

Liina Kolvanki

Osa-aikatyön vaikutukset asiantuntijoiden hyvinvointiin ja työkuorman hallintaan

OSA-AIKATYÖN VAIKUTUKSET ASiantuntijoiden Hyvinvointiin ja Työkuorman Hallintaan

Ilina Kolvanki
Opinnäytetyö
Syksy 2024
Johtamisen ja työhyvinvoinnin tutkinto-
ohjelma (ylempi AMK)
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden ylempi ammattikorkeakoulututkinto, Johtamisen ja työhyvinvoinnin tutkinto-ohjelma

Tekijä: Iina Kolvanki

Opinnäytetyön nimi: Osa-aikatyön vaikutukset asiantuntijoiden hyvinvointiin ja työkuorman hallintaan

Työn ohjaaja: Tiina Gallén

Työn valmistuslukukausi ja -vuosi: Syksy 2024

Sivumäärä: 57+3liitettä

Työelämä on muutoksessa eikä työllä ole enää samanlaista itseisarvoa kuin aiemmin, vaan etenkin nuoret näkevät työn enemmän vapaa-ajan aktiviteettien mahdollistajana. Työelämässä pitäisi jaksaa olla pitkään, sillä työuria pyritään koko ajan pidentämään, mutta työuupumus on Suomessa Työterveyslaitoksen mukaan nousussa ja jo joka kymmenes on todennäköisesti työuupunut. Osa-aikaisuus on yksi työelämän trendi ja tämän tutkimuksen perusteella se näyttäytyy yhtenä tapana tavoitella parempaa tasapainoa työn ja muun elämän välille. Työaikalain mukaan työnantajan on mahdollistettava osa-aikaisuus työntekijän näin halutessa sosiaalisesta tai terveydellisestä syystä.

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia osa-aikaisuuden ilmiötä asiantuntijatyössä. Mitä hyötyjä siitä voi olla työntekijälle itselleen ja työnantajalle sekä mitä haasteita työntekijät osa-aikaisuudessa kokevat. Aiemman tutkimustiedon mukaan nelipäiväinen työviikko vähentää stressiä ja poissaoloja sekä parantaa vointia ja tuottavuutta.

Tätä tutkimusta varten haastateltiin kahdeksaa asiantuntijatyötä osa-aikaisesti tekevää henkilöä. Syitä osa-aikaisuuden aloittamiseen olivat muun muassa lapset, opiskelu ja työuupumus. Haastattelutyylinä oli teema- ja kertomushaastattelun välimuoto. Haastateltavia pyydettiin alkuun kertomaan vapaasti osa-aikaisuuden kokemuksistaan ja sen jälkeen kysyttiin tarkentavia kysymyksiä työhyvinvoinnista, palautumisesta ja työtehosta.

Tämän tutkimuksen tulokset vahvistivat aiempaa tutkimustietoa siitä, että stressin koettiin vähentyneen ja työhyvinvoinnin sekä tuottavuuden parantuneen osa-aikatyön myötä. Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden mittareina oli haastatellun oma arvio ja kokemus. Aiemmasta tutkimustiedosta poiketen poissaoloihin ei osa-aikaisuudella tämän tutkimuksen mukaan ollut vaikutusta.

Asiantuntijoiden osa-aikaisuus on tämän tutkimuksen perusteella vapaa-ajan ja raskaan aivotyön tasapainottelua: kun on työaika, niin töitä tehdään intensiivisesti jopa flow-tilassa, ja kun työpäivä lopetetaan, alkaa selkeästi aika muille asioille, kuten perheelle tai mökkeilylle. Kaikessa tekemisessä ollaan täysillä mukana, kun palautumiseen on saatu tarpeeksi aikaa. Tätä tutkimusta varten haastatellut suosittelisivat osa-aikaisuuden kokeilemistä kaikille, mutta erityisesti sellaisille henkilöille, joilla on tunne, ettei omille tärkeille asioille jää tarpeeksi aikaa ja työt stressaavat vapaa-ajallakin. Työnantajille ehdotus on, että työpaikan kulttuuria muokattaisiin siihen suuntaan, että osa-aikaisuudesta voisi keskustella avoimesti ja se mahdollistettaisiin kaikille halukkaille.

Asiasanat: Osa-aikatyö, work-life balance, työhyvinvointi, palautuminen, työelämän joustavuus

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Leadership and Well-being at Work, Master Programme

Author: Iina Kolvanki

Title of thesis: The Effects of Part-Time Work on Experts' Well-Being and Workload Management

Supervisor: Tiina Gallén

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2024

Number of pages: 57 + 3 appendices

Working life is changing and work no longer has the same value as before. Especially young people view work more as something that enables their leisure activities. According to the Finnish Institute of Occupational Health an increasing number of people are experiencing burn out. Part-time work is one trend in working life, and based on this research, it appears as one way to aim for a better work-life balance. According to the Finnish Working Time Act, the employer must enable part-time work, for social or health reasons if the employee so wishes.

The aim of this study was to investigate the phenomenon of part-time work among experts. The study examines the benefits it can have for both the employees and the employer. According to previous research a four-day workweek reduces stress and absence from work and improves well-being and productivity. In addition to the benefits of part-time work, this study also investigates the challenges it presents for working life.

For this study, eight people working part-time as experts were interviewed. Participants' reasons for starting part-time work included having children, studying and burnout. The interview style was a cross between a theme interview and a narrative interview. The interviewees were first asked to talk about their part-time experiences, and then more detailed questions were asked.

The results of this study confirmed previous research data that stress was perceived to have decreased and work well-being and productivity improved. Work well-being and productivity were measured by the participants' own assessment and experience. Contrary to previous research data, according to this study, part-time work had no effect on absenteeism.

Based on this study, part-time work for experts is a balancing act between free time and intensive intellectual work. While at work, the job itself receives the utmost attention and is done in a concentrated manner. Whereas when it ends, it is time for other things. Involvement is better when there is enough time to recover. According to this study the interviewees recommended trying part-time work for everyone. This is especially true for people who felt they don't have enough time for their important personal matters and find work stressful even during their free time. Employers should also be open to making part-time work possible. It should be considered especially if an employee requests it, and the topic should be discussed openly.

Keywords: Part-time work, work-life balance, well-being at work, recovery, working life flexibility

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TYÖELÄMÄ SUOMESSA JA TRENDJÄ MAAILMALTA	8
2.1	Työssä jaksaminen eri ikäryhmien mukaan.....	9
2.2	Ajankohtaisia työelämään liittyviä muutoksia.....	10
2.3	Työviikon lyhentymisen työelämän trendinä.....	11
3	OSA-AIKATYÖ	13
3.1	Osa-aikatyön hyötyjä.....	14
3.2	Osatyökykyiset ja osa-aikatyön haasteita.....	16
4	TYÖHYVINVOINTI	18
4.1	Työn hallinnan tunne.....	19
4.2	Työkyky.....	20
4.3	Stressi ja palautuminen.....	21
4.4	Työuupumus.....	23
4.5	Work-life balance.....	24
4.6	Elämän seitsemän lohkoa	25
4.7	Yrityskulttuurin merkitys työhyvinvoinnille.....	27
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	28
5.1	Tutkimuskysymykset ja tutkimusmetodi.....	28
5.2	Haastattelu tutkimusmenetelmänä	29
5.3	Tutkimuksen toteutus	30
5.4	Laadullinen analyysi ja sisällönanalyysi.....	31
6	TUTKIMUSTULOKSET	33
6.1	Haastateltavien kokemukset vapaasti kerrottuna	34
6.2	Työhyvinvointi, palautuminen ja oma aika	38
6.3	Osa-aikaisuuden hyödyt ja haasteet työntekijälle	39
6.4	Työpaikan kulttuurin merkitys.....	40
6.5	Kenelle haastateltavat suosittelevat osa-aikaisuutta	45
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	47
8	POHDINTA.....	50
	LÄHTEET.....	53

1 JOHDANTO

Suomalainen työelämä on edelleen melko joustamatonta: töissä ollaan joko täysipäiväisesti 40 tuntia viikossa tai ei lainkaan. Suomeen voitaisiin luoda lisää työtä, työpaikkoja ja hyvinvointia ottamalla laajemmin käyttöön myös kaikki vaihtoehdot näiden ääripäiden väliltä. (Hietala 2015, 3.) Opinnäytetyön tarkoituksena oli alun perin tutkia osa-aikatyön tuomia hyötyjä työntekijän elämään. Ajatuksena oli tutkia 50–80 % osa-aikatyötä tekevien henkilöiden työtehoa ja työhyvinvointia. Aiheen laajentaminen koskemaan myös osa-aikaisuuden haasteita ja haittoja oli tarpeellista, jotta opinnäytetyön tuloksena löytyisi myös kehittämiskohteita aiheeseen liittyen. Aihetta on lähestytty työntekijöiden näkökulmasta.

Aihe on ajankohtainen tämän päivän työelämässä, kun työtehoa korostetaan, mutta samalla työsäkävät ihmiset vaikuttavat voivan koko ajan huonommin ja nuoremmat sukupolvet kritisoivat työelämän ankaruutta. Nuoremmat polvet eivät koe jaksavansa työssään eläkeikään asti (Työterveyslaitos 2024, a). Työuupumus voi katkaista työuran lyhyeen ja aikaistaa eläkkeelle jäämistä. Samalla kuitenkin vanhuuseläkeikää nostetaan koko ajan ja työuria pyritään pidentämään joka kohdasta. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuoda esille työelämän muita mahdollisia muotoja ja löytää havaintoja osa-aikaisuuden ilmiöstä, joita kehittämällä voidaan parantaa ihmisten työhyvinvointia suuremmissa mittakaavassa. Pyritään löytämään hyviä syitä sille, miksi kaikkien organisaatioiden olisi hyvä mahdollistaa osa-aikaisuus kaikille halukkaille ja miksi kaikkien työntekijöiden tulisi sitä kokeilla, tai ainakin sellaisten, joilla on haasteita työssä jaksamisen tai muun elämän järjestelyn kanssa. Osa-aikaisuus voi olla ratkaisu monenlaiseen tilanteeseen ja mahdollistaa työn tekemisen työntekijän sen hetkisiin resursseihin perustuen.

Aihe on ajankohtainen myös siitä syystä, ettei työn ja vapaa-ajan tasapainoa (engl. work-life balance) ole vielä suuremmin tutkittu muuten kuin pienten lasten vanhempien ja kokopäivätyötä tekevien kautta. Nykypäivän työelämään kuitenkin kuuluvat monenlaiset työn tekemisen muodot, kuten osa-aikaisuus ja keikkatyöt, ja työn ulkopuoliseen elämään ei kaikilla kuulu lapsia, mutta yhtä tärkeitä asioita, joille pitää jäädä aikaa ja energiaa. (Kelliher, Richardson & Boiarintseva 2019, 97–98.) Lisäämällä osa-aikaisuuden mahdollisuuksia ja kohentamalla sen mainetta työelämään voisi saada mukaan sellaisia, joille ei syystä tai toisesta sovi 100 % työaika. Osatyökykyiset voisivat mahdollisesti jopa helpottaa työvoimapulaa (Manka & Manka 2023, 27).

Opinnäytetyössä toteutettua tutkimusta varten on haastateltu kahdeksaa asiantuntijatyötä osa-aikaisesti tekevää 30–55-vuotiasta henkilöä. Valittu ikäryhmä on suurin työssäkäyvä ikäryhmä, ja heille on kertynyt työkokemusta osa-aikatyön lisäksi 100 prosenttisesta kokoaikatyöstä. Asiantuntijatyö- ja ikäryhmärajaus valittiin, jotta otoksen ulkopuolelle jäivät vasta ammattiin opiskelevat nuoret, mahdollisesti vasten tahtiaan osa-aikatyötä tekevät sekä osittaisella vanhuuseläkkeellä olevat. Haastateltavat on etsitty LinkedIn-postauksella opinnäytetyön tekijän omista verkostoista.

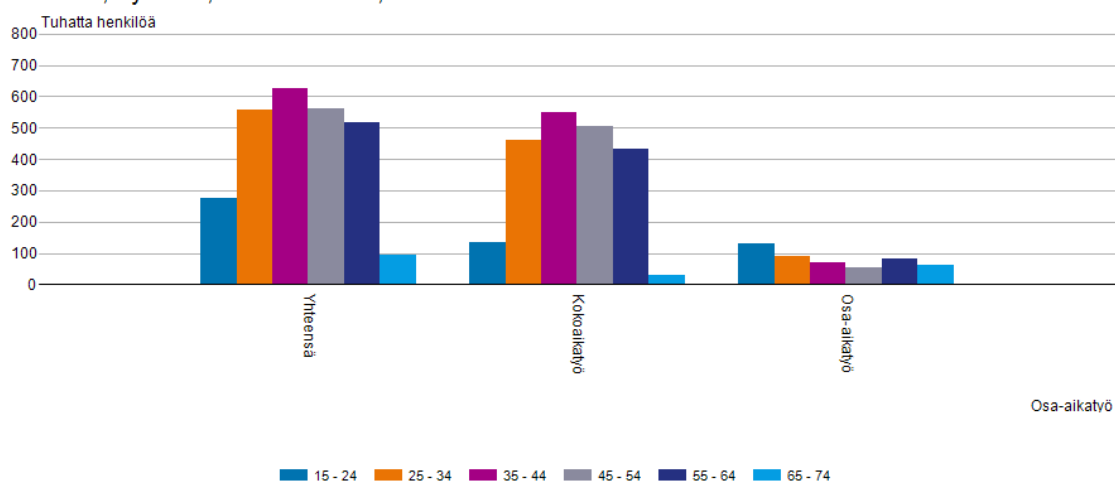
Kiinnostuksen osa-aikatyötä ja työn eri muotoja kohtaan on herättänyt oululainen pelistudio Fingersoft, joka on todennut tutkimusten perusteella heidän luovassa työssään lyhyen työpäivän toimivan paremmin kuin lyhennetyn työviikon ja he tarjoavat työntekijöilleen mahdollisuuden tehdä 80 % työaika, 90 % palkalla. Tässä yrityksessä on lyhennetyn työaikavaihtoehdon myötä havaittu työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden kasvua. (Forsman 2023.) Tämä on loistava esimerkki siitä, että vaikka työhön käytettävän ajan määrää vähennetään, tulokset voivat silti olla voitto molemmille osapuolille, kun työhyvinvointi ja sitä kautta tuloksellisuus kasvaa. Suomessa on 1960-luvulla siirtynyt viisipäiväiseen ja 40 tunnin mittaiseen työviikkoon (Koivunen, Sippola & Melin 2023, 54). Oliko perinteisen 40 työtunnin viikon aika jo jäädä vanhuuseläkkeelle ja muulle elämälle saada enemmän aikaa, jottei tarvitsisi ajatella ”sitten lomalla” tai ”sitten eläkkeellä”?

Tässä opinnäytetyössä on läsnä kolme eri tarkastelun tasoa, jotka ovat yksilö ja lähipiiri, organisaatio sekä yhteiskunta. Oletuksena on, että osa-aikainen työ vaikuttaa positiivisesti ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, koska muulle elämälle jää enemmän aikaa. Organisaatiolle hyvinvoiva ja tehokas osa-aikainen työntekijä on edullisempi kuin huonosti voiva täysiaikainen työntekijä, ja yhteiskunnalle asialla voi olla hyötyä työllistymisen sekä hyvinvoivien ja ehtivien kansalaisten myötä. Jos osa-aikaisuus olisi kaikilla aloilla vaihtoehto ja useammassa organisaatiossa mahdollinen myös pelkästään omasta toiveesta, eikä ainoastaan lakisääteisistä syistä, monet tällä hetkellä kokonaan työttömänä olevat saattaisivat olla mukana työelämässä edes jonkun prosenttimäärän verran. Kirjallisuudesta, artikkeleista ja haastatteluaineistosta on saatu osa-aikaisuudesta lisätietoa ja aihetta avaavia kokemuksia kaikilta näiltä tasoilta.

2 TYÖELÄMÄ SUOMESSA JA TRENDJÄ MAAILMALTA

Tämän päivän työelämään Suomessa vaikuttavia asioita ovat ikääntyvä työväestö, toimintatapojen muutos, teknologinen muutos sekä ilmastonmuutos. Eläkejärjestelmän piiriin tulee jatkuvasti lisää ihmisiä ikääntymisen ja mielenterveysongelmien takia. (Kokkinen 2020, 6–7.) Tilastokeskuksen mukaan tammikuussa 2024 Suomessa on ollut 5,6 miljoonaa ihmistä ja 20–64-vuotiaista 76,5 % on töissä. Työllisyysaste on ollut nousussa vuodesta 2016, tehden laskun 2020, mutta nousu jatkui taas tämän jälkeen. Työttömyysaste on ollut tammikuussa 2024 8,3 %. (Tilastokeskus 2024c).

Osa- tai kokoaikatyötä tekevät työlliset ja palkansaajat muuttujina Ikäluokka ja Osa-aikatyö. Yhteensä, Työlliset, 1000 henkilöä, 2023.



Kuva 1. Osa- tai kokoaikatyötä tekevät työlliset ja palkansaajat muuttujina ikäluokka ja osa-aikatyö (Tilastokeskus 2024c).

Kuva 1 on luotu Tilastokeskuksen sivuilla ja muuttujiksi on valittu vuosi 2023, ikäluokka, osa-aikatyö ja kokoaikatyö. Taulukosta näkee, että suurin työssä olevien ikäluokka on 35–44-vuotiaat ja heistä suurin osa on kokoaikatyössä. Osa-aikatyötä tekevät eniten nuoret 15–24-vuotiaat, joista osa-aikatyössä on 130 000 yhteensä 274 000:sta. Osa-aikatyötä esiintyy kaikissa ikäluokissa jonkun verran, mutta nousu 45–54-vuotiaiden (52 000 osa-aikaista yhteensä 560 000:sta) ja 55–64-vuotiaiden (83 000 osa-aikaista yhteensä 516 000:sta) välillä on huomattava. Osittaiselle vanhuuseläkkeelle jäämistä hyödynnetään siis heti työntekijän täytettyä 55 vuotta.

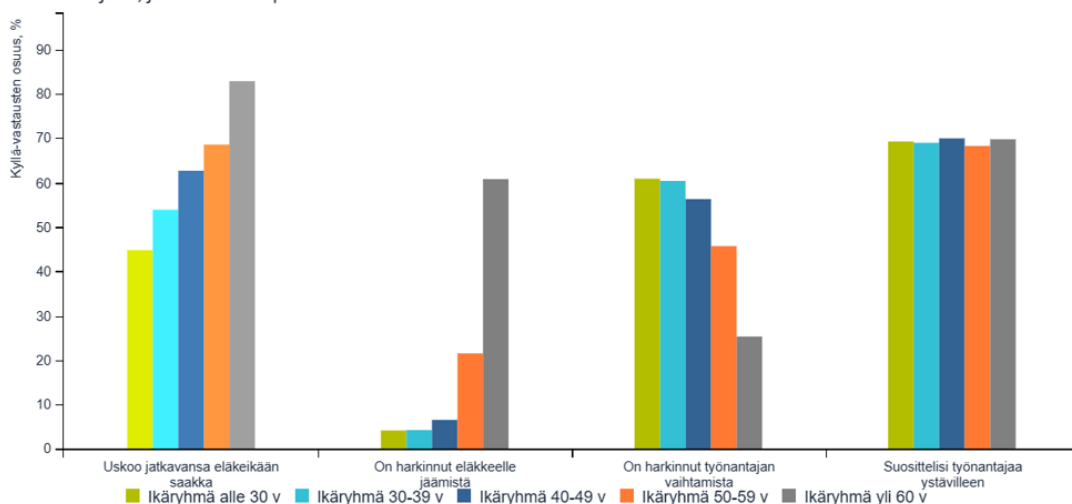
Osa-aikatyön osuus palkansaajista on lähtenyt tasaiseen nousuun vuodesta 2009, jolloin se on ollut 13,5 prosenttia tehden pienen laskun vuonna 2020 (15,3 %), mutta lähtien jälleen nousuun sen jälkeen ja vuonna 2023 osa-aikatyön osuus palkansaajista on ollut jo 18,5 prosenttia. Näin ollen osa-aikatyön osuus hiljalleen kasvaa. Osa-aikatyötä tekevästä noin kolmasosa on miehiä ja kaksi kolmasosaa naisia, ja tämä tilanne on pysynyt melko samanlaisena läpi vuosien. (Tilastokeskus 2024c). Naisten suurempaa osuutta voi selittää se, että useammin juuri äiti jää osittaiselle hoitovapaalle palattuaan töihin tai se, että esimerkiksi naisvaltaisella sosiaali- ja terveysalalla osa-aikatyö on tavallisempaa.

2.1 Työssä jaksaminen eri ikäryhmien mukaan

Työelämä on murrosvaiheessa ja työelämässä ovat rinnakkain niin digiaikaan syntyneet kuin sähköpostin tulostajat. Työkulttuurissa on havaittavissa eroja työhön suhtautumisessa. Työ on nuorten mielestä tärkeää, mutta se jää kakkoseksi vapaa-ajalle. Työ nähdään enemmän vapaa-ajan aktiiviteettien mahdollistajana. Taloudellisen Tiedotustoimisto TAT:n vuonna 2022 teettämän nuorten tulevaisuusraportin mukaan tärkeimmät asiat alaa mietittäessä ovat kohtuullinen työaika, viihtyisä ympäristö sekä arvostavat johtajat. Tutkimuksessa nousi esiin myös nuorten epävarmuus työelämää kohtaan, sillä 32 prosenttia pelkää työelämän olevan liian raskasta. (Manka & Manka 2023, 14.)

TYÖSSÄ JATKAMINEN JA TYÖNANTAJAKUVA

Osuus vastaajista, joihin väite sopii. Asteikko 0-100%.



Kuva 2. Kunta-alan työ ja työntekijöiden hyvinvointi vuosi 2022. Työterveyslaitos 28.2.2024. CC BY 4.0.

Työterveyslaitoksen kysely kunta-alan työntekijöiden hyvinvoinnista (kuva 2) kertoo siitä, miten eri sukupolvet suhtautuvat työelämään. Kun katsoo kuvan 2 lukuja kysymyksestä, uskoko henkilö jatkavansa eläkeikään asti, pylväs nousee alle 30-vuotiaiden 44,8 prosentista korkeammalle ikäryhmittäin aina yli 60-vuotiaiden 82,9 prosenttiin asti. Yli 60-vuotiaat ovat tietenkin lähimpänä eläkeikää, joten muutaman vuoden päässä siintävä eläke voi vaikuttaa vastaukseen. Mitä pitäisi tapahtua, jotta kaikki uskoisivat mahdollisuuksiinsa jaksaa työssään eläkeikään asti?

2.2 Ajankohtaisia työelämään liittyviä muutoksia

Vuoden 2024 elokuusta lähtien aikuiskoulutustuki, ammattitutkintostipendi ja vuorotteluvapaa lakkautettiin. Aikuiskoulutustuen todettiin vievän työntekijät pois työmarkkinoilta eikä sen turvin hankittua koulutusta nähty tarkoituksenmukaisena. Vuorotteluvapaan poistolla taas tavoitellaan säästöjä. Kaikilla näillä toimilla pyritään lisäämään työllisyyttä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023). Jatkossa EU:nkin tavoitteisiin liittyvää elinikäistä oppimista (life long learning) täytyy opiskelijoiden rahoittaa muilla tavoin.

Tehy ry:n puheenjohtaja Millariikka Rytönen on lausunnossaan vastustanut aikuiskoulutustuen, ammattitutkintostipendin sekä vuorotteluvapaan lakkauttamista ja vetoaa siihen, että näitä keinoja on hyödynnetty paljon juuri naisvaltaisilla sosiaali-, terveys- ja kasvatusalajoilla. Aikuiskoulutustuen turvin monet ovat pätevöityneet muun muassa johtotehtäviin. Johtamisosaaminen vaikuttaa alan veto- ja pitovoimaan. Lausunnossaan Rytönen huomauttaa myös, että aikuiskoulutustuki on rahoitettu lähes kokonaan työnantajien ja palkansaajien työttömyysvakuutusmaksuilla, joten esitetty säästö valtion budjettiin ei olisi paikkansapitävä. (2023.) Jatkossa osa-aikaisuuden merkitys tulee mitä todennäköisimmin kasvamaan lisäkouluttautumisen ja alan vaihtamisen mahdollistamiseksi.

Laki opintovapaasta on säädetty vuonna 1979 ja sen tarkoituksena on ollut parantaa työelämässä jo olevien koulutusmahdollisuuksia. Tänä aikana työnantaja on vapauttanut työntekijän työtehtävistään opiskelua varten. Opintovapaata on mahdollista hakea, kun työntekijä on ollut saman työnantajan töissä yhteensä vähintään vuoden. Opintovapaata voi pitää viiden vuoden aikana yhteensä enintään kaksi vuotta. Viiden päivän opintovapaaseen on oikeus työntekijällä, joka on ollut vähintään kolme kuukautta päätoimisena samalla työnantajalla. Opintovapaata voi saada julkisen vallan alaiseen koulutukseen Suomessa tai ulkomailla. (273/1979, 1-5§.)

Työ- ja elinkeinoministeriön tiedotteen mukaan 90 prosenttia käyttää opintovapaata uuden tutkinnon suorittamiseen ja enemmistö vaihtaa kokonaan alaa. Opintovapaalain kehittämiseksi tutkijat ovat ehdottaneet, että lainsäädännössä pitäisi määritellä tarkemmin, millaiseen koulutukseen opintovapaata voi käyttää. Osaamista voi kehittää myös monien muiden reittien kautta kuin julkisen valvonnan alaisissa oppilaitoksissa. (2023.)

2.3 Työviikon lyhentyminen työelämän trendinä

Perinteinen työviikon pituus on ollut käytössä pitkään. Koronapandemia toi mukanaan keskustelun työajan tulevaisuudesta, kun ihmiset huomasivat, että työn ja muun elämän välille on saatava parempi tasapaino. Samalla useat huomasivat, että työtehtävät saa tehtyä tehokkaammin. Työuria kuitenkin pyritään koko ajan pidentämään. Filosofi ja kasvatustieteilijä Juha T. Hakalan mukaan on jo riittävän usein osoitettu, ettei asiantuntijatyötä voi tehdä tehokkaasti ja laadukkaasti viittä tuntia päivässä enempää. Kuusituntisen työpäivän puolestapuhujana hänen mukaansa päiviin saisi tällä tavalla lisää huokoisuutta, elämänlaatu paranisi ja työpaikkojakin syntyisi lisää. Nykyistä työnteon mallia kritisoidaan erityisesti siitä, että palkan perusteena on aika. Asiantuntijatyö muuttuu jatkuvasti projektimaisemmaksi ja verkostomaisemmaksi, ja siitä tulee ajasta ja paikasta riippumatonta ajatustyötä, jossa onnistumista on vaikea mitata ajassa. Parempia kompensations perusteita olisivat laatu ja saavutettavat tulokset. (Lindström & Savaspuro 2023, 100–110.)

Vuonna 2022 Yhdysvalloissa ja Iso-Britanniassa tehtiin yli 5000 työntekijää ja noin 80 yritystä koskeva kokeilu, jossa työviikko lyhennettiin nelipäiväiseksi, mutta palkkaa ei muutettu. Tulosten mukaan työntekijöiden stressi ja poissaolot vähenivät, heidän vointinsa koheni ja tuottavuus parani. Alivaltiosihteri Elina Pylkkäsen mukaan tuottavuutta saadaan nostettua luomalla uusia innovaatioita, tekemällä asioita yhdessä, kouluttautumalla sekä hyödyntämällä uutta teknologiaa. Pandemian mukana työn tekemisestä tuli läpinäkyvämpää ja tulokset puhuvat puolestaan. (Lindström & Savaspuro 2023, 104–109.)

Työtuntien vähentämisestä nelipäiväisen työviikon muodossa puhuu myös Robert Grosse kirjassaan *The Four-Day Workweek* (2018). Grosse pitää 40 tunnin työviikkoa vanhentuneena tapana viitaten siihen, että tilastojen mukaan Yhdysvalloissa viikoittaisen työajan lyhentäminen on jo aloitettu ihmisten toimesta, ilman siihen tähtääviä suurempia yhteiskunnallisia muutoksia. Grossen ajatuksena on se, että ihminen saisi itse valita, miten hän aikaansa käyttää; kuinka paljon jokainen

haluaa käyttää työhön, lepoon, vapaa-aikaan, opiskeluun ja kuinka nelipäiväinen työviikko lopulta johtaisi parempaan terveyteen ja yleiseen tyytyväisyyteen elämässä. (2018, One Introduction.) Grosse muistuttaa, että samalla kun työn ulkopuolinen aika kasvaa, vapaa-ajan hyödykkeiden, tarvoitoiden ja palveluiden tuotannon täytyy kasvaa, joka puolestaan lisää työllisyyttä (2018, Eleven Conclusions).

Kirjassaan *The Four-Day Workweek* Grosse ehdottaa yhdeksi vaihtoehdoksi lyhyempään työviikkoon siirtymisessä aiheutuvien kulujen kattamiseksi sen, että työntekijät saisivat 90 % palkan, kun työnantaja taas pääsee hyötymään lyhyemmän työviikon mukana oletetusta työtehon noususta. Tällöin uuteen järjestelmään siirtymisen kustannukset jakautuisivat molemmille osapuolille. Yhdysvaltojen historiassa työviikkoa on lyhennetty useampaan otteeseen: 1.maailmansodan jälkeen siirryttiin kuusipäiväiseen, 48-tuntiseen viikkoon ja vuonna 1926 Ford näytti esimerkkiä siirtymällä viisipäiväiseen, 40 tunnin viikkoon. Fordin raportoinnin mukaan autoja tuotettiin lyhennetyssä työviikossa edelleen sama määrä. Työviikkoa ei ole virallisesti lyhennetty tämän jälkeen, mutta keskimääräinen työviikko Yhdysvalloissa kesäkuussa 2017 oli noin 34,5 tuntia. (*The Four-Day Workweek* 2018, Eleven Conclusions.)

3 OSA-AIKATYÖ

Osa-aikatyö voi tarkoittaa mitä tahansa tuntimäärää, joka on säännöllistä työaikaa lyhyempi. Työaikalain mukaan säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Tähän on poikkeuksia muun muassa vuorotyö ja jaksotyöaika. Työaikalain (872/2019, 4:15.1§) mukaan työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä näin halutessaan sosiaaliseen tai terveydelliseen syyhyn vedoten tai työsopimuslain (55/2001 4:4§) mukaisesta osittaisesta vanhempainvapaasta tai hoitovapaasta johtuen.

Osa-aikatyö on mahdollistettava myös 55 vuotta täyttäneelle, työnantajan palveluksessa vähintään kolme vuotta työskennelleelle henkilölle, jos hän haluaa lyhennetyn työajan. Jos työnantaja kieltäytyy toteuttamasta osa-aikaisuutta työntekijän pyynnöstä huolimatta, on se perusteltava kirjallisesti. Työsopimuslain (55/2001,2:5§) mukaan työnantajan on tarjottava osa-aikaisille työntekijöille lisää töitä, jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä sellaiseen työhön, joka soveltuisi osaamisen perusteella osa-aikaiselle.

Sitran vuoden 2015 selvityksen mukaan osa-aikaista työtä tekevillä on enemmän aikaa itselle mieluisiin asioihin, ja he ovat myös tyytyväisempiä tekemisiinsä kuin heidän kokoaikaisesti työskentelevät kollegansa. Osa-aikatyö mahdollistaa esimerkiksi opiskelun tai omaisten hoidon. Kolmelle neljästä osa-aikaisuus oli vuonna 2014 vapaaehtoista. Y-sukupolven suhtautuminen ansiotyöhön poikkeaa edellisistä sukupolvista: suurille ikäluokille ansiotyöllä oli vahva itseisarvo. Nykyään, kun työ on ajasta ja paikasta entistä riippumattomampaa, työajan käsite hämärtyy. (Hietala ym. 2015, Tiivistelmä.)

Osa-aikaisten työntekijöiden määrä on kasvanut 50 prosenttia vuodesta 2000 vuoteen 2015. Sitran selvityksessä on vertailtu osa-aikatyötä tekevien hyvinvointia ja sitä, ovatko he tyytyväisempiä vai tyytymättömämpiä elämäänsä kuin kokonaan työttömät tai kokoaikaisesti työskentelevät. Suomessa vapaaehtoisen osa-aikaisuuden syynä korostuvat oma sairaus tai vamma, muut perhe- ja henkilökohtaiset velvoitteet sekä opiskelu. (Hietala ym. 2015, 6–9.) Opiskelevien osuus osa-aikaisuuden hyödyntäjinä tulee varmasti tulevina vuosina kasvamaan aikuiskoulutustuen poistuttua. Vastentahtoinen osa-aikatyö on vähentynyt; vuonna 1995 se on ollut lähes 45 prosenttia, mutta

vuonna 2014 se oli 27 prosenttia. Kuitenkin myös vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevät ovat yleisesti tyytyväisempiä elämäänsä kuin työttömät. Osa-aikatyötä tekevät ovat yhtä tyytyväisiä elämäänsä kuin kokoaikatyötä tekevät. (Hietala ym. 2015, 10–12.)

Osa-aikatyön voi jakaa vapaaehtoiseen osa-aikaisuuteen ja osa-aikaisuuteen pakon edessä. Merja Kauhanen on tutkinut osa-aikatyötä yksityisillä palvelualoilla, ja hänen mukaansa osa-aikatyön tekeminen on yleistynyt viimeisten vuosikymmenten aikana. Osa-aikaisuus on yleisintä vähittäiskaupassa, majoitus- ja ravitsemisalalla sekä kiinteistöpalvelualoilla. Osa-aikaisuuden syynä on useimmiten kokoaikatyön puute ja moni haluaisikin tehdä enemmän työtunteja. Naiset ja nuoret tekevät enemmän osa-aikatöitä verrattuna miehiin ja iäkkäämpiin. Osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden välillä ei ollut eroa koetuissa etenemis- ja koulutusmahdollisuuksissa, mutta osa-aikaiset kokivat työtyytyväisyyden ja työn autonomian heikompana. Työnantajien näkökulmasta syitä osa-aikatyön käytölle olivat työvoiman tarpeen vaihtelu päivittäin, viikoittain tai kausittain sekä työntekijän oma toive. Suuremmissa toimipaikoissa ja naisvaltaisissa työpaikoissa teetetään enemmän osa-aikatöitä. Osa-aikatyön perusteena on pääasiassa yrityksen tarpeet, eikä niinkään työntekijän oma toive. (Kauhanen 2016, 5–6.)

Osa-aikatyöllä on leima, joka ei ole niin kauhean positiivinen. Vuoden 2022 työolobarometrin mukaan työsuhteen osa-aikaisuuteen perustuvaa syrjintää oli havainnut viisi prosenttia palkansaajista (Lyly-Yrjänäinen 2023, 54). Kokevatko osa-aikaiset syrjintää siksi, että he eivät pääse samalla tavalla osaksi työyhteisöä vai siksi, että ainoastaan täysaikainen työntekijä olisi arvokas ja kaikkien tulisi tavoitella kokoaikaista työsuhdetta? Toisaalta taas työnantajien asenteet osatyökykyisten rekrytointia kohtaan ovat parantuneet (Mattila-Wiro & Tiainen, 2019). Osa-aikatyö on yleisempää naisten kuin miesten keskuudessa, ja naisten osa-aikatyötä onkin tutkittu enemmän.

3.1 Osa-aikatyön hyötyjä

Booth ja van Ours ovat tutkineet, lisääkö osa-aikatyö perheen onnellisuutta ja heidän tutkimuksensa perusteella osa-aikatyötä tekevät naiset ovat tyytyväisempiä työelämään kuin kokoaikatyötä tekevät naiset. Parisuhteessa olevien naisten tyytyväisyys elämään yleisesti lisääntyi, jos puoliso tekee kokoaikaista työtä. Miesten tyytyväisyys elämään ei ollut yhteydessä puolison työtunteihin, mutta lisääntyi, jos he itse tekivät kokoaikatyötä. Työtyytyväisyyden ei kuitenkaan havaittu olevan yhteydessä työtuntien määrään. Mitä yleisempää osa-aikatyö on, sitä haluttavampi työskentelyn

muoto se on. Booth ja van Ours päättelivät, että osasy naisten tyytyväisyyteen osa-aikatyön suhteen liittyy kotitöiden jakautumiseen: vaikka puolisoista nainen tekisi suuremman määrän työtunteja, miesten kotitöiden tuntimäärä pysyi verrannollisen alhaisena. Booth ja van Ours suorittivat tutkimuksensa vuosina 2001–2003 suoritetun australialaisen Household, Income, and Labor Dynamics in Australia-kyselytutkimuksen perusteella (2005).

Björk, Larsson ja Lundberg ovat tutkineet vapaaehtoisesti osa-aikaista työtä tekeviä Ruotsissa, jossa lasten päivähoito on korkealaatuista ja kohtuuhintaista, joten syyt osa-aikaisuudelle ovat erilaisia kuin monissa muissa maissa. Tutkimuksen mukaan monella syyt osa-aikaiseen työhön on ollut keino tasapainotella ison työkuorman, oman terveyden ja pystyvyyden välillä. Tasapainon lisäksi työn osa-aikaisuus vaikuttaa jo olemuksellaan vapaa-ajan määrään. Täten ihmisillä on enemmän omaa aikaa. Pienten lasten vanhempien tärkeimmäksi syyksi tehdä osa-aikaista työtä oli saada enemmän aikaa lasten kanssa. Muita syitä olivat työstä palautuminen. Moni vastaaja ei nähnyt osa-aikaisuuttaan väliaikaisratkaisuna ja monet sanoivat vaihtavansa kokoaikaiseksi, jos työkuormaa kevennetään tai heidän terveydentilansa kohenee. Näin ollen osa-aikatyö voi toimia keinona jaksaa työelämässä eläkeikään asti tai välttää sairauslomaa. (Björk, Larsson & Lundberg 2020, 1-7.)

Osa-aikaisuuden syitä löytyi tutkimuksessa kaiken kaikkiaan monia ja ne liittyivät sukupuoleen, ikään, perhetilanteeseen ja ammattiin. Huolenaiheiksi vastaajilla nousi muun muassa heikentynyt eläketurva. Ehdotus sukupuolten tasa-arvoa lisäämään oli, että isien mahdollisuuksia osa-aikaisuuteen pienten lasten hoitamiseksi tulisi lisätä, jolloin äidit voisivat lisätä työtuntejaan. Tärkeä huomio tutkimuksesta oli, että monet tekevät osa-aikatyötä siksi, että työkuorma on liian raskas, mikä kertoo työn järjestelyn vaikeuksista. Kun joku siirtyy osa-aikaiseksi työkuorman vuoksi, hän kantaa osan työnantajan vastuusta tehdä työelämästä sopiva kaikille. (Björk, Larsson & Lundberg 2020, 1-7.)

Pekka Peltonen on tutkinut osa-aikatyötä ja muita monimuotoisia työsuhteita työllistymisessä (2018). Tutkimushankkeen haastatteluissa saatiin selville, että sairaspöissaoloja voidaan vähentää toimivalla palautumisella ja työaikajärjestelyillä, jotka tukevat työn ja muun elämän yhteensovittamista. Tulevaisuudessa tärkeimmät työmuodot ovat koko- ja osa-aikaiset työsuhteet. Osa-aikaisia työsuhteita lisäämällä voitaisiin mahdollisesti vaikuttaa nuorisotyöttömyyteen, mutta aluksi on nostettava osa-aikatyön arvostusta asenteiden ja ajattelutavan muutoksen kautta. Osa-aikatyö voi olla monelle nuorelle reitti työelämään. Koska kaikki työ on tekijälleen ja yhteiskunnalle merkityksellistä,

Peltonen ehdottaa, että luopuisimme epätyypilliset työsuhteet-ilmmaisusta ja käyttäisimme ilmaisua monimuotoinen työsuhte. Eläketurvakeskuksen vuoden 2017 tutkimuksen mukaan osa-aikaeläkkeelle 58-vuotiaana jääneet olivat lopulta työelämässä pidempään kuin kokoaikatyössä jatkaneet työntekijät. (9–11, 22).

3.2 Osatyökykyiset ja osa-aikatyön haasteita

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan osatyökykyiset ovat hyvin monimuotoinen ryhmä, jonka osatyökykyisyys on yksilöllistä ja sidoksissa osatyökykyisyyden syyhyn, työhön ja työn vaatimukseen. Osatyökykyisiä voivat olla esimerkiksi vammaiset, pitkäaikaissairaat, elämänkriisin kokeneet tai pitkäaikaistyöttömät. Työkyvyn heikkenemistä aiheuttaa yleisimmin masennus sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet. (2019.) Jos osa-aikaista työtä tekee sairauden vuoksi, on mahdollisuus hakea osasairauspäivärahaa Kelalta. Sen tarkoituksena on tukea osittain työkyvyttömän henkilön pysymistä työelämässä ja paluuta kokoaikaiseksi. Kyseessä on vapaaehtoinen järjestely, jonka alkusysäys tapahtuu esimerkiksi työterveyslääkärin vastaanotolla käynnistä. Työaika vähennetään 40–60 prosenttiin. Osasairauspäivärahan turvin osa-aikaisena voi olla enintään 150 arkipäivää. (Kela, 2024a.)

Osa-aikatoihin liittyviä negatiivisia asioita ovat huonompi palkka ja työsuhte-edut, matalammat viirat, kouluttautumisen puute, osa-aikaista tekevien naisten ylennysten saaminen on harvinaisempaa ja heillä on suurentunut riski jäädä työelämän ulkopuolelle (Booth & van Ours 2005, 3). Osa-aikatyötä on kritisoitu myös tasa-arvon vuoksi, sillä suurin osa osa-aikaista työtä tekevistä on naisia ja osa-aikaisuuden on todettu huonontavan niin eläkettä kuin työuramahdollisuuksia.

Harvard Business Schoolin ja Accenturen työntekijät ovat yhteistyössä tutkineet vastentahtoista osa-aikatyötä Saksassa, Yhdistyneissä Kansakunnissa sekä Yhdysvalloissa vuonna 2020 osana suurempaa Hidden Workers-tutkimusta. Heidän tutkimuksensa mukaan vastentahtoisen osa-aikatyön tekijöinä on yliedustettuna vanhemmat ihmiset sekä naiset. Tutkimusta varten haastateltiin 1500 vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevää henkilöä. Tutkimuksessa tunnistettiin kuusi pääluokkaa, joita olivat omais- tai perhehoitajat, henkilöt, joilla on terveysongelmia, henkilöt, joilla on fyysisiä tai psyykkisiä terveysongelmia, henkilöt, joilla on muita henkilökohtaisia tai perhevelvollisuuksia, osa-aikaeläkeläiset sekä henkilöt, jotka tekevät osa-aikatyötä taloudellisista syistä. (Fuller, Hintermann & Raman, 2023. 4).

Kaikilla näillä työntekijäryhmillä oli omat haasteensa, mutta yhdistävänä tekijänä oli että, kaikki tarvitsivat tukea työnantajalta joustavuuden ja vahvan kommunikaation muodossa. Joustavuutta kaivattiin niin etätyöhön kuin työtuntien määrään, joka mahdollistaisi muuttuvien työn ulkopuolisten velvollisuuksien hoitamisen. Joustavuudella saataisiin lisättyä näiden työntekijöiden kaipaamia työtunteja. Kommunikaation kohentaminen niin työnhaussa kuin päivittäisissä keskusteluissa kollegoiden kanssa lisäisi kaivattua läpinäkyvyyttä ja syvempää sitoutumista työntekijöissä. Kommunikaation lisäämisellä voitaisiin löytää jokaiselle työntekijälle sopivat alueet, joissa he voisivat lisätä vastuutaan ja sitä kautta työtuntejaan. Vastentahtoinen osa-aikatyö ei ole hyväksi kellekään ja yrityksellä olisi näissä henkilöissä potentiaalia saada lisätyötä jo työsuhteessa oleville yrityksen tunteville henkilöille eivätkä työntekijät lopettaisi, kun eivät saaneet kaipaamiaan lisätyötunteja. (Fuller, Hintermann & Raman, 2023. 4).

4 TYÖHYVINVOINTI

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvointi on kokonaisvaltainen kokemus siitä, miten ihminen työssään voi. Siihen kuuluvia asioita ovat työhön liittyvät asenteet, tunteet sekä vireystila. Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa työoloilla, työn ominaisuuksilla sekä yksilöllisillä tekijöillä. Työkyvyllä taas tarkoitetaan ihmisen voimavarojen ja työhön liittyvien tekijöiden kokonaisuutta. Työkykyyn vaikuttavia asioita ovat muun muassa terveys, ammattitaito ja arvot. (2024b)

Työhyvinvoinnista on säädetty työturvallisuuslaissa, jonka tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijän turvaksi. Kaikilla työpaikoilla on lain mukaan pyrittävä ennaltaehkäisemään ja torjumaan ammattitauteja, työtapaturmia sekä työstä johtuvia terveyshaittoja. Työnantajan velvollisuus on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä ja otettava huomioon myös työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 1:1§, 2:8§.)

Työntekijän kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistäminen on pitkälti hänen omista käsistään, vaikka työnantajalla onkin lakisääteinen rooli työhyvinvoinnin tukemisessa. Työntekijän on itse huolehdittava perustarpeista, kuten laadukkaasta unesta, monipuolisesta ruokavaliosta ja riittävästä liikunnasta. Työnantaja voi kuitenkin kannustaa liikuntaan, keuhonhoitoon ja virkistymiseen erilaisen työsuhde-etujen muodossa. Monien työnantajien tarjoamat etusetelit käyvät maksuvälineenä erilaisiin liikuntaharrastuksiin, hierontoihin tai vaikka teatterilippuihin. Työhyvinvoinnin parantamiseksi ja työkyvyn ylläpitämiseksi yksi työnantajan tehtävä on varmistaa, ettei töitä tarvitse tehdä tai stressata vapaa-ajalla. Vapaa-ajan tulee olla aidosti käytettävissä oman hyvinvoinnin edistämiseen erilaisten virkistysvaihtoehtojen ja lähipiirin kanssa vietetyn ajan kautta. Avainasemassa on siis töiden järjestely työntekijöiden jaksamisen mukaan ja kommunikaation pitäminen avoinna.



Kuva 3. Rauramon työhyvinvoinnin portaat. Kehusmaa 2011.

Kirsti Kehusmaa esittelee kirjassaan Työhyvinvointi kilpailuetuna Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaat (kuva 3), joka ottaa huomioon sekä yksilötason, että yhteisötason hyvinvoinnin ja osoittaa sen, kuinka monenlaisia menetelmiä ja malleja on jokaisella tarveportaalla. Organisaatioilla on hyvä olla käytössä toimintamalleja jokaiselta portaalta, jottei työhyvinvoinnista huolehtiminen jää vain perustasolle, jossa on työterveyshuolto. (2011, 16-18).

4.1 Työn hallinnan tunne

Työhyvinvointiin liittyy olennaisesti työn hallinnan tunne eli se, minkä verran itse voi vaikuttaa omiin työtehtäviinsä ja -tahtiinsa. Siihen liittyy myös työn itsenäisyyttä, vapautta ja valtaa päättää aikatauluista ja työtavoista. Kun henkilö kokee, että hänellä on vaikutusmahdollisuuksia työhönsä, hän ei koe samanlaista räsitystä kuin henkilö, joka kokee vaikutusmahdollisuutensa vähäisiksi. Kun työn hallinta on hyvällä tasolla ja yhdistyy korkeisiin työn vaatimuksiin, se lisää sitoutumista työhön ja vähentää poissaoloja. Työn hallinta edellyttää mahdollisuutta vaikuttaa päätöksentekoon sekä työn sisältöjen monipuolisuutta. Työn hallinnan tunteeseen voidaan vaikuttaa myös kiitoksella ja kannustuksella. Työssä onnistumisen kokemukset ovat jopa tärkeämpää kuin palkka. (Manka & Manka 2023, 92, 108–109, 148–149.) Kuntatyöntekijöistä 65 prosenttia kertoo, etteivät he voineet lainkaan tai voivat vain jonkin verran vaikuttaa omaan työtahtiinsa. (Manka & Manka 2023, 34.)

Vuoden 2022 työolobarometrin mukaan 28 prosenttia palkansaajista kertoi työskentelevänsä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla päivittäin, ja viikoittain 38 prosenttia. Päivittäinen kiire näyttää hellittäneen hieman vuodesta 2018 lähtien. Kuntien palkansaajista 35 prosenttia koki kiirettä päivittäin. (Lyly-Yrjänäinen 2023, 43–44.)

4.2 Työkyky

Professori Juhani Ilmarinen kuvaa ihmisen työkykyyn vaikuttavia tekijöitä Työkyky-talomallissaan, jossa on neljä kerrosta (kuva 4). Ensimmäisessä kerroksessa on ihmisen terveys ja toimintakyky, toisessa osaaminen, jonka perustana on koulutus, kolmannessa kerroksessa ovat arvot ja asenteet sekä motivaatio ja neljännessä, ylimmässä kerroksessa on johtaminen, työyhteisö ja työolot.

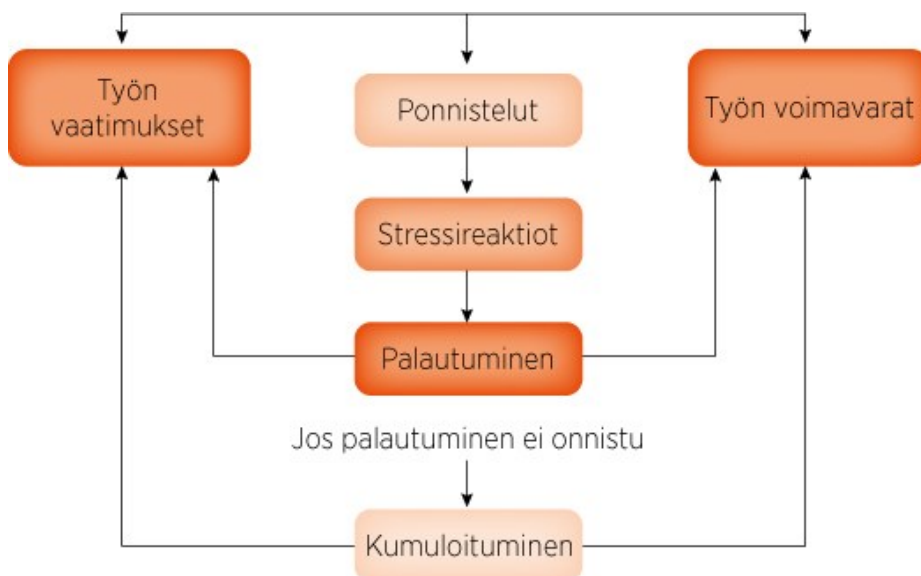


Kuva 4. Työkyky-talo. (Työterveyslaitos, 2024a)

Työkykytalon kerrokset tukevat toinen toisiaan ja niitä tulee jatkuvasti kehittää työelämän aikana. Vastuu omista voimavaroista on pääasiallisesti työntekijällä itsellään, mutta työnantaja ja esihenkilöt voivat vaikuttaa työhön ja työoloihin. Työnantaja voi vaikuttaa myös muihin Työkyky-talon kerroksiin tarjoamalla työterveyshuollon, työkykytoimintaa ja kouluttautumismahdollisuuksia. Työkykyyn vaikuttavat myös yksilön lähipiiri ja yhteiskunnan rakenteet. (Työterveyslaitos, 2024a.)

4.3 Stressi ja palautuminen

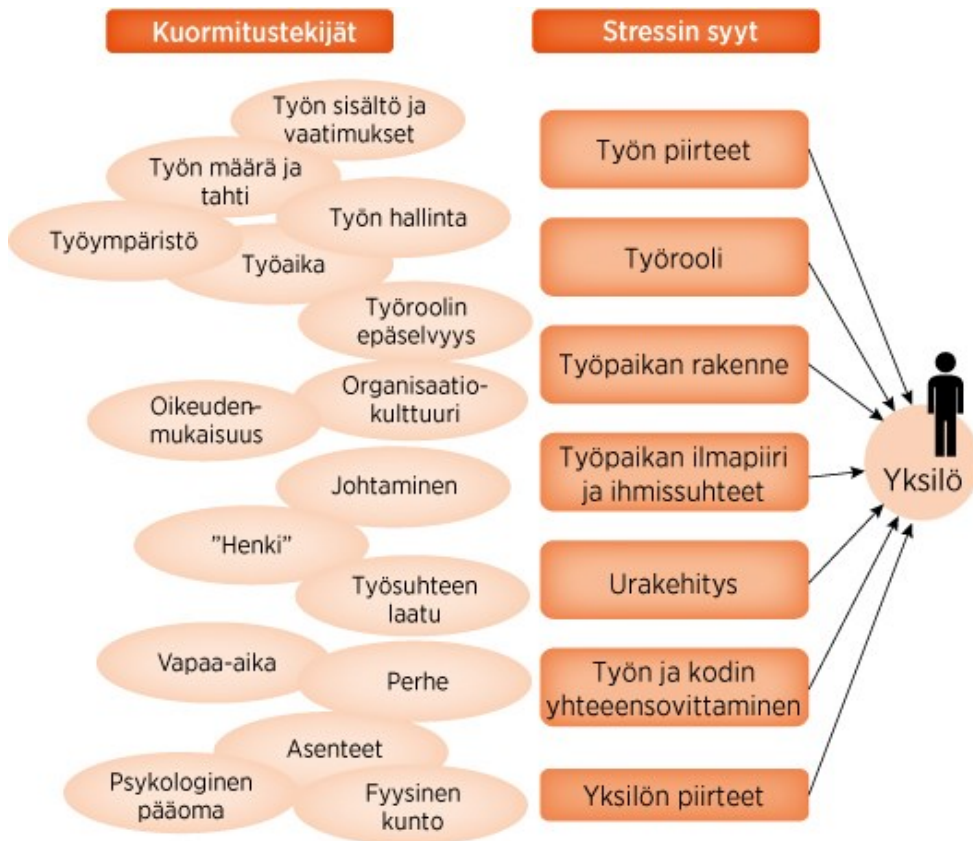
Marja-Liisa Mankan ponnistelujen ja palautumisen mallissa (kuva 5) työntekijä ponnistelee, jotta voi vastata työn vaatimuksiin ja voi joko hyvin tai huonosti, riippuen omista voimavaroistaan. Työntekijän voimavarat muodostuvat itseluottamuksesta, selviytymiskeinoista ja elämän tasapainoisuudesta. Palautuminen alkaa, kun vaatimustekijä loppuu. Ponnistelujen ja palautumisen välillä on vallittava tasapaino. Jos näin ei ole ja tilanne jatkuu pitkään, tästä voi aiheutua väsymystä, univaikeuksia ja työuupumusta. Energiavarojen ja hormonitasapainon palautuminen vaatii riittävän pitkän levon öisin ja vapaa-ajalla. (Manka 2015, Palautumisteoriat.)



Kuva 5. Ponnistelujen ja palautumisen malli (Manka 2015 Palautumisteoriat)

Voimavarojen säilyttämisteorian mukaan palautumista tapahtuu uusien voimavarojen hankkimisella, uhattujen voimavarojen turvaamisella ja menetettyjen voimavarojen palauttamisella. Ihmisen palautumiseen vaikuttavia asioita työssä ovat työn vaatimukset, aikapaineet, vastuu, johtaminen, vaikutusmahdollisuudet ja saatava tuki. Vaatimusten ja voimavarojen on oltava tasapainossa eikä liiallinen sitoutuminenkaan työhön ole hyvästä, jos se on pakonomaista. Psykologiseen palautumiseen liittyy irrottautuminen työstä, rentoutunut olotila ja vapaa-ajan kokemuksia, jotka tarjoavat mahdollisuuden kokea itsensä osaavaksi sekä kontrolli omasta vapaa-ajastaan. (Manka 2015, Palautumisteoriat.)

Yleisen stressimallin mukaan stressi syntyy, kun henkilö kokee, ettei pysty riittävästi vastaamaan työn vaatimuksiin tai kun työn vaatimukset uhkaavat hänen henkilökohtaista hyvinvointiaan. Tällöin henkilö ei kykene palautumaan työn aiheuttamasta kuormituksesta. (Manka & Manka 2023, 38). Stressi on todettu tuhoisaksi ihmisen terveydelle ja työstressi altistaa ongelmille, jotka pitkäkestoisina voivat johtaa sairastumiseen. Stressin syntymiseen liittyy työ ja työyhteisö, mutta ihmisellä itsellään on myös iso rooli, koska hän tulkitsee stressitekijöitä omasta näkökulmastaan ja voimavaroistaan käsin. Henkilökohtaisen elämän ja vapaa-ajan merkitys palautumisessa on erityisen tärkeä. Voimavaroitekiijöihin keskittyminen voi vähentää stressiä, vaikkei itse ongelmaa pystyisi poistamaan. (Manka 2015, Palautumisteoriat). Kuvassa 6 on koottu kuormitustekijöitä ja stressin syitä eri stressimalleista.



Kuva 6. Yhteenveto stressin syistä eri teorioiden mukaan. (Manka 2015, Yhteenvetoa stressimalleista)

Palautumiseen tarvitaan unen lisäksi taukoja päivän aikana sekä hengähtämisen hetkiä, jotka lataavat akkujamme. Keskittymiskykyämme on parhaimmillaan alle tunnin jaksoissa. Pienet jaloittelutauot vaikka viereiseen huoneeseen kollegan luo ovat paikallaan, sillä tuntikausien paikallaan olo ja keskittynyt tekeminen rasittaa aivoja ja kroppaa. (Helajärvi 2022, 61.) Työasennon vaihtaminen

alle tunnin välein istumasta seisomaan ja toisin päin voi olla hyvä keino pistää verenkiertoa ja aineenvaihduntaa liikkeelle.

Työn ja vapaa-ajan tasapaino sekä palautuminen mielekkäiden asioiden parissa ovat yksiä pysyvän hyvinvoinnin kulmakivistä, joihin voimme itse vaikuttaa (Helajärvi 2022, 61). Siksi viikonloput olisi hyvä pyhittää rentoutumiselle. Fyysinen kunto lisää työkykyä ja hyvinvointia, sillä se lisää myös työstressin kestävyyttä. Liikunta vahvistaa luustoa ja lihaksia ja parantaa yleistä toimintakykyä sekä vahvistaa vastustuskykyä. (Helajärvi 2022, 62–63.)

4.4 Työuupumus

Terveyskirjaston mukaan työuupumus on pitkittyneen työstressin seurauksena kehittyvä häiriötila. Työuupumus ei itsessään ole sairaus, mutta siihen liittyy sairastumisen riski. Taustalta löytyy usein alkujaan motivoitunut työntekijä ja työhyvinvoinnin kannalta epäedulliset työolosuhteet. Työuupumus on päässyt syntymään näiden välisessä vuorovaikutuksessa. (Rossi, Tuisku & Uusitalo-Arola 2022.)

Kirjassaan Työuupumuksen loppu Jonathan Malesic määrittelee työuupumuksen kokemukseksi, jossa ihminen sinnittelee työn odotusten ja työn todellisuuden välisessä paineessa. Kyse on hänen mukaansa kulttuurisesta ilmiöstä, jossa työhön sidotaan yksilön arvokkuus, luonne ja merkitys ja näitä ihanteita edelleen vaalitaan, vaikka työuupumuksesta ollaan yleisesti huolissaan (2022, 14). Voidaan puhua työuupumuksesta, kun energiat ovat jatkuvasti vähissä, ihminen näkee asiakkaat tai oppilaat ennemminkin ongelmina kuin ihmisinä, joita on tarkoitus auttaa ja kokee, ettei saavuta työllään mitään merkittävää. Silloin ihminen kokee väsymystä, kyynisyyttä ja aikaansaamattomuutta. (Malesic 2022, 37).

Tanja Lappi kirjoittaa kirjassaan Eron työuupumuksesta: jaksamisen johtaminen työpaikoilla (2022), että yksilön arvojen vastainen toiminta vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin. Omien arvojen tiedostaminen ja ajan käyttö omien arvojen mukaiseen toimintaan ja työhön vaikuttaa hyvinvointiin. Arvot näkyvät päivittäisissä valinnoissa ja arvojen vastainen työskentely voi johtaa työuupumukseen. Jos työpaikan arvot ovat ristiriidassa työntekijän arvoihin nähden, työ voi käydä raskaaksi. (49, 141).

Työuupumusoireilu on ollut kesäkuussa 2023 Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -tutkimuksen perusteella hieman nousussa vuoden 2019 joulukuussa tehtyyn kyselyyn verrattuna. Samoin on myös kohonnut työuupumuksen riski (17 % kyselyyn vastanneista) sekä todennäköinen työuupumus (8 % kyselyyn vastanneista). (Työterveyslaitos 2023, 10–11). Työuupumuksen ehkäisemiseen kuuluu omasta hyvinvoinnista huolehtiminen: liikunta- ja kulttuuriharrastuksilla on yleisiä hyvinvointivaikutuksia ja ne auttavat palautumaan työstä. Kaikkien olisi hyvä löytää omat palautumiskeinonsa ja toteuttaa niitä säännöllisesti. Sairausloma voi tulla tarpeeseen siinä vaiheessa, kun työ- ja toimintakyky on alentunut. Tilanteen vakavuuden mukaan kyseeseen saattaa tulla myös lääkahoito sekä työpsykologin palvelut. (Rossi, Tuisku & Uusitalo-Arola 2022.)

Työterveyslaitoksen kesällä 2024 keräämän aineiston mukaan todennäköisesti työuupuneita on jo 10 prosenttia. Todennäköisesti työuupunut on sellainen henkilö, joka on vielä töissä, mutta kokee työuupumusoireita ja muu elämänlaatu kärsii. Nuorilla alle 36-vuotiailla todennäköinen työuupumus on kaksi kertaa yleisempää kuin vuonna 2019. (Hakanen & Kaltiainen)

4.5 Work-life balance

Suoraan suomennettuna work-life balance tarkoittaa työn ja elämän tasapainoa. Oxford English Dictionaryn mukaan work-life balance kertoo työn ja henkilökohtaisen elämän välisestä suhteesta. Cambridgen sanakirjan määritelmän mukaan se tarkoittaa työhön käyttämääsi aikaa verrattuna aikaan, jonka vietät perheesi ja asioiden kanssa, joista nautit. Tasapainon löytämiseksi on tiedostettava mitkä asiat ovat itselle tärkeimpiä, ja mihin sekä miten haluaa arvokasta aikaansa käyttää.

Tutkimukset osoittavat, että liian pitkät työpäivät ovat haitallisia niin työntekijöille, kuin työnantajille, mutta käytännössä työaikakulttuurin muuttaminen ei ole helppoa. Ioana Lupu ja Mayra Ruiz-Castro tutkivat työn ja vapaa-ajan tasapainoa haastatteleamalla 78 työntekijää lakifirmasta ja tilitoimistosta Lontoossa. Haastateltavat olivat 30–50-vuotiaita ja kaikilla haastatelluilla oli vähintään yksi huollettava lapsi. Haastateltavat kuvasivat työtään vaativana, uuvuttavana ja jopa kaoottisena, mutta pitivät itsestään selvänä, että pitkät työtunnit kuuluvat työnkuvaan. Tutkimus osoitti, että paremman work-life balancen voi saavuttaa kyseenalaistamalla oletukset, lisäämällä itsetuntemusta ja määrittelemällä roolit uudelleen. Tasapainon saavuttaminen ei tarkoita, että se pysyisi aina samanlaisena, vaan tilanteiden ja prioriteettien muuttuessa asioita on tarkkailtava aika ajoin uudelleen. (2021).

Lupu ja Ruiz-Castro antavat viiden kohdan ehdotuksen tähän itsetutkiskeluun, joka alkaa pysähtymällä tarkkailemaan tilannettaan ulkopuolelta: mikä aiheuttaa stressiä ja tyytymättömyyttä? Miksi työskennellä samoin, kuten aina, jos olosuhteet ovat muuttuneet? Kun on lisännyt tietoisuutta tilanteestaan, seuraavaksi on kuulosteltava tuntemuksiaan ja priorisoitava uudelleen sen mukaisesti. Jos tuntee katkeruutta siitä, ettei käytä aikaansa itselle tärkeisiin asioihin, on oltava valmis muuttamaan asioita. Mitä olen valmis uhraamaan, jotta saavuttaisin itselle tärkeitä asioita? Vaihtoehtoja pohdittuaan voi löytää ratkaisut tilanteeseensa ja muutosten käytäntöön paneminen voi alkaa. Käytäntöön laittamisesta rajoituksista on hyvä informoida esihenkilöään sekä kollegoitaan. (2021).

European Social Surveyn (ESS) mukaan työn ja muun elämän tasapaino vaikuttaa positiivisesti henkilön terveyteen, ei niinkään työtyytyväisyyteen. Ihmiset, joilla on vaikeuksia tasapainottaa työtä ja muuta elämää, sairastuvat todennäköisemmin kuin ne, joilla on enemmän vapaa-aikaa ja joustavat työajat. (Sántha 2017, 82–87). Ihmiset haluavat tehdä työtä, joka vastaa heidän koulutustaan ja on mielekästä. Työstä toivotaan riittävää palkkaa ja kohtuullisia tavoitteita, jottei kuormitus nousisi liian korkeaksi, jotta voi tehdä elämässään muitakin asioita. Ihmiset toivovat työilmapiirin olevan kunnossa ja työn jatkumisen olevan edes jonkin verran turvattu. (Kasvio 2014, 114.)

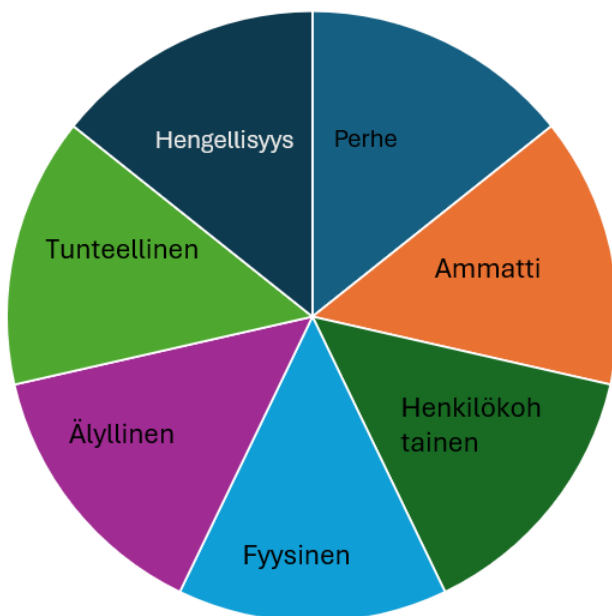
Work-life balancea on tutkittu perinteisesti vain pienten lasten vanhempien näkökulmasta, jotka tekevät koko-aikaista työtä. Kuitenkaan työn ja elämän tasapaino ei kosketa ainoastaan ihmisiä, joilla on lapsia, vaan ihan kaikkia työssäkäyviä. Oli kyseessä sitten omien vanhempien tai eläinten hoito, harrastukset tai opiskelu, tämä kaikki muu elämä on saatava tasapainoon työn kanssa. Työstä puhuttaessa kyseessä voi olla osa-aikainen, koko-aikainen, keikkaluontoinen työ tai jotain muuta. Tutkimuksissa on ollut erimielisyyttä myös siitä, mitä tasapaino näiden välillä tarkoittaa. Onko tasapaino sitä, miten aika ja energia jaetaan työn ja muun elämän välillä vai riippuuko tasapainon käsitys yksilön olosuhteista ja omasta kokemuksesta? Erityisesti organisaatioiden HR-toiminnot voivat hyötyä kaikenlaisen elämän ja monenlaisen työn yhdistämisen ymmärryksestä. (Kelliher, Richardson & Boiarintseva 2019, 97.)

4.6 Elämän seitsemän lohkoa

McNeff kritisoi work-life balancen keskittymistä liikaa vain työn ja vapaa-ajan väliseen tasapainoon, sanoen siitä unohtuneen viisi muuta elämän tärkeää osa-alueita. Hän jakaa elämän osa-alueet seitsemään lohkoon (kuva 7); perhelohko, ammattilohko, oma henkilökohtainen lohko, fyysinen

lohko, älyllinen lohko, tunteellinen lohko ja hengellinen lohko. Näitä kaikkia täytyy vaalia, jotta ne voivat hyödyttää meitä ja ensimmäiseksi on tärkeä tunnistaa eri lohkot ja käyttää aikaa niiden kaikkien hoitamiseen. (2021, Preface).

Perhelohkossa voi olla monta eri roolia; voit olla lapsi, sisarus, vanhempi tai puoliso, jokin yhdistelmä näitä, tai kaikkia näitä yhtä aikaa. Perhelohko määrittää identiteettiämme ja vaikuttaa merkittävästi elämäämme ja sen tasapainottelu muiden lohkojen kanssa voi olla haastavaa. Ammattilohkoon kuuluu se, missä ja miten teemme työtä elannon saamiseksi. Tämä ja perhelohko vievät eniten aikaa päivästä. Ammattilohko tarjoaa upeita, mutta stressiä aiheuttavia mahdollisuuksia päivittäin ja tässä lohkossa saavutettuja asioita mitataan monilla eri tasoilla. Tämä lohko vaatii opiskelua, harjoittelusta ja tietotaidon ylläpitoa. Oma henkilökohtainen lohko liittyy siihen, kuka olet ja mitä teet silloin, kun muut ihmiset eivät näe. Tähän sisältyvät kiinnostuksenkohteet, harrastukset ja muut henkilökohtaiset pyrkimykset. Tämä on lohko, jonka monet sivuuttavat, mutta jolla on suuria vaikutuksia siihen, mistä saat apua ja lohtua. (McNeff 2021, An Overview Of The Seven Slices.)



Kuva 7. Mukailten McNeff 2021, Chapter 10 Integrating The Seven Slices.

Fyysinen lohko on se, miten pidät kehostasi huolta. Kunnosta huolehtiminen auttaa voimaan paremmin niin fyysisesti kuin henkisesti ja parantaa elämänlaatua sekä vastustuskykyä. Älyllisessä lohkossa on uteliaisuus oppia jotain uutta. Tässä lohkossa ei kuitenkaan pyritä suorittamiseen, vaan otetaan selvää asioista, jotka kiinnostavat aidosti ihan muuten vain. Tunteellisessa lohkossa

on se, miten ajattelet itsestäsi ja asioista elämässäsi. Meidän kehomme ja käyttäytymisemme reagoi tuntemiimme tunteisiin. Tuntemme tunteita joka päivä ja hankalien tunteiden syrjään laittaminen voi kostautua myöhemmin. Hengellisessä lohkossa on ne asiat, joihin uskot, mutta joita ei voi silmällä nähdä: meidän arvomme ja uskomuksemme. Tähän liittyy paitsi uskonnot, myös perusarvot ja se, elänkö itse omien perusarvojeni mukaan. (McNeff 2021, An Overview Of The Seven Slices.)

4.7 Yrityskulttuurin merkitys työhyvinvoinnille

Panu Luukka lähtee määrittelemään termiä organisaatiokulttuuri latinankielen kulttuuria tarkoittavasta sanasta cultura, jolla tarkoitetaan maaperän kultivointia. Samoin kun maanviljelijä pyrkii toimillaan vaikuttamaan myöhemmin korjattavaan satoonsa, kulttuurilla luodaan perusta sellaiselle toiminnalle, jolla organisaatio menestyy. (2019, 17). Vahvan ja ihmisläheisen yrityskulttuurin rakentaminen aloitetaan Luukan mukaan organisaation ihmiskäsityksestä, arvomaailmasta, olomassalon syystä ja suunnasta. Organisaation ihmiskäsitys määrittää millainen yrityskulttuuri muodostuu. Jos se on positiivinen, organisaatiossa vallitsee luottamus ja avoimuus. Organisaation ihmiskäsityksen keskiössä on halu ymmärtää ihmisiä ja niiden erilaisuutta. Yrityksen arvot kertovat, miten toimimalla he pääsevät toteuttamaan olemassaolonsa tarkoitusta ja pääsevät tavoitteisiinsa. Niiden tulee olla selkeästi määritettyjä, ja kaikilla on oltava yhteinen käsitys niiden merkityksestä. Arvot auttavat johtamaan organisaatiota kulttuurin mukaisesti. (176, 183, 192, 205, 215, 225).

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Koska haluttiin tutkia osa-aikaisuuden ilmiötä ja päästä sen vaikutuksiin syvällisemmin käsiksi, käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää ja konstruktivistista lähestymistapaa. Haastatteluaineistoa on tarkasteltu työhyvinvoinnin, palautumisen ja työtehon näkökulmasta, yksilön ja lähipiirin, organisaation sekä yhteiskunnan tasoilla. Sosiaalinen todellisuus on riippuvainen ihmismielestä ja rakentuu merkityksistä, tulkinnoista sekä muista mielen luomista rakenteista, mikä on konstruktivistisen lähestymistavan perusajatus. (Sarajärvi, Tuomi 2017, 2.2).

5.1 Tutkimuskysymykset ja tutkimusmetodi

Tutkimuskysymyksiä on selvittää:

- mitä hyötyjä ja haittoja osa-aikaisuudesta voi olla niin työelämään kuin muuhun elämään?
- miten osa-aikaisuus vaikuttaa työtehokkuuteen ja palautumiseen?
- mitä haittoja osa-aikaisuudesta on työntekijälle?
- mitä hankaluuksia työntekijät osa-aikaisuudessaan kokevat?

Viimeinen kysymys on työnantajien näkökulmasta olennainen, sillä on tärkeä selvittää, mitä hankaluuksia työntekijät osa-aikaisuudessa kokevat, jotta voidaan antaa kehittämissuhteita työnantajien suuntaan.

Koska halutaan tutkia ilmiötä, haastateltavien on annettava puhua asioista omin sanoin, ei niin, että annetaan valmiita vastausvaihtoehtoja. Laadulliselle tutkimukselle ominaista on kerätä aineistoa mahdollisimman monesta näkökulmasta, jotta näkökulmaa voidaan tarvittaessa vaihtaa. (Alasuutari 2015, Kvalitatiivisen aineiston ominaisuus.) Haastatteluaineisto puretaan faktanäkökulmaa käyttäen. Faktanäkökulmalle on ominaista selkeä ero maailman ja siitä esitettyjen väitteiden välillä. Toinen faktanäkökulman piirre on, että se kannustaa pohtimaan annetun tiedon totuudenmukaisuutta ja tiedon antajan rehellisyyttä. Kolmas faktanäkökulman tunnusmerkki on käytännöllinen, arkiajattelun mukainen käsitys totuudesta tai todellisuudesta, jota tutkija pyrkii tavoittamaan haastatteluissa tai muissa tutkimusaineistoissa. (Alasuutari 2015, luku 5.)

5.2 Haastattelu tutkimusmenetelmänä

Kokemus on tärkeä tutkimuskohde, vaikka sitä ei pidettäisi täysin autenttisena tai ainutlaatuisena. Haastattelut ovat välttämättömiä, sillä ilman niitä monet elämän osa-alueet jäisivät tutkimuksen ulkopuolelle (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvuori 2017, luku 1). Tutkimusmenetelmäksi valittiin puolistrukturoitu haastattelu, mutta tutkimuksen luonteeseen ja syvän kokemustiedon tavoitteluun olisi sopinut myös syvähaastattelu. Syvähaastattelu vaatii useita haastattelukertoja, jotta haastateltavat pystyvät luottamaan haastattelijaan. Henkilökohtaisista asioista keskusteleminen vaatii luottamusta. (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvuori 2017, 1 Haastattelun maailma).

Teemahaastattelussa ei lyödä lukkoon tarkkoja haastattelukysymyksiä, vaan valitaan etukäteen teemat, joista halutaan kysyä. Kertomushaastattelussa taas aloitetaan haastateltavan kokemuksesta ja sitten vasta edetään muihin kysymyksiin. (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvuori 2017, luku 1). Teemat, jotka valittiin käsiteltäväksi haastatteluissa, olivat osa-aikaisuuden vaikutukset työhyvinvointiin, palautumiseen ja työtehoon. Jotta haastattelun teemat eivät rajoittuneet liiaksi ainoastaan opinnäytetyön tekijän omiin kokemuksiin, on kirjallisuudesta ja aiemmista tutkimuksista nostettu esiin teemoja kuten työn järjestäminen. Haastatteluissa on yhdistetty teema- ja kertomushaastattelun keinoja siten, että aluksi pyydetään kertomaan omia kokemuksia osa-aikaisuudesta vapaasti ja sitten vasta kysytään tarkentavia kysymyksiä hyvinvointiin, palautumiseen ja työtehoon liittyen.

Tutkimuksen tekemiseen liittyy monien erilaisten kysymysten asettaminen. Ensin muodostetaan tutkimuskysymykset, rekrytointikysymykset haastateltavien rekrytointiin, haastattelukysymykset, jotka eivät ole täysin samoja kuin tutkimuskysymykset ja viimeisenä vielä kysymykset aineistolle. (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvuori 2017, luku 1.)

Haastateltavia on muistutettu heidän anonymiteetistaan, sillä vaikka haastattelut nauhoitettiin, niitä ei kuuntele opinnäytetyön tekijän lisäksi kukaan muu eikä haastateltavia pysty tunnistamaan opinnäytetyön perusteella. Haastateltavien löytämiseksi tehty Linked-In-postaus (liite 1) on poistettu haastateltavien löydyttyä, jotta postaukseen reagoineita tai sen alle kommentoineita ei voitaisi yhdistää opinnäytetyöhön. Litteroitujen haastatteluiden käsittely aloitettiin poistamalla haastateltavan nimi ja korvaamalla se muotoon ”haastateltava nro x”. Aineisto pitää myös hävittää asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua.

Haastattelussa on ensisijaisen tärkeää saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta. Tämän vuoksi on perusteltua toimittaa haastattelukysymykset tai aiheet tiedonantajille hyvissä ajoin etukäteen (Sarajärvi & Tuomi 2017, luku 3.1). Haastateltaville ei annettu muuta esitietoa, kuin mitä LinkedIn-postauksessa (liite 1) ja tutkimustiedotteessa (liite 2) oli aiheesta kerrottu:

- ”Osa-aikaisuus on nouseva työelämän trendi ja sen vaikutuksia palautumiseen ja työtehoon on tutkittu melko vähän.”
- ”Osa-aikaisuus näyttäytyy työelämän trendinä ja mahdollistaa enemmän aikaa muulle elämälle. Osa-aikaisuuden vaikutuksia palautumiseen ja työtehoon on tutkittu Suomessa melko vähän.”

5.3 Tutkimuksen toteutus

Tutkittavat henkilöt on löydetty LinkedIn-postauksen (liite 1) kautta opinnäytetyöntekijän omien tuttavien verkostoista. Haastateltavien valintaan mietittyjä kriteereitä ovat olleet muun muassa osa-aikaisuuden vapaaehtoisuus ja työajan prosentuaalinen määrä. Jos henkilö on työuupumuksen tai sairauden takia osa-aikaisena, niin vapaaehtoisuus on kyseenalaista. Myös tiettyyn alaan keskittymistä on pohdittu, mutta haluttiin saavuttaa yleistettävämpi tulos ja päästä syvemmälle hyötyihin ja haittoihin, en niinkään tutkia osa-aikaisuutta jollain tietyllä alalla. Haluttiin myös löytää hieman viitteitä siitä, millä kaikilla aloilla osa-aikaisuuden koetaan onnistuvan hyvin.

Työhön on valittu rajaukseksi ja yhdistäväksi tekijäksi asiantuntijatöitä tekevät. Asiantuntijoiden palkkataso antaa oletettavasti mahdollisuuden osa-aikaisuuteen. Oletuksena myös on, että tällöin pois jäivät olosuhteiden pakosta osa-aikaista työtä tai pätkätoita tekevät. Ikähaarukaksi määritettiin 30–55-vuotiaat, jotta tutkittavien joukko olisi yhteneväinen eikä mukaan tulisi nuoria, mahdollisesti opintojen ohessa työskenteleviä, tai osa-aikaeläkkeellä olevia, sillä ne vaatisivat hieman erilaista tutkimusotetta. Ikäryhmänä 30–55-vuotiaat ovat suurin töissä käyvä ryhmä, ja he ovat olleet työelämässä todennäköisesti vähintään noin 10 vuotta, joten he ovat saaneet tuntumaa niin 100 prosenttisesta työajasta kuin osa-aikaisuudesta.

Haastateltavien määrästä tuli ajatuksia suuntaan ja toiseen: pääseekö ilmiöön käsiksi riittävän syvällisesti, jos haastateltavia on esimerkiksi vain kymmenen ja toisaalta voisiko aineiston saturaation saavuttaa jo vähemmällä haastateltavien määrällä? Kyseessä on teema- ja kertomushaastattelun

yhdistelmä, joten materiaalia tuli runsaasti jo yhdestä haastattelusta. Kaikki kahdeksan haastateltavaa löytyivät LinkedIn-postauksen avulla kahden viikon aikana. Haastattelut suoritettiin vuoden 2024 huhtikuussa. Haastattelujen kesto vaihteli 40 minuutista 60 minuuttiin.

Haastattelu toteutettiin puolistrukturoituna haastatteluna (liite 3) eli avoimen keskustelun kautta pyrittiin pääsemään käsiksi osa-aikatyön hyötyihin, haittoihin ja haasteisiin. Tavoitteena oli saada aikaan syvällistä keskustelua ja kysellä, jos haastateltavan sanomisista tulee mieleen lisäkysymyksiä. Tietyt kysymykset liittyen työhyvinvoinnin ja palautumisen teemoihin sekä työtehon, hyötyjen ja haittojen teemoihin liittyen esitettiin samanlaisena kaikille haastateltaville. Haastattelut käytiin Teams-sovelluksen kautta, joka mahdollisti haastatteluiden videoinnin ja samanaikaisen litteroinnin. Teams-kokous oli helpompi järjestää kuin livetapaaminen: haastateltavista puolet olivat eri paikkakunnalta. Teams-kokous kamerat päällä on lähes yhtä hyvä kuin livetapaaminen ja tällä tavalla haastateltava ja haastattelija saivat molemmat olla omassa tutussa paikassa eikä haastattelu tuntunut niin viralliselta. Siihen ei myöskään mene liikaa aikaa, kun ei tarvitse siirtyä haastattelua varten eri paikkaan. Haastattelulle varattiin tunti häiriötöntä aikaa. Jokaisen haastattelun jälkeen tehtiin pieni tiivistelmä haastattelun sisällöstä ja kun kaikki haastattelut oli käyty, koottiin asiat, jotka toistuivat haastatteluissa ja myös niitä asioita, jotka erosivat.

Kaikki haastatellut ovat asiantuntijatyössä. Haastatelluista 7 oli naisia ja 1 mies. Iältään haastateltavat ovat 34–49-vuotiaita. Osa-aikaprosenttina yhdellä on 60 %, kahdella 75 % ja viidellä 80 %. Kaikilla paitsi yhdellä oli lyhennetty työviikko eli vapaata joko maanantai tai perjantai. Joillakin vapaat vaihtelivat suurestikin: he saattoivat tehdä viisipäiväisiä viikkoja, mutta pitää viikon kuukaudessa vapaata. Haastatelluista viidellä oli lapsia. Näistä suurimmalla osalla lapset olivat viitenä päivänä viikossa päivähoidossa, sillä vain yhdellä lapsi oli osan viikosta päivähoidossa. Kellään ei ollut virallisesti muita huolettavia, mutta yksi mainitsi huolehtivansa vanhemmistaan ja sisaruksistaan. Haastateltavat olivat IT-alalta, rakennusalalta ja elintarvikealalta erilaisissa asiantuntijatehtävissä.

5.4 Laadullinen analyysi ja sisällönanalyysi

Laadullinen analyysi koostuu havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta (Alasuutari 2015, Laadullisen analyysin vaiheet). Miten työntekijät kokevat osa-aikaisuuden vaikuttaneen heidän hyvinvointiinsa, palautumiseen ja muuhun elämään? Mitä hyviä ja huonoja puolia esiin

nousi? Aineistoa tarkasteltiin vain tietystä näkökulmasta ja kiinnitettiin huomiota siihen, mikä on teoreettisen viitekehyksen kannalta olennaista. Erot eri ihmisten välillä ovat tärkeitä laadullisessa analyysissä, sillä ne kertovat siitä, mistä jokin asia johtuu. Kuitenkaan eroihin ei kannata liiaksi keskittyä, vaan pyrkiä pelkistämään raakahavainnot suppeaksi havaintojen joukoksi. Havaintojen pelkistämisen jälkeen on arvoituksen ratkaiseminen, eli tulosten tulkinta. (Alasuutari 2015, Havaintojen pelkistäminen.)

Sisällönanalyysiä voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä paitsi yksittäisenä metodina, myös väljänä teoreettisena kehyksenä. Menetelmällä voidaan analysoida haastatteluja systemaattisesti ja objektiivisesti ja näin saadaan ilmiöstä kuvaus yleisessä muodossa. (Sarajärvi & Tuomi 2017, luku 4.) Tutkimuksen aineisto havainnollistaa tutkittavaa ilmiötä, ja analyysin tavoitteena on tuottaa sanallinen ja selkeä kuvaus tästä ilmiöstä. Sisällönanalyysin avulla pyritään järjestämään aineisto tiiviiksi ja selkeäksi kokonaisuudeksi, säilyttäen sen sisältämän informaation. (Sarajärvi & Tuomi 2017, luku 4.4.2).

Sisällönanalyysiä voidaan tehdä joko aineistolähtöisesti tai teorialähtöisesti. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä ensin pelkistetään aineisto, ryhmitellään se ja lopuksi luodaan teoreettiset käsitteet. Ennen analyysin aloittamista määritetään kuitenkin analyysiyksikkö, joka voi olla yksittäinen sana tai lause. Kaikki epäolennainen jätetään pois, vaikka se olisi mielenkiintoista. Samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet ryhmitellään alaluokiksi. Lopuksi erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja muodostetaan teoreettiset käsitteet. Käsitteitä yhdistämällä saadaan vastaus tutkimuskysymykseen. (Sarajärvi & Tuomi 2017, luku 4.4.3.)

Sisällönanalyysi suoritettiin käymällä läpi litteroitu haastatteluaineisto ensin haastattelu kerrallaan, jolloin yliviivattiin kiinnostavat asiat, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin. Sitten haastattelut käytiin läpi vielä kysymys kerrallaan. Havainnot aineistosta koottiin ensin useamman pienemmän otsikon alle, sitten ne yhdistettiin suuremmiksi kokonaisuuksiksi. Haastatteluita käytiin läpi sekä ensimmäisestä viimeiseen, että viimeisestä ensimmäiseen ja ennen sisällönanalyysia materiaalista oli poistettu tutkittavien nimet ja täytesanat.

Aineisto voidaan analysoida myös aiempaan käsitejärjestelmään perustuen, jolloin kyse on teorialähtöisestä sisällönanalyysistä. Tällöin aineistoista muodostetaan erilaisia luokituksia tai kategoriaita ja poimitaan ne asiat, jotka kuuluvat analyysirunkoon, sekä asiat, jotka jäävät analyysirungon ulkopuolelle. (Sarajärvi & Tuomi 2017, luku 4.4.4.)

6 TUTKIMUSTULOKSET

Haastattelussa (liite 3) kysyttiin aluksi perustietoja osa-aikaisuuden kestosta ja milloin haastatettava on viimeksi tehnyt töitä kokoaikaisesti, jotta saadaan tietoa siitä, mihin hän osa-aikaisuuden tilannettaan vertaa. Osalla oli helppo tehdä vertailua, kun oli tehnyt täysin samaa työtä aiemmin kokoaikaisena, mutta muutamilla oli työpaikka, työtehtävät tai elämäntilanne muuttunut samalla kun osa-aikaisuuteen oli siirrytty, joten he kokivat joidenkin osa-alueiden vertailun vaikeammaksi. Useammalla haastateltavalla osa-aikaisuus oli alkanut vanhempain- tai opintovapaan jälkeen tai työuupumuksen takia pidetyn pidemmän sairausloman jälkeen. Pidemmän vapaan jälkeen oli huomattu, että jonkinlainen muutos työelämän järjestelyihin oli tarpeen. Osa-aikaisuuden kestot haastatelluilla vaihtelivat puolesta vuodesta yhteentoista vuoteen.

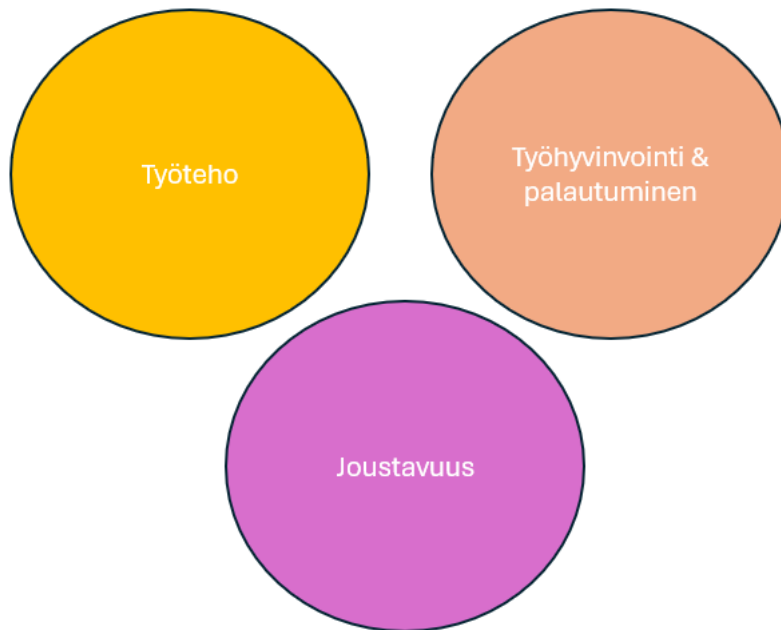
Syitä osa-aikaisena aloittamiseen olivat aika lasten kanssa, ja nimenomaan ajan järjestäminen siten, että silloin ei ole töitä tai muuta arjen pyörittämistä, työtehtävien muutos ja/tai opiskelu töiden ohella, aiemmin koettu työuupumus, opinto- tai perhevapaan myötä huomattu, että palautumiseen tarvitsee enemmän aikaa tai että kokoaikainen työ sovi itselle. Muita syitä olivat työpaikkakiusaaminen ja tietoinen arvovalinta hypätä oravanpyörästä. Useamman haastatellun arvot olivat muuttuneet työpainotteisesta enemmän perhepainotteiseksi tai elämäpainotteiseksi, sillä nyt halutaan huolehtia myös itsestä paremmin ja varjella omaa jaksamista.

”Kirkastui ne omat arvot, että ymmärsin että vapaus on mulle aivan yks ydin-arvoista”

”Työn painoarvo siitä arjesta kun se on vähäisempi niin sitten sitä aikaa käyttää intensiivisemmin siellä työpaikalla niihin työtehtäviin että sitten tavallaan on se rauha sille työnteolle silloin kun on se työaika.”

6.1 Haastateltavien kokemukset vapaasti kerrottuna

Perustietojen läpikäymisen jälkeen haastattelussa pyydettiin kertomaan vapaasti omia kokemuksia osa-aikaisuudesta. Tässä vaiheessa haastattelija ei ole vielä kysymyksillään ohjannut mihinkään suuntaan, vaan haastateltavat saavat kertoa mitä heille ensimmäisenä tulee mieleen osa-aikaisuudesta ja miten he ovat sen kokeneet. Kaikilla haastateltavilla oli positiiviset kokemukset osa-aikaisuudesta. Tähän kysymykseen nousi vastauksia liittyen työtehoon, työhyvinvointiin ja palautumiseen sekä joustavuuteen.



Kuva 8. Haastateltavien kokemukset osa-aikaisuudesta vapaasti kerrottuna. Esiin nousseet teemat.

Haastateltavat kertoivat, että koska työn painoarvo arjesta on vähäisempi, niin aikaa pystyy käyttämään intensiivisemmin työpaikalla työtehtäviin ja muille asioille on omat hetkensä. Lyhyempi työviikko tuntuu kevyemmältä ja vaihtelevuus viikossa virkistää, kun on kokonainen tai kokonaisia päiviä, jotka on omistettu opiskelulle tai kuntoilemiselle ja asioiden hoitamiselle. Työasioita ei tule mietittyä vapaalla, vaan ne voi jättää töihin ja palata niihin sitten seuraavana työpäivänä. Eräs haastateltava huomasi viikon aloituksen tuntuvan vaikealta eikä kovin tehokkaalta ja tämän vuoksi sai ajatuksen kokeilla osa-aikaisuutta. Työnteko noina neljänä päivänä on tehokkaampaa, kun yksi päivä ei mene puoliteholla. Eräs haastateltava kertoi 75 %:n työpanoksen tuntuneen itselle sopivimmalta ja toivoi sen jatkuvan, koska työmäärä, jonka siinä ajassa sai tehtyä, oli lähes sama kuin kokoaikaisena. Osa-aikajärjestelyn ansiosta työt saa tehokkaasti tehtyä ja on tunne siitä, että asiat

pysyvät hallinnassa paremmin. Moni totesi asiantuntijatyön olevan niin raskasta aivotyötä, ettei välttämättä pystyisi sitä tehdä enää kokoaikaisena.

”Ajattelen, että mun työn tuottavuus ei lisääntyisi jos olisin kokoaikainen. Ihan varmasti saan kaikki samat asiat tehtyä mitä joku joka tekee kokoaikaisesti. Ajattelen, että se on tehokkaampaa, koska on myöskin sitä energiaa enemmän, koska sitä palautumisaikaa on enemmän työstä.”

Työhyvinvoinnista ja palautumisesta kerrottiin, että osa-aikaisena ollessa jaksaminen kokonaisuudessaan on ollut parempaa. Osa-aikatyön myötä stressi ja työasioiden takia valvominen on loppunut. Energiaa on huomattavasti enemmän ja haastateltavat kokevat palautuvansa paremmin, vaikka päivä tai kaksi olisikin varattu opinnoille. Tässä vaiheessa useampi mainitsi myös nukkuwansa paremmin. Yksi lapsivapaapäivä antaa mahdollisuuden omille harrastuksille, muun muassa kuntoilulle ja lataa akkuja koko viikon edestä. Vapaapäivänä on mahdollista ottaa vaikka päiväunet. Pitkä viikonloppu lataa akkuja niin hyvin, että se mahdollistaa positiivisen olotilan heti alkuviikosta, mutta keventää loppuviikkoa myös.

”Kyllä merkittävästi mun mielestä lisää onnellisuutta ja joustoa elämään ja vähentää stressiä ... nyt on kepeämpää suoriutua näistä elämän velvoitteista ja arjesta mitä työelämän ulkopuolellakin on.”

Yksi haastatelluista teki osa-aikaista vain työuupumuksesta toipumisen ajan. Lyhennetty työviikko aloitettiin muutamasta työpäivästä ja prosenttia nostettiin työterveyshuollon väliaikatarkastusten jälkeen noin kuukauden välein pikkuhiljaa aina 100 % asti. Hän koki, että osa-aikainen järjestely toimi todella hyvin työuupumuksesta toipumiseen ja työterveyshuolto oli avainasemassa siinä, että paluu lopulta sataan prosenttiin onnistui niin hyvin. Palautumiseen ja omiin juttuihin jää paljon enemmän aikaa nelipäiväisen viikon ansiosta. Omien vapaapäivien ansiosta on myös innostuneempi menemään töihin ratkomaan työasioita ja haasteita. Osa-aikainen työ on merkittävästi lisännyt onnellisuutta ja joustoa elämään sekä vähentänyt stressiä ja elämän velvoitteet ja arki tuntuu kevyemmältä. Tämä on mahdollistanut monelle myös opiskelun työn ohella. Työlle omistetaan neljä päivää viikosta ja viides arkipäivä on vapaasti käytettävissä kuten haluaa.

”Palautumisaika on sillon kun lapset on hoidossa ja itse vapaalla.”

”Kun on tarkka ja tehokas tekemään töitä niin voisin kuvitella, että olisi riski jopa uupua töissä jos olisi kokopäiväisesti.”

Joustavuus nousi esiin tärkeänä tekijänä osa-aikaisuudessa. Erään haastateltavan työtehtävä oli alusta lähtien luotu osa-aikaiseksi, mikä mahdollisti sen, että työkuorma räätälöitiin juuri sopivaksi. Työkuorman kohtuullisuuteen vaikutti myös esihenkilön tuki ja avoin kommunikaatio. Osa työskentelee joskus myös täyttä viikkoa, mutta saa sen vapaaksi sitten toisaalla. Työt on helppo järjestää omille työpäiville, kun tuo avoimesti esille, että mitkä päivät on töissä ja osa-aikaisuus on yrityksessä otettu hyvin huomioon. Yksi haastateltava on kokenut haasteelliseksi työn määrän vähentämisen ja työskentelee usein viitenä päivänä viikossa, mutta ottaa sitten pidempiä vapaita, jotka auttavat jaksamaan. Myös tieto tulevaisuudessa siintävistä lyhyemmistä päivistä ja pidennetyistä lomista auttaa jaksamaan viisipäiväisen viikon. Osa-aikatyö on tuonut myös joustavuutta, jos esimerkiksi lapsi sairastuu tai joku meno sattuu keskelle päivää, ne on helpompi järjestää. Omalla lapsivapaalla voi tehdä ruokaa ja kotitöitä sekä käydä kaupassa ja harrastuksissa ruuhka-aikojen ulkopuolella.

”Itse laadin mun työaikataulut, että ne ei ole mitkään vakiopäivät tai vakiokellonajat vaan itse laadin ne kalenteriin sitten ja meillä on avoimet kalenterit että pomo näkee milloin mä oon töissä.”

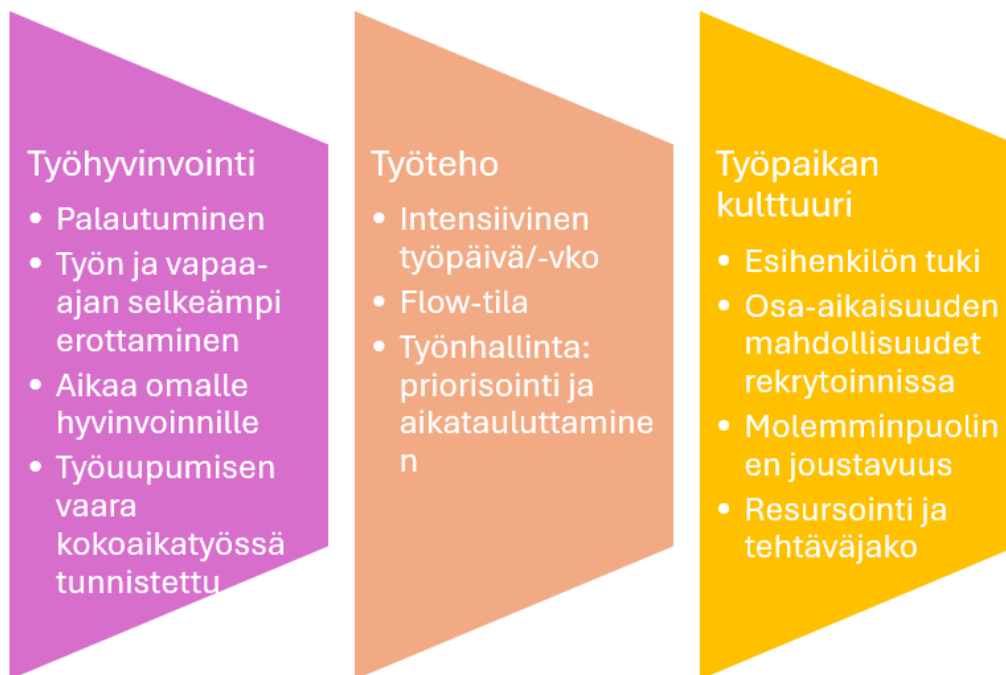
”Työnantajahan toki siinä saa myöskin mun mielestä hirveän edun koska jos lapsi sairastuisi niin monesti se on myös mun vapaapäivä.”

”Omaa määräysvalta vähentää kuormituksen tunnetta, koska sä oot itse valinnut.”

Negatiivisena puolena melkein kaikki mainitsevat palkan, mutta kokevat kuitenkin, ettei se rajoita tai ole niin merkittävä huono puoli, että sen takia menisivät takaisin kokoaikaiseksi ainakaan ihan

heti. Jossain määrin yhteistyössä saatettiin kokea hankaluutta, jos omat työpäivät vaihtelee kovin paljon ja vapaapäivät osuvat sellaiselle ajalle, kun joku vaatisi itseltä vastausta johonkin asiaan tai jos itse työskentelee viikonloppuna ja muut eivät silloin ole tavoitettavissa. Tämä ongelma ei kuitenkaan koske ainoastaan osa-aikaisuutta, vaan muutenkin vaihtelevia työaikoja.

Kokemukset osa-aikaisuudesta ovat suurimmaksi osaksi positiivisia. Kun työtä tehdään viikossa vähemmän, niin työviikko tuntuu kevyemmältä, vaikka yksittäiset työpäivät saattavat olla intensiivisempiä kuin kokoaikatyötä tehtäessä. Osa-aikatyö on mahdollistanut monelle opiskelun työn ohessa ja siihen on lupa keskittyä kokonaan opiskeluun varattuina päivinä. Kun työkuorma on kokonaisuudessaan kevyempi, ei työasioita tule mietittyä opiskelu- tai vapaa-ajalla ja unikin tulee paremmin. Lisäksi kolmen päivän viikonloppu mahdollistaa yhden päivän juoksevien asioiden hoitamiseksi, jolloin lauantai ja sunnuntai jäävät kokonaan vapaaksi.



Kuva 9. Haastatteluista nousseet pääluokat ja yläluokat.

Opinnäytetyön teoriaosuudesta ja haastatteluaineistosta nousseet pääluokat ovat työhyvinvointi, työteho ja työpaikan kulttuuri (kuva 9). Useammalla haastatelluista oli työuupumusta, mutta vain yhdellä osa-aikaisuus oli ainoastaan työuupumuksesta johtuva ja toipumisen ajaksi käyttöön-

otettu vaihtoehto. Muut, joiden kanssa työuupumus nousi puheeksi, olivat kokeneet aiemmissa työtehtävissään työuupumusta ja sen takia tiedostivat osa-aikaisuuden sopivasti rauhoittavan työstä johtuvaa kuormitusta omalla kohdallaan. Näillä haastateltavilla ei ollut näköpiirissä siirtyä kokopäivätyöhön. Haastattelurungossa ei ollut kysymystä työuupumuksesta, vaan se tuli luonnostaan puheeksi palautumisesta ja työmäärästä puhuttaessa.

6.2 Työhyvinvointi, palautuminen ja oma aika

Muutama haastateltava mainitsi, että tarvitsee hetken hiljaista aikaa itselleen, jotta pääsevät kunnolla palautumaan. Palautuminen ei heidän kokemuksensa mukaan onnistu samalla tavalla esimerkiksi julkisilla työmatkat kulkiessa, kuin omalla autolla tai kun lapset ovat kotona. Vapaa-ajan lisääntyä myös harrastuksille on vapautunut enemmän aikaa ja kapasiteettia.

”Opintovapaalla huomasin, että kuinka paljon kroppa ja mieli palautuu kun onkin vähän leppoisampi työkuvio.”

”Huomasin sen, että miten paljon jaksaminen paranee, kun tekee 80 %. Se oli varmaan se syy että sai vähän itselle sitä aikaa sen yhden arkipäivän enemmän.”

Palautuminen ja joustavuus kulkevat käsi kädessä: kun voi työpäivän aikana hoitaa tauollaan, vaikka ruokaostokset, niin siinä tulee pieni hengähdystauko työpäivään. Palautuminen osa-aikatyössä koetaan paljon helpompana juuri työmäärän ja työajan vähentymisen myötä: työpäivän aikanakin ehtii hoitaa paremmin arkiaskareita ja vapaa-aikaa on enemmän. Työn tekemisen aikataulusta ei koeta niin suurta painetta. Mankan palautumisteorian mukaan psykologiseen palautumiseen liittyy olennaisesti juuri irrottautuminen työstä, rentoutunut olotila ja kontrolli omasta vapaaajastaan (2015).

”Se, että on enemmän aikaa ja palautumisaikaa niin tuo sen, että pystyy töissä paljon nopeammin sisäistämään asioita ja nopeammin oppimaan ja pääsee ehkä uusiin juttuihin mukaan.”

Osa-aikatyön vuoksi vapautunutta aikaa käytetään myös esimerkiksi taloyhtiön asioiden hoitamiseen, johon ei välttämättä kokoaikatyön ohella olisi samalla tavalla innostusta tai mahdollisuutta sopia siihen liittyviä palavereita keskelle päivää.

6.3 Osa-aikaisuuden hyödyt ja haasteet työntekijälle

Tämän tutkimuksen mukaan suurimpia koettuja hyötyjä ovat omien arvojen mukainen elämä, voimavarojen tasaisempi jakaantuminen, vaihtelevuus päivien sisällössä, viikonloppureissujen valmistelu tai aloitus aiemmin, aivokapasiteetin vapautuminen itsensä kehittämiseksi opiskelun tai harrastusten kautta. Palautuminen on myös mainittu suurimmaksi koetuksi hyödyksi, sillä useampi koki nukkuvansa paremmin ja miettivänsä työasioita vähemmän vapaa-ajallaan. Työn ja muun elämän koetaan olevan siis tasapainossa.

”Energiaa on huomattavasti enemmän ja palautuu paljon paremmin, vaikka se yksi päivä onkin opinnoille. Mutta kun se ei ole töille niin se on pikkuisen vapaammin järjestettävissä oleva päivä. Nukun paljon paremmin.”

Joustavuudella oli myös iso merkitys jaksamisen kannalta. Kun on vapaus valita itse joustavasti työajat, niin esimerkiksi viikonlopputyöt eivät tunnu niin raskaalta, kun työviikon jälkeen on tiedossa pidempi vapaa, niin sen avulla jaksaa paremmin. Joustavuus puolin ja toisin tarkoittaa, että luottamus työnantajan ja työntekijän välillä on kunnossa ja työntekijä pitää itse kirjaa työtunneistaan. Kun on valmis joustamaan esimerkiksi projektin deadline lähestyessä, saa ajan takaisin itselle sopivana ajankohtana lyhennettynä työpäivänä tai -viikkona.

”Sitten kun töihin uppoutuu niin niitä tekee intensiivisesti, koska se on semmoista mihin pitää keskittyä ja tehdä sitä asiaa pidempi ajanjakso putkeen että se lopputulos tulee ulos. Ihan samat asiat valmistui neljässä päivässä ja varmaan paljon vähemmän semmoista haaveilua ja ihmettelyä.”

Haasteiksi mainittiin, että jos esimerkiksi perjantait ovat vapaata, silloin saattaa jäädä väliin työpäivän epävirallisemmat tilaisuudet. Joillakin nousi myös pelkona, että osa-aikatyötä tekeviä ei välttämättä pidettäisi niin sitoutuneena työhön, jolloin uralla eteneminen jäisi siitä kiinni. Haasteena on

myös saatettu kokea se, jos on vain tietyt päivät töissä ja yhteistyölle tuleekin jokin este, niin asia siirtyy heti viikolla, kun työpäiviä viikossa on vähemmän. Jotkut kokivat, että osa-aikaisuus on vaikuttanut urakehitykseen, että tietyt positiot ovat saavuttamattomissa osa-aikaisuuden vuoksi. Palkan pieneneminen nähdään jossain määrin haasteena, mutta ei suurena sellaisena. Hyödyt koetaan niin merkittäviksi, ettei kaikille ole edes tullut mieleen, että osa-aikaisuus vaikuttaa myös eläkkeen määrään. Haastatellut eivät kokeneet osa-aikaisuuden vaikuttaneen heidän urakehitykseensä, vaikkakin muutamalla oli vaikeuksia löytää kokonaan uutta työtehtävää, jossa osa-aikaisuus olisi mahdollista.

”Monen mielikuva osa-aikatyöstä on tosi vahvasti ihmisen mielissä se ajatus, että osa-aikatyö on yhtä kuin se että se työntekijä ei omasta halustaan huolimatta onnistu saamaan kokoaikaista paikkaa.”

Haastateltujen sairaspöissaoloihin ei osa-aikaisuudella ollut huomattavaa vaikutusta, vaikka kaikki kokivat osa-aikatyöhön siirtymisen vähentäneen stressiä. Monet olivat siirtyneet osa-aikatyöhön pidemmän opinto- tai vanhempainvapaan jälkeen, jolloin olivat huomanneet, miten mukava aikaa on käyttää muuhunkin kuin työhön. Ehkä juuri siinä kohtaa oli tunnistettu työuupumisen vaara ja haluttiin tehdä muutoksia työaikajärjestelyihin. Muutamat tunnistivat itsessään työuupumisen vaaran, jos vaihtaisivat jälleen kokoaikatyöhön ja aikoivat jatkaa osa-aikaisena toistaiseksi. Ne, joilla lapsia totesi, että enemmän lasten sairastelun takia ovat joutuneet olemaan pois, mutta joskus sairastelut osuvat tai voi järjestää omalle vapaapäivälle.

6.4 Työpaikan kulttuurin merkitys

Haastatteluista nousi esiin, että myös työpaikan kulttuurilla oli merkitystä osa-aikaisuuden kokemuksessa. Kulttuurista ei kysytty suoraan, mutta vastauksia siihen liittyen tuli näillä kysymyksillä:

- Mitkä ovat olleet suurimmat haasteet osa-aikatyössä? (itse työssä: yhteistyö, palaverit jne.)
- Onko osa-aikatyö vaikuttanut urakehitysmahdollisuuksiisi? Miten?
- Millaisen vastaanoton olet saanut osa-aikaisuuteen liittyen? (ystäviltä, puolisoilta, perheeltä, työkavereilta, esihenkilöltä, ylemmältä johdolta)
- Onko työn määrä vähentynyt suhteessa työajan vähentymiseen?

- Onnistuuko työpäivän tauottaminen?
- Voisiko työnantaja tehdä jotain, että osa-aikaisuus onnistuisi entistä sujuvammin?

Kaikkien paitsi yhden haastateltavan osa-aikaisuus oli alkanut työntekijän omasta toiveesta ja aloitteesta. Muutamilla oli organisaation tarve osa-aikaiselle kohdannut hyvin juuri kyseisen työntekijän tilanteeseen. Osa-aikaisuuden järjestelyt hoituivat yleensä helposti ja se oli tuttua monissa organisaatioissa. Kuitenkin muutama haastateltava oli pidemmän vapaan jälkeen uutta työtä etsiessään huomannut, että osa-aikaisuustoive rajoitti heidän vaihtoehtojaan työnhaussa. He halusivat tuoda toiveen esiin jo haastatteluvaiheessa ja kokivat, etteivät tästä syystä tulleet valituksi useamman eri organisaation toimesta. Tämän takia työnhaku oli ollut erityisen aikaa vievä prosessi. Monissa organisaatioissa toive osa-aikaisuudesta oli haastateltavien kokemuksesta nähty työhönoton esteenä. Toisaalta eräs haastateltava, hänkin rakennusalalta kertoi, että osa-aikaisuus oli otettu positiivisesti vastaan ja se hoitui helposti. Eli työtehtävälläkin oli merkitystä, miten osa-aikaisuuteen oli suhtauduttu tietyllä alalla.

”Ehkä rakennusala on vähän tietyllä tavalla vanhakantainen joissain ajatusmaailmassa, että pitää olla aika rohkea johtaja joka lähtee tähän 80 prosenttiin työaikaan mukaan. Ihan selkeästi tuli semmoista impulssia, että sä et ole riittävän sitoutunut siihen työnantajaan jos sä haluat tehdä vaan 80%.”

”Kun miettii sitä, jos lähtee jossain vaiheessa keskustelemaan työpaikasta ja sieltä tulee ehdoton ei osa-aikaisuudelle, niin kyllä se varmasti kertoo sitä, että mä en ole oikea henkilö siihen organisaatioon.”

Esihenkilön tuki koettiin tärkeäksi erityisesti työkuorman hallinnassa ja työaikajärjestelyissä. Joidenkin esihenkilöt huolehtivat siitä, ettei työasioita tule vapaapäiville, mutta ainakin yhden haastateltavan esihenkilö, joka oli toisesta maasta, saattoi olla yhteydessä myös vapaapäivinä ja olettaa, että henkilö ottaisi palavereita myös vapaapäivälle. Tässä tilanteessa saattoi olla kyse myös maiden välisestä kulttuurierosta. Myös työkavereiden kunnioitus osa-aikaisen vapaapäiviä kohtaan mainittiin osa-aikaisuuden sujumisen mahdollistavana tekijänä. Avoimuus osa-aikaisuudesta ja tiedottaminen omista työpäivistä esimerkiksi avoimen kalenterin kautta koettiin helpoksi ja tärkeäksi.

Niissä organisaatioissa, joissa osa-aikaisuuteen on työaikajärjestelynä totuttu ja osa-aikaisia on enemmän, oli luonnollisesti sujuvampi ja ymmärtäväisempi ote ja osa-aikaisuuteen siirtyminen oli mahdollista pikaisellakin aikataululla. Osa myös toivoi avoimempaa kulttuuria osa-aikaisuuden ympärille, joka mahdollistaisi sen, että jokaiselle työntekijälle räätälöitäisiin omannäköinen työ. Jollekin jo 10 prosentin kevennys voisi tuoda halutut positiiviset vaikutukset hyvinvointiin ja jaksamiseen.

”Työuupumuksen jälkeen on kyllä oppinut laittamaan rajat itselle ja priorisoidaan sitä omaa jaksamista, että ei enää taivukaan ihan mahdottomuuksiin ja luo liian kovia odotuksia itselleen.”

Useampi haastateltava myös mainitsi, että oli osa-aikaisuuden tai työuupumuksen myötä itse oppinut paremmin hallitsemaan omaa työkuormaa ja tunnistamaan, kun aika johonkin projektiin ei riitäkään. Rajallisen työajan myötä huomattiin paremmin minkä verran asioihin menee aikaa. Eri-laisen työkuormituksen merkitys oli huomattu työpaikkaa vaihdettaessa ja esimerkiksi taukoihin ja työn määrään suhtautuminen saattoi vaihdella suuresti.

”Vaikka on nykyin paljon tekemistä, mutta ei ota liikaa mitään tekemistä tai osaa itse säännöstellä sitä paremmin. On rajatumpi työaika, niin pitää tehdä rajatumpiin myös töitä.”

”On totuttu työnantajalta siihen, että kaikkeen pitää venyä joka suuntaan ja tehdä pitkää päivää. Mutta kun laittaa vaakakuppiin, että no onko tää nyt ihan pakko saada hoidettua perjantain aikana vai riittääkö maanantai niin yleisesti tuli että no olisi se nyt ihan kiva, mutta se on vaan kiva muiden mielestä eikä niinkään sun projektin kannalta kriittinen asia.”

”Siinä yrityksessä toimintamalli oli semmoinen, että jokainen itse pitää huolta omasta työmäärästä. Ei niistä kukaan muu pidä huolta.”

Etenkin vanhempi sukupolvi on saattanut ihmetellä haastateltavien valintaa tehdä osa-aikaisena töitä. Työhön on aiemmin suhtauduttu niin paljon vakavammin. Toisaalta osittaiselle vanhuuseläkkeelle siirtyneet kollegat ovat saattaneet kertoa, kuinka ovat nauttineet osa-aikaisuudesta.

”Koen, että iällä, sukupuolella ja aikaisemmillä kokemuksilla on tekemistä siihen, miten suhtautuu tällaiseen lyhennettyyn työviikkoon.”

”Kun on jutellut esimerkiksi osa-aikaeläkkeellä olevien kanssa ja ne sanoo, että hekin tekee osa-aikaeläkelaisena mielellään töitä että he nyt vasta ymmärtää sen että kuinka miellyttävä on tehdä osa-aikaisesti töitä ja mitä kaikkea vapaa-ajalla saa.”

”Ei tavoite ole tehdä niin paljon rahaa kun pystyy, vaan se tavoite on se, että saa semmoisen elintason tai semmoiset tulot että pystyy semmoiseen elintason, että on mukava olla. Siinäkään ei ole mitään järkeä jos olisi aivan hulluna rahaa, mutta ei ole aikaa ja jaksamista käyttää sitä mihinkään, niin eipä siitä ole sitten mitään hyötyä.”

”Toivoisin, että osa-aikaisuuteen suhtauduttaisiin positiivisemmin ja ymmärrettäisiin, että työelämän vaatimukset on muuttunut aika paljon tässä viimeisten 20-30 vuoden aikana. Osa-aikaisuus voi olla sen työntekijän työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta ennaltaehkäisevänä. Etenkin jos halutaan pitää se työntekijä työkykyisenä niin kompromissina se voi olla firman kannalta tosi järkevää.”

Työmäärän vähentäminen osa-aikaprosentin mukaiseksi ei ole kaikilla haastateltavilla onnistunut niin helposti, mutta pitämällä itse kirjaa työajasta mahdollistaa pidemmät vapaat sitten muussa ajankohdassa. Asiantuntijatyötä leimaa luottamus työnantajan ja työntekijän välillä. Työnantaja luottaa, että työt tulee hoidettua, eikä kaikilla ole käytössä esimerkiksi kellokorttia, vaan ainoastaan oma seuranta. Priorisoinnin useampikin mainitsee tärkeäksi, että saa työt hoidettua lyhyemmässä

työviikossa. On tärkeä osata hahmottaa työajan rajallisuus ja osata sanoa ei, jos ei ehdi kaikkeen mukaan. Jotain on mennyt pieleen, jos työntekijä päätyy tekemään täysin saman määrän tai enemmän töitä kuin kokoaikaisena. Lähes kaikkien haastateltavien tilanne oli se, että rooli oli räätälöity osa-aikaisuus silmällä pitäen eikä niin, että olisi vähennetty 100 prosentista alaspäin.

”Kun tietää että on vaan se 4 päivää niin eipä siinä sitten ole sellaiselle ylimääräisille köllöttelyille aikaa, että toisaalta väittäisin, että sitten tulee oltua tehokkaampi. Se on se tietynlainen tiivistäminen.”

”En koe, että joutuisin tekemään kokoaikaisen työn vähemmällä tunneilla vaan minusta se työn määrä on tosi sopiva.”

”Vaikuttaa kun ei ole niin väsynyt koko ajan, niin tekee ehkä tehokkaammin töitä sillä ajalla mitä on. Mulle maksetaan 80% siitä, että mä teen aavistuksen verran vähemmän töitä mitä mä tekisin kokoaikaisena. Työteho on aivan erilainen.”

Kaikissa organisaatioissa osa-aikaisuus ei ollut niin joustava toteuttaa ja esimerkiksi työn vähentäminen edelleen 75 prosentista ei välttämättä onnistuisi. Työmäärästä sanottiin, ettei sitä saisi jättää ainoastaan yksilön vastuulle. Erityisesti tunnolliset ihmiset saattavat ottaa itselleen enemmän kuin oikeasti jaksavat. Työpaikan kulttuuriin liittyy se, uskaltaako joku kieltäytyä tarjotuista töistä ja vaikuttaa omaan työkuormaansa ja onko lyhyempi työviikko ylipäätään mahdollista. Koettiin, että olisi tärkeää, että lyhennetty työaika onnistuisi myös pelkästään omasta toiveesta, ei ainoastaan lasten takia.

”Lisääkin joustavuutta voisi olla, että meillä on sen verran kankeata tuo, että meillä ei onnistuisi tehdä vaikka määräaikaisesti vähemmän töitä.”

Haastateltavat toivoivat, että osa-aikaisuuden vaihtoehtoa voisi tuoda enemmän työpaikoilla esille ja että se onnistuisi tarvittaessa määräajan. Useammalla haastatelluista oli työuupumustaustaa. Jos osa-aikaisuuden kokeileminen onnistuisi pienellä kynnyksellä, vaikka tietyn määräajan, sillä voisi mahdollisesti välttää työuupumuksen.

”Työnantaja voisi uudelle työntekijälle varhaisessa vaiheessa kertoa, että heillä on tällöinen mahdollisuus. Rohkaista kaikkia.”

”Ehdotuksena työnantajille 80 prosenttinen työaika ja 90 prosenttinen palkka.”

6.5 Kenelle haastateltavat suosittelevat osa-aikaisuutta

Haastattelun lopuksi kysyttiin, kenelle haastateltava suosittelisi osa-aikaisuutta. Kaikki haastateltavat suosittelisivat osa-aikaisuuden kokeilemistä kaikille, mutta erityisesti sellaisille, joilla työ tuntuu kuormittavalta ja hyvinvoinnista huolehtimiseen ei tunnu jäävän aikaa. Myös jos omassa arjessa on muita kuormittavia asioita, niin osa-aikaisuus on hyvä idea, jos se vain on taloudellisesti mahdollista.

”No ihan jokaiselle, että mun mielestä kaikkien pitäisi ymmärtää se mahdollisuutena se osa-aikatyö, että työelämä ei tarkoita 0 tuntia tai 40 tuntia vaan siinä on nimenomaan niitä lukemattomia vaihtoehtoja siinä välillä, että jos ei huvita omistaa koko elämänsä työlle niin ei sun tarvitse vaan voit tehdä osa-aikaisena.”

”Mutta sitten myös ihan tuommoiseen, että jos tuntuu että se alkaa olla liikaa se työ ja oma elämä alkaa kaventua sen työn ympärille niin semmoisessa tilanteessa ennen kuin se johtaa siihen, että jää sitten saikulle.”

”Ihan lapseton ihminen voi aivan hyvin hyötyä tästä joku, jolla jaksamisen kanssa ongelmia tai ylipäättään haluaa tehdä muutakin elämässä tai ei välttämättä ole ehkä niin motivoitunut just siitä työtehtävästä mikä nyt on tai on ikääntyneet vanhemmat tai itse alkaa olla ikääntyvä. Tai nuori, joka haluaa vaikka matkustella. Näen että tästä olisi tosi monelle hyötyä.”

”Kaikissa tilanteissa suosittelen. Jos vaan mahdollista kokeilla sitä ja sun työt antaa myöten. Vaikka ei olisi lapsiakaan. Varsinkin silloin, jos tuntuu siltä, että on vähän liikaa ja miettii työasioita työpäivän jälkeenkin ni saattaisi auttaa, että on vähemmän töissä viikossa.”

"Suosittelen jos tuntuu ettei jaksa tai että tarvitsisi keventää, mutta siinä on hirveän tärkeää, että ei kuitenkaan henkisesti kannata sitä sataprosenttisen työnteon viittaa vaan että aidosti sieltä leikataan ja karsitaan niitä työtehtäviä, että se on suhteutettuna siihen montako päivää tai tuntia sä teet. Että ei yritä tehdä 80 % ajassa 100% työtä."



Kuva 10. Kenelle haastateltavat suosittelevat osa-aikaisuutta.

Haastateltavien suosituksissa (kuva 10) näkyi osa-aikatyöhön johtaneita syitä: työn stressaavuus, työnkuvan muutos, elämän rajallisuuden ymmärtäminen ja omasta hyvinvoinnista huolehtiminen. Osa-aikaisuus oli haastateltavien kokemuksen mukaan positiivinen työaikajärjestely, jota he suosittelivat mielellään.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Asiantuntijoiden osa-aikaisuus on tämän tutkimuksen perusteella vapaa-ajan ja raskaan aivotyön tasapainottelua: kun on työaika, niin töitä tehdään intensiivisesti jopa flow-tilassa, ja kun työpäivä lopetetaan, alkaa selkeästi aika muille asioille, kuten perheelle tai mökkeilylle. Kaikessa tekemisessä ollaan täysillä mukana, kun palautumiseen on saatu tarpeeksi aikaa. Stressin merkittävä vähentyminen osa-aikaisuuden seurauksena oli havaittu myös aiemmissa tutkimuksissa. Sairaspoissaoloihin ei tässä tutkimuksessa osa-aikaisuudella havaittu olevan vaikutusta, sillä sairastelua ei suuremmin ollut koko-aikatyössäkään ja joidenkin haastateltavien kohdalla lasten sairastelu vaikeutti vertailua.

Osa-aikatyö on parantanut haastateltujen kokemaa work-life balancea huomattavasti. Tämän, kuten aiemman tutkimustiedon mukaan, osa-aikatyötä tekevien työhyvinvointi ja tuottavuus parantivat. Muutama haastateltu arveli saavansa samat työt lyhyemmässä ajassa, kuin koko-aikaisenaikin. Useammalla työtahon koettiin olevan parempi yksittäisinä työpäivinä, koska työhön käytettiin viikossa vähemmän aikaa ja priorisointi ja tehostaminen tuli sitä kautta mukaan. Osa-aikatyö on lisännyt vapaa-aikaa, jota käytettiin aikaan lasten kanssa ja palautumiseen. Harrastuksille ja mökkeilylle on niin ikään jäänyt enemmän aikaa.

Joillain haastatelluilla oli lakisääteinen syy jäädä osa-aikaiseksi, yhdellä työuupumus, mutta muilla oma toive. Osa-aikaisuus koettiin kuitenkin kaikkien osalta positiiviseksi asiaksi. Tähän saattoi vaikuttaa se, että suurin osa oli kuitenkin vapaaehtoisesti osa-aikaisia ja osa-aikaisuus oli toiminut niin hyvin työuupumuksesta toipumisessa. Tulokset saattaisivat olla hyvin erilaisia, jos haastateltavaksi olisi valittu myös vastentahtoisesti osa-aikaisia. Osa-aikaisuuden onnistumiseen vaikutti myös työpaikan kulttuuri.

Aiemmista tutkimuksista poiketen ylennyksiin ja urakehitykseen ei tämän tutkimuksen mukaan osa-aikaisuudella ollut vaikutusta, mutta joillain oli hankaluuksia löytää uusi osa-aikainen työtehtävä. Eli osa-aikaisuus oli noussut ongelmaksi työnhaussa. Kysyttäessä millaisen vastaanoton haastatellut olivat saaneet osa-aikaisuuteensa liittyen, ei kukaan maininnut, että olisi saanut negatiivista palautetta mistään tai keneltäkään. Yhden haastateltavan vanhemmat eivät heti ymmärtäneet osa-aikaisuutta ja olivat sitä ihmetelleet, mutta hekin ymmärsivät työelämän muuttuneen ja asiantunti-

jatyön kuormittavan luonteen. Teoriaosassa esitellystä tutkimuksesta poiketen myöskään oma tyytyväisyys ei ollut sidoksissa siihen, miten puoliso työskenteli. Joillakin myös puoliso oli osa-aikaisena, jollain yrittäjänä, jollain 10 päivää töissä, 10 päivää vapaalla ja kolmella ei ollut puolisoa. Haastattelussa kysyttiin, onko henkilöllä puolisoa ja millaista työaikaa puoliso tekee.

Tilastokeskuksen mukaan osa-aikaisuuden trendi nousee koko ajan. Työn merkitys elämässä on vähentynyt varsinkin, kun tulee muita asioita, kuten perhettä ja oma terveys asetetaan työn edelle. Aikuiskoulutustuen hyödyntäjiä oli tässä tutkimuksessa muutama. Opiskelun koettiin monipuolista arkea ja vaikka viikossa opiskelua ja töitä olisi yhteensä 40 tuntia tai enemmänkin, niin yhteiskuormitus silti keveni monipuolisuuden takia ja koska opiskelulle oli varattu kokonainen päivä tai päiviä. Työviikon lyhentäminen oli kaikilla haastateltavilla onnistunut hyvin ja seitsemällä kahdeksasta ei ollut suunnitelmassa palata kokoaikaiseksi. Keskustelua nousi myös siitä, että palkan mittariksi voisi tulevaisuudessa ottaa laadun ja tulokset, tehtyjen työtuntien sijaan.

Työn hallinta aikataulutuksen ja priorisoinnin kautta tulee entistä tärkeämmäksi, kun "höttöaikaa" ei ole, vaan töitä tehdään tehokkaasti noina kolmena tai neljänä päivänä. Oman työn hallintaa on myös se, että tiedostaa, mihin aika riittää ja osaa kieltäytyä sellaisesta, mille ei ole aikaa. Suurin osa haastatelluista oli sitä mieltä, ettei aio palata tekemään kokoaikatyötä, vaikka lapset kasvaisivatkin. Itselle ja muulle elämälle jäävä aika koetaan vaakakupissa painavammaksi, vaikka palkka ja sitä kautta myös eläke pienenee. Itsestä huolen pitäminen liikunnan ja rentouttavien asioiden tekemisellä sekä itsensä kehittäminen opiskelun tai kirjallisuuden kautta koetaan myös arvokkaaksi.

Asiantuntijatyö on raskasta aivotyötä, mutta osa-aikatyötä tekemällä työkuormaa saa kevennettyä ja hyvinvointia parannettua. Mukaville asioille ja palautumiselle on enemmän aikaa. Työ ja vapaa-aika ovat hyvässä tasapainossa, kun voi keskittyä käsillä olevaan asiaan: töissä ei tarvitse miettiä unohtuiko hoitaa jokin kotiasia ja toisinpäin. Työkuorman keventäminen vaatii oman pystyvyyden tutkiskelua ja tukea esihenkilöltä. On uskallettava kieltäytyä mukavastakin työtehtävästä, jos sille ei ole aikaa. Kun valitsee tehdä osa-aikaisesti töitä, rajoituksia on tärkeä tehdä, jotta ei päädy tekemään kokoaikaisen töitä osa-aikaisen palkalla.

Vapaus valita, joustavuus ja arjen monipuolistuminen nousevat esiin osa-aikaisuuden hyötyinä palautumisen ja parantuneen work-life balancen lisäksi. Työn hallinnan tunne tuo työhyvinvointia, kun työntekijällä on vapaus valita työajat ja vaikuttaa työtehtäviinsä. Vaikka viikossa tekisikin yhteensä

40 tuntia töitä ja opintoja, niin se tuntuu kevyemmältä, kuin pelkästään töiden tekeminen saman tuntimäärän verran viikossa. Satunnaiset 40 tunnin työviikot eivät tunnu niin raskailta, kun tietää, että jossain kohtaa ajan saa takaisin pidempänä lomana. Samoin lauantaisin tehtäviä töitä keven-tää, kun lauantain saa valita itse. Perheellisillä arjen monipuolistumista tuo yksi lapsivapaapäivä viikossa, jolloin voi opiskella, hoitaa juoksevia asioita, kuntoilla tai ottaa päiväunet. Viikonlopulle jää täten enemmän perheen yhteistä aikaa.

Osa-aikaisuus ei ole ainoastaan pienten lasten vanhemmille hyvä ratkaisu. Työltä vapautunutta aikaa tai kokonaisen arkivapaan voi pyhittää omalle hyvinvoinnille, itsensä kehittämiselle opiskelun myötä tai muista perheenjäsenistä huolehtimiselle. Työturvallisuuslaissa puhutaan ennaltaeh-käisystä. Monet haastatelluista olivat tunnistaneeet, että kokoaikatyö on heille liian raskasta ja olivat päätyneet osa-aikaisuuden ratkaisuun osittain myös välttääkseen työuupumuksen. Joko kaikille ei sovi kokoaikatyö tai työ on liian raskasta. Asian tunnistaminen on tärkeää. Osa-aikaisuuden pitäisi olla kaikille mahdollista omasta toiveesta ja yritysten olisi hyvä kehittää kulttuuriaan siihen suun-taan, että se mahdollistaisi monenlaisia työsuhteita. Tähän auttaa avoin kommunikaatio osa-aikai-suuden mahdollisuudesta ja esihenkilöiden tuki sopivan työaikajärjestelyn löytymiseksi.

Työkykytalon peilaten ensimmäisessä kerroksessa olevien terveyden ja toimintakyvyn ylläpitoon jää osa-aikatyön myötä enemmän aikaa. Toisessa kerroksessa olevaan osaamiseen kuuluu niin työnantajan tarjoama koulutus, kuin työn ohessa opiskelu ja omiin kiinnostuksenkohteisiin uppou-tuminen. Kolmannessa kerroksessa olevista arvoista, asenteista ja motivaatioista tässä tutkimuk-sessa korostui omien arvojen mukainen elämä. Työ on tärkeää ja sen pitää haastaa, mutta elä-mässä on myös paljon työtä tärkeämpiä asioita. Neljännessä työkykytalon kerroksessa on johtami-nen, työyhteisö ja työolot, joita tutkimustuloksissa käsiteltiin 'työpaikan kulttuuri' käsitteen alla. Esi-henkilön ja kollegoiden tuki sekä avoin ilmapiiri asian ympärillä koettiin tärkeänä osa-aikatyön mah-dollistajana.

Lähes kaikki haastatellut tunsivat löytäneensä itselleen sopivan työaikajärjestelyn, eikä heillä ole tarkoitus lähitulevaisuudessa siirtyä kokoaikaiseen työhön. Palkka oli ainoa haitta, minkä kaikki mainitsivat. Muita haittoja ei tässä tutkimuksessa havaittu. Se kaikki aika ja hyvä, mitä osa-aika-työtä tekemällä saa on niin merkittävää, että osa-aikatyöstä johtuvaa pienempää palkkaa ei koeta suurena menetyksenä.

8 POHDINTA

Aihe valikoitui omasta kiinnostuksesta osa-aikaisuutta kohtaan todettuani vanhempainvapaalta työelämään palatessani 80 % työajan olevan itselleni parempi vaihtoehto, kuin perinteinen 100 % työaika. Olen itse kokenut työtehon olevan parempi ja tasaisempi, kun työpäiviä on vähemmän sekä kokenut palautuvani työviikosta pidemmän viikonlopun ansiosta paremmin. Osa-aikatyö on mahdollistanut minulle myös enemmän aikaa lapsen kanssa ja hän pystyi aloittamaan päiväkodin lempeästi osa-aikaisena.

Oman kokemuksen mukaan töissä palavereihin ja muuhun työyhteisön toimintaan on ollut melko helppo osallistua, kun yhteiset palaverit ja erikoistapahtumat pyritään järjestämään maanantain ja torstain välille ja päivittäiset kahvi- ja lounastauot on helppo järjestää samaan aikaan työkavereiden kanssa yksittäisen työpäivän ollessa yhtä pitkä kuin muilla. Osa-aikaisuus on toki vaatinut ymmärrystä ja tukea esihenkilöltä ja työyhteisöltä eikä aivan kaikkia erikoistapahtumia tietenkään voi vaatia järjestämään tälle ajalle, mutta poissaoloni aikaisten palaveri- ja koulutustallenteiden katsomisella ja viestiketjujen läpi lukemisella pääsen ajan tasalle aina viimeistään seuraavalla viikolla.

Mitä enemmän osa-aikaisuuteen liittyviä ilmiöitä tutkin, sitä enemmän osa-aikaisuus näyttäytyy myös tasa-arvoasialta: kenelle 40 tuntinen työviikko on oikeastaan suunniteltu? Onko se sopivampi miehille kuin naisille? Miksi osa-aikaista työtä tekee enemmän naiset? Onko lasten- ja kodinhoitovastuu edelleen enemmän naisilla? Elokuussa 2022 astui voimaan perhevapaaudistus, jonka myötä vanhempainvapaapäivien määrä kasvoi ja niiden käytön joustavuus lisääntyi (Valtioneuvosto 2022). Tämä on oikea suunta kohti tasa-arvoisempaa jakoa lasten- ja kodinhoitoon.

Tänä vuonna lakkautettuihin aikuiskoulutustukeen, ammattitutkintostipendiin ja vuorotteluvapaaseen liittyy myös tasa-arvo, sillä näitä keinoja on hyödynnetty omaan kouluttautumiseen, uralla etenemiseen, sekä tauon saamiseen lähinnä raskailta, naisvaltaisilta sosiaali-, terveys- ja kasvatusaloilta. Opinnäytetyöni on tärkeä ja uuden asian äärellä, sillä osa-aikatyötä on tutkittu monissa maissa perhe-elämän mahdollistajana, muttei työtehokkuuden tai palautumisen näkökulmasta.

Erästä haastateltavaa harmitti, että yleisestä keskustelusta tuntuu puuttuvan osa-aikaisuuden vaihtoehto. Moni esimerkiksi tuilla elävä ei varmasti huomaa, että voisi olla muutaman päivän viikosta

töissä. Unohdetaan helposti, ettei ainoa työskentelyn muoto ole maanantaista perjantaihin, kahdeksasta neljään. Työn mukana palkka tuo taloudellista vapautta ja työ tuo mielekästä tekemistä ja herättää arvostuksen tunteita. Työssä ollessaan saa olla osa työyhteisöä ja saa muitakin etuja, kuten työterveys ja liikuntaedut, vaikkei tekisikään 40 tuntia viikossa.

Se, että muutamalla oli hankaluuksia löytää uutta työpaikkaa osa-aikaisuustoiheen vuoksi kuulostaa jäykältä ja vanhanaikaiselta. Eikö se palvele kaikkien etua, että työtä hakeva tunnistaa omat kyvyt ja rajat ja on valmis huolehtimaan itsestään ja on valmis olemaan joustava työntekijä? Yritykset voisivat hyötyä osa-aikatyöstä joustavana resurssina.

Monet haastatelluista tekivät toimistolla töitä ja kokivat, että taukojen pitäminen on helpompaa, kun on kollegoita ympärillä. Etätöiden osuutta osa-aikaisuudessa ja työkuorman hallinnassa sekä vaikutuksia work-life balanceen voisi tutkia enemmänkin. Etätyöt jätettiin tietoisesti tämän tutkimuksen ulkopuolelle eikä siitä ollut kysymystä haastattelurungossa. Erillinen työpiste kotona tai toimistolla helpottaa työn ja muun elämän erottamisessa ja sitä kautta työn ja muun elämän tasapainossa. Aamulla kun lähtee töihin, saa raitista ilmaa. Päivällä kun lopettaa työt, voi työpaikan oven kirjaimellisesti laittaa kiinni ja työasiat voi jättää työpaikalle ja niihin palataan, kun on seuraava työpäivä.

Vilikka muotoilee Varton sanoman tutkimuksen luotettavuudesta, että tutkimus on luotettava, kun kohde ja materiaali ovat yhteensopivia eikä tuloksiin ole vaikuttanut satunnaiset tai epäolennaiset tekijät. Vilkan mukaan luotettavuudessa on lopulta kyse tutkijan rehellisyydestä ja hänen tekemiensä ratkaisujen läpinäkyvyydestä. Luotettavuutta voidaan arvioida läpi koko opinnäytetyön vaiheiden valintojen ja ratkaisuiden avaamisen kautta ja peilaten ratkaisuja tavoitteeseen. (2021. Tutkimuksen luotettavuus).

Litteroitu haastattelumateriaali on ollut tutkittavana moneen eri otteeseen. Materiaali käytiin ensin läpi poistaen haastatellun nimi ja turhat täytesanat. Haastatteluja käsiteltiin numeroituna. Litteroidusta aineistosta korostettiin värein tärkeimmät osa-aikaisuuteen liittyvät asiat pyrkien löytämään yhtäläisyyksiä haastateltujen väliltä ja samalla säilyttäen haastatellun ääni. Haastattelumateriaalia on käyty sekä haastattelu, että kysymys kerrallaan ensimmäisestä haastattelusta viimeiseen ja viimeisestä ensimmäiseen.

Suurin osa haastatelluista oli haastattelijalle ennestään tuttuja. Tämän vuoksi arkoihinkin aiheisiin päästiin pureutumaan syvällisesti ja haastattelut etenivät luontevasti. Haastateltavat on löydetty

omista verkostoista, joten tällä on merkitystä tulosten yleistettävyyteen. Tuloksissa on kuitenkin avattu vain tähän aiheeseen liittyviä asioita, jotka ovat tulleet ilmi haastatteluissa. Haastattelut suoritettiin huhtikuun 2024 aikana. Haastatteluista kaksi suoritettiin maanantaina, kaksi tiistaina, yksi torstaina ja kolme perjantaina.

Jatkotutkimusaiheena osa-aikaisuuteen liittyen on selvittää työnantajan näkökulmasta, mitä osa-aikainen työntekijä maksaa yritykselle ja toisaalta mitä se voi tuoda. Olisi hyvä vertailla koko- ja osa-aikaisten sairauspoissaoloja sekä yleistä työhyvinvointia ja tietenkin myös työtehoa. Mielenkiintoista olisi myös selvittää, voisiko työviikkoa lyhentää isommassa mittakaavassa Grossen ehdottamalla tavalla niin, että tavallinen työviikko olisi 40 tunnin sijasta 32-tuntinen ja palkka olisi 90 % entisestä. Ne, jotka haluavat tehdä töitä enemmän, saisivat siitä sitten ylityökorvauksen, mutta lähtökohtaisesti työviikko olisi 32-tuntinen.

Ainakin yksi haastatelluista, joka opiskeli osa-aikatyön ohessa, hyödynsi aikuiskoulutustukea. Haastattelussa olisi voinut olla erikseen kysymys aikuiskoulutustuen käytöstä. Jäin myös miettimään, olisiko kokemukset osa-aikaisuudesta niin positiivisia, jos myös lapset olisivat vain osa-aikaisesti päiväkodissa?

LÄHTEET

Björk, Sofia, Larsson, Jörgen & Lundberg, Erik 2020. Choosing to Work Part-Time – Combinations of Motives and the Role of Preferences and Constraints. Hakupäivä 8.3.2024. <https://sjwop.com/articles/10.16993/sjwop.92#conclusions>

Booth, Alison L., van Ours, Jan C. 2005. Hours of Work and Gender Identity: Does Part-time Work Make the Family Happier? Hakupäivä 8.3.2024. <https://openresearch-repository.anu.edu.au/bitstream/1885/43249/2/DP507.pdf>

Dunderfelt, Tony, Hautala, Jaana, Helajärvi, Harri, Huitti, Miia, Huotilainen, Minna, Lehtinen, Esa, Mikkola, Jouko, Remes, Saara, Routarinne, Simo, Sahimaa, Jaakko, Salonen, Arto O. & Viljamaa, Janne 2022. Work goes happy - Paremmat työelämän opas (toim. Hilakari, Pike). Keuruu: Minea Kustannus ja Media Oy.

Forsman, Carita Marion 9.2.2023. Oululainen Fingersoft testasi lyhempää työaika – kokeilusta pysyvä hyvinvointietu. Mun Oulu. Hakupäivä 1.3.2024. <https://www.munoulu.fi/liikunta-terveys/ou-lulainen-fingersoft-testasi-lyhemp%c3%a4%c3%a4-ty%c3%b6aikaa-kokeilusta-pysyv%c3%a4-hyvinvointietu/>

Grosse, Robert 2018. The Four-Day Workweek. E-kirja. New York: Routledge. Vaatii luku-oikeuden.

Hakanen, Jari & Kaltiainen, Janne 2024. Todennäköinen työuupumus on lisääntynyt. Työterveyslaitos. Hakupäivä 25.11.2024. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/todennakoinen-tyouupumus-on-lisaantynyt>

Hietala, Harri, Lindholm, Timo, Hyttinen, Mikko, Aistrich, Matti ja Keltanen, Taru 2015. Haaveena osa-aikatyö?: Koettu hyvinvointi erilaisissa työsuhteissa ja työelämän ulkopuolella. E-kirja. Helsinki: Sitra.

Hintermann, F., Fuller, J., Raman, M., ym. 2023. Hidden Workers: Part-Time Potential. Harvard Business School's Project on Managing the Future of Work. Terberg Design LLC. Hakupäivä

15.11.2024. <https://www.hbs.edu/managing-the-future-of-work/Documents/Hidden%20Workers--Part%20Time%20Potential%2003.13.23.pdf>

Hyvärinen, Matti, Nikander, Pirjo & Ruusuvoori, Johanna 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. E-kirja. Vaatii luku oikeuden. Tampere: Vastapaino.

Kauhanen, Merja 2016. Osa-aikatyö yksityisillä palvelualoilla. Raportteja 33. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos. Hakupäivä 8.3.2024. <https://labore.fi/wp-content/uploads/2020/02/raportti33.pdf>

Kasvio, Antti 2014. Kestävä työ ja hyvä elämä. Tampere: Gaudeamus Oy.

Kehusmaa, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. E-kirja. Vaatii luku oikeuden. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Kela 2024a. Osasairauspäiväraha. Hakupäivä 28.2.2024. <https://www.kela.fi/osasairauspaivaraha>

Kela 2024b. Osittainen hoitoraha. Hakupäivä 9.10.2024. <https://www.kela.fi/osittainen-hoitoraha#muiden-tukien-vaikutus-osittaiseen-hoitorahaan>

Kelliher, Clare, Richardson, Julia & Boiarintseva, Galina 2019. All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. Human resource management journal 2019-04, Vol.29. Vaatii luku oikeuden. Hakupäivä 29.2.2024.

Koivunen, Tuija, Sippola, Markku & Melin Harri 2023. Työ elää – Murroksia, trendejä ja muutoksen suuntia Suomessa. Tallinna: Gaudeamus Oy.

Kokkinen Lauri (toim.) 2020. Hyvinvointia työstä 2030-luvulla skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Tampere: PunaMusta Oy. Hakupäivä 9.3.2024. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%C3%B6st%C3%A4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lappi, Tanja 2022. Eroon työuupumuksesta: jaksamisen johtaminen työpaikoilla. E-kirja. Vaatii luku oikeuden. Alma Talent Oy.

Lindström, Sara & Savaspuro, Miia 2023. Kiitti mulle riitti – näin selviydyt voittajana työelämän turbulenssista. Helsinki: Alma Talent Oy.

Lupu, Ioana & Ruiz-Castro Mayra 29.1.2021. Work-Life Balance Is a Cycle, Not an Achievement. Harvard Business Review. Hakupäivä 11.11.2024. <https://hbr.org/2021/01/work-life-balance-is-a-cycle-not-an-achievement>.

Luukka, Panu 2019. Yrityskulttuuri on kuningas: mikä, miksi, miten? E-kirja. Vaatii luku-oikeuden. Helsinki: Alma Talent Oy.

Lyly-Yrjänäinen, Maija 2023. Työolobarometri 2022. Hakupäivä 26.2.2024. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4056-7>.

Malesic, Jonathan 2022. Työuupumuksen loppu – miksi työ kuluttaa ja kuinka rakennat paremman elämän. Viisas Elämä Oy.

Manka Marja-Liisa 2015. Stressikirja – Mistä Virtaa? E-kirja. Vaatii luku-oikeuden. Alma Talent Oy.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2023. Työhyvinvointi. E-kirja. Vaatii luku-oikeuden. Helsinki: Alma Talent.

Mattila-Wiro, Päivi & Tiainen Raija 2019. Kaikki mukaan työelämään – Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) kärkihankkeen tuloksia ja suosituksia. Hakupäivä 26.2.2024. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4056-7>.

McNeff, David J. 2021. The Work-Life Balance Myth- Rethinking your optimal balance for success. E-kirja. <https://learning.oreilly.com/library/view/the-work-life-balance/9781260468908/copy.xhtml>

Opintovapaalaki 273/1979. Hakupäivä 9.3.2024. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1979/19790273>

Peltonen, Pekka 2018. Osa-aikatyö ja muut monimuotoiset työsuhteet työllistymisessä. Yritysten ja työmarkkinajärjestöjen näkökulma. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Tampere. Hakupäivä 1.11.2024. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/356278/Osa-aikatyotutkimus_vedos7_NETTIIN.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Rossi, Helena, Tuisku, Katinka, Uusitalo-Arola, Liisa 18.8.2022. Työuupumus. Terveyskirjasto. Hakupäivä 6.3.2024. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>

Rytkönen, Millariikka 5.1.2024. Lausunto asiaan VN/23407/2023. Hakupäivä 9.3.2024. https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/223ce869-b4be-4662-a436-3f0ce3f38bce/cdb9a39b-542b-48f5-9a23-4abf347ae034/LAUSUNTO_20231231103034.PDF

Sarajärvi, Anneli & Tuomi, Jouni 2017. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-kirja. Tammi. <https://www.ellibslibrary.com/book/9789520400118>

Sántha, Agnes Rozsa 2017. Social, Demographic and Labour Market Related Determinants of Health in the Adult European Population. Finnish Yearbook of Population Research Vol. 51, pp. 77–88. Hakupäivä 29.2.2024. <https://libkey.io/libraries/3457/articles/243834789/full-text-file>.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023. Hallituksen esitys eduskunnalle aikuiskoulutustuen, ammattitutkintostipendin ja vuorotteluvapaan lakkauttamista koskevaksi lainsäädännöksi. Hakupäivä 9.3.2024. <https://stm.fi/hanke?tunnus=STM059:00/2023>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus. Hakupäivä 1.3.2024 <https://stat.fi/tilasto/tyti>.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 8.4.2019. Osatyökykyisyys. Hakupäivä 1.4.2024. <https://thl.fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/osatyokykyisyys>

Tilastokeskus 2024. Hakupäivä 27.2.2024. <https://stat.fi/tilasto/tyti>.

Työaikalaki 872/2019. Hakupäivä 28.2.2024. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

Työsopimuslaki 55/2001. Hakupäivä 28.2.2024. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työ- ja elinkeinoministeriö 30.1.2023. Opintovapaan kehityskohdat arvioitu – selvitys tarjoaa tietoa opintovapaan nykytilasta ja haasteista. Hakupäivä 9.3.2024. <https://tem.fi/-/opintovapaan-kehityskohdat-arvioitu-selvitys-tarjoo-tietoa-opintovapaan-nykytilasta-ja-haasteista>

Työterveyslaitos 2023. Miten Suomi voi?-tutkimus (syksy 2023). Hakupäivä 6.3.2024. https://is-suu.com/tyoterveyslaitos/docs/miten_suomi_voi_-tutkimusiulkistus_syksy_2023

Työterveyslaitos 2024a. Työelämätieto. Kunta-alan työntekijöiden hyvinvointi. Hakupäivä 28.2.2024. <https://www.tyoelamatieto.fi/fi/aineistot/kunta-alan-tyo-ja-tyontekijoiden-hyvinvointi>

Työterveyslaitos 2024b. Työelämätieto. Työhyvinvointi ja työkyky. Hakupäivä 1.12.2024. <https://www.tyoelamatieto.fi/fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky>

Työterveyslaitos 2024c. Työkykytalo. Hakupäivä 27.2.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Hakupäivä 23.2.2024. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

Valtioneuvosto 2022. Perhevapaaudistus astuu voimaan elokuussa 2022. Hakupäivä 10.3.2024. <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/perhevapaaudistus-astuu-voimaan-elokuussa-2022>

Vilka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. 5.,päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Vaatii lukuoikeuden. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523701731>

lina Kolvanki • You

1mo • 🌐

Hei! 🍌
Oletko 30–55-vuotias ja teet asiantuntijatyötä osa-aikaisena (50–80%)?
Tule mukaan tutkimukseen osa-aikaisuudesta!

🌱
Opiskelen Oulun ammattikorkeakoulussa Master (YAMK) -tutkintoa johtamisessa ja työhyvinvoinnissa, ja etsin opinnäytetyöhöni haastateltavaksi 30-55-vuotiaita osa-aikaisia työntekijöitä. Toimialalla ei niin väliä, mutta työtehtävärajaus on asiantuntijatehtävät. Osa-aikaisuuden syylläkään ei ole merkitystä.

👉
Osa-aikaisuus on nouseva työelämän trendi ja sen vaikutuksia palautumiseen ja työtehoon on tutkittu melko vähän. Haastattelu voi toimia hyvänä hetkenä itsereflektioon ja oman tilanteen läpikäymiseen. Haastateltavat saavat opinnäytetyön luettavakseen.

💗
Haastattelut suoritetaan Teamsin kautta huhtikuun 2024 aikana (haastattelun kesto noin 30min). Haastattelu nauhoitetaan, mutta ainoastaan minä kuuntelen nauhoitteen. Opinnäytetyöstä ei pysty tunnistamaan haastateltavia henkilöitä.

💻
Laita yksityisviestiä täällä LinkedInissä tai sähköpostia osoitteeseen @students.oamk.fi, jos pääsisit osallistumaan.

Vinkkaa tutullesikin! 😊 Arvostan suuresti apuanne osallistumiseen ja tiedon jakamiseen.
(Kuvat [Pexels.com](https://www.pexels.com))



Opinnäytetyö: Työntekijäkokemuksia osa-aikaisuudesta

Hei!

Opiskelen Oulun ammattikorkeakoulussa Master (YAMK) -tutkintoa ja erikoistun johtamiseen ja työhyvinvointiin. Opinnäytetyönäni tutkin työntekijäkokemuksia osa-aikaisuudesta. Osa-aikaisuus näyttäytyy työelämän trendinä ja mahdollistaa enemmän aikaa muulle elämälle. Osa-aikaisuuden vaikutuksia palautumiseen ja työtehoon on tutkittu Suomessa melko vähän. Sinut on valittu kertomaan kokemuksistasi osa-aikaisuudesta asiantuntijatyössäsi.

Haastateltavat on valittu ikäryhmästä 30–55-vuotiaat ja työtehtävärajaukseksi on asetettu asiantuntijatehtävät. Osa-aikaisuuden rajaukseksi on valittu 50–80 % työaikaa tekevät. Haastatteluaika on sovittu erikseen jokaisen kanssa. Haastattelua varten on hyvä varata noin tunnin häiriötön hetki, jotta pääset kertomaan syvemmin omista kokemuksistasi. Haastattelu ei vaadi muuta valmistautumista.

Haastattelu suoritetaan kertaluontoisena Teams-haastatteluna, joka tallennetaan ja litteroidaan minun omalle henkilökohtaiselle tietokoneelleni. Materiaalia tutkin ainoastaan minä ja poistan nauhoitteet sekä litteroinnit opinnäytetyön valmistuttua. Haastateltavia ei pysty tunnistamaan valmiista työstä. Työllä ei ole ulkopuolista toimeksiantajaa. Lähetän haastateltaville linkin opinnäytetyöhön sen valmistuttua.

Osallistumalla tutkimukseen autat minua syventymään osa-aikaisuuden ilmiöön ja tekemään siitä havaintoja. Osallistuminen on vapaaehtoista ja voit missä tahansa vaiheessa perua suostumuksesi tutkimukseen osallistumiseen. Syytä perumiselle ei tarvitse ilmoittaa. Kiitos paljon osallistumisesta!

Ystävällisin terveisin,

lina Kolvanki
040XXXXXXX

xxxxxxx@students.oamk.fi

Ohjaava opettaja: Tiina Gallén (xxxxx.xxxxxx@oamk.fi)

HAASTATTELUKYSYMYKSET

(Haastattelu on teema- ja kertomushaastattelun yhdistelmä: sana on vapaa!)

LIITE 3

Taustatiedot:

Sukupuoli: Ikä:
Työtehtävä: Toimiala:
Osa-aikaprosentti: Miten työaika jakaantuu:
Osa-aikaisuuden kesto: Viimeksi tehnyt 100 % työaika:
Onko puolisoa? Tekeekö hän 100 %?
Onko lapsia? Minkä ikäisiä?
Ovatko lapset päiväkodissa 5 päivää viikossa?
Onko muita huollettavia?

Mikä on ollut syynä osa-aikaisena aloittamiseen?

Voisitko kertoa mahdollisimman vapaasti omin sanoin, millaisia kokemuksia sinulla on ollut osa-aikaisuudesta? (vaikutukset omaan elämään, lähipiiriin, työnkuvaan ja työnantajaan)

Mitkä olivat suurimmat erot heti ja pidemmän ajan kuluttua?

Mitkä ovat olleet suurimmat hyödyt?

Miten osa-aikatyö on vaikuttanut työ- ja vapaa-ajan tasapainoon? (Työstä irrottautuminen fyysisesti, ajallisesti ja henkisesti, vastapainoinen toiminta vapaa-ajalla)

Onko osa-aikatyö tarjonnut muita mahdollisuuksia vapaa-ajan viettoon?

Onko osa-aikaisuus vaikuttanut työtehoon?

Mitkä ovat olleet suurimmat haasteet osa-aikatyössä? (itse työssä: yhteistyö, palaverit jne.)

Onko osa-aikatyö vaikuttanut taloudelliseen tilanteeseesi?

Onko osa-aikatyö vaikuttanut urakehitysmahdollisuuksiisi? Miten?

Millaisen vastaanoton olet saanut osa-aikaisuuteen liittyen? (ystäviltä, puolisoilta, perheeltä, työkaaveireilta, esihenkilöiltä, ylemmältä johdolta)

Onko työn määrä vähentynyt suhteessa työajan vähentymiseen?

Onnistuuko työpäivän tauottaminen?

Voisiko työnantaja tehdä jotain, että osa-aikaisuus onnistuisi entistä sujuvammin?

Miten koet palautuvasi työpäivästä/työviikosta? Huomaatko eroa siihen, kun teit 100 % työaika?
Miten koet osa-aikaisuuden vaikuttaneen työhyvinvointiin? (Terveystilaan: psyykkinen ja fyysinen)

Oletko huomannut eroa sairaspöissaoloissa osa-aikaisena verrattuna kokoaikaisuuteen?

Missä tilanteessa suosittelisit osa-aikaisuutta ystävälle tai sukulaiselle?