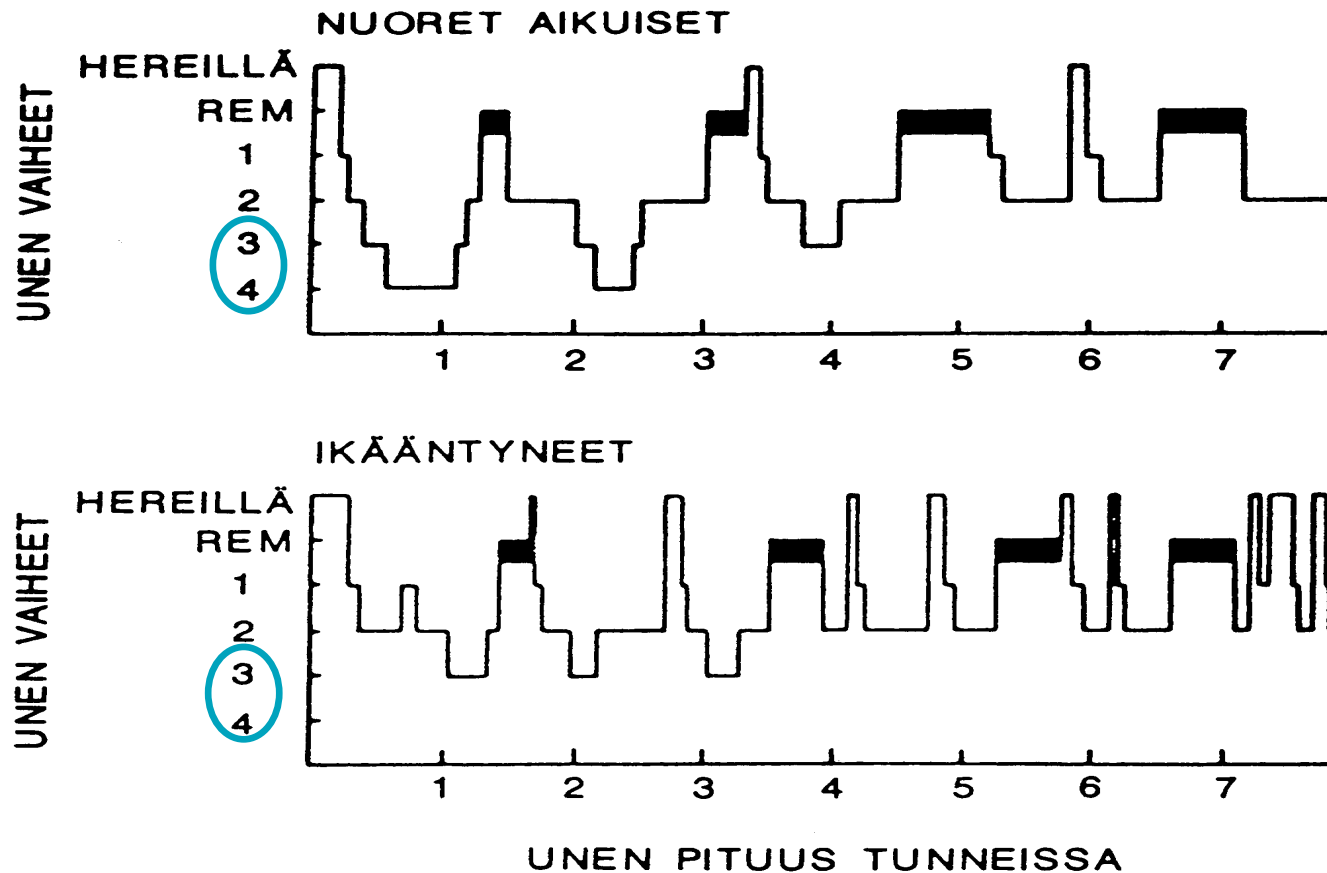
Uni ja palautuminen keski-iässä

Suosittelavat työaikajärjestelyt

Ikä vaikuttaa uneen



Ikä vaikuttaa uneen



Ikä heikentää yönun laatua ja vaikuttaa unen rakenteeseen.

Terveysriskien nousu työuran
keskivaiheilla

Uni ja palautuminen keski-iässä

Suosittelavat työaikajärjestelyt

Tärkeimmät työaikasuosituks¹et vuorotyön haittojen vähentämiseen **osana vuorosuunnittelua**: jaksotyö

Yövuorojen määrä ja kiertosuunta

- Peräkkäisten yövuorojen määrä tulisi olla ≤ 3
- Nopeasti eteenpäin kiertävien vuorojärjestelmien käyttö (1-3 peräkkäistä yövuoroa)

Tärkeää vuorokausirytmin, unen, voimakkaan väsymyksen, sairauspoissaolojen, tapaturmien, rintasyövän, lisääntymisterveyden sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen kannalta

Kokonaistyoaika

- kahden vapaapäivän välinen työjakso tulisi olla enintään 40 h
- yli 48h tunnin työjaksoja vapaiden välissä tulisi välttää

Tärkeää unen, stressin, kroonisten sairauksien sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen kannalta

Lyhyet työpäivien välit

- Alle 11 tunnin vuorovälejä tulisi välttää

Tärkeää unen, voimakkaan väsymyksen, sairauspoissaolojen, tapaturmien sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen kannalta

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö/tyoaikojen-arvioinnin-liikennevalomalli>

Liikennevalomalli: Työajan ajoittuminen

Kunnossa Kohonnut kuormitus Ylikuormitus Voimakas ylikuormitus



Ennen klo 6 alkavien
aamuvuorojen määrä
kolmessa viikossa

0–2

3–4

5–8

≥9

Ennen klo 6 alkavien
aamuvuorojen määrä
neljässä viikossa

0–2

3–6

7–11

≥12

Peräkkäisten iltavuorojen
määrä

0–3

4

5

≥6

Yövuorojen (vähintään
kolme tuntia työskentelyä
klo 23–06 välillä) määrä
kolmessa viikossa

0–2

3–4

5–8

≥9

Yövuorojen (vähintään
kolme tuntia työskentelyä
klo 23–06 välillä) määrä
neljässä viikossa

0–2

3–6

7–11

≥12

Peräkkäisten yövuorojen
määrä

0–2

3

4–5

≥6

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuoroty/tyoaikojen-arvioinnin-liikennevalomalli>

Liikennevalomalli: Työajan pituus

	Kunnossa	Kohonnut kuormitus	Ylikuormitus	Voimakas ylikuormitus
				
Kahden vapaapäivän välinen työjakso tunteina	≤40 h	40–48 h	48–55 h	>55 h
Työvuoron pituus tunteina kokoaikatyössä	4–9 h	9–12 h	12–14 h	>14 h
Peräkkäisten työpäivien määrä kokoaikatyössä	3–5	6 tai 2	7	≥8 tai 1

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö/tyoaikojen-arvioinnin-liikennevalomalli>

Liikennevalomalli: Palautuminen

Kunnossa	Kohonnut kuormitus	Ylikuormitus	Voimakas ylikuormitus
			

Alle 11 tunnin
työvuorovälien määrä
kahden
vapaapäivän välisessä
työjaksossa

0	1	2	≥3
---	---	---	----

Alle 11 tunnin
työvuorovälien määrä
kolmessa viikossa

0–1	2–4	5–8	≥9
-----	-----	-----	----

Alle 11 tunnin
työvuorovälien määrä
neljässä viikossa

0–1	2–4	5–11	≥12
-----	-----	------	-----

Yövuoron jälkeinen vapaa-
aika tunteina
viimeisen yövuoron jälkeen

>48 h	28–48 h	11– alle 28 h	<11 h
-------	---------	---------------	-------

Viikkolevon pituus tunteina
(välillä maanantai
klo 00 – sunnuntai klo 24)

>48 h	35–48 h	24– alle 35 h	<24 h
-------	---------	---------------	-------

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuoroty/tyoaikojen-arvioinnin-liikennevalomalli>

Muuta liikennevalomallissa

- Työn ja muun elämän yhteensovittaminen
- Vaikutusmahdollisuudet
- Työaikojen ennustettavuus
- Jatkuva yötyö on harvinaista. Kuormitus on hyväksyttävää, jos
 - henkilö tekee yötyötä vapaaehtoisesti ja
 - jatkuva yötyö ei aiheuta henkilölle terveystarkastuksissa havaittuja terveyshaittoja.
- Yli 40-50-vuotiaille Työterveyslaitos suosittelee
 - yötyön vähentämistä
 - tarvittaessa mahdollisuutta lyhyempään kokonaistyöaikaan ja lyhyempiin työvuoroihin kuormittavassa työssä
 - lyhyiden työvuorovälien välttämistä riittävän palautumisen mahdollistamiseksi.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö/tyoaikojen-arvioinnin-liikennevalomalli>

Työvuorokierto: esimerkki lentokonehuollosta

Ikääntyville työntekijöille paremmin sopiva vuorojärjestelmän kehittäminen

- Hitaammin taaksepäin kiertävästä vuorojärjestelmästä nopeasti eteenpäin kiertävä:

III AAA YYY

=>

AIY AIY AIY

Etuja:

- Ainoastaan yksi yövuoro kerrallaan
 - Enemmän vapaa-aikaa yksittäisten vuorojen välissä
 - Eteenpäin tapahtuva kierto
- Myönteiset vaikutukset näkyivät erityisesti ikääntyneiden työntekijöiden nopeampana palautumisena.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuoroty/suosituksia-tyovuorojen-suunnitteluun>

Lisätietoa

- www.ttl.fi/vuorotyö
- Työaikojen kuormituksen arviointi ([Työaikojen liikennevalot](https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/tyoaikojen-kuormittavuuden-arviointi/tyoaikojen-kuormittavuuden-arviointi-jaksotyossa/)) (<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/tyoaikojen-kuormittavuuden-arviointi/tyoaikojen-kuormittavuuden-arviointi-jaksotyossa/>)
- Työterveyshuolto yötyössä – ”[Sininen kirja](https://verkkokauppa.duodecim.fi/6762.html)”: Altistelahtöinen työterveysseuranta (<https://verkkokauppa.duodecim.fi/6762.html>)
- [Naisten yötyön yhteys lisääntymisterveyteen ja rintasyöpäriskiin – NYT | Työterveyslaitos](#)
- Sote-alan palautumislaskuri (Työterveyslaitos): <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky/sote-alan-palautumislaskuri>
- Palautumisvinkkejä: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/nyt-laitetaan-kroppa-ja-nuppi-kuntoon/palautuminen-tarkea-osa-elamantapamuutosta>
- Yksilön keinot vuorotyössä selviytymiseen - [Hyvinvointia vuorotyöhön.pdf](#) (julkari.fi)
- Työajat sosiaali- ja terveysalalla – [Työelämätieto](https://työelämätieto.fi/#/fi/) <https://työelämätieto.fi/#/fi/>
- Ritonja ym.. Industrial Health 2019, 57, 201–212: Individual differences in shift work tolerance and recommendations for research and practice

Työterveyslaitos

Kiitos

 HYVÄÄ TYÖPÄIVÄÄ JA
PALAUTTAVAA VAPAATA!

Lisää asiaa työelämästä? Seuraa Työterveyslaitosta somessa ja vieraile verkkosivuillamme ttl.fi. Muista myös tilata uutiskirjeemme!

