

## **Vuorotteluvapaan hyödyt ja haitat; Vuorottelijalle, työnantajalle ja sijaiselle Case: Helen Oy**

Tanja Parvikoski

Opinnäytetyö  
Joulukuu 2015  
Matkailu-, ravitsemus- ja talousala  
Restonomi ylempi AMK  
Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma

# SISÄLTÖ

1	Johdanto .....	4
2	Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen .....	5
2.1	Työhyvinvointi .....	7
2.2	Työssä jaksaminen ja keinoja sen edistämiseen.....	10
2.3	Voimavaroja työhön ja muuhun elämään.....	14
3	Vuorotteluvapaa.....	16
3.1	Vuorotteluvapaajärjestelmä.....	17
3.1.1	Sapatti- tai vuorotteluvapaan lainsäädäntö maailmalla.....	18
3.1.2	Sapattivapaasta vuorotteluvapaalakiin.....	19
3.1.3	Vuorotteluvapaajärjestelmä 1.9.2014 alkaen.....	21
3.2	Aikaisempi tutkimus vuorotteluvapaan merkityksestä .....	26
3.2.1	Vuorotteluvapaalle pääsemisen alkuselvitykset koettiin hankalina.....	26
3.2.2	Vuorotteluvapaan ehtojen viranomaisohjeistus oli selkeää .....	28
3.2.3	Vuorotteluvapaan merkitys työllisyyteen. ....	32
4	Tutkimuksen toteutus.....	34
4.1	Tutkimuskohde.....	36
4.2	Tutkimuksen tavoite.....	39
4.3	Tutkimuksen kysymykset ja -menetelmät.....	40
4.4	Aineiston keruumenetelmät.....	48
4.5	Aineiston analysointimenetelmät .....	48

5	Tutkimuksen tulokset.....	49
5.1	Vuorottelijoiden vastaukset.....	55
5.2	Työntajan /esimiesten vastaukset .....	58
5.3	Sijaisten vastaukset .....	60
5.4	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi .....	67
6	Pohdinta .....	69
	Lähteet.....	74
	Liitteet .....	79
<b>Kuviot</b>		
	Kuvio 1. Vuorotteluvapaan käyttö vuosina 2005 – 2012,.....	27
	Kuvio 2. Vuorotteluvapaan käyttö Helen Oy:ssä vuosina 1999–2014.....	36
	Kuvio 3. Henkilömäärät.....	38
	Kuvio 4. Henkilöstö tehtäväryhmittäin.....	39
	Kuvio 5. Henkilöstön koulutusaste.....	40
	Kuvio 6. Mittausmalli.....	47
	Kuvio 7. Kyselyyn vastanneiden roolit.....	51
	Kuvio 8. Yhteiset väittämät kaikille.....	53
	Kuvio 9. Vuorottelijoiden ikärakenne.....	53
	Kuvio 10. Vuorottelijoiden palveluvuodet.....	54
	Kuvio 11. Esimiesten ikärakenne.....	54
	Kuvio 12. Esimiesten palveluvuodet.....	55

Kuvio 13. Sijaisten ikärakenne.....	55
Kuvio 14. Vuorottelijoiden kiinnostus vuorotteluvapaaseen.....	56
Kuvio 15. Vuorottelijoiden paluu työhön.....	58
Kuvio 16 väittämät esimiehille vuorotteluvapaasta.....	60
Kuvio 17. Sijaisten vastaukset.....	62

### **Taulukot**

Taulukko 1. Keskeiset muutokset vuorotteluvapaa laissa vuosina 1996 – 2014.....	25
Taulukko 2. Tiivistetyt asiat Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksista.....	34
Taulukko 3. Helen Oy:ssä vuosien 1999 -2015 vuorottelijat, esimiehet ja sijaiset.....	36
Taulukko 4. Tutkimuksessa käytetty mitta-asteikko.....	48
Taulukko 5. Tiivistetyt avaintulokset.....	64

## 1 Johdanto

”Nyt se sitten tiedetään; vuorotteluvapaan kahdesta tavoitteesta toinen toteutui ja toinen ei. Järjestelmä saattaa tukea työssä jaksamista, mutta ei työssä jatkamista, mutta sijaisten asema työmarkkinoilla kohenee. Valtion taloudellisessa tutkimuslaitoksessa tehty korkeatasoinen tutkimus paljastaa, että vuorottelijat eivät vapaalla virkistyneet, mikäli sitä mitataan vapaan jälkeisellä työuralla. Sen sijaan sijaisten työmarkkina-asema koheni vertailuryhmään nähden merkittävästi.” Näin Kaleva-lehdessä Sund ottaa kantaa vuorotteluvapaan tavoitteiden toteutumiseen. (Sund 2009.)

Vuorotteluvapaajärjestelmä on otettu Suomessa käyttöön 1996–1997 aluksi kahden vuoden kokeiluna. Vuorotteluvapaalain tarkoitus on edistää lyhytkestoisen työstä poissaolon avulla työntekijän työssä jaksamista ja parantaa samalla työttömän työnhakijan työllistämisedellytyksiä määräaikaisen työkokemuksen kautta.

Tämän tutkimuksen tarkoitus on selvittää vuorotteluvapaan hyötyjä ja haittoja, niin vuorottelijoiden, työnantajan kuin työllistettyjen(sijaisten) näkökulmista. Kohdeorganisaatio on Helen Oy, Helsingin kaupungin omistama energia-alan osakeyhtiö. Opinnäytetyön tekijä on toiminut monen vuorotteluvapaalla olleen esimiehenä Helen Oy:ssä. Tutkimusmenetelmänä on käytetty kyselytutkimusta, ja se toteutettiin Digium Enterprisce - ohjelmistolla. Tulosten analysointina on käytetty aineiston ristiintaulukointia, keskiarvoja ja prosenttiosuuksia.

Kyselytutkimuksesta saatuja tietoja vertaillaan Työ- ja elinkeinoministeriön teettämiin tutkimuksiin vuosilta 1997, 2005 ja 2009 sekä muihin tutkimuksiin. Helen Oy:ssä ei ole aikaisemmin tutkittu vuorotteluvapaan hyötyjä ja haittoja, joten vertailutietoja ei saada kohdeorganisaatiosta. Helen Oy:ssä on dokumentoitu vuorotteluvapaalla olleet henkilöt vuodesta 1999 alkaen. Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän tutkimuksen mukaan vuorotteluvapaalle jäi vuosina 1996 – 2004 yhteensä 90 855 palkansaajaa Suomessa, ja se vastaa vuoden 2003 tutkimuksen mukaan 0,4 prosenttia palkansaajista. (Junka, Korkeamäki, Ronkainen & Uusitalo 2009, 26.) Helen Oy:ssä oli 2014 kokonaistyöajasta vuorotteluvapaalla 0,6 prosenttia.(Helen Oy:n 2014 henkilöstötilastot.)

Aikaisemmat TEM:n tutkimukset ovat näkyneet myös mediassa, kuten vuonna 2009 Yle uutisissa, kotimaan osastolla tuotiin voimakkaasti esille, että ” vuorotteluvapaa eduksi sijaisille,

ei vapaan pitäjille.” Vuorotteluvapaajärjestelmästä on ollut selvää hyötyä vuorottelusijaisille, sillä heidän työttömyysasteensa on laskenut ja työllisyys parantunut vuorottelusijaisuuden jälkeen. Vuorotteluvapaa ei kuitenkaan edistänyt työssä jaksamista. Vuorotteluvapaa ei ole lisännyt vapaalla olleiden työllisyyttä myöhemmin eikä vähentänyt varhaiseläkkeelle jäämistä. Myös vaikutus sairaspöissa-oloihin on pieni. Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n mukaan sen saama palaute vuorotteluvapaata käyttäneiltä on yksinomaan myönteistä. ”Järjestelmä on oiva varaventiili”, talouspoliittinen asiantuntija Ralf Sund STTK:sta toteaa.(Sund 2009.)

Vuorotteluvapaajärjestelmästä ei ole tehty uutta syvällistä tutkimusta vuoden 2009 TEM:n tutkimuksen jälkeen. Poliittisessa keskustelussa on ollut puhetta vuorotteluvapaajärjestelmän taloudellisesta rasittavuudesta valtion talouteen, eikä vuorotteluvapaajärjestelmä ei ole tuonut toivottuja tuloksia riittävästi esimerkiksi työllisyyteen ja työssä jaksamiseen.

Vuorotteluvapaalakia muutettiin edellisen kerran 1.9.2014 alkaen. Lakia kiristettiin lähinnä sijaisten osalta, niin että alle 25 -vuotiailla ja alle 30 –vuotiailla juuri ammattiin valmistuneilla ja yli 55-vuotiailla olisi paremmat mahdollisuuden työllistyä sijaiseksi vuorotteluvapaajärjestelmän kautta. Myös vuorotteluvapaan käyttö on lisääntynyt koko sen historian ajan pieniä notkahduksia lukuun ottamatta.

Luvussa 2. käydään läpi työhyvinvointia ja työssäjaksamista ja niiden yhteyttä vuorotteluvapaaseen. Luvussa 3. syvennytään vuorotteluvapaan historiaan, nykypäivään ja siitä tehtyihin tutkimuksiin. Luvussa 4. esitellään tutkimuksen toteutus. Luvussa 5. tuodaan esille tutkimuksen tulokset ja luvussa 6. on tutkijan pohdintaa.

## **2 Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen**

Usein tutkimuskirjallisuudessa (mm.Tarkkonen 2012;Rauramo 2012) ja sosiaalisen median keskusteluissa otetaan esille vuorotteluvapaan mahdollisuus, kun puhutaan työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta. Työhyvinvointiin sisältyvät osa-alueina työturvallisuus, työkyky ja työssä jaksaminen sekä henkinen hyvinvointi. Tarkkosen mukaan työhyvinvointi on kokenut historiallisesti tiedotuksellisen kehityksen, jossa sen kohteet ja ala ovat laajentuneet ja tavoit-

teet monipuolistuneet. Suurimmat havainnot työhyvinvointiin on ollut vasta 1990-luvun puolen välin jälkeen, kun alettiin ymmärtää työhyvinvoinnin yhteys yrityksen menestymiseen. (Tarkkonen 2012, 7-15.) Lähtökohtaisesti hyvin voiva henkilöstö on tehokkaan ja taloudellisesti menestyvän yrityksen tärkein edellytys.

Työhyvinvointi on varsin uusi käsite, ja sen käyttö on yleistynyt vasta 1990-luvulla. Työhyvinvointiin on määritelty tietynlaiset yleiset ehdot täyttäväksi, mutta työhyvinvointi on hie-man ongelmallinen mitata, koska jokainen työntekijä kokee työnsä ja työhyvinvoinnin eri tavalla. Sen takia sitä on vaikea mitata ja kuvata tunnusluvuilla, jotka eivät ole myöskään vertailukelpoisia eri organisaatioiden ja toimintojen välillä. Työhyvinvointi ei ole pysyvä tila, vaan siinä on yksilö- ja tilannekohtaista vaihtelua. (Tarkkonen 2012, 13.) Työhyvinvointitoiminta on voimakkaasti kehittynyt 1990-luvun jälkeen, kun sitä ennen painotettiin voimakkaasti työturvallisuutta ja terveyttä. 2000-luvulla on mukaan tullut voimakkaammin työssä myös henkinen hyvinvointi, johon kuuluvat osa-alueet: johtamisjärjestelmien tila, johtamisvuorovaikutus, työyhteisötaidot, henkilöstö- ja kehittämisspolitiikat ja työhyvinvointipalvelut. (Tarkkonen 2012, 18.)

Odum:in ja Varma:in tekemässä tutkimuksessa on ollut esille, että työkykynsä ja –hyvinvointinsa uhatuksi kokevien työntekijöiden osuus on laskenut vuodesta 2009 vuoteen 2013, mutta vuoden 2015 tuloksissa heidän osuutensa kääntyi nousuun. Suurin muutos tapahtui alle 40-vuotiaiden ikäryhmissä, mutta myös vanhempien ikäryhmien työkykyennusteen hyvä kehitys on hidastunut. Työn vaatimukset ja kova työtahti ovat tärkeitä työkyvyttömyysriskiin liittyviä tekijöitä, ja niiden osuus myös vanhemmissa ikäryhmissä on selvästi kasvanut. Tutkimustiedot tulivat esille Odumin ja Varman tekemästä laajasta Työntekijä työkyky ja hyvinvointi -selvityksestä. Selvitys on toteutettu vuosina 2009, 2011 ja 2013 kyselytutkimuksena n. 124 000 suomalaisille työntekijöille. (Odum 2015.) Nämä tutkimustulokset ovat osoitus siitä, kuinka taantuma vaikuttaa myös työhyvintiin. Vuodesta 2009 alkaen Suomi on vaipunut taantumaa ja vielä kukaan sille ei näy loppua. Kun taloudessa menee huonosti, on sillä myös vaikutusta moniin asioihin, kuten työhyvinviin.

## 2.1 Työhyvinvointi

Tässä luvussa syvennyttään työhyvinvointiin yleisesti, ja erityisesti siihen, mitä keinoja on olemassa työhyvinvoinnin tukemiseksi ja kehittämiseksi ja voisiko yksi vaihtoehdoista olla esimerkiksi vuorotteluvapaa.

Työhyvinvoinnille on määritelty juridiset perusteet. Työhyvinvoinnin asianmukaisella johtamisella on eettiset, toiminnalliset sekä liike- ja kansantaloudelliset perustelut, eikä työhyvinvointi tarvitsisi juridisia normeja tuekseen. Juridinen normisto on kuitenkin laaja ja pääosin tiukka. Työhyvinvoinnin osa-alueista työturvallisuus ja -terveys kokonaisuudessaan sekä henkilöstön työkyky ja työssäjaksaminen työperäisiltä osiltaan ovat lakisääteisiä velvoitteita ja tavoitteita. Sen sijaan henkisen hyvinvoinnin tavoite, joka rinnakkaisilmiöineen on verrattavissa työtyytyväisyyteen, ei ole yksiselitteisesti lakisääteinen velvoite. (Tarkkonen 2012, 50.)

Työhyvinvointi tarkoittaa kaikkia niitä ominaisuuksia, joiden avulla työyhteisö ja organisaation perustehtävät onnistuisivat. Työkyky on työhyvinvoinnin keskeinen osa ja lähtökohta, ja työhyvinvoinnin kokonaisuuteen kuuluu myös työn, vapaa-ajan ja levon tasapaino. Työhyvinvoinnin kehittäminen saa aikaan parempaa työssä jaksamista, ehkäisee työkyvyttömyyttä ja pidentää työuria. Työhyvinvoinnin perusta on määritelty työturvallisuuslaissa (738/2002). (Työturvallisuuskeskus 2015, 2.)

Työhyvinvointia voidaan tarkastella eri näkökulmista: Yksilöpsykologisena lopputulemana – työhyvinvointi tarkoittaa tilannetta, jolloin työssä oleva ihminen saa voimia – energisoituvuuden, hallinnan, mielekkyyden, elämänilon, terveyden ja turvallisuuden kokemuksesta.

1. Toiminnan tasolla työhyvinvointi edellyttää sitä, että huolehditaan henkilöstön työturvallisuudesta, työkyvystä ja työssäjaksamisesta sekä henkisestä hyvinvoinnista.

Ihminen on psykofyysinen kokonaisuus, mistä syystä elimistö toimii kokonaisvaltaisesti ilman selvää jakoa psyykkiseen ja fyysiseen. Suomessa tehdyn tutkimuksen mukaan työllä on kuormitusnäkökulmasta suurempi vaikutus yksityiseen elämänpiiriin kuin toisinpäin. (Tarkkonen 2012, 22–62.) Omassa yksityiselämässä olevat kuormitustekijät vaikuttavat vähemmän työssä jaksamiseen, kun taas työelämässä olevat kuormitustekijät vaikuttavat enemmän työntekijän yksityiselämään. Työn ja yksityisen elämänpiirin välinen vuorovaikutussuhde vaikuttaa yksilön kokonaishyvinvointiin.



Kehusmaa (2011, 18) jakaa työhyvinvoinnin viiteen osa-alueeseen: Psykofysiologisiin perustarpeisiin, turvallisuuden tarpeisiin, liittymisen tarpeisiin, arvostuksen tarpeisiin sekä ja itsensä toteuttamisen tarpeisiin (Kehusmaa 2011, 18; Rauramo 2012, 14).

Psykofysiologiset perustarpeet täyttyvät, kun työ on tekijänsä mittaista ja mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan. Tärkeää on myös laadukas ravinto, liikunta sekä sairauksien ehkäisy ja hoito. Työterveys huollon rooli asiantuntijana on merkitsevä sairauksien ennaltaehkäisyssä ja terveiden elintapojen kannustajana. Tavoitteena on hyvä terveys.(Rauramo 2012, 14.)

Turvallisuuden tarpeen tyydyttämisen edellytyksenä ovat turvallinen työympäristö ja turvalliset toimintatavat, toimeentulon mahdollistava palkkaus, työsuhteen vakaus (esim. työsuhteen jatkuminen myös vuorotteluvapaan jälkeen), sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen työyhteisö. Tavoitteena on kokonaisvaltainen turvallisuus.(Rauramo 2012, 14.)

Yhteisöllisyyden tarpeen tyydyttymisen taustalla ovat työpaikan yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen. Työyhteisössä avoimuus ja luottamus sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat keskeisiä arvoja. Tavoitteena on perustehtävää, päämäärää, tavoitteita ja yksilön hyvinvointia tukeva vahva yhteisöllisyys. (Rauramo 2012, 14.)

Arvostuksen tarvetta tukevat hyvinvointia ja tuottavuutta samanaikaisesti edistävä päämäärä ja strategia sekä eettisesti kestävä arvot, jotka näkyvät käytännön toiminnassa. Tavoitteena on arjessa näkyvä ja tuntuva arvostus omaa ja toisen työtä kohtaan.(Rauramo 2014, 14.)

Itsensä toteuttamisen tarpeen tyydyttämistä edistää sekä yksilön että yhteisön oppimisen ja osaamisen tukeminen. Itseään aktiivisesti kehittävä henkilöstö ymmärtää elinikäisen oppimisen merkityksen. Tavoitteena on sekä organisaation että yksilön kilpailukykyä tukeva osaaminen. (Rauramo 2012, 14.) Rauramon tuo esille viidessä työhyvinvoinnin osa-alueissa paljon asioita, joita vuorotteluvapaa tukee ja kehittää.

Työhyvinvointitutkimusta ja julkista keskustelua työhyvinvoinnista tulisi suunnata siihen, miten saadaan aikaan työyhteisössä myönteinen onnistumisen tunne ja voitaisiin katkaista pahoinvoinnin kierteitä. Miten pystymme luomaan työpaikalle sellaiset olosuhteet, joissa jokainen työntekijä voisi kokea saavansa tunnustusta ja arvostusta ja myös kokea onnistumista voimavarojensa sijoittamisen vastineeksi? Hakanen (2005) nostaa esille ”työn imun”, joka kuvaa myönteistä työhyvinvointikokemusta, johon liittyvät työn voimavaratekijät: vaikutusmahdol-

lisuudet omaan työhön, itsenäisyys työhön, esimiehen tuki ja arvostava sekä joustava työilmapiiri. Työpahoinvointikokemus johtaa usein työuupumukseen ja mitä selittävät kuormittavuus tai / ja vaatimustekijät, esim. kireä työtahti, rooliristiriidat ja liian haastava työ. Hakanen kuvaa työn imua. Halua panostaa työhön, vaikka siinä olisikin vastoinkäymisiä, työ koetaan merkitykselliseksi ja haasteelliseksi ja uppoutumista eli paneutuneisuutta työhön sekä siitä koettua nautintoa. Uppoutuminen on yhteydessä terveyteen ja työkykyyn myönteisesti sekä käänteisessä yhteydessä eläke- ja eroajatuksiin. Työuupumuksella on negatiivisia vaikutuksia työkykyyn ja myös muuhun elämään. Jos halutaan ylläpitää työntekijöiden terveyttä ja halua jatkaa työelämässä, on tarpeellista huomioida työhyvinvoinnin ja vaatimusten tasapaino. (Hakanen 2005, 13–30, 227–231, 291.)

Olisiko työn jakaminen mahdollista, lisäisikö se työhyvinvointia ja työllisyyttä? Toiset haluavat enemmän töitä, toiset vähemmän. Olisiko näitä toiveita mahdollista yhdistää työn joustavuutta lisäämällä? Työn jakamisen merkitystä työllistämiskeinona on kuitenkin myös epäilty. Nykyisinkin keinoja työn jakamiseen on periaatteessa olemassa. Esimerkiksi osittainen hoitovapaa, osa-aikaeläke ja vuorotteluvapaa tähtäävät työn joustavuuden lisäämiseen, työn ja perheen yhdistämisen helpottamiseen ja työssä jaksamisen parantamiseen. Näistä kuitenkin vain vuorotteluvapaa edellyttää samalla myös työllistämistä. (Hulkko 2010, 4.)

Työtä vailla olevien määrä on lisääntynyt, ja yli 300 000 ihmistä oli työttömänä tai piilotyöttömänä vuonna 2009. Samaan aikaan osa työllisistä haluaisi tehdä nykyistä vähemmän työtä. Näiden toiveiden yhteensovittaminen ei kuitenkaan tunnu onnistuvan aivan helposti. Työttömyyden kasvu on noussut taloudellisen taantumän myötä otsikkoihin, sen sijaan työssä olevien tilanteen tarkastelu on jäänyt vähemmälle. On ehkä ajateltu, että asiat ovat hyvin niin kauan kuin työpaikka vielä on olemassa. Työn riittävyys on kuitenkin moniulotteisempi ilmiö, jota ei voi mitata vain työttömyydellä, sillä työllistenkään työ ei aina vastaa ihanteita. (Hulkko 2010, 1.)

Työttömät ja piilotyöttömät eivät ole ainoita, jotka ovat työtä vailla, koska myös työllisten joukossa on niitä, jotka haluaisivat tehdä enemmän työtunteja kuin nykyisessä työssä on mahdollista. Kaikki enemmän työtunteja haluavat eivät suinkaan ole marginaalisen osa-aikatyön tekijöitä, vaan yllättäen yli 60 prosenttia lisää työtunteja toivovista tekee kokoaikatyötä, mikä kertoo siitä, että kokoaikatyön tuloilla ei aina tule toimeen ja lisäansiot tulisivat monelle tarpeeseen. Yhtä yleisiä toiveet työajan lyhentämisestä ovat 55 vuotta täyttäneiden ikäryhmässä,

jossa puolestaan osa-aikaeläkehaaveet ovat ajankohtaisia. Tätä joukkoa saattavat mietityttää myös oma jaksaminen työssä eläkeikään asti ja ikääntyviin läheisiin liittyvät hoitovelvollisuudet. (Hulkko 2010, 2-3.) Tähän työajan lyhentämistä toiveeseen voisi auttaa myös vuorotteluvapaan mahdollisuus. Voi pitää taukoa työelämästä ja sitä kautta saada uusia voimavaroja jaksaa työelämässä paremmin ja mahdollisesti pidempään.

Kohtuullistamisessa on kyse siitä, että pyritään saattamaan elämän tärkeitä arvoja tasapainoon työelämän vaatimusten kanssa ja sitä kautta auttamaan työhyvinvointia ja työssäjaksamista. Kilpailu työyhteisöissä on usein niin kovaa, että kohtuullistaminen on lähes mahdotonta. Kohtuullistamismuotoja voisivat olla työtuntien vähentäminen, ylitöiden lopettaminen, osa-aikaisuus, vuorotteluvapaat ja osa-aikainen eläke. (Juntunen 2011, 17 – 18.)

Jos työntekijöiden työhyvinvointia halutaan edistää, tarvitaan sellaista tutkimusta, joka auttaa ymmärtämään, mitä henkilöstö tarkoittaa työhyvinvoinnilla ja miten sitä voidaan henkilöstöjohtamisella edistää. Työhyvinvointiin liittyvä kansallinen tutkimus on saanut suurempaa painoarvoa pahoinvointiin liittyvän puheen kautta (Kuusela & Jääskeläinen 2008, 171). Työelämän hyvinvointitutkimuksessa on ollut paljon esillä hyvinvointi sen puuttumisen tai kuormittumisen näkökulmasta, kuten työn epävarmuus työssä, työuupumus ja sairaspöissaolot kautta. Monissa työyhteisöissä kärsitään eriaisteisista kuormittavuuden tunteista ja stressioireista-kiireen ja työn vaatimusten lisääntyttä. (Kuusela & Jääskeläinen 2008, 171–172.)

Työelämän työhyvinvoinnin ja sairauksien ehkäisy on toistaiseksi jäänyt ongelmien ja sairauksien hoidon jalkoihin (Suonsivu 2015, 9). Työhyvinvoinnin kehittämisen tulee työpäikällä pohjautua työelämään liittyvään, lainsäädäntöön, sopimuksiin, tieteelliseen tutkimukseen sekä hyviin käytäntöihin ja eettisiin periaatteisiin. Lainsäädännön velvoitteiden täyttämisen on merkittävä osa työnantajatoimintaa. Työhyvinvoinnin kannalta parhaat työpaikat ylittävät lainsäädännön vaatimukset. (Rauramo 2012, 18.)

## 2.2 Työssä jaksaminen ja keinoja sen edistämiseen

Työssä jaksamisella on merkitystä sekä yksilön että yrityksen menestymisen kannalta. Työuupumus vaikuttaa yleisesti ihmisen elämäntyytyväisyyteen. Lisäksi se vaikuttaa sairaspöissaolosten määrään, vähentää henkilöstön henkistä ja ruumiillista työkykyä sekä innovatiivisuutta, mikä tekee siitä liiketaloudellisesti tärkeän tekijän. Yrityksen toimintatavoilla on selvä

yhteys uupumukseen. Vaikka kiire on tärkein yksittäinen uupumuksesta lisäävä tekijä, uupumusta ei voi välttää toimitettomuudella. Tähän viittaa se seikka, että yrityksissä, joissa kehittäminen on ollut jatkuvaa, uupuminen on ollut vähäisempää. Samat tekijät, jotka vaikuttavat henkilöstön jaksamiseen, vaikuttavat myös yrityksen tuottavuuteen ja kannattavuuteen. (Ahonen 2002, 3.) Tämä viittaa siihen, että työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin pitäisi jatkuvasti kiinnittää huomiota ja kehittää niitä.

Jeffreyn, Mohanyn, Michaelson ja Abdallahn tekemässä työhyvinvoinnin kirjallisuuskatsauksessa nousee voimakkaasti esille työn ja yksityiselämän yhdistäminen. On pitkälti todistettu, että jos työtuntien määrä viikossa nousee yli 35 tuntiin, myös työstressi lisääntyy, mikä heikentää henkilön hyvinvointia. On myös näyttöä siitä, että itsearvio terveyteen, sairauksiin, ja henkiseen terveyteen vaikuttaa kaikki subjektiivinen hyvinvointi, joskus hyvinkin voimakkaasti. Useat tutkimukset osoittivat vahvan positiivisen yhteyden liikuntaan. Erityisesti säännöllinen liikunta tuo hyviä tuloksia hyvinvointiin ja jaksamiseen, samoin mielialaan, psyykkiseen hyvinvointiin, tyytyväisyyteen elämään ja subjektiiviseen hyvinvointiin. (Jeffrey, Mahony, Michaelson & Abdallah 2015, 41–42.)

Parkkinen tuo esille että, jos nuorten ja keski-ikäisten työssä jaksamista onnistuttaisiin olennaisesti parantamaan, niin vuosikymmenten kuluttua varttuneiden työllisyysreservien työllistyminen lisäisi kansakunnan reaalitylöitä ja supistaisi julkisia menoja, koska työikäisistä olisi nykyistä useampi töissä ja harvempi eläkkeellä tai muulla toimeentulolla. Kun nykyisten nuorten ja keski-ikäisten työssä jaksamisesta pidetään huolta, nykyistä useampi heistä olisi työelämässä ja voisi jatkaa työelämässä pidempää kuin vanhempansa. (Parkkinen 2001, 5.)

Työkyvyttömyyseläkkeellä on jo yli neljännesmiljoona työikäisistä. Vaikka työkyvyttömyyseläkeläisten osuus työikäisistä on viime vuosina alentunut, on sen osuus edelleen korkea muihin Pohjoismaihin verrattuna. Työssäjaksamisohjelmalla pyritään vähentämään myös työkyvyttömyysriskiä. Jos siinä onnistutaan, työllistä työvoimaa on enemmän ja työkyvyttömyyseläkeläisiä vähemmän. Työkyvyttömyyseläkkeelle on jouduttu yhä enemmän mielenterveyshäiriöiden takia n. 30 %. Jos työelämässä jatkettaisiin keskimäärin vuotta vanhemmaksi, työvoima kasvaisi suurempien ikäluokkien jälkeen 30 vuoden kuluttua lähes 60 000 hengellä. Vaikka heidän tuottavuutensa jäisikin keskimääräistä pienemmäksi, olisivat yhteiskunnalliset hyödyt kuitenkin merkittäviä. Eläke- ja muita julkisia menoja säästyisi, koska työssäkäyvät tulevat yleensä toimeen työtuloillaan. (Parkkinen 2001, 5 – 6.)

Edellä (Parkkinen) on tuotu esille kuinka paljon suomessa on henkilöitä työkyvyttömyyseläkkeillä ja muuten pois työelämästä. Jos vuorotteluvapaa on yksi keino parantaa työssä jaksamista ja näin saada ihmiset olemaan aktiivisemmin ja pidempään työelämässä, miksei sitä käytetä enemmän, kun siihen on mahdollisuus?

Työterveyslaitoksen laskelmien mukaan Suomessa menetetään vuosittain noin puoli miljoonaa työvuotta ennenikäisten eläköitymisten ja noin 50 000 työvuotta sairauspoissaolojen takia. (Hyppänen 2010, 271–277.) Työterveyslaitoksen teettämässä tutkimuksessa (2006 työ ja terveys), joka toteutettiin vuosien 2006 ja 2009 haastattelututkimuksena 45- 63-vuotiaille palkansaajille tuli esille, että työntekijät miettivät työssä jatkamista vanhuuseläkeiän saavuttamisen jälkeen, jos heillä on mahdollisuus työajan joustoihin. Työajan joustoihin luetaan myös vuorotteluvapaa. Samassa tutkimuksessa selvisi, että työuran pidentämiseen vaikuttavat samanaikaisesti yllättävän monet tekijät. Kun panostetaan kokonaisvaltaisesti työntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen ja tarpeen mukaan kehitetään yksilökohtaisia ratkaisuja, voidaan odottaa ennenikäisen eläkkeelle siirtymisen vähenevän ja motivaation työssä jatkamiseen vanhuuseläkeiän saavuttamisen jälkeenkin lisääntyvän (Perkiö-Mäkelä & Kauppinen 2012, 158.) Yksilökohtaisia ratkaisuja työssä jaksamiseen ja jatkamiseen voisivat olla vuorotteluvapaa, osa-aikatyö, etätyö ja muut joustot työelämässä.

Työmarkkinajärjestöjen asettaman työhyvinvoinnin kysymyksiä ratkovan työelämäryhmän mukaan alkavien työkyvyttömyyseläkkeiden määrän merkittävä vähentäminen on yksi tärkeimmistä tavoitteista, jolla varmistetaan riittävä työvoima tulevaisuudessa. Tällä hetkellä kunta-alalla vanhuuseläkkeelle siirrytään keskimäärin 63,7 vuoden iässä, kun työkyvyttömyyseläkkeelle jääetään keskimäärin jo 53,9 vuoden iässä. Yleisin syy työkyvyttömyyseläkkeeseen oli tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, ja toiseksi yleisin syy oli jokin mielenterveyden häiriö. (Oksanen 2012, 91 – 92.) Hallituksen tavoite olisi nostaa vuoteen 2025 mennessä eläkkeelle jäämistä nykyistä 63 vuodesta 65 vuoteen. Pystytäänkö työelämän joustoilla saavuttamaan hallituksen asettama tavoite ja nostamaan työllisyyttä? Nykyinen hallitus on esittänyt vuorotteluvapaaajärjestelmään kiristyksiä (Eduskunta 2015), mutta onko se oikea ratkaisu, jos vuorotteluvapaa lisääisi työllisyyttä ja työssä jaksamista?

Työikäisistä on Tilastokeskuksen mukaan vain 2/3 työssä. On liikaa työttömyyttä, lomautuksia ja syrjäytyneitä nuoria. Työelämälle on jo pitkään ollut tyypillistä jatkuva muutos. Sairauspoissaoloja on paljon: EK:n tilastojen mukaan vuodessa keskimäärin 12 työpäivää henkeä

kohden. (Hyppänen 2010, 254–255.) Työolot, työhyvinvointi ja työssä jaksaminen vaikuttavat myös sairaspöissaoloihin ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. Kahdeksan vuoden seurannassa tärkeimmät eläkkeelle siirtymistä vauhdittavat tekijät olivat fyysinen kuormittavuus ja vähäinen työn hallinta. Tämäkin havainto säilyi, vaikka psykososiaaliset työolot ja sosiaali- luokka otettiin tarkastelussa huomioon. Olisikin erityisen tärkeää kiinnittää huomiota työn fyysiseen kuormittavuuteen ikääntyvillä työntekijöillä, sillä fyysinen suorituskyky heikkenee iän myötä.(Pietikäinen 2011, 25- 27.)

Vähäisen työpanoksen oloissa työssä uupumisen yhteiskunnalliset kustannukset voivat koho- ta poikkeuksellisen suuriksi. Työssä uupuminen vähentää työpanosta, kun uupumisen takia yhä useampi työkäisistä sairastaa tai tulee jopa työkyvyttömäksi. Kotimainen työpanos näyt- tää olevan sitä niukempaa, mitä pidempää aikaväliä tarkastellaan, sillä suurehkot ikäluokat korvautuvat työmarkkinoilla pienemmällä ikäluokilla. Tätä taustaa vasten huoli nykyisten nuorten ja keski-ikäisten jaksaminen työelämässä lakisääteiseen eläkeikään saakka on hyvin perusteltu. Kun työssä uupumisen tai jonkin muun syyn takia menetetään työpanosta, siitä ai- heutuu kansantaloudellisia kustannuksia. Mitä paremmin työssä jaksetaan, sitä vähemmän on sairaspöissaoloja ja työkyvyttömiä. Kun työpanos lisääntyy, kasvavat tuotanto ja kansakun- nan reaalitytulot. (Parkkinen 2001, 9 -10.) Suonsivu (2015) mukaan työpaikan sosiaaliset suh- teet vaikuttavat joko myönteisesti tai kielteisesti stressin kokemiseen. Hyvät työtoverit ja esi- miessuhteet antavat voimavaroja, kun taas heikot ihmissuhteet ovat syitä työkyvyttömyyteen (Suonsivu 2015, 48).

Työuupumus on työperäistä, ja sen kehittyminen on usein pitkä prosessi. Sen sisällölliset ulottuvuudet ovat kokonaisvaltainen uupumuksen tunne, ajattelun kyynisyys ja ammatillisen itsetunnon lasku. Syyt voivat olla moninaisia: liiallinen työmäärä, osaamisvaje tai yhteistyö- ongelmat. Myös muu elämä jos siellä on paljon huolta ja murhetta, saattaa heijastua työssä jaksamiseen kielteisesti. (Luukkala 2011, 70.) Henkilöstön kokonaishyvinvoinnista huolehti- minen lisää työssä jaksamista, koska myös yksityiselämän huolet heijastuvat työssä jaksami- seen ja toisin päin.

Jaben mukaan terve ja hyvinvoiva työyhteisö ei synny sattumalta. Se luodaan pitkäjänteisellä työllä. Siihen työhön pitää osallistua niin työnjohdon, tiimin jäsenten kuin jokaisen työyhteisön jäsenen, koska työhyvinvointia luodaan yhdessä. (Jabe 2012, 10.)

### 2.3 Voimavaroja työhön ja muuhun elämään

Työn ja muun elämän tasapaino on tärkeää ihmisen hyvinvoinnin ja elämän laadun kannalta. Hyvinvointi ja elämänlaatu ovat arvokkaita ja tavoiteltavia asioista itsessään, mutta ne toimivat tärkeänä voimavarana myös työssä. Ihmisen voimavarat ehtyvät, jos työtä tehdään jatkuvasti muun elämän kustannuksella. Työn vaatimusten ja voimavarojen epäsuhta saattaa johtaa tilanteeseen, jossa ihminen sijoittaa työhön yhä enemmän voimavaroja selviytyäkseen työtehtävistään. (Karhula & Wallin 2011, 251.) Työssä pyritään nykypäivänä venymään jopa yli omien voimavarojen, jolloin se saattaa johtaa poissaoloon työstä. Työssä venyminen korostuu etenkin lama-aikana, kun ne onnekkait, joilla työtä vielä on, pitävät kiinni työstään myös muiden asioiden kustannuksella. ”Nyt ei ole yksinkertaisesti tarjolla vakituista työtä siinä mielessä kuin suuret ikäluokat sen ymmärsivät ja kokivat” (Pietikäinen 2011, 8).

Kun aikaa ja voimia liikenee yhä vähemmän muuhun elämään ja omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen, syntyy voimavarojen menettämisen kierre. Jos työ vaatii jatkuvasti voimavaroja siinä määrin, että kaikki vapaa-aika kuluu voimien palauttamiseen, hyvinvointi ja elämän laatu kärsivät – ennen pitkään kärsii myös työ. (Karhula & Wallin 2011, 251.) Terveys 2000-tutkimuksen mukaan jonkin asteisesta työuupumuksesta kärsii jossain elämänsä vaiheessa joka neljäs suomalainen. Työuupumus on oireryhmä, jolloin ihminen ei ole vielä sairas, mutta työ aiheuttaa stressioireita. Tavallista on, että stressaavan tilanteen annetaan jatkua liian kauan, jopa vuosia ilman kunnollista palautumista esim. lomalla (vuorotteluvapaalla), kun myös vapaa-aika on sullottu täyteen aktiviteettejä. (Jabe 2012, 150.)

On olemassa lakisääteisiä vapaita sekä työpaikkakohtaisia joustokäytäntöjä, joilla voidaan edistää työssä jaksamista. Lakisääteisiä vapaita ovat erilaiset perhe- ja hoitovapaat sekä pienten lasten vanhempien mahdollisuus lyhennettyyn työaikaan. Vuorotteluvapaa on yksi näistä, ja osa-aikaeläke puolestaan antaa eläkeikää lähestyvälle mahdollisuuden vähentää työmääräänsä. Työpaikkakohtaiset joustot kattavat laajan kirjon työn organisointiin ja työehtoihin liittyviä järjestelyjä. Työaikajoustot ovat esimerkiksi liukuva työaika, vuosiloman säästäminen, ylityön korvaaminen vapaana ja lomarahen vaihto vapaaksi. (Karhula & Wallin 2011, 253–255.)

Salin esittää vuorotteluvapaalle vaihtoehdon: ”sapattivapaalle<sup>1</sup> tavalla tai toisella”. Hän esittää, että silloin kun hoito-, vuorottelu- ja opintovapaa eivät sovi, jäljelle jäävät vapaasti sovitavat sapattivapaat, joita nimitetään virkavapaiksi. Tosin työoikeudessa ei sellaista käsitettä virallisesti tunneta. Virkavapaista kannattaa tehdä tarkka sopimus työnantajan kanssa. Ongelmia on tullut esimerkiksi etenkin irtisanomisista vapaan aikana. (Salin 2007, 23.)

Virkavapaa on yksilön kannalta iso investointi, koska silloin työntekijä ei saa mitään taloudellista tukea mistään. Virkavapaata voidaan pitää hyvänä investointina, kun muita keinoja ei ole vapaan pitämiseen, ja monet virkavapaata viettäneet ovat saaneet siitä ponnahduslaudan uuden uran luomiseen. (Alvesalo 2009, 38–41.) Virkavapaa voi olla monelle viimeinen vaihtoehto, jos muut vaihtoehdot eivät mahdollista irtiottoa työelämästä. Sen kumminkin vaatii hyvää taloudellista tilannetta, koska silloin tulot loppuvat kokonaan.

Työvuorottelun ja työn jakamisen avulla halutaan parantaa työllisyyttä ja edistää työssä jaksamista antamalla työssä oleville mahdollisuus vapaan pitämiseen ilman, että työstä poissaoloon sisältyisi riski työpaikan menettämiseen. (Romo & Siitonen 2004, 14.) Mikään poissaolovaihtoehdoista ei anna suojaa, jos yrityksessä vähennetään henkilöstöä. Vuorotteluvapaalaki ei siis suojele heitä yhtään sen enempään kuin muitakaan työntekijöitä. Viitaten yhteistoimintalakiin (YT-laki), jotka neuvottelut koskevat myös vuorotteluvapaalla olevia. (Nieminen 2012, 72 – 73.)

Joustotyön perimmäinen tarkoitus on kuitenkin olla työnteon aikaan ja paikkaan liittyvä molemminpuolinen sopimus, joka siis tyydyttää sekä työntekijän että työnantajan tarpeita. Joustotyötä voi ajatella hyvin laaja-alaisesti käsitteenä: työaikajärjestelynä, jotka voivat pitää sisällään paitsi etätyöratkaisuja, erilaisia työaikapankkeja, myös esimerkiksi osa-aikatyötä, lomapankkeja, sapattivapaita, liukuvia työaikoja tai vuorotteluvapaita. (Kehusmaa 2011, 70.)

Eurooppalaisittain olemme työaikajoustojen ykkösmaa. Kysyttäessä keinoja työurien pidentämiseen moni henkilöstöammattilainen vastasi: joustojen avulla. Ehdotukset liittyvät jousta-

---

<sup>1</sup> Sapattivapaa suomalaisessa lainsäädännössä tarkoittaa nykypäivänä työntekijän ja työnantajan yhteistä sopimusta vapaan pitämisestä työstään. Puhutaan ns. virkavapaasta, jolloin työntekijä ei saa mitään taloudellista korvausta vapaalla olevalta ajalta.



vaan työaika, työpäivien rytmittämiseen ja siihen että työntekijä voi itse vaikuttaa työaikoihin. Monet ehdotukset liittyvät myös lisävapaa-aikaan: lyhennetty työaika, osa-aikatyö, osaaikaeläke tai vuorotteluvapaa. (Hyppänen 2010, 293.)

### 3 Vuorotteluvapaa

Tässä luvussa syvennymme yksityiskohtaisemmin vuorotteluvapaalakiin ja sen muutoksiin. Tämän lisäksi tarkastellaan aikaisempia tutkimuksia vuorotteluvapaasta. Vuorotteluvapaan on toivottu tuovan parannusta työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen, samoin pitkäaikaistyöttömyyden vähentymiseen.

”Vuorotteluvapaalain tarkoitus on edistää lyhytkestoista työstä poissaolon avulla työntekijän työssä jaksamista ja parantaa samalla työttömän työnhakijana olevan henkilön työllisyysedellytyksiä määräaikaisen työkokemuksen kautta” (Finlex 2015).

Mahdollistaako vuorotteluvapaa ns. ”downshiftingin”? eli leppoistamisen, se on nykypäivän Suomessa uusi trendi. Leppoistelijoina pidetään erityisesti y-sukupolvea, eli 1980-luvulla syntyneitä, mutta myös aikaisemmat sukupolvet tuntevat aatteen. Leppoistaminen onnistuu, esim. tekemällä lyhyempää työpäivää tai – viikkoa; toinen hyvä tapa leppoistella on jäädä valtion ja työvoimahallinnon mahdollistamalle vuorotteluvapaalle. Nyt nämä ns. downshif-taajat ovat löytäneet vuorotteluvapaan mahdollisuuden. (Kullas & Myllypuro 2014, 33–34.)

Kullas ja Myllyoja nostavat kirjassaan esille ”downshifting”; onko oikein, että vuorotteluvapaalla olevat saat ”ilmaiseksi” 70–80 prosenttia työttömyyskorvauksesta? Helikopteriperspektiivistä katsottuna tässä ei kuitenkaan ole mitään väärää: työllistyyhän toinen työnhakija. Sitä paitsi vuorotteluvapaata on käyttänyt vuosittain vain noin 20 000 työntekijää. Se on loppujenlopuksi aika vähän, jos luku suhteutetaan kaikki työllisiin, joita on liki 2,5 miljoonaa. Jos nuo 20 000 virkistyvät vapaansa aikana, hinta on meille muille melko mitätön. (Kullas & Myllyoja 2014, 33–34.)

Myös Juntunen tuo esille downshiftingin. Kun hän väitöstutkimustaan tehdessään oli pitänyt vuorotteluvapaata, ”kuuden kuukauden jälkeen aloin vähitellen ymmärtää mitä ihmisen kokonainen työ voisi olla. Se on johtanut lopulta muutoksiin hyvin lineaarisella työuralla”, hän oli

myös todella kohtuullistamisen kannalla, jolla hän viittaa juuri downshifting:n (Juntunen 2011, 17).

Benefit yhtiön henkilöstöjohtaja Pagano ylistää sapatti(vuorottelu)vapaata seuraavasti, ”Olet onnekas, jos työskentelet yrityksessä, joka tarjoaa mahdollisuutta pitää vuorotteluvapaata työstäsi, koska se ei ole tuhlausta henkilöstön hyödyntää mahdollisuutta sen käyttöön. Vuorotteluvapaa osaltaan parantaa työntekijän kokonaishyvintia.” (Taylor & Francis 2015.) Onko nykyaikainen downshifting syntynyt työelämän ja vapaa-ajan kovatempoisuudesta ja siitä johtuen on alettu etsiä eri tapoja kuinka voisi saada elämään niin sanottu leppoisa aikaa, eikä kaikkea tekemisiä tai tekemättömyyttä lasketa aina ajassa ja aikaansaamisissa.

### 3.1 Vuorotteluvapaajärjestelmä

Vuorotteluvapaalain tarkoitus on edistää lyhytkestoisen työstä poissaolon avulla työntekijän työssä jaksamista ja parantaa samalla työttömänä työnhakijana olevan henkilön työllistämisedellytyksiä määräaikaisen työkokemuksen kautta. Vuorotteluvapaajärjestelmä käynnistettiin aluksi kokeiluna. Vuosien 1996–1997 vuorotteluvapaakokeilussa (1163/1995) palkansaaja, joka oli tehnyt kokoaikatyötä vähintään vuoden, voi siirtyä 90- 359 päivän ajaksi vapaalle. Vapaan käytöstä tuli sopia työnantajan kanssa (vuorottelusopimus). Vapaan ajalta maksettiin vuorottelukorvausta, joka oli 60 % työttömyyspäivärahasta (enintään kuitenkin 4500 markkaa kuukaudessa). Vuorottelijan tilalle työnantaja palkkasi työvoimatoimistosta työttömän hakija, jolle maksettiin normaalia työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Työtöntä ei tarvinnut palkata samaan tehtävään, josta vuorottelija oli lähtenyt vapaalle. (Junka, Korkeamäki, Ronkainen & Uusitalo 2009, 14 - 15.) Vuorotteluvapaalakiin on tehty muutoksia koko sen historian ajan ja aina vain tiukennettu yleisesti sen ehtoja.

Vuorotteluvapaa on luonteeltaan määräaikainen järjestely, joka perustuu vapaaehtoisuuteen, se edellyttää työntekijän ja työnantajan kirjallista sopimusta. Työntekijällä ei siis ole subjektiivista oikeutta päästä vuorotteluvapaalle. Vuorotteluvapaan aikana työsuhteesta pääasialliset velvoitteet ovat lepotilassa, vapaan aikana työntekijä vapautuu työvelvoitteista. Työsuhte voi olla myös määräaikainen, kunhan se jatkuu vuorotteluvapaan jälkeenkin, niin että työntekijä palaa takaisin saman työnantajan palvelukseen. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2010, 122.)

Henkilöetuudet voivat jatkua myös vuorotteluvapaan aikana, kuten työterveys, merkkipäivälahjat, työnantajan harrastus- ja virkistystoiminta tms., mutta luontaisedut päättyvät vuorotteluvapaan ajaksi. Asuntoetua työnantaja ei voi ottaa pois, koska vuorotteluvapaa katsotaan olevan niin lyhyt määräaikaisuus, että olisi kohtuutonta ottaa pois työsuhdeasunto. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2010, 123.)

Kun vuorotteluvapaa käsitys on lähtenyt liikkeelle 1980-luvulta, on enemmän puhuttu sapativapaasta ja aiheesta käytetään aika paljon ”sabbatical” nimeä vielä muissa maissa. Kun taas Suomessa tällä hetkellä vuorotteluvapaa on lakiin säädetty järjestelmä ja sapativapaasta puhuttaessa, sillä tarkoitetaan etupäässä ns. virkavapaata, joka on työntekijän kanssa sovittua vapaata työstä ilman mitään taloudellista korvausta.

### 3.1.1 Sapatti- tai vuorotteluvapaan lainsäädäntö maailmalla

Belgia on ollut sapativapaan edelläkävijä, koska siellä säädettiin lailla sapativapaasta vuonna 1985. Peruseriaatteena oli tehdä kaikille työntekijöille mahdolliseksi keskeyttää työ tai siirtyä osa-aikaiseksi työntekijäksi työnantajan kanssa sopimalla edellyttäen, että tilalle palkataan poissaolon ajaksi työtön henkilö. (Junka, Korkeamäki, Ronkainen & Uusitalo 2009, 19–20.)

Alankomaissa otettiin käyttöön urakatko-järjestelmä (VAL) vuonna 1985 ja siitä kehitettiin uusi järjestelmä (Finlo) vuonna 1998. Itävallassa on käytössä Wroblewskin mukaan useita mahdollisuuksia, joilla työntekijöille voidaan järjestää Belgian mallin mukaisia urakatkoja. Ruotsissa kokeiltiin vapaavuosijärjestelmää tietyillä maantieteellisillä alueilla 1990-luvun loppupuolelta alkaen. Kokeilun oli määrä kestää vuoden 2004 loppuun, mutta vuoden 2005 alusta järjestelmä laajennettiin koko maata koskevaksi. Tanskassa toteutettiin vuonna 1992 työllisyysturvan uudistuksena niin sanottu aktivointipaketti. Siitä luotiin järjestelyjä, jotka oikeuttivat työstä luopumiseen väliaikaisesti, jos tilalle palkattiin työtön henkilö. Järjestelmä uudistettiin vuorotteluvapaakokeiluksi vuoden 1994 alussa, lakia on uudistettu vuosien saatossa useampaan kertaan myös Tanskassa. (Junka, Korkeamäki, Ronkainen & Uusitalo 2009, 21 – 25.)

Ulkomailla on tehty tutkimusta sapattivapaasta muun muassa sen vaikutuksista työelämässä jaksamiseen ja hyödyistä työnantajalle tarkastellen sapattivapaata innovatiivisen tutkimuksen mahdollistajana. Henkilökohtainen innostuneisuus ja luovuus ajavat tutkimusta eteenpäin akateemiseen maailmaan. Brownin mukaan professorit ja tutkijat voivatkin saada uusia ideoita ja motivaatiota tutkimuksen tekoon. (Neuvonen 2012, 10–11.)

Tutkimuksen tekijät pohtivat tutkimuksessaan myös sapattivapaan vaikutuksia työmotivaatioon. Heidän tutkimuksen mukaan sapattivapaalle ei lähdetty pelkästään lepäämään vaan myös löytämään uudestaan kiinnostus omaan työhön ja sitä kautta työntekijä voi saada uutta energiaa jaksamiseensa. Kyseisessä tutkimuksessa korostettiin hyödyllisen tekemisen tärkeyttä sapattivapaalla. Tutkimuksessa pohdittiin sapattivapaiden tehokasta käyttöä keskuudessa kirjastonhoitajien sapattivapaasta. Hänen tutkimuksensa mukaan sapattivapaa antaa hyvä mahdollisuuden kehittää ja soveltaa yksilön ammattitaitoja, vapaata ei vietetä vain leväten, vaan pitää kehittää itseään tai oppia jotakin uutta. Sapattivapaasta saatavat hyödyt ovat sidoksissa konkreettiseen tekemiseen. (Neuvonen 2012, 11.) Suomessa vuorotteluvapaa-aika on käytetty lähinnä lepäämiseen ja virkistäytymiseen TEM 2005 teettämän tutkimuksen mukaan.

### 3.1.2 Sapattivapaasta vuorotteluvapaalakiin

Valtion virkamiehet ennakoivat osuvasti 1990-luvulle työttömyyttä. He kävivät reilut kymmenen vuotta sitten keskustelua, joka on ajankohtaista tänään. Uotila ja Uusitalo pohtivat yleisen kansalaispalkan mahdollisuutta, mutta päätyivät esittämään kansalaispalkalla rahoitettua sapattivapaata. Kansalaisen oikeus puolenvuoden sapattivapaaseen olisi keino jakaa työllisyyttä, vahvistaa kansalaistoimintaa sekä uudistaa ja virkistää työyhteisöjä, näin ennustaen vuorotteluvapaaajärjestelmä otettiin määräaikaisena käyttöön vuoden 1996 alusta. (Julkunen & Nätti 1997, 161.) 1980-luvun lopulla kiinnostus sapattivapaaseen loi ennen kaikkea tarve lisätä joustoa elämänkaareen ja löytää vastavoima varhaiselle eläkkeellesiirtymiselle (Julkunen & Nätti 1997, 161.)

Suomessa keskustelu sapattivapaasta on lähtenyt 1980-luvun lopulla, mutta jo vuonna 1985 Belgiassa säädettiin lailla sapattivapaasta ja sen tarkoitus oli helpottaa vaikeaa työllisyystilannetta sekä vähentää työttömyysmenoja. (Junka, Korkeamäki, Ronkainen & Uusitalo 2009, 23–24.)

Sapattivapaan periaatteiden ja uuden järjestelmän haluttavuuden tutkimus aloitettiin Suomen Akatemian ja SITRA:n rahoituksen turvin Pohjois-Suomen tutkimuslaitoksella keväällä 1988. Tähän liittyen päätettiin järjestää valtakunnallinen seminaari yhteistyössä Lapin kesäyliopiston kanssa, joka pidettiin 8-9.9.1988. Seminaariin osallistui n. 140 työelämän asiantuntijaa ammattiyhdistysliikkeen, kuntien ym. työnantajatahojen sekä alan tutkimuksen piiristä. (Aho 1989, 3.) Seminaarin yhteenvedossa oli pohdittu asioita monista erinäkökulumista; 1. sapattivapaan yleiset lähtökohdat ja tavoitteet, 2. sapattivapaamallin kytkennät muihin työelämän järjestelmiin, 3. työllisyysvaikutukset, 4. sapattivapaamallin ongelmat ja siihen liittyvät varaukset, 5. sapattivapaan rahoitukseen ym. toteutukseen liittyviä näkökohtia ja 6. mitä tietoa tarvitaan lisää? Mitä asiaan liittyvää on tutkittava tai selvitettävä? (Aho 1989, 98 – 106.)

Lähtökohtana oli ajatus suunnata työttömyysmenot uudestaan. Hallituksen esityksen (135/1996) yleisperusteluissa työvuorottelun nähtiin palvelevan työllisiä, työttömiä, yrityksiä ja yhteiskuntaa. Työssä oleville työvuorottelu mahdollistaisi koulutuksen ja kuntoutuksen aiempaa paremmin. Työssä olevalla saattaa olla tarvetta turvalliseen, väliaikaiseen poissaoloon työmarkkinoilta henkilökohtaisista syistä. Työelämän ulkopuolella oleville työttömille työvuorottelu voisi tarjota uuden sisääntuloväylän työmarkkinoille. Erityisesti nuorille olisi mahdollisuus saada määräaikaisen työsuhteen kautta uutta työkokemusta. Pitkäaikaistyöttömille se antaisi mahdollisuuden ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan. Yrityksille työvuorottelu tarjoaa mahdollisuuden hankkia joustavuutta ja uutta osaamista. Ammatillinen vuorovaikutus työyhteisöissä lisääntyisi ja niiden rakenne joustavoituisi. Työntantajalla olisi mahdollisuus tutustua uusiin työntekijöihin ja myöhemmin tarvittaessa mahdollisesti palkata lisätyövoimaa jo osittain perehdytettyä henkilöstöä. Yhteiskunnan kannalta työvuorottelu merkitsisi sitä, että työttömyyden hoitoon suunnatusta tuesta aikaisempaa suurempi osa tukisi suoraan tai välillisesti työvoiman työtaitojen ylläpitämistä ja kehittämistä. Näin tuki olisi nykyistä selvemmin samalla investointi tulevaisuuteen pelkän toimeentulon turvaamisen lisäksi. (Nätti, Manninen, Väisänen & Anttila 2005, 7-8.)

Järjestelmä otettiin Suomessa koeluontoisesti käyttöön määräaikaisella lailla, laki vuorotteluvapaan kokeilusta 1663/1995, tuli voimaan vuoden 1996 alussa. Mallia otettiin muiden maiden kokemuksista suomeen. Lain tärkein päämäärä oli työvoimapolitiittinen, sillä pyrittiin parantamaan työttömien työnhakijoiden työllistymismahdollisuuksia. Myöhemmin taustavaikuttimeksi on noussut myös työssä jaksaminen. Aluksi tämä koeluontoinen laki 1663/ 1995 säädettiin kahdeksi vuodeksi, mutta hyvien kokemusten takia lakia päätettiin jatkaa vuoden 2002 loppuun asti. Vuorotteluvapaan ehtoja on muutettu moneen otteeseen vuosien varrella – lähinnä kiristetty. Aluksi vuorotteluvapaalle oli mahdollista päästä jo yhden vuoden kokoaikaisen työsuhteen jälkeen, vuorotteluvapaan pituus oli 90- 359 päivää. Vuorottelijalle maksettiin 60 % työttömyyspäivärahaa. Sijaiseksi piti palkata työtön työnhakija ja hänelle piti maksaa työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Sijaista ei tarvinnut palkata samaan työhön kuin mistä vuorottelija oli vapaalla.(Romo & Siitonen 2004, 9-13.)

Tutkimustulokset osoittavat, että vuorottelujärjestelmälle ei ole taloudellisia perusteita, toteaa Uusitalo, kun hän tarkasteli vuonna 2009 tehtyä tutkimusta vuorotteluvapaan työllisyysvaikutuksista. Suomen hallitus on kaavaillut leikkaavan valtion osuutta vuorotteluvapaan rahoittamisessa, mutta sitä ovat kiivaasti vastustaneet muun muassa ammattiliitot. Ruotsissa ja Tanskassa on luovuttu vuorotteluvapaasta, koska tutkimustulokset ovat olleet samankaltaisia kuin suomessa. (Uusitalo 2011, 2.)

Tehy 9 / 2009 lehdessä oli nostettu esille vuorotteluvapaan hyödyt – vuorotteluvapaa antaa toiselle hengähdystauon ja toiselle työkokemusta. Vuorotteluvapaa 2008 – työryhmä selvitti vapaan käyttöä ja huomasi, että yleisimmin vapaalle jäi 45 vuotta täyttänyt, Uudellamaalla asuva nainen. Puolet vuorottelijoista työskenteli kunnissa ja yksi yleisimmästä toimialoista oli terveys – ja sosiaalipalvelut. Useimman vuorottelijat kokivat, että heidän oma hyvinvointi, motivaationsa ja suhteet perheenjäseniin parantuivat vapaan aikana. Vuorotteluvapaa myös edisti työssä pysymistä.(Lappalainen 2009, 39.)

Vuorotteluvapaan puolustajien linja alkaa pikku hiljaa nyt murtua. Vuorotteluvapaan ehtoja kiristettiin syksyllä 2014 ja nyt Sipilän hallitus aikoo joko lakkauttaa sen kokonaan tai tehdä lisäviiltoja. Onko tämä kyseisen järjestelmän kuoppaaminen, joka ollut suomessa jo yli 20 vuotta?

### 3.1.3 Vuorotteluvapaajärjestelmä 1.9.2014 alkaen

Hallitus esitti vuorotteluvapaan ehtojen tiukentamista; työ -ja elinkeinoministeriön tiedotteet 10.4.2014. Vuorotteluvapaalle voi jatkossa päästä 16 vuoden työhistorian jälkeen eikä siitä voi enää jäädä suoraan eläkkeelle. Myös vuorotteluvapaan sijaisten vaatimuksia tiukennetaan. Hallitus antoi lakiesityksen eduskuntaan 10.4.2014, muutos on tarkoitus tulla voimaan 1.9.2014.(Työ – ja elinkeinoministeriö, tiedotteet 2014.)

Vuorotteluvapaa tarjoaa **työntekijälle** mahdollisuuden pidempiaikaiseen vapaaseen, jonka hän voi käyttää haluamallaan tavalla esim. opiskeluun, lasten tai muiden omaisten hoitoon taikka lepoon ja harrastuksiin. **Työttömälle** (sijaisella) se antaa mahdollisuuden määräaikaisen työsuhteen avulla ylläpitää ja kehittää mahdollisuuksia työmarkkinoille. **Työnantajalle** se tarjoaa uusien työntekijöiden rekrytointikanavan sekä mahdollisuuden saada joustavuutta ja uutta osaamista työyhteisöön. ( TE-palvelut esite, TE05 9 / 2014.)

Vuorotteluvapaalle jäävän on oltava työsuhhteessa tai virkasuhhteessa, taikka siihen verrattavassa palvelusuhteessa. Vuorottelijan täytyy olla kokoaikatyöntekijä tai hänen työaikansa on oltava yli 75 % alan kokoaikaisen työntekijän työajasta. Päätoiminen yrittäjä ei voi jäädä vuorotteluvapaalle. Vuorotteluvapaalta ei voi jäädä suoraan eläkkeelle. Vuorotteluvapaata ei voi aloittaa enää sen kalenterikuukauden päättymisen jälkeen, kun vuorottelija täyttää 60 vuotta. Yläikärajaa koskevaa säännöstä ei kuitenkaan sovelleta ennen vuotta 1957 syntyneisiin. ( TE-palvelut esite, TE05 9 / 2014.) Vuorotteluvapaa ei enää ole portti eläkkeeseen, koska vuorotteluvapaalta ei voi jäädä enää suoraan eläkkeelle. Siihen on asetettu 60-vuoden ikäraja, eli hakijalla tulee olla yli kolme vuotta aikaa siihen, että hän saavuttaa eläkeiän, tämä ikä raja ei kyllä koske ennen vuotta 1957 syntyneitä vaan he voivat vielä jäädä vuorotteluvapaalta suoraan eläkkeelle. (Rimmi 2014, 45.)

Vuorottelijalla on oikeus palata aikaisempaan työhön. Jos se ei ole mahdollista, on vuorottelijalle tarjottava aikaisempaa vastaavaa työsopimuksen tai palvelusuhteen mukaista työtä. Jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta sopimuksen mukaista työtä. Vuorotteluvapaa ei anna irtisanomissuojaa. Mikäli työntekijän työsuhde päättyy vuorotteluvapaan aikana, lakkaa vuorottelukorvauksen maksaminen työsuhteen päättyessä, koska enää ei ole olemassa työsuhdetta, josta henkilö voisi olla vapaalla. (Parnila & Skurnik-Järvinen 2010, 132.)

Vuorotteluvapaan kesto on 100 – 360 päivää, sen voi sopia pidettäväksi myös useammassa jaksossa, mutta jokaisen jakson on oltava vähintään 100 kalenteripäivää. Vuorotteluvapaa on pidettävä kokonaisuudessaan kahden vuoden kuluessa sen alkamisesta. Vuorotteluvapaalle

pääsemisen edellytyksenä on 16 vuoden työhistoria ennen vuorotteluvapaan alkamista. Jos henkilö haluaa lähteä uudelleen vuorotteluvapaalle, häneltä edellytetään uutta työhistoriaa, joka on viisi vuotta edellisen vuorotteluvapaan päättymisestä. ( TE-palvelut esite, TE05 9 / 2014.)

Vuorottelijan sijaiseksi on palkattava työtön työnhakija, joka on ollut työttömänä vähintään 90 kalenteripäivää vuorotteluvapaan alkamista edeltäneiden 14 kuukauden aikana. Sijaiseksi voidaan palkata myös alle 30-vuotias henkilö, jonka tutkinnon suorittamisesta on kulunut enintään vuosi sekä henkilö, joka on alle 25- vuotias tai yli 55- vuotias vuorotteluvapaan alkaessa. Sijaisen on oltava työttömänä työnhakijana TE-toimistossa välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista, tässä tapauksessa riittää myös yhden päivän työttömyys. ( TE-palvelut esite, TE05 9 / 2014.)

Mitään aikarajoja siitä, kuinka paljon ennen vuorotteluvapaan alkamista sijainen voi aloittaa työn, ei ole asetettu. Perekdyttämisjakson pituuteen vaikuttaa työtehtävien vaativuus ja sijaisen koulutus, työkokemus ja osaaminen, mutta yleensä enintään kahden viikon perekdytysjakso ennen vuorotteluvapaan alkamista voi olla perusteltua. Vuorottelusijaiseksi voidaan palkata myös lomautettu samasta työpaikasta, jonka lomautus on alkanut ennen vuorotteluvapaata eikä johdu siitä, samoin sijaisen on pitänyt ilmoittautua työnhakijaksi työvoimatoimistoon. ( Parnila & Skurnik-Järvinen 2010, 129 – 130.)

Edellä olevissa kappaleissa on tuotu esille uutta lakia vuorotteluvapaan edellytyksistä, joita tiukennettiin 1.9.2014 alkaen esim. sijaisen työttömyys ajan ja iän mukaan. Taulukossa 1. on vertailua miten vuorotteluvapaa lakia on muutettu vuosien saatossa. Taulukossa on otettu huomioon muutokset, jotka astuivat voimaan 1.9.2014. jossa vuorotteluvapaan vähimmäismäärä on nyt 100 päivää, samoin työhistoriaa pidennettiin 10 vuodesta peräti 16 vuoteen ennen vuorotteluvapaalle jäämiselle. Samoin työllistettävän (sijaisen) ehtoja on kiristetty lähinnä 30–54-vuotiaiden osalta, enää ei riitä, että he ovat vain esim. yhden päivän työttömänä työnhakijana vaan edellytys on nykyisin 90 työttömyys päivää 14 kuukauden sisällä ennen vuorotteluvapaan alkamista. Vuorotteluvapaan ehdot ovat kiristyneet koko sen historian ajan, kuten taulukosta 1. ne näkyvät. Yksi parannus on tullut korvausmäärään vuodesta 2003, jolloin yli 25 vuoden työhistorialla saa jopa 80 prosentin korvauksen ansiosidonnaisesta päivärahasta ja myös lyhemmästä työhistoriasta se nousi 60 prosentista 70 prosenttiin.



TAULUKKO 1. Keskeiset muutokset vuorotteluvapaalaissa vuosina 1996 – 2014. (Mukaihen Rauhala 2015, 12.)

	1996–2002	2003–2007	2008–2014	1.9.2014 alk.
<b>Vuorottelijat</b>				
työssäoloedellytys vähintään, kk	12	12	13	12
työhistoria, vuotta	1	10	10	16
työhistoria ennen uutta vapaata vuotta	0	5	5	5
vähimmäiskesto, päivää	90	90	90	100
enimmäiskesto, päivää	359	359	359	360
jakson vähimmäispituus päivää	90	90	90	100
korvaus, % työttömyyspäivärahasta	60	70	70	70
- yli 25 v. työhistoria	60	80	80	80
<b>sijaiset</b>				
työtön työnhakija 17–64 v.	x			
nuori työtön alle 25 v.	x	x	x	x
alle 30 v. työtön ammattiin valmistunut viimeisen vuoden sis.				x
Pitkäaikaistyötön väh. 12 kk	x	x	x	x
Työtön viimeisen 14 kk aikana vähintään 90 pv.				x
vastavalmistunut tai työnsaannin tarve suuri		x	x	

Vuorotteluvapaa vaikuttaa myös eläkkeeseen pienentäen sitä. Mitä pitempään ollaan vuorotteluvapaalla, sitä enemmän se pienentää eläkettä, koska eläkettä karttuu vuorotteluvapaan ajalta vähemmän kuin työssäoloajalta. Vuorotteluvapaan aikana ansioiksi lasketaan 55 % vuorottelukorvauksen pohjana olevista ansioista. Näistä ansioista eläkettä karttuu 1,5 % iästä

riippumatta, lisätietoa ja laskurit löytyvät Kevan sivuilta. (Keva 2015.) Samoin vuorotteluvapa-ajalta ei kerry vuosilomaa. Vuorotteluvapaan aikaiset työtulot ja yritystoiminnan tulot pienentävät korvausta. Käytännössä 35 - 40 prosenttia tuloista vähentää vuorottelukorvausta. Tällaisiksi tuloksi lasketaan myös tekijänoikeuspalkkiot. Sen sijaan verottomat apurahat ja stipendit eivät vaikuta vuorottelukorvauksen tasoon (Maisonlahti 2007, 25).

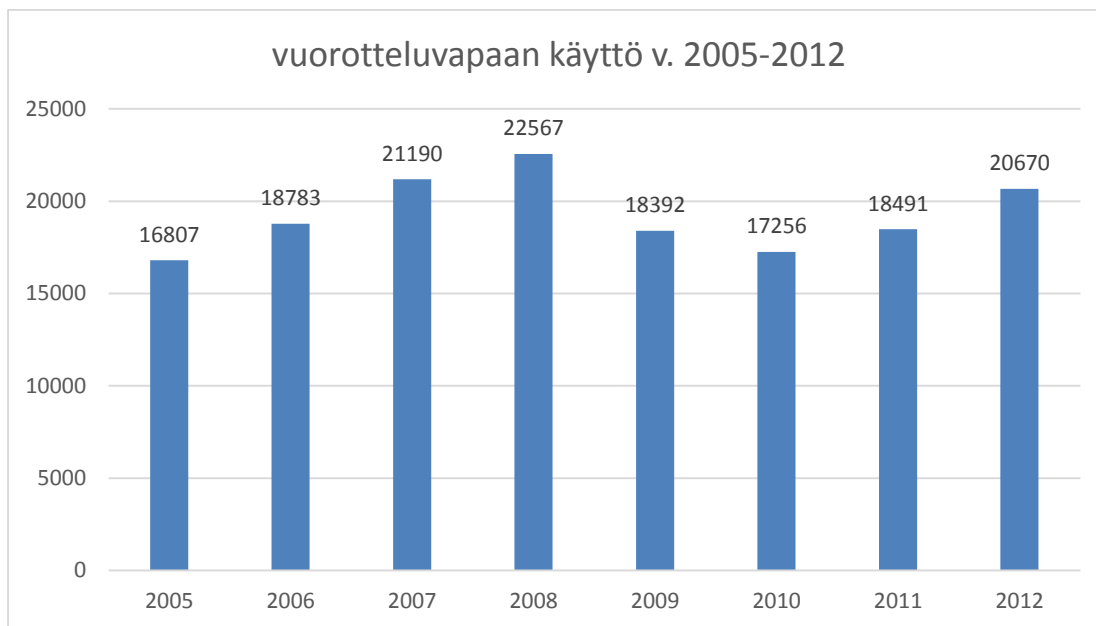
Vuorotteluvapaasta maksettava korvaus säilyy ennallaan. Vuorottelukorvauksen suuruus on työhistorian pituudesta riippuen joko 70 prosenttia tai 80 prosenttia siitä työttömyyspäivärahasta, johon henkilöllä olisi oikeus työttömäksi jäädessään. Vuorotteluvapaajärjestelmän bruttokustannukset vuonna 2012 olivat noin 151,7 miljoonaa euroa. Vuorotteluvapaan ehtoja tiukentamalla säästöjä syntyy 22–26 miljoonaa euroa vuodessa. Valtion osuus säästöistä on 10–12 miljoonaa. (TEM 2014.)

Vuorotteluvapaa rahoitetaan siten, että peruspäivärahan suhteellisen osuuden maksaa valtio ja loppuosa rahoitetaan työnantajan ja palkansaajien työttömyysvakuutusmaksuilla sekä työttömyyskassojen jäsenmaksuilla. Vuorotteluvapaajärjestelmää on kuluvin aikoina kritisoitu mediassa mm. lomailuksi verovaroin (kts. Taloussanomien 25.9.2011). Vuorotteluvapaa-korvausta on esitetty leikattavaksi jo vuoden 2012 alusta lähtien. (Keski-Heikkilä 2011, 17.)

Jos henkilö kuuluu työttömyyskassaan, haetaan vuorottelukorvaus omasta työttömyyskassasta ja sen suuruus lasketaan ansiopäivärahan mukaan. Jos henkilö ei kuulu työttömyyskassaan, haetaan vuorottelukorvausta Kelasta ja sen suuruus lasketaan peruspäivärahasta ilman lapsikorotusta. (Ekholm 2010 /5.)

Uuden tiukennetun vuorotteluvapaalain (1.9.2014) vaikutuksia arvioidaan kahden vuoden kuluessa lain voimaantulosta. Arviointi tehdään yhdessä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa. Lakiesitys liittyy hallituksen rakennepoliittiseen ohjelmaan. (TEM 2014.)

Kuviossa 1. näkyy kuinka vuorotteluvapaan käyttö on vaihdellut vuosien 2005 ja 2012 välillä, eniten sen käyttäjiä oli vuonna 2008, jolloin heitä oli 22 567 henkilöä ja vähiten vuorottelijoita oli vuonna 2005, jolloin heitä oli 16 804 henkilöä. Vuosina 1996 – 2004 vuorotteluvapaalla oli keskimäärin n. 7 700 henkilöä (Nätti, Anttila, Manninen & Väisänen 2005, 2), huomaa miten vuorotteluvapaan suosio on voimakkaasti noussut vuodesta 2005 eteenpäin.



KUVIO 1. Vuorotteluvapaan käyttö vuosina 2005–2012. (lukujen lähde: TEM 2014.)

Voisiko suurin syy miksi vuodesta 2003 lähtien vuorotteluvapaan suosio on noussut, koska siitä lähtien myös vuorottelijalle maksettava korvaus on noussut hyvin. Joka näkyy taulukossa 1., jolloin korvaus työttömyyspäivärahasta nousi 60 %:sta 70 %:in ja yli 25 v. työhistorialla 60 %:sta jopa 80 %:n. Vuoden 2009 suosion laskuun epäillään laman vaikutuksia.

### 3.2 Aikaisempi tutkimus vuorotteluvapaan merkityksestä

Laajempia tutkimuksia vuorotteluvapaasta on teettänyt Työ- ja elinkeinoministeriö vuosina 1997, 2005 ja 2009. Lähes kaikissa muissa suppeammissa tutkimuksissa on aina viitattu edellä mainittuihin tutkimuksiin niiden laajuuden ja syvällisyyden takia. Seuraavissa alaluvuissa avataan keskeisiä tutkimuksia vuorotteluvapaasta.

#### 3.2.1 Vuorotteluvapaalle pääsemisen alkuselvitykset koettiin hankalina

Vähän mutta hyvää 1997 - tutkimus on tehty postin välityksellä kyselylomakkeilla, jotka on toistettu kolmessa aallossa. Kaiken kaikkiaan lomakkeita postitettiin tutkimukseen liittyen yli 4000. Tutkimuksen kohteena olivat vuorottelijat, sijaiset, työnantajat ja työvoimaviranomaiset. (Nätti, Ruuskanen & Virmasalo 1997, 20 - 21.)

Keskimääräinen vuorotteluvapaan pituus oli vuonna 1997 tutkimuksen mukaan 8,5 kuukautta, ja suurin osa vuorottelijoista oli naisia, yli neljäkymmentävuotiaita ja työssä kunta-alalla. Vuorotteluvapaalle pääsemisen ongelmaksi koettiin alkuselvittelyn ja mahdollisuuksien monimutkaisuus sekä viranomaiskäsitteilyn hitaus. (Nätti, Ruuskanen & Virmasalo 1997, 39 – 47.) Suurin syy miksi monen haave jäi vuorotteluvapaasta toteuttamatta, oli työntekijän puolelta suuri taloudellinen menetys ja työnantajan puolelta tärkeiden tehtävien järjestelyjen vaikeus ja hankaluus saada päteviä sijaisia. (Nätti, Ruuskanen & Virmasalo 1997, 62 – 116.)

Vuorotteluvapaan vaikutukset vuorottelijoiden näkökulmasta olivat onnistuneet hyvin: Kyselyn mukaan 90 % vastaajista oli sitä mieltä, että vuorotteluvapaalle asetetut tavoitteet olivat täyttyneet. Suurin epäkohta koettiin taloudellisena menetyksenä. Vuorottelijoista 91 % oli palanut takaisin omaan työhön ja harvalla (6 %) oli ollut ongelmia sopeutua takaisin työhönsä. Samoin yli 37 % ilmoitti, että työhön palaamisen jälkeen työ ei enää ole tuntunut niin tärkeältä kuin ennen vapaata. (Nätti, Ruuskanen & Virmasalo 1997, 62 – 81.)

Järjestelmän myönteiset vaikutuksen olivat suurimpia sijaisille. Kaiken kaikkiaan seurantakyselyn aikoihin sijaisuutensa lopettaneista 72 % oli työssä joko samalla työnantajalla tai muualla. Työttöminä oli 17 %, 4 % opiskeli ja muutoin työelämän ulkopuolelle jäi 7 %. Valtaosa sijaisista oli ollut heidät palkanneen työnantajan palveluksessa aikaisemmin. Pitkäaikaistyöttömille sijaisuus ei tuonut juuri muutosta tilanteeseen: sijaisuutta seurasi muita useammin työttömyys. Työnantajan myönteiset kokemukset olivat, että vuorotteluvapaa ennalta ehkäisee tai lieventää työntekijöiden loppuun palamista, samoin työnjärjestelymahdollisuudet ja vuorottelusijaiset tuovat uusia tuulia yritykseen. Huonoina puolina pidettiin rekrytoinnin ja perehdyttämisen tuomia taloudellisia menoja. (Nätti, Ruuskanen & Virmasalo 1997, 106 – 125.)

Julkunen ja Nätti 1997 ottavat voimakkaasti myös kantaa vuorotteluvapaan jatkamiseen ja viittaavat juuri vuonna 1997 tehtyyn tutkimukseen vuorotteluvapaasta. Vuorotteluvapaa on yhä enemmän väsyneen lohtu – niin vuorotteluvapaalla olleet, sijaistyötä tehneet kuin työnantajat ovat etupäässä tyytyväisiä vuorotteluvapaaseen. Vuosittainen käyttäjämäärä on kokeilun aikana lähes kaksinkertaistunut. Alussa puhuttiin työn jakamisesta, mutta nyt puhutaan työn

uuvuttamien ihmisten levon tarpeesta. Toinen tutkimuksen tekijöistä - Julkunen on ehdottomasti sitä mieltä, että vuorotteluvapaata pitää jatkaa vuoden 2001 jälkeenkin. (Korkola 1999, 44.)

Kun järjestelmä otettiin vuonna 1996 käyttöön, päällimmäisenä tavoitteena oli työn jakaminen ja työttömien työllistäminen. Järjestelmän heikkous olikin siinä, että se ei työllistänyt niitä työttömiä, jotka olisivat eniten työtä tarvinneet. Vaan se työllistikin ne, joilla olisi ollut hyvät mahdollisuudet saada työtä muutenkin, koska yleensä he olivat jo tuttuja työnantajalle ennen sijaisuutta. Vaikka vuorotteluvapaajärjestelmässä ja kyselyssä mukana olleet työnantajat lähes yksinomaan keuhvat vuorotteluvapaata, ei pidä unohtaa, että monilla aloilla vuorotteluvapaaseen on suhtauduttu nihkeästi. (Korkola 1999, 44 – 45.)

### 3.2.2 Vuorotteluvapaan ehtojen viranomaisohjeistus oli selkeää

Vuorotellen vireäksi 2005 - Työministeriön rahoittama tutkimusprojekti toteutettiin Jyväskylän Yliopiston Yhteiskuntatieteiden ja Filosofian Laitoksella. Tutkimisprojektissa kartoitettiin vuorotteluvapaan vaikutuksia työllisyyteen ja sijaisten työllistettävyyteen sekä heidän valikoitumiseen, työssä jaksamiseen yleensä ja erityisesti siihen, onko vapaan käytöllä vaikutuksia kokonaistyöuran mahdolliseen kestoon ja työorganisaatioiden toimintaan (Nätti, Manninen, Väisänen & Anttila 2005, 1).

Työministeriön työnvälitystilastojen mukaan vuorotteluvapaalle jäi vuosina 1996 – 2004 yhteensä 90 885 palkansaajaa. Palkansaajien kokonaismäärään suhteutettuna vuonna 2003 keskimäärin 0,4 % palkansaajista oli kuukausitasolla vuorotteluvapaalla (7 700 henkeä). Vastavasti keskimäärin 3 % työttömistä oli vuorottelusijaisina (6 400 henkeä) (Nätti, Manninen, Väisänen & Anttila 2005, 2).

Tutkimus tehtiin postikyselynä vuonna 2004, otoskoko oli kussakin ryhmässä 1000. Kyselyn kohteena oli kolme ryhmää; vuorottelijat eli ne henkilöt, jotka olivat jääneet työpaikastaan vuorotteluvapaalle, sijaiset eli ne henkilöt, jotka oli palkattu vuorottelijan vapaan ajaksi määräaikaiseen työsuhteeseen sekä työnantajat, joiden palveluksesta vähintään yksi työntekijä oli jäänyt vuorotteluvapaalle.

Kyselylomakkeissa oli käytetty osin samoja kysymyksiä kuin vuoden 1997 kyselyssä, jolloin eri vuosien tietoja voidaan paremmin verrata keskenään. (Nätti, Manninen, Väisänen & Anttila 2005, 36 - 37.)

Vuorotteluvapaan aloittamisesta, lähes 70 % vastaajista piti vuorotteluvapaan ehtojen ja edellytysten selvittämisen olleen helppoa. Valtaosa koki, että tietoa vuorotteluvapaa-ajan rahallisista tukimuodoista oli ollut helposti saatavilla. Vastaavasti vuoden 1997 tutkimuksessa tämä asia oli koettu ongelmalliseksi suhteellisesti paljon enemmän. (Nätti, Manninen, Väisänen & Anttila 2005, 52.)

Vuorottelijoista oli naisia 76 %, ja vuorottelijoiden keski-ikä oli 48–49 vuotta. Suurin osa vuorottelijoista oli julkiselta sektorilta. Yleisimmät motiivit vuorotteluvapaan käytölle olivat halu pitää taukoa työelämästä, halu saada lisää aikaa harrastuksille, matkustelulle tai virkistytymiselle sekä levolle. Pitkien (12 kk) vapaiden osuus oli hieman laskenut edellisestä tutkimuksesta. Useimmin vuorotteluvapaa oli pidetty yhtenäisenä jaksena ja valtaosa oli ollut vuorotteluvapaalla vain kerran. (Nätti, Manninen, Väisänen & Anttila 2005, 89 -90.)

Huonoina puolina lähes 70 % vuorottelijoista piti vapaan vaikutusta taloudelliseen tilanteeseen huonontuen toimeentuloa. Samoin huonoina puolina pidettiin muun muassa pelot poissaolon vaikutusta työhön ja myös kritisoitiin viiden vuoden työssäoloehdot vuorotteluvapaiden välissä. Vuorottelijat kokivat myös, että ympäristön suhtautuminen vuorotteluvapaaseen oli varsin positiivinen etenkin läheisten piirissä. Vuorottelijat kokivat vapaan vaikuttaneen myönteisesti niin psyykkisesti kuin fyysisesti hyvinvointiin ja virkistytymiseen, myös vuorotteluvapaan he uskoivat edistävän uudistumista, työssä jaksamista ja pysymistä työssään pidempään. (Nätti, Manninen, Väisänen & Anttila 2005, 90–91.)

Valtaosa vuorottelusijaisista olivat alle 40- vuotiaita naisia. Sijaiset olivat tyypillisesti työntekijöitä tai alempia toimihenkilöitä. Vuorottelusijaisiksi valikoidulla työttömyyskaudet olivat tyypillisesti lyhyitä. Kaikkiin työttömiin verrattuna vuorottelijasijaisten työttömyyskaudet olivat selvästi lyhyempiä. (Nätti, Manninen, Väisänen & Anttila 2005, 121.)

Sijaisiksi valikoituivat usein työpaikoille tutut työntekijät, valtaosa sijaisista oli ollut työsuhhteessa jo aiemmin kyseiseen työnantajaan. Sijaiset olivat pääosin tyytyväisiä työnsisältöön ja tehtävien haasteellisuuteen, myös sopeutuminen työyhteisöön oli sujunut heidän mielestään hyvin. (Nätti, Manninen, Väisänen & Anttila 2005, 122.)

Sijaisuus paransi tyypillisesti sijaisten omaa ja hänen perheensä taloudellista tilannetta, mutta tämän lisäksi sijaisuudella koettiin olevan merkittävä vaikutus myöhemmälle työllistymiselle ja subjektiiviselle hyvinvoinnille. Suuri osa sijaisista arvioi, että olisi voinut työllistyä samalle työnantajalle ilman vuorottelusijaisuuttakin. (Nätti, Manninen, Väisänen & Anttila 2005, 122 – 123.)

Työantajan kokemuksia kartoitettiin kyselyn lisäksi myös teemahaastattelujen avulla. Haastatteluissa olleet työnantajat pitivät vuorotteluvapaiden käytön hyväksymistä hyvään henkilöpolitiikkaan kuuluvana asiana. Usein kyse on myös positiivisen imagon luomista. Haastatteluissa käy esiin, että vuorotteluvapaiden käyttöä rajoitetaan käytännössä jolloin tavoin kaikissa organisaatioissa. Syiksi mainittiin vuorotteluvapaan aiheuttamat osaamisvajeet ja sopivien sijaisten puuttuminen. (Nätti, Manninen, Väisänen & Anttila 2005, 158.)

Vuorotteluvapaan suurimmat ongelmat työnantajan kannalta liittyvät työn organisointiin ja osaamisvajeisiin. Vuorotteluvapaajärjestelmän tärkeimmät edut työnantajalle liittyvät uusien työntekijöiden rekrytointiin. Järjestelmä antaa mahdollisuuden ajaa sisään ja arvioida uusia työntekijöitä ja järjestelmää pidetään nuorten työllistämisen kannalta tärkeänä. (Nätti, Manninen, Väisänen & Anttila 2005, 158 – 159.)

Tärkeimmäksi asiaksi työnantajat toivat esille myös, että vuorotteluvapaa tuo toivottua vaihtuvuutta henkilöstöön organisaatioissa. Vuorotteluvapaan muodollisuudet ja sijaisten perehdyttäminen koettiin työlämmiksi kuin aiemmissa kyselyissä. Hankaluudet työn organisoinnissa ja työnantajalle koituvat kustannukset korostuivat varsinkin yksityisten yritysten vastauksissa. Työntekijöiden näkemykset vuorotteluvapaan vaikutuksista työssä jaksamiseen ja työelämässä pysymiseen olivat erittäin myönteiset. Kaiken kaikkiaan haastellut työnantajat pitivät vuorottelun hyötyjä organisaatiolle suurempina kuin järjestelmän aiheuttamia haittoja. (Nätti Manninen, Väisänen & Anttila 2005, 159.)

Vuorottelijoiden kannalta lain keskeinen tavoite oli edistää työntekijän työssä jaksamista, vuorottelijoiden yleisimpiä motiiveja olivat halu pitää taukoa työstä, työpaineet ja stressi sekä levon tarve. Muihin palkansaajiin verrattuna vuorottelijat kokivat useammin kiirettä ja vaikeuksia jaksaa työssä. Myös rekisteriaineiston mukaan vuorottelijat olivat olleet muita palkansaajia useammin pitkällä, yli 8 päivän sairaslomilla. Vuorotteluvapaan koettiin edistävän työssä jaksamista ja useimmat vuorottelijat kokivat hyvinvointinsa, motivaationsa sekä suhteiden perheenjäseniin parantuneen vapaan aikana. Vuorotteluvapaan nähtiin yleisemmin

edistävän uudistumista, työssä jaksamista ja pysymistä työssä pidempään, näin vuorottelijoiden kannalta lain tavoitteet näyttivät toteutuneen toivotulla tavalla. (Nätti, Manninen, Väisänen & Anttila 2005, 181 – 182.)

Vuorottelusijaisten kannalta lain keskeinen tavoite oli parantaa työttömien työllistymistä määräaikaisten työsuhteiden kautta. Sijaisiksi oli työllistynyt selvästi enemmän nuoria kuin pitkäaikaistyöttömiä. Vuorottelusijaisuudet eivät siten työllistäneet työttömien huonompiosaisia. Uudessa laissa ei mainita vuorotteluvapaan tavoitteita työnantajan kannalta mitään, eikä myöskään aikaisemmassa laissa vuodelta 1996. Kyselyjen ja teemahaastattelujen mukaan työnantajat painottavat enemmän hyötyjä kuin haittoja kaikilla toimialoilla ja sitä pidettiin nuoren hyvänä tapana työllistyä. ( Nätti, Manninen, Väisänen & Anttila 2005, 182 – 183.)

Lisäksi Romo & Siitonen ottaa kantaa vuorotteluvapaan työllistäviin vaikutuksiin. Vuorotteluvapaan työllistävät vaikutukset ovat jääneet kovin vaatimattomiksi. Varsin harvoin vuorotteluvapaasijaiseksi valitaan pitkäaikaistyötön. Näin siitäkin huolimatta, että palkatessaan sijaiseksi pitkäaikaistyöttömän työnantajalla on mahdollisuus saada sijaisen palkkaamiseen työllistämistukea, vaikka kysymyksessä on määräaikainen työsuhde. Pääsääntöisesti työllistämistukea myönnetään toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. Vapaalle jääneet, eivät myöskään käyttäneet vapaata opiskeluun ja kuntoutukseen siinä määrin kuin lainsäädäntöä valmisteltaessa alun perin tavoiteltiin. (Romo & Siitonen 2004, 14.)

Myös pitkäaikaistyöttömien työllistäminen on jäänyt todella alhaiseksi, esimerkiksi vuoden 2003 vuorottelusijaisista yli puolet oli ollut työttöminä alle kolme viikkoa ennen sijaisuuden alkamista, 35 prosentilla sijaisista työttömyys oli kestänyt alle viikon. (Romo & Siitonen 2004, 18.)

Myös Lehikoinen kirjoittaa; kansaneläkelaitoksen henkilöstöosaston osastopäällikkö Helin luettelee työnantajan hyötyinä esim. ”kun pitkän työuran tehnyt saa hengähdystauon, antaa vuorotteluvapaa eväitä työntekijälle jaksamaan eteenpäin ja antaa mahdollisuuden työnkiertoon”, koska yleensä heille sijaiset eivät tule samoihin tehtäviin kuin vuorottelijat. Haittoina hän pitää ajankohdan sopimista, koska esim. tärkeiden projektien tai kesäkuukausien ajankohdaksi on usein vaikea löytää sopivaa sijaista. (Lehikoinen 2005, 20–21.)



### 3.2.3 Vuorotteluvapaan merkitys työllisyyteen.

Vuorotteluvapaan työllisyysvaikutukset 2009- tutkimuksessa vaikutusarvio oli tehty muodostamalla vapaalla olleille muista samaan aikaan työssä olleista verrokkiryhmä, joka kaikkien aineistojen havaittavissa olevien muuttujien osalta muistuttaa mahdollisimman paljon vapaalla olleita. Käytännössä kullekin vapaalla olleelle on haettu aineistosta pari, joka on ollut edellisen vuoden lopussa työssä ja jonka työhistoria, koulutus, ikä ja sairastavuus olivat samanlainen kahdeksana edeltävänä vuotena. Näin samankaltaisia verrokkipareja on sen jälkeen seurattu vuorotteluvapaan jälkeen aineiston loppuun asti. Vastaavasti kullekin sijaiselle on haettu aineistosta verrokkipari, joka on ollut sijaisuuden alkua edeltävän kuukauden lopussa työtön ja jonka koulutus, ikä, työhistoria ja nykyisen työttömyyden kesto on samanlainen kuin sijaisilla. (Junka, Korkeamäki, Ronkainen & Uusitalo 2009,11.)

Tutkimuksen tulokset on esitetty kolmessa osassa; Tarkastellaan vuorotteluvapaan vaikutusta vapaalla olleiden myöhempään työuraan, tarkastellaan vuorottelusijaisuuden vaikutusta myöhempään työuraan ja arvioidaan vuorotteluvapaajärjestelmän nettovaikutusta työllisyyteen laskemalla yhteen vaikutus vapaalla olleisiin ja vuorottelusijaisiin. Kyseinen tutkimus osoitti, että vuorotteluvapaa ei lisännyt vapaalla olleiden myöhempää työllisyyttä. Vuorotteluvapaalle jääneiden työllisyys oli verrokkiryhmää pienempi vielä vuosia vapaan jälkeen. Järjestelmästä on ollut selvää hyötyä vuorottelusijaisille, sillä heidän työttömyysaste laski ja työllisyysaste nousi sijaisuuden jälkeen verraten verrokkiryhmään. Sijaisien osalta vaikutus näyttää olevan pysyvä ja näkyy 10 prosenttiyksikköä korkeampana työllisyysasteena vielä kahdeksan vuotta sijaisuuden jälkeen. Yleisesti sijaiset olivat jo muutenkin verrokkiryhmiinsä paremmassa asemassa työmarkkinoilla. ( Junka, Korkeamäki, Ronkainen & Uusitalo 2009, 99 – 101.)

Keski-Heikkilä kirjoittaa Teemassa 2011, viitaten Junkan tutkimukseen, että vuorottelukorvausten saajien määrä on viimevuosien aikana laskenut ja syytä pidetään talouden epävarmuutta. Vuorotteluvapaalla oleva saa vuorottelukorvausta, jonka suuruus on 70 % siitä työttömyyspäivärahasta, johon henkilöllä olisi oikeus työttömäksi jäädessään. Ansioturvan vuorottelukorvaus oli vuonna 2008 keskimäärin 965 euroa kuukaudessa. (Keski-Heikkilä 2011, 16 – 17.) Taulukossa 2. on nostettu esille vuosien 1997, 2005 ja 2009 Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksista positiivisen ja negatiivisen avaintulokset koko tutkimuksesta.

TAULUKKO 2. Tiivistetyt asiat Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksista

Tutkimus	positiiviset avaintulokset	negatiiviset avaintulokset
1997	<p>Sijaisten hyvä työllistyminen sijaisuuden jälkeen.</p> <p>Vuorotteluvapaalle asetut tavoitteet olivat täyttyneet hyvin.</p>	<p>Asiakirjojen ja dokumenttien alkuselvityksiä pidettiin hankalina.</p> <p>Vuorottelunaikainen taloudellinen tilanne oli heikko.</p> <p>Pätevien sijaisten saati oli heikkoa</p>
2005	<p>Vuorottelijat kokivat vahvaa voimaantumista vuorottelun myötä.</p> <p>Paransi sijaisten taloudellista tilannetta ja myönteinen vaikutus myöhemmälle työllistymiselle.</p> <p>Lisäsi yrityksen positiivista imagoa.</p>	<p>Taloudelliset korvaukset pidettiin heikkona.</p> <p>Ei lisännyt vaikeasti työllistettävien työllisyyttä.</p> <p>Viiden vuoden väliä vuorottelun välillä pidettiin huonona asiana.</p>
2009	<p>Vuorottelusijaisten työttömyysaste laski.</p>	<p>Ei edistänyt pitkäaikaistyöttömien työllisyyttä.</p> <p>Ei lisännyt vapaalla olleiden myöhempää työllisyyttä.</p> <p>Vapaalle jääneet eivät käyttäneet vapaata opiskelun ja kuntoutukseen siinä määrin kuin oli tavoiteltu.</p>

Taulukossa 2. on tiivistetty TEM:n tutkimuksien tulokset, joissa esille nostetaan kahteen kertaan taloudellinen tilanne, joka parani sijaisille, mutta taas vuorottelijat nostivat taloudellisen tilanteen heikentymisen vapaan aikana, vaikka vuodesta 2003 lähtien korvaukset ovat nousseet 60 prosentista 70 prosenttiin ja yli 25 vuoden työhistoriasta jopa 80 prosenttiin.

#### 4 Tutkimuksen toteutus

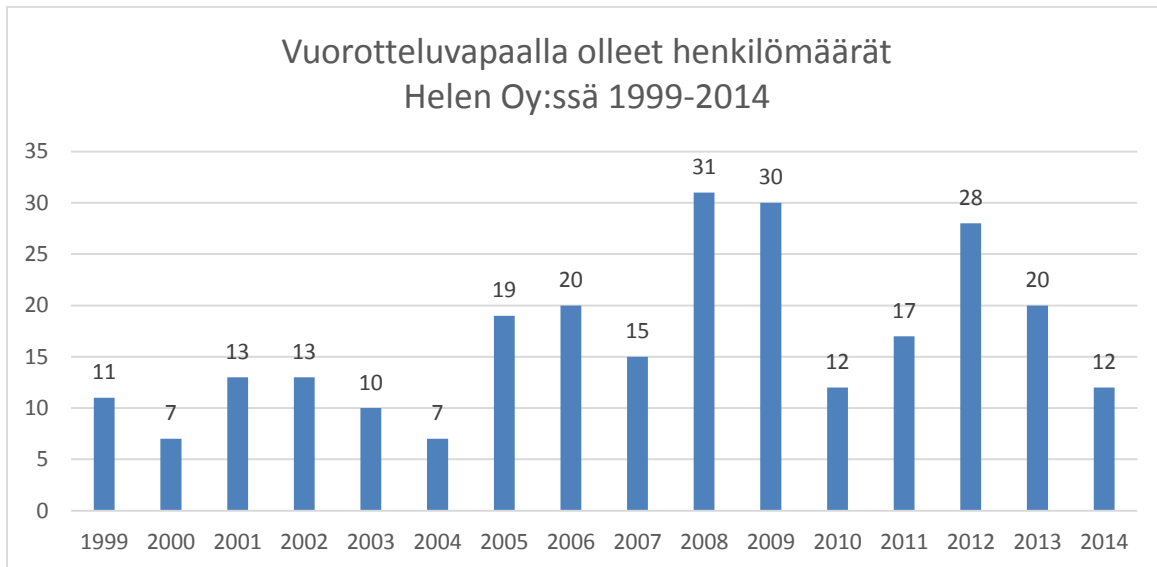
Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena. Kyselytutkimus toteutettiin sähköisenä Digium-kyselynä. Kyselystä teetettiin pilotti kysely 19.5.–2.6.2015 välillä ja pilottiryhmään oli valittu 15 henkilöä, joista osa oli opiskelijoita ja osa henkilöitä, joilla oli omakohtaista kokemusta vuorotteluvapaasta. Ennen pilottikyselyä tehtiin myös testauksia Digium-kyselyn toimivuudesta. Pilotti kyselyyn vastasi yhdeksän henkilöä, ja heistä kuusi antoi hyviä kehitysehdotuksia tulevaa varsinaista kyselyä varten, esim. jokaiseen kysymykseen pakottamisen vastaamaan, muutaman kysymyksen uudelleen muokkaaminen ymmärrettävämmiksi ja saatekirjeen tärkeyteen. Myös pilottikyselyn tulokset analysoitiin ristiintaulukoinnin, keskiarvojen ja prosenttitulosten perusteella, jotta myös varsinaisen tutkimuksen tuloksista saadaan esille nostettua oleelliset tutkimustulokset.

Varsinainen kyselytutkimus toteutettiin 1.–22.9.2015 välillä ja mukaan saatiin 199 eri henkilöä, joista 67 henkilöä oli esimiesroolissa, 106 vuorotteluvapaalla olleita ja 26 vuorottelusijaisia. Muutaman henkilö oli, niin esimies- kuin vuorottelijan roolissa. Helen Oy:ssä on ollut vuosien 1991 – 2015 välisenä aikana 182 eri henkilöä vuorotteluvapaalla, esimiesroolissa 102 ja vuorottelusijaisina 47 eri henkilöä, mutta kyseisistä henkilöistä noin 40 % olivat jo lopettaneet työsuhteensa Helen Oy:ssä (jäänyt eläkkeelle, siirtynyt muualle jne.) Vuorottelusijaista peräti 26 henkilöä olivat vielä työsuhteessa Helen Oy:ssä, joka osoittaa, että suhteellisen hyvin sijaisuuden jälkeen voi saada pysyvän työsuhteen olemassa olevaan työnantajaan sijaisuuden jälkeen. Työnantaja ei ole kerännyt sijaisten henkilökohtaisia sähköpostiosoitteita ja tämä kyselytutkimus oli suunnattu vain niille henkilöille, jotka olivat tutkimusajankohtana Helen Oy:n palkkalistoilla ja jotka tavoitettaisiin Helenin sisäisellä sähköpostilla. Tutkimuksen tekijä oli kerännyt työsuhteessa olleiden henkilöiden sähköpostitiedot Helen Oy:n henkilöstöjärjestelmästä.

TAULUKKO 3. Helen Oy:ssä vuosien 1999 -2015 vuorottelijat, heidän esimiehensä ja vuorottelusijaiset. Kyselyn kohderyhmä.

<b>Kokonais määrä</b>	<b>Edelleen Helen Oy:n palveluksessa</b>
182 vuorottelijaa	106 vuorottelijaa
102 vuorottelijoiden esimiehet	67 vuorottelijoiden esimiehet
47 vuorottelijasijasta	26 vuorottelusijaista

Kuviossa 5. on Helen Oy:stä vuorotteluvapaalla olleiden henkilömäärät vuosina 1999 – 2012, ja siinä on havaittavissa sama trendi vuorotteluvapaan suosiossa kuin koko Suomessa (ks. kuvio 1.) Vuonna 2008 oli Helen Oy:stä 33(22567) henkilöä ja vuonna 2012 oli 29 (20670) henkilöä vuorotteluvapaalla, (suluissa) olevat luvut ovat koko Suomen tilastoja, jotka on esitelty kuviossa 1. Yleisesti on arvioitu, että taantumana aikana vuorotteluvapaan suosio hiipuu, koska yleisesti pelätään työpaikan menetystä. Vuosien 1999- 2014 välillä vuorottelijoita on ollut 182 eri henkilöä ja kuviossa 2. on esitetty, kuinka monta henkilöä on ollut pois työstään 1999 -2014 välillä vuorotteluvapaan takia. Heitä oli yhteensä 265 henkilöä, koska osa vuorottelijoista on jakanut vuorotteluvapaan kahteen osaan, jolloin he ovat voineet olla pois eri vuosina.



KUVIO 2. Vuorotteluvapaan käyttö Helen Oy:ssä vuosina 1999–2014. (lukujen lähteen Helen Oy:n 2014 henkilöstötilipäätös.)

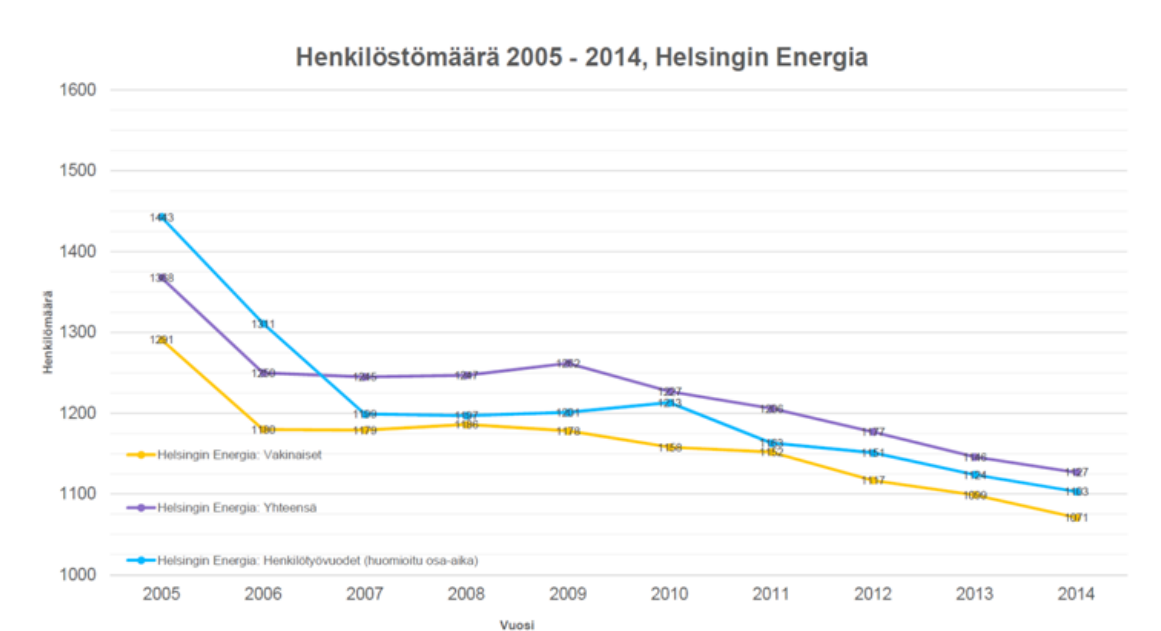
#### 4.1 Tutkimuskohde

Tämän tutkimuksen kohde organisaatio on Helen Oy. Helen-konserni on liiketoiminnallinen kokonaisuus, johon kuuluu Helsingin Energia (nykyinen Helen Oy) ja tytäryhtiöinä (100 %) Helen Sähköverkko Oy, Oy Mankala Ab, Kiinteistöasakeyhtiö Helsingin Sähkötalo sekä Suomen Energia-Urakointi Oy (60 %). Osakkuusyhtiöihin kuuluu Suomen Merituuli Oy, Vantaan Energia Oy, Voimapiha Oy ja Finestlink Oy. Mitox Oy siirtyi yrityskaupan myötä Empower-konsernin omistukseen 1.6.2014 (Helen vuosikertomus 2014).

Helen Oy toimii sähkön vähittäismarkkinoilla maanlaajuisesti sekä tukkumarkkinoilla pohjoismaissa. Kaukolämmöllä katetaan yli 90 % Helsingin lämmöntarpeesta ja kaukojäähdytys laajenee voimakkaasti. (Helen Oy:n vuosikertomus 2014) Kaukolämpö on Helen Oy:lle suurin tulonlähde.

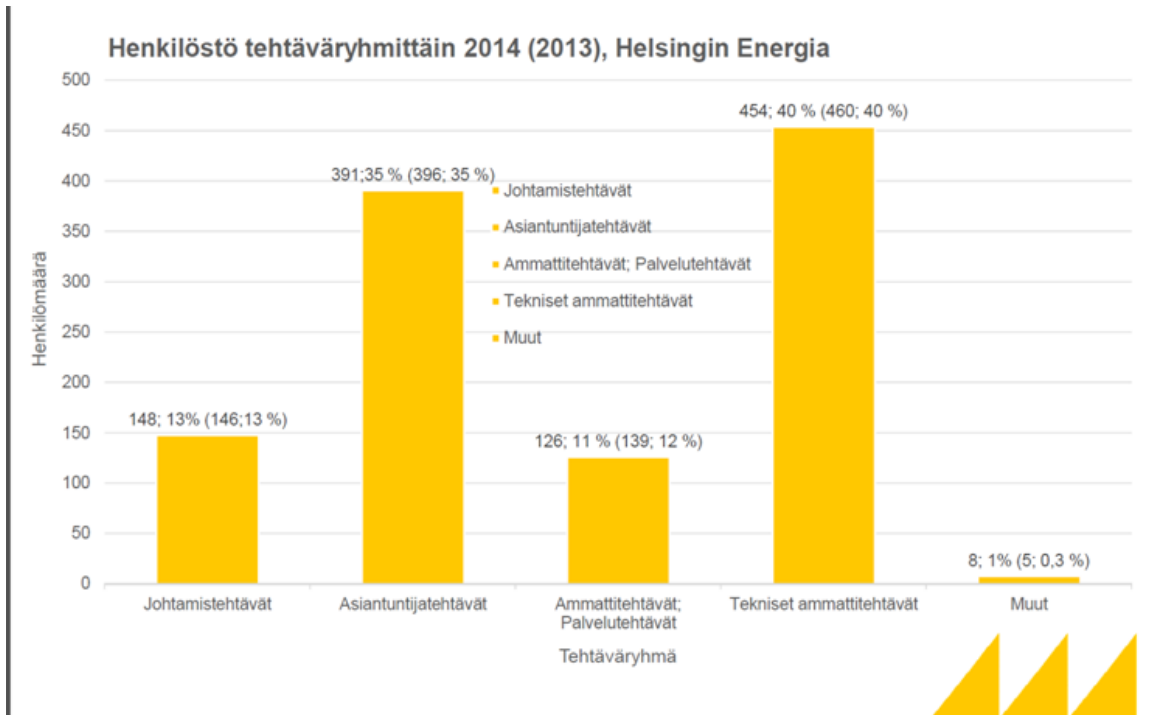
Helen Oy tuottaa asiakkailleen sähköä, lämpöä ja jäähdytystä Helsingissä sijaitsevilla voimalaitoksilla ja omistamiensa voimaosuuksien kautta. (Helen Oy:n vuosikertomus 2014)

Helsingin Energian liikevaihto oli vuonna 2014 695 milj. euroa, laskua edellisvuodesta oli 52 milj. euroa. Sähkönmyyntitulot pienenevät 41 milj. euroa ja lämmönmyyntitulot 8 milj. euroa. Jäähdytyksen myyntitulot olivat 14 milj. euroa. Muut tuotot sisältävät palvelumyynnin, lämmön liittymismaksut sekä kaasunmyynnin. Konsernin liikevoitto oli 219 milj. euroa (239 milj. euroa) ja sen osuus liikevaihdosta oli 27 %. Tulos ennen tilinpäätössiirtoja oli 209 milj. euroa (227 milj. euroa). Sijoitetun pääoman tuotto prosentti oli 13 laskettuna tilikauden keskimääräiselle sijoitetulle pääomalle (Helen Oy:n 2014 vuosikertomus).



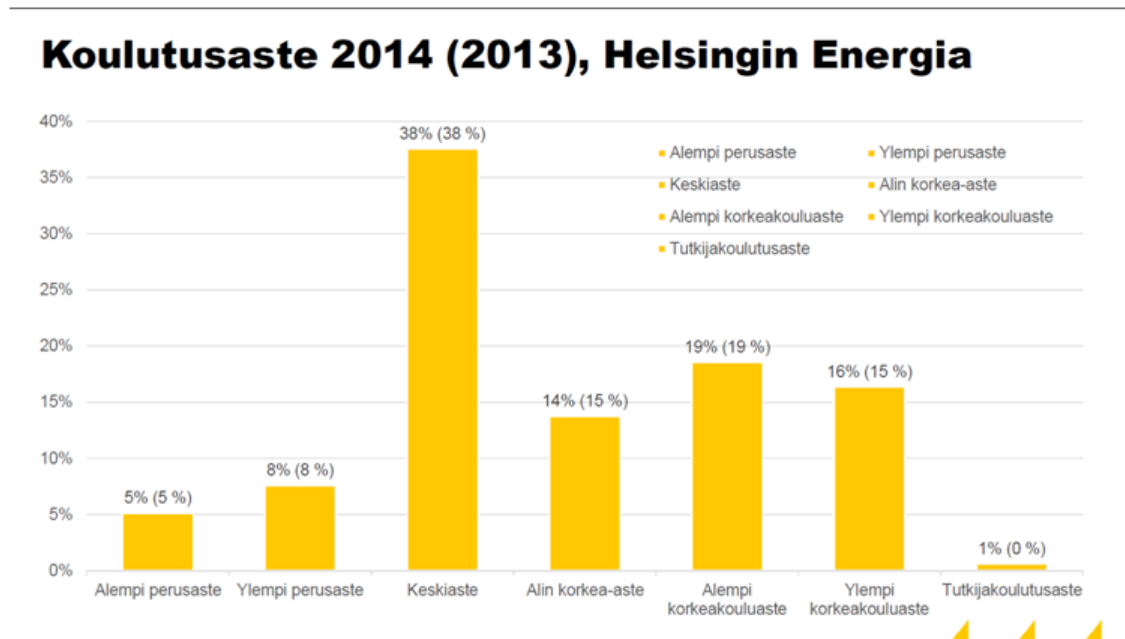
KUVIO 3. henkilömäärät. (Helen Oy:n henkilöstötilastot 2014.)

Kuviossa 3. on esitetty Helsingin Energia henkilöstömäärä vuosien 2005–2014 välillä. (Helen 2014, henkilöstötilastot.) Henkilöstömäärät ovat vähentyneet vuodesta 2005 vuoteen 2014 asti 310 henkilöllä. Vakituksessa työsuhhteessa oli 1071 henkilöä ja määräaikaisessa työsuhhteessa 56 henkilöä. Kokonaistyöajasta vuonna 2014 oli vuorotteluvapaalla 0,6 % koko henkilöstöstä. Sukupuolijakauma koko henkilöstöstä oli miehiä 73 % ja naisia 27 %.(Helen Oy:n 2014, henkilöstötilastot.)



KUVIO 4. Henkilöstö tehtäväryhmittäin.(Helen Oy:n henkilöstötilastot 2014)

Kuviossa 4. on esitetty kuinka koko henkilöstö jakautuu eri ammattiryhmiin. Suurin osa henkilöstöstä on suorittavissa tehtävissä, jotka koostuvat teknisistä- ja ammattitehtävistä, yhteensä 51 % koko henkilöstöstä. Myös suorittavista tehtävistä on ostopalvelua eniten. Helenin henkilöstön keski-ikä oli 45,5 vuotta vuonna 2014. Palveluaika Helen Oy:ssä on ollut miehillä keskimäärin 16,9 vuotta ja naisilla 15,9 vuonna myös vuonna 2014.(Helen Oy:n 2014, henkilöstötilastot.)



KUVIO 5. Henkilöstön koulutusaste. (Helen Oy:n henkilöstötilastot 2012.)

Kuviossa 5. näkyy, että suurimmalla osalla henkilöstöstä on keskiasteen koulutus(38 %) ja toiseksi eniten alemman korkeakouluasteen koulutus(19 %). Helen Oy:stä on jääty vanhuuseläkkeelle keskimäärin 63,9 vuoden iässä ja työkyvyttömyyseläkkeelle 57,8 vuoden iässä. (Helen 2014, henkilöstötilastot.)

## 4.2 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tavoitteena on saada selville, onko vuorotteluvapaasta enemmän hyötyä kuin haittaa. Tutkimuksessa tarkastellaan asiaa kolmelta eri osapuolien kannalta; vuorottelijoiden, työnantajan ja vuorottelusijaisten.

Saadaanko tutkimuksesta yhtäläisyyttä Työ – ja elinkeinoministeriön (TEM) tekemiin tutkimuksiin, vai onko erot suuria erityyppisissä organisaatioissa. Tämä tutkimus tehdään energia-alan yritykseen, jossa korostuu miesvaltaisuus ja raskas tuotantotyö.



Helen Oy:n tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää työhyvinvoinnin kehittämiseen, ja saada yleistä näkemystä mitä hyötyjä tai haittoja yleisesti vuorotteluvapaasta on. Helen Oy:ssä ei ole aikaisemmin tehty tutkimusta vuorotteluvapaasta ja dokumentointia vuorotteluvapaalla olleista on vuodesta 1999 lähtien.

#### 4.3 Tutkimuskysymykset ja -menetelmät

Onko vuorotteluvapaasta mitä hyötyjä ja haittoja, vuorottelijalle, työnantajalle ja sijaiselle?

Tarjoaako vuorotteluvapaa työntekijälle mahdollisuuden pidempiaikaiseen vapaaseen, jonka hän voi käyttää haluamallaan tavalla esim. opiskeluun, lasten hoitoon tai muiden omaisten hoitoon taikka lepoon ja harrastuksiin?

Tarjoaako vuorotteluvapaa työttömälle(sijaiselle) mahdollisuuden määräaikaisen työsuhteen avulla ylläpitää ja kehittää mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla?

Tarjoaako vuorotteluvapaa työnantajalle mahdollisuuden uusiin rekrytointikanaviin sekä saada joustavuutta ja uutta osaamista työyhteisöön?

Edistääkö vuorotteluvapaa työntekijöiden työssä jaksamista?

Edistääkö vuorotteluvapaa työhyvinvointia?

Edistääkö vuorotteluvapaa työllisyyttä?

Tutkimusmenetelmänä on käytetty kyselytutkimusta, jossa kysymykset ovat pohjautuneet pitkälti Työ- ja elinkeinoministeriön tekemiin aikaisempiin tutkimuksiin vuosina 1997, 2005 ja 2009. Kyselytutkimus on teetetty sähköisesti Digium-järjestelmällä, johon on syötetty liitteessä 2. olevat kysymykset.

Tutkimusmenetelmiä voivat olla esim. määrällinen - (kvantitatiivinen) ja/ tai laadullinen (kvalitatiivinen) tutkimusmenetelmä. Määrällisen tutkimuksen tiedonintressinä on saavuttaa numeraalista tietoa. Laadullisen tutkimusmenetelmän tietointressinä on saavuttaa tietoa, joka auttaa ilmiön tai asian ymmärtämisessä. Määrällisessä tutkimuksessa on tavoitteena löytää säännönmukaisuuksia, millä tavalla eri asiat liittyvät toisiinsa ja selittää, millä tavalla tutkimusyksiköt eroavat eri muuttujien suhteen. (Vilka 2005, 49- 50.)

Tämä tutkimus on määrällinen kyselytutkimus. Tutkimuksen kysely toteutettiin sähköisesti Digium Enterprice-ohjelmistolla, jonne syötetään laaditut kysymykset ja rajoitteet yms. jolloin esimerkiksi vastaaja valitsee oma roolinsa vastaajana A) vuorottelijat, B) työnantajat ja C) sijaiset ja silloin ohjelmistosta avautuu heille tarkoitetut kysymyspatterit.

Vastaaja voi olla jopa kolmessa roolissa, koska tutkimukseen on otettu 16 – vuoden historia Helen Oy:ltä. Henkilö on voinut aloittaa työsuhteensa vuorottelusijaisena ja ollen nykypäivänä esimiesasemassa, samoin on myös itse ollut vuorotteluvapaalla.

Digium Enterprice- ohjelmistoon on Helen Oy:llä määritellyt lisenssit ohjelman käyttöön vain muutamilla nimetyillä henkilöillä ja tutkimuksen tekijä laatinut kyselyn yhteistyössä Digium Enterprice muotoon lisenssiin omaavan henkilön kanssa(Eloranta Tarja). Kyselyssä korostetaan vastaajien anonymiteettiä, että vastaajien henkilöllisyys ei tule paljastumaan missään tutkimuksen vaiheessa eikä koskaan.

Tutkimuksen tekijä on laatinut kyselyn kysymykset pitkälti Työ- ja elinkeinoministeriön aikaisempien 1997, 2005 ja 2009 tutkimusten pohjalta, mutta lisäten muutaman kysymyksen liittyen tämän ajankohdan trendeihin vuorotteluvapaasta.

Tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluu, että tiede korjaa itse itseään. Toisin sanoen, oikea tieto saa vahvistusta uusista tutkimustuloksista, mutta väärä tieto puolestaan kumoutuu tai sitä ei kyetä *verifioimaan*, todentamaan. Keskeistä tieteelliselle tiedolle on, että uusi tieto rakentuu vanhalle perustalle; se mitä asiasta jo ennestään tiedetään, toimii uuden hankitun tiedon lähtömateriaalina. Erittäin harvoin tutkija voi kuvitella löytäneensä jotain niin poikkeuksellisen uutta, että kukaan ei olisi aiemmin perehtynyt asiaan. Edelleen tieteelliselle tiedolle tyypillistä on, että tiedonhankintamenetelmät ovat yleisesti tunnettuja, joten uusi tieto on yleensä vertailukelpoista vanhan tiedon kanssa. (Metsämuuronen 2002, 6.) Tässä tutkimuksessa saatuja vastauksia tullaan tarkastelemaan ja vertailemaan myös TEM:n tekemiin tutkimuksiin vuorotteluvapaasta. Vertailu on mahdollista, koska kysymykset ja menetelmät ovat samantyyppiset kuin TEM:n tutkimuksissa ja kysymykset on testattu isolla otoksella jo vuosina 1997, 2005 ja 2009 TEM:n tutkimuksissa.

Tieteellisen tutkimuksen ehtoja ovat: tutkimuskohteen täsmällinen määrittely, tutkimuksen on tuotettava jotakin, jota ei ole ennen sanottu, tutkimuksesta on oltava hyötyä muille ja tutkimuksen on annettava riittävät perusteet julkiselle keskustelulle. Tieteellisen tutkimuksen ta-

voitteena on siis tuottaa uutta tietoa. (Vilkka 2005, 21 – 23.) Helen Oy:ssä ei ole ennen tutkittu vuorotteluvapaa hyötyjä ja haittoja, ja näin tutkimuksen kautta Helen Oy saa uutta tietoa päätöksen teon tueksi tulevaisuudessa.

Tieteellinen tieto on perustelua, objektiivista ja kommunikoivaa, nämä ovat yleisesti hyväksytyjä kriteereitä. Perusteltavuuteen kuuluvat muun muassa tutkimuksen lähtökohtien perusteltavuus, systemaattinen tutkimusmenetelmien käyttö tutkimuksen tekemisessä ja väitteiden argumentointi sekä ylipäättänsä vaatimus kaikkien tutkimuksellisen valintojen perustelemista. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2011, 11.)Tähän tutkimukseen parhaaksi tutkimusmenetelmäksi oli valittu sama tutkimusmenetelmä kuin TEM:n tutkimuksissa, jolloin myös tutkimustuloksia voidaan verrata keskenään. Myös tutkittavien määrä oli suhteellisen suuri, 199 henkilöä, joten kyselytutkimus tuottaa suuren määrän tietoa suhteellisen nopeasti.

Aiemmat tutkimukset helpottavat hypoteesien ja tutkimusongelman asettamista ja näin aiemmista tutkimuksista saa hyvän kuvan siitä, mikä kysymys saattaa olla hyvä vastattavaksi. Jos ainepiiristä on suoranaista aiempia tutkimuksia, tämä voi helpottaa tutkimusta ohjaavien tutkimusongelman asettamista. (Metsämuuronen 2002, 9.) Tämä tutkimus on pohjautunut TEM:n aikaisempiin tutkimuksiin vuosilta 1997 ja 2005. Kyselytutkimuksessa on muistettava, että tutkimuksessa vastataan yksilöityyn kysymykseen. Aihepiiriä pyritään kysymyksiä asettamisella kaventamaan ja tarkentamaan.

Tutkimuksessa voidaan yleisesti puhua tapauksista (case), joilla viitataan yksittäisiin tutkimuskohteisiin, jotka yhdessä muodostavat tutkimuksen keskiössä olevien tutkimuskohteiden suppeaan joukkoon (Koppa. JYO 2015). Tämä tutkimus on tapaustutkimus, jossa tutkimuskohteena ovat Helen Oy:n(Case) vuorotteluvapaan hyödyt ja haitat;(tapaus) vuorottelijalle, työnantajalle ja vuorottelusijaisille vuosilta 1999–2015.

Tapaustutkimuksessa tutkimusongelmaan vastataan tietyn tai tiettyjen valittujen tutkimuskohdeiden kokonaisvaltaisen tuntemisen avulla. Päättely perustuu siis siihen, että tutkimuskohde tai kohteet, jotka voivat olla ilmiöitä, alueita, ajallisia prosesseja, henkilöitä, ryhmiä tai organisaatiota tai vaikka toimintatapoja, pyritään selvittämään mahdollisimman tarkasti ja mahdollisimman monen relevantin aineistolähteen pohjalta. Periaatteessa ja käytännössä tapaustutkimus voi perustua monenlaisin edellä esitettyihin asetelmiin. ( Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2011, 68 – 69.) Tässä tutkimuksessa tutkitaan Helen Oy:tä,

ilmiönä ovat vuorotteluvapaan hyödyt ja haitat ja henkilöinä ovat vuorottelijat, esimiehet ja sijaiset. Tapaustutkimuksessa keskeistä on juuri tutkittava tapaus tai tapaukset, joiden määrittelylle tutkimuskysymys, tutkimusasetelma ja aineistojen analyysit perustuvat. Tapaustutkimuksessa nimensä mukaisesti tarkastellaan yhtä tai useampaa ”tapausta” (case, cases), joiden määrittely analysointi ja ratkaisu on tapaustutkimuksen keskeinen tavoite. (Eriksson & Koistinen 2005, 1-4.)

Nykyisille yhteiskuntatieteellisille tapaustutkimuksille on tyypillistä, että tutkitaan ilmiöitä, jotka määräytyvät ajan, paikan tai jokin muun kriteerin mukaan. Samoin yhteiskuntatieteellisille tapaustutkimuksille on tyypillistä monista lähteistä kerätyt yksityiskohtaisen ja rikkaan empiirisen aineiston käyttö. (Eriksson & Koistinen 2005, 4.) Tämä tutkimus on rajattu vuosien 1999- 2015 välillä vuorotteluvapaalla olleet, heidän esimiehet ja sijaiset, joita kaikkiaan on ollut Helen Oy:ssä 331 henkilöä. Tutkimus on määrällinen kyselytutkimus, jossa käytetty pohjana TEM:n teettämiä kyselyjä vuosina 1997, 2005 ja 2009 vuorotteluvapaan hyödystä ja haitoista, samoilta kohderyhmille; vuorottelijoille, työnantajille ja sijaisille. Aineisto tähän tutkimukseen on kerätty kyselymenetelmällä.

Kyselytutkimuksen ehkä tärkein haaste on oikeanlaisten kysymysten laatiminen, jotta saat vastaukset tutkimuskysymyksiin. Pahimmassa tapauksessa vastauksia on suuri määrä, mutta niistä ei saada vastauksia tutkimuskysymyksiin, koska on kysytty vääriä asioita. Kyselytutkimuksesta käytetään nimeä *Survey*, joka tarkoittaa englannin kielessä kyselyn, haastattelun ja havainnoin muotoja, joista aineistoa kerätään standardisoidusti ja joissa kohdehenkilöt muodostavat otoksen tai näytteen valitusta perusjoukosta. (Vilka 2005, 72 – 74.)

Kyselytutkimuksessa vastaaja itse lukee kirjallisesti esitetyt kysymykset ja vastaa siihen kirjallisesti. Tämän tapainen aineiston keräämisen tapa soveltuu hyvin suurelle ja hajallaan olevalle joukolle ihmisiä. Sitä käytetään myös silloin, kun tutkimuksessa käsitellään arkaluontoisia kysymyksiä. Kyselylomakkeen etu on, että vastaaja jää aina tuntemattomaksi, mutta tyypisinä haittoina on pidetty, että vastausprosentti jää alhaiseksi. Tällöin puhutaan tutkimusaineiston kadosta. Sähköinen kyselytutkimus toimii parhaiten, kun perusjoukko muodostuu yrityksen ja organisaation toimijoista, joissa perusjoukko on riittävän suuri ja voidaan helposti varmistaa, että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet teknisesti vastata kyselytutkimukseen. (Vilka 2005, 74 – 75.) Tämä kyselytutkimus on toteutettu sähköisesti, joka oli lähetty

199 henkilölle työsähköpostiin ja näin kaikilla vastaajilla on ollut samanlaiset valmiudet vastata kyselyyn.

Kyselytutkimuksen hyvinä puolina on, että sillä saadaan kerättyä laaja tutkimusaineisto: tutkimukseen saadaan paljon henkilöitä ja voidaan kysyä monia asioita yhdellä otoksella, se säästää myös tutkijan aikaa ja vaivannäköä. (Hirsjärvi 2010, 195.)

Kyselytutkimukseen liittyy myös heikkouksia, aineistoa pidetään pinnallisena ja tutkimuksia teoreettisesti vaatimattomina. Kyselytutkimuksissa ei ole varmistusta, kuinka vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen, ovatko vastaajat ymmärtäneet kysymykset oikein ja kuinka hyvin vastaajat ovat perehtyneet aiheeseen. Hyvän kyselylomakkeen laatiminen vaatii kyllä tutkijalta aikaa ja perehtyneisyyttä aiheeseen. (Hirsjärvi 2010, 195.) Kyselyn ymmärrettävyyttä kannattaa testata ensin pilotti-kyselyn avulla ja varmistaa, että vastaajat ovat ymmärtäneet kysymykset oikein. Tästä tutkimuksesta teetettiin pilotti-kysely 19.5.–2.6.2015 15 henkilölle. Samoin tutkimuksen toteuttaja on olettanut, että jokainen kyselyyn vastaaja ymmärtää kysymysten sisällön, koska jokaisella vastaajalla on kokemusta vuorotteluvapaasta ja myös tietävän jonkin verran myös vuorotteluvapaajärjestelmästä ja sen tavoitteista.

Kysymyksiä voi kyselylomakkeeseen muotoilla joko monivalintakysymyksiä (suljettu- ja strukturoitukysymys), avoimina kysymyksinä tai sekamuotoisina kysymyksinä. Kysymykset muotoillaan aina tavalla, joka on vastaajalle tuttu, siksi kohderyhmän tuntemus on tärkeää. Kysymyksissä kannattaa edetä joko yksittäisistä asioista yleisiin tai päinvastoin. Yhdessä kysymyksessä kysytään aina yhtä asiaa/ asiasisältöä. (Vilka 2005, 84 – 88.) Määrällisen tutkimuksen peruskivi on mittaus, sillä asioiden tutkiminen tilastollisesti edellyttää, että tietoja voidaan mitata erilaisilla mittareilla. Kyselytutkimuksessa mittarit koostuvat kysymyksistä ja väitteistä, joiden laatimiseen liittyy sekä sisällöllisesti että tilastollisesti haasteita. Mittausvaiheeseen kannattaa panostaa, koska siinä tehtyjä virheitä ei voi korjata millään analyysimenetelmillä. (Vehkalahti 2014, 17.)

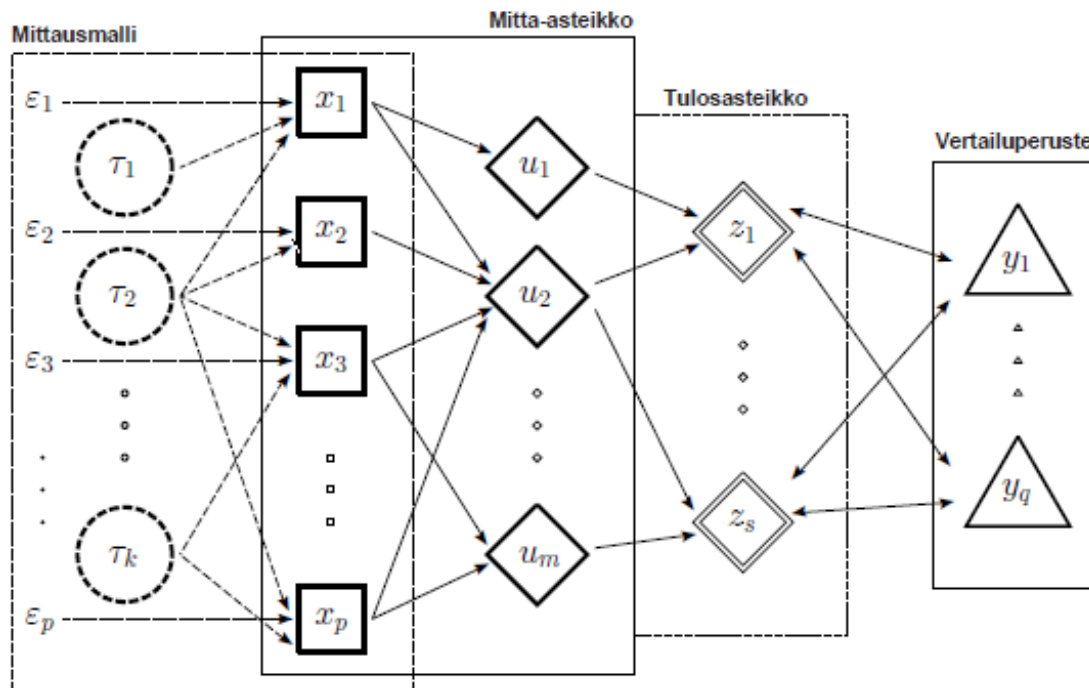
Mittarin luominen tai jo olemassa olevan mittarin hyödyntäminen on ensisijaisen tärkeä tutkimuksen jatkoon kannalta. Mikäli käytettävissä on valmis mittari, jonka luotettavuus on tutkittu, sitä kannattaa käyttää. Tällainen mittari on yleensä testattu laajoilla ihmismäärillä ja sen luotettavuus on tutkittu ja kuvattu. Tällä mittarilla saadut tulokset ovat yleensä vertailukelpoisia muiden samalla mittarilla saatujen tulosten kanssa, vaikka kulttuurien välisiä eroja ilmenee-

kin. (Metsämuuronen 2000, 10.)Tässä tutkimuksessa käytettiin pitkälti jo Työ- ja elinkeino-  
ministeriön teettämien tutkimusten kysymyksiä, jolloin kysymykset oli jo testattu suurem-  
malta määrää kolmeen (TEM 1997, 2005 ja 2009 tutkimukset.)Liitteessä 1. on tutkimuksen  
kysymykset. Myös pilotti-kysely osoitti, että kysymykset on ymmärretty hyvin saatujen pa-  
lautteiden pohjalta. Tähän kyselytutkimukseen tutkija on laatinut muutaman lisäkysymyksen,  
jotka kuvaavat tämän päivän uskomuksia vuorotteluvapaasta.

Kyselytutkimuksessa mittaus tapahtuu kyselylomakkeelle, joka voi olla joko lomake – tai  
sähköisessä muodossa. Nykyisin kyselytutkimukset ovat suurimmaksi osin sähköisessä muo-  
dossa, mutta tämä muoto voi rajoittaa vastaajajoukkoa, koska kaikilla ei ole valmiuksia tai  
taitoja vastata sähköisiin kyselyihin. Vastaajajoukko ja kyselymuoto kannattaa miettiä hyvin  
etukäteen, jotta siitä saa riittävän kattavan ja vastausprosentin korkeaksi. Kysymykset ja väit-  
teet on syytä suunnitella hyvin huolella, kun vastaajat täyttävät lomakkeen, on siihen enää  
myöhäistä tehdä muutoksia. Ratkaisevaa on se, kysytäänkö sisällöllisesti oikeita kysymyksiä  
tilastollisesti mielekkäällä tavalla, koska kumpikaan ei yksin riitä. Hyvä kyselylomake on ko-  
konaisuus, jossa toteutuvat sekä sisällölliset että tilastolliset näkökulmat. (Vehkalahti. 2014,  
20.) Kaikilla tähän tutkimukseen osallistuneilla on ollut samanlaiset mahdollisuudet vastata  
sähköiseen kyselyyn, koska se oli lähetty jokaisen työsähköpostiin, tietenkin tekniset valmiu-  
det saattaa heitellä vastaajien kesken. Myös noin puolet Helen Oy:n henkilöstöstä on ns. suo-  
rittavassa työssä, jolloin heillä on vähemmän aikaa tietokonetta vaativiin tehtäviin ja näin hei-  
dän valmiudet vastata kyselyyn saattavat erota jokin verran.

Ennen kyselyn suunnittelua on tärkeää määritellä ulottuvuudet, joita kuviossa 5. on mittaus-  
mallissa ensimmäinen laatikko, johon määritellään ne tutkimuskysymykset, joihin tutkimuk-  
sessa etsitään vastauksia. Kuviossa 6. mittausmallilaatikossa - T1, T2, ja Tx ovat tutkimuskysy-  
mykset, vuorotteluvapaan hyödyt ja haitat, vuorottelijoille, työnantajalle ja sijaisille. Ulot-  
tuvuuksien ja niiden pohdintaa mittauksessa auttaa hahmotelmien piirtäminen mittausmallin  
mukaan. Kysymykset koostuvat lähinnä kysymyksistä; mitä tutkitaan? Mistä tutkittava ilmiö  
koostuu jne.?

Kun mittausmallin lähtee täyttämään oikealta vasemmalle saa konkreettisesti esille, mitä pi-  
tää kysyä ja millä tavalla, jotta tutkimuskysymykseen saadaan vastaus. Mittausmallin lähteen  
ulottuvuuksista eli asioista tai ilmiöistä mitä halutaan tutkia. Kuviossa 6. on Vehkalahtien  
mittausmalli (Vehkalahti 2007, 1.)



KUVIO 6. Mittausmalli. (Vehkalahti 2007, 1.)

### Mittausmalli

1. Mitä ilmiötä tutkitaan? Montako ulottuvuutta siinä on?
2. Millä ilmiötä tutkitaan – mahdollisimman hyvin?

Mitta-asteikko on osioiden eli mitattujen muuttujien yhdistelmä esim. faktoripisteet, summa-  
muuttujat, indeksit jne. Toisinaan jatkotarkasteluissa voidaan hyödyntää myös suoraan “en-  
simmäisen tason” mittausasteikkoja = kuvailevan tason analyysi. Esimerkiksi voidaan tarkas-  
tella vastausjakamaa, keskiarvoja, keskihajontaa, mediaania/ moolia.(Vehkalahti 2007, 1.)

Tässä tutkimustyössä mittausmallissa on vuorotteluvapaan hyödyt ja haitat, joita kyselyllä  
kysytään vuorottelijoilta, esimiehiltä ja sijaiselta. Kysymykset pitää muotoilla hyvin tarkasti,  
laajasti ja syvällisesti, jotta vastaukset eri vastaajaryhmiltä saadaan täsmällisesti. Tässä tutki-  
muksessa pitäydytään mittausmalli ja mitta-asteikkotasolla. Mitta-asteikolla määritellään ky-  
symykset, joiden kautta saadaan vastaukset tutkimuskysymyksiin, kuviossa 6.  $x$  – on kysy-  
mykset, joiden kautta saadaan vastaukset tutkimuskysymyksiin, haetaan vastaukset, nämä kysymykset ovat liit-  
teessä 2. kysymykset.

### Mitta-ja / tai vastausasteikko

Onko kyselyssä vastausasteikolla väliä? Yleisesti käytetään Likertin 5- portaista asteikkoa. 1: täysin samaan mieltä, 2: osin samaa mieltä, 3: ei sama eikä eri, 4: osin erimieltä ja 5: täysin erimieltä. Voidaan myös miettiä tarvitaanko keskimmäistä vaihtoehtoa ollenkaan, koska voisi toivoa, että vastaaja ottaa kantaa asiaan jotenkin. Usein käytetty vaihtoehto ”en osaa sanoa” (eos) voi sen sijaan olla kaukana neutraalista siis arviosta 3., koska vastaaja ei ole välttämättä ymmärtänyt kysymystä tai on, muttei ole halunnut ilmaista kantaansa. (Vehkalahti 2014, 35–36.) Tässä tutkimuksessa oli käytetty seuraavaa mitta-asteikkoa.

TAULUKKO 4. Tutkimuksessa on käytetty alla olevaa mitta-asteikkoa

arvo	sanallinen selitys
0	En osaa sanoa EOS
1	Täysin erimieltä
2	Jokseenkin erimieltä
3	Jokseenkin samaa mieltä
4	Täysin samaa mieltä

Kysymyksestä riippuen eos-vaihtoehdon voi mieluummin tarjota omana kohtana asteikon ulkopuolelle, sillä sekin on parempi vaihtoehto kuin puuttuva tieto. On hyvä kuvata kaikki vaihtoehdot sanallisesti, käyttää sitten minkä tyypistä asteikkoa tahansa. Samoin kysymyksissä voi käyttää *jokin muu*-vaihtoehtoa, mutta jos *jokin muu*-vastauksia tulee enemmän kuin 10–20% on kysymyksen vaihtoehdot väärin aseteltu tai niitä on liian vähän. Tämä tulee testata etukäteen ennen varsinasta kyselyä, esimerkiksi pilotti kyselyllä. Pilotti kysely tehdään pienelle testausryhmälle ja heiltä pyydetään kriittistä palautetta kyselyn toimivuudesta ja samoin pilottikyselyn tulokset analysoidaan, saako niistä vastauksen tutkimuskysymykseen. Tässä tutkimuksessa pilotti-kyselyssä oli mukana 15 henkilöä, joista yhdeksän vastasi kyselyyn, jolloin vastausprosentti oli 60. Muutamia kysymyksiä tuli eos-vastauksia, mutta syy siihen on varmaan, koska noin 60 prosentilla vastaajista oli kokemusta vuorotteluvapaasta ja heillä joilla ei ole ollut kokemusta vuorotteluvapaasta ovat varmaan joutuneet vastamaan kysymyksiin enemmän - en osaa sanoa.



Perusjoukko ja otos ovat otannan tärkeimmät käsitteet. Perusjoukon muodostavat ne, joista tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita. (Vehkalahti 2014, 43.) Tämä tutkimus oli kokonaistutkimus, jossa otetaan mukaan kaikki kohderyhmään kuuluvat, vuorottelijat, sijaiset ja työnantajan edustajat vuosilta 1999 – 2015, joita oli 108 vuorottelijaa, 68 esimiestä ja 26 vuorotteluisajaista.

#### 4.4 Aineiston keruumenetelmät

Aineisto tähän tutkimukseen on kerätty sähköisellä kyselyllä, johon on käytetty Helen Oy:ssä olemassa olevaa Digium Enerprice- ohjelmistoa. Ohjelmaan on syötetty kysymykset, jotka ovat liitteessä 2. Digium Enerprice- ohjelmasta saa kyselyn aineiston vastaajamäärät, keskiarvot, prosentit, excel taulukot ja avoimet vastaukset, yhteenvetoraportteja on kymmenen erityyppistä.

#### 4.5 Aineiston analysointimenetelmät

Kyselytutkimus toteutettiin Digium Enterprice- ohjelmistolla ja ohjelmisto laskee suoraan kyselyn vastaaja määrät, vastausten keskiarvot, prosenttiosuudet ja koko aineisto saadaan myös excel-tiedostona, jolloin aineistoa oli mahdollisuus myös ristiintaulukoida, josta saadaan esille esimerkiksi eri vastaajaroolien vastauksien erot, josta tarkemmin kuviossa 9.

Tutkimuksen tekijä on käyttänyt analysoinnissa vastaaja määriä, keskiarvoja, prosenttiosuuksia, mediaalia ja ristiintaulukointia. Keskiluvuilla tarkoitetaan sellaisia lukuja, joilla pyritään ilmaisemaan aineiston informaatio yhdellä ainoalla luvulla, keskiluvulla (jos asteikko 1-5, on keskiluku 3.). Tässä tutkimuksessa mitta-asteikko oli 1-4 ja EOS:n arvo oli 0, tässä keskiarvo on 2,5. Yleisesti keskiluku on keskiarvo (merkitään x. M tai k.a.) tai vielä paremmin ilmaistuna aritmeettinen keskiarvo (mean). Mediaani (Md) on puolestaan järjestetyn aineiston keskimmäinen arvo, mediaahin ylä- ja alapuolelle jää 50 % havainnoista. (Metsämuuronen 2002, 22 – 23.) Ristiintaulukoinnilla tutkitaan muuttujien jakautumista ja niiden välisiä riippuvuuksia. Riippuvuus- tai riippumattomuustarkastelussa tutkitaan, onko tarkastelun kohteena ole-

van selitettävän muuttujan jakauma erilainen selittävän muuttujan eri luokissa/ ryhmissä. Riskiintaulukoinnilla on tässä tutkimuksessa haettu eroja eri vastaajaryhmien välillä, joita oli vuorottelijat, esimiehet ja sijaiset. Tätä analysointia on käytetty ensimmäisessä kysymyspatteristossa, jossa kysymykset oli suunnattu kaikille vastaajaryhmille ja näin tutkimukseen on saanut eroja, mitä mieltä eri vastaajat on väitetyistä asioista. Kuviossa 8. on tuotu esille erot vastaajien välillä. Muut kysymykset ovat jo valmiiksi laadittu valitulle vastaajaroolille, jolloin muista kysymyspatterista tätä eroa ei saada.

Avoimet kommentit on ensin luokiteltu vastaajaroolinen mukaan. Sen jälkeen positiivisen ja negatiivisen vastaukset on analysoitu asiakokonaisuuksiin.

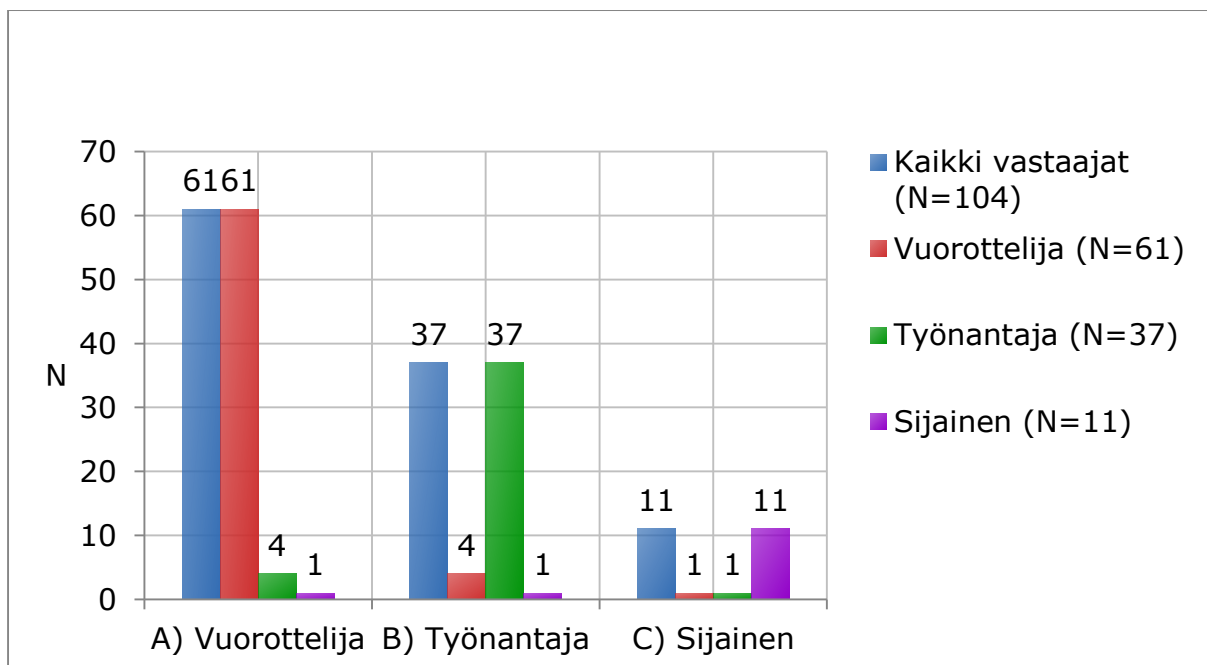
## 5 Tutkimuksen tulokset

Varsinainen kyselytutkimus toteutettiin 1.-21.9.2015 ja se lähetettiin 199 eri henkilölle. Kyselyyn vastasi 104 henkilöä, mikä on 52,3 prosenttia koko vastaajajoukosta. Vastaajamäärä on kohtuullinen, koska monesti kyselytutkimuksissa voidaan jäädä reilusti alle 50 prosenttiin. Kyselytutkimuksessa vastausprosentit ovat yleisesti aika alhaisia, jopa alle 50 % on normaalia. Jos vastausprosentti jää todella alhaiseksi, kannattaa miettiä, oliko kyselyajankohta huono, oliko vastaajajoukko huonosti valittu, oliko kyselytapa huono (sähköinen vai lomake). Alhainen vastausprosentti vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. (Vehkalahti 2014, 43 -47.)

Syy, miksi vastaajamäärä ei ole suurempi, saattaa selittyä Helen Oy:n organisaation uudeen järjestelyä kyselyn ajankohtana. Se on vienyt erittäin suuren huomion koko henkilöstöltä tämän kyselytutkimuksen aikana. Helen Oy:n uudet organisaatiot astuvat voimaan 1.10.2015, ja organisaatiomuutoksessa on ollut tarkoitus madaltaa organisaatorakennetta, joten siitä johtuen useampi henkilö on joutunut hakemaan esimerkiksi omaa tehtävänsä uudelleen. Tutkijana uskon, että kyseinen muutos on vienyt monen huomion ja voimavarat ovat olleet muualla kuin tähän kyselyyn vastaamiseen

Tulosten esittämisen yhteydessä kannattaa yleensä pyrkiä tiivistämään ja havainnollistamaan tietoa niin, että oleellinen informaatio olisi nähtävissä yhdestä luvusta tai kuvasta. On huomiota, että kuvat ovat vain raportin mauste, eikä pääasia. Oikeassa tilanteessa kuva havainnollistaa tärkeää totuutta. (Metsämuuronen 2001, 67 - 81.)

Kyselyssä vuorottelijan roolissa vastasi 61 henkilöä, esimiesroolissa vastasi 37 henkilöä ja vuorottelusijaisen roolissa 11 henkilöä. Vastauksia tuli yhteensä 109, koska viisi henkilöä oli vastannut eri rooleissa. Alhaisin vastausprosentti oli vuorottelusijaisilla, ja se jäi 42,4 prosenttiin. Syytä tuohon ei kyselystä löytynyt, mutta tutkijana voisi olettaa työsuhteen työmääräaikaisuutta sijaisilla, joka saattaa vaikuttaa vastausintoon alentavasti. Aktiivisimmin kyselyyn olivat vastanneet vuorottelijat, joiden vastausprosentti oli peräti 57,5. Työntajien (esimiesten) vastausprosentti oli 55,2. Kuviossa 7. näkyy, kuinka viisi henkilöä on vastannut useammassa roolissa.



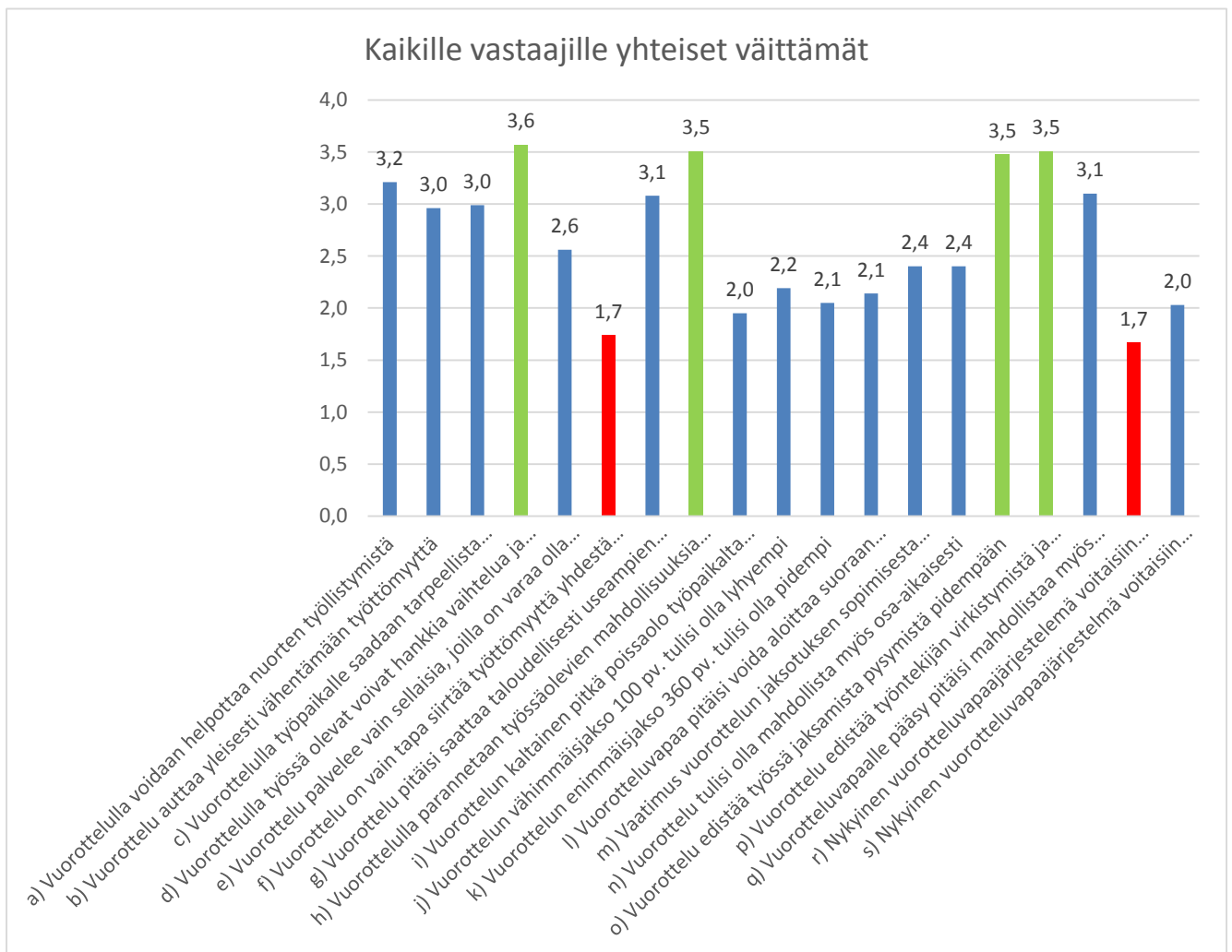
KUVIO 7. Kyselyyn vastanneiden roolit

Kyselyn alussa oli esitetty yleisiä väittäminä vuorotteluvapaasta kaikille vastaajille. Näitä väittämiä oli kyselyn alussa yhteensä 19 kpl, ja asteikko oli koko kyselyn läpi sama: 4. täysin samaa mieltä, 3. jokseenkin samaa mieltä, 2. jokseenkin eri mieltä ja 1. täysin eri mieltä. Vaihtoehdoissa oli myös mukana vaihtoehto, en osaa sanoa EOS, jolla ei ollut arvosanaa. Vastaajia oli 104 henkilöä.

Korkeimman keskiarvon 3,6 sai väittämä d) vuorottelulla työssä olevat voivat hankkia vaihtelua ja virkistystä, joka ei ole muutoin mahdollista. Toiseksi korkeimmalle nousi väittämä, h) vuorotteluvapaalla parannetaan työssä olevien mahdollisuuksia ylläpitää hyvää psyykkistä ja fyysistä kuntoa 3,5 keskiarvon mukaisesti. Saman keskiarvon sai myös p) vuorottelu edistää työntekijän virkistymistä ja uudistumista. Neljänneksi tuotiin esille 3,5 keskiarvosanoin o) vuorottelu edistää työntekijän virkistymistä ja uudistumista.

Täysin eri mieltä olivat vastaajat väittämästä r) nykyinen vuorotteluvapaajärjestelmä voitaisiin lakkauttaa ja käyttää ne resurssit todellisten työpaikkojen luomiseen työttömille, joka sai keskiarvosanan 1,7 jokseenkin eri mieltä. Myös väittämästä f) vuorottelu on vain tapa siirtää työttömyyttä yhdestä paikasta toiseen paikkaan sai keskiarvion 1.7 jokseenkin erimieltä.

Alla kuviossa 8. on yhteenveto kaikista väittämistä.



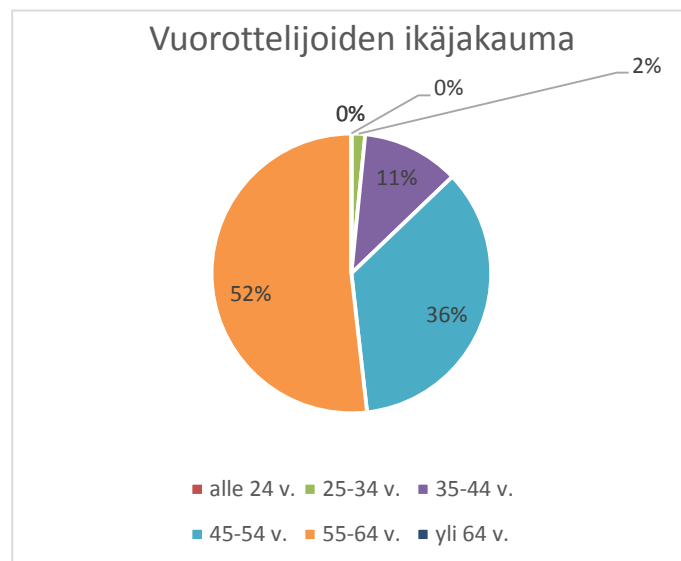
KUVIO 8. yhteiset väittämät kaikille kyselyyn vastanneille

Kun väittämiä vertaa eri vastaajaroolien välillä, suurimmat erot tulivat esille väittämässä r) nykyinen vuorotteluvapaajärjestelmä voitaisiin lakkauttaa ja käyttää ne resurssit todellisten työpaikkojen luomiseen työttömille, josta vuorottelijat antoivat keskiarvosanan 1,3, kuin taas sijaiset antoivat keskiarvosanan 2,2, koko ryhmän keskiarvon ollessa 1,7(ero oli 0,9).

Myös suurin hajonta vastaajaroolien välillä oli väittämässä s) nykyinen vuorotteluvapaajärjestelmä voitaisiin lakkauttaa, ja keksiä muita keinoja työllisille vapaan pitoon esim. osa-aikatyön kehittäminen, jossa vuorottelijoiden keskiarvosana oli 1,7 ja esimiesten näkemysten keskiarvon ollessa 2,4, jossa koko ryhmä keskiarvo oli 2,0 (ero oli 0,7).

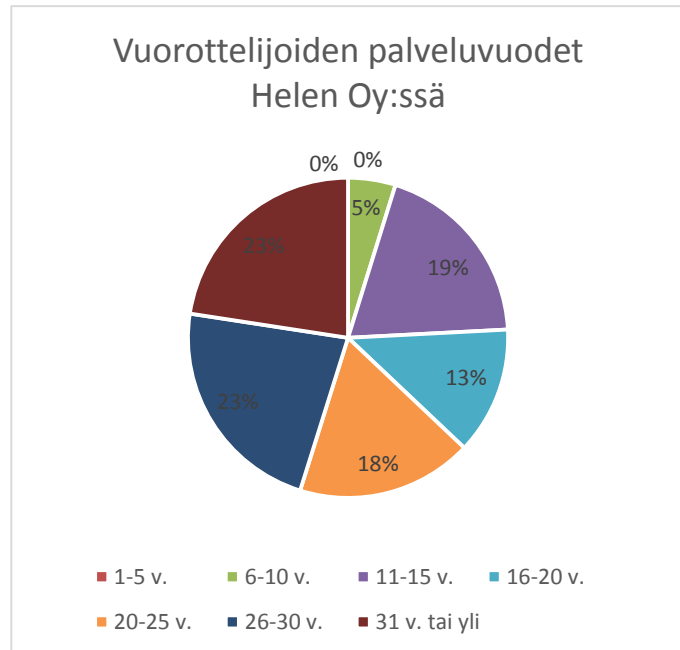
### Vuorottelijoiden profiili

Vuorottelijoiden sukupuolijakauma on samassa linjassa kuin Helen Oy:ssä muutenkin, vastaajista 70 prosenttia oli miehiä ja 30 prosenttia oli naisia, kun jakauma oli koko Helen Oy:ssä vuonna 2014, 73 prosenttia miehiä ja 27 prosenttia naisia. Vuorottelijoiden keski-ikä sijoittui 45-54 ja 55-64 ikäryhmiin, joita koko vastaajajoukosta oli peräti 88 prosenttia, Kuviossa 9. on ikäjakauma.



KUVIO 9. Vuorottelijoiden ikäjakauma

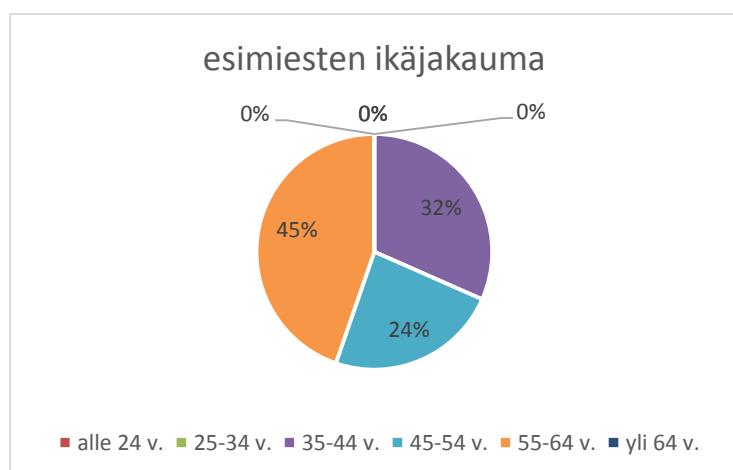
Suurin osa vuorottelijoista oli työteki-  
jäasemassa, peräti 68 prosenttia, alim-  
missa johtotehtävissä oli 19 prosenttia,  
11 prosenttia keskijohtoa, ja yksi ei  
osannut arvioida omaa asemaansa or-  
ganisaatiossa. Vuorottelijoista 98 pro-  
sentin työsuhteen muoto oli tois-  
taiseksi voimassa ja yksi oli määräai-  
kaisessa työsuhteessa. Vuorottelijoi-  
den palveluvuodet Helen Oy:ssä oli-  
vat jakautuneet suhteellisen tasaisesti.  
Kuviossa 10. on tarkemmin jakautu-  
minen.



KUVIO 10. Vuorottelijoiden palveluvuodet Helen Oy:ssä

### Esimiesten profiili

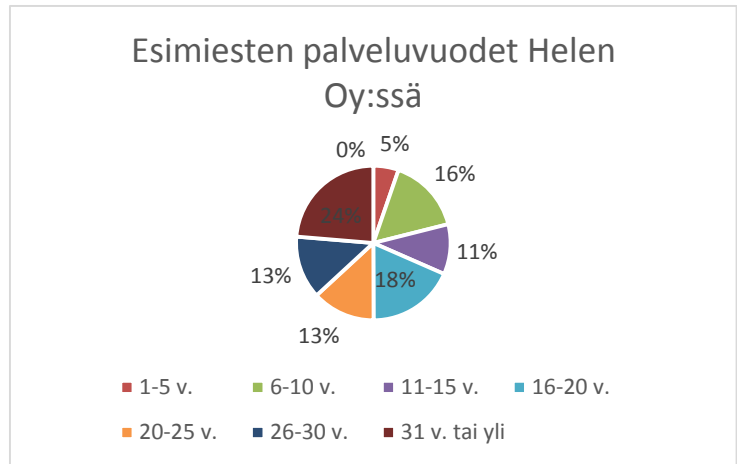
Esimiesten sukupuolijakauma oli 74 prosenttia miehiä ja 26 prosenttia naisia, mikä vastaa suoraan Helen Oy:n jakaumaan vuodelta 2014. Esimiehistä suurin osa oli 55- 64-vuotiaita peräti 45 prosenttia, mikä on havainnollistettu kuviossa 11.



KUVIO 11. Esimiesten ikäjakauma

Suurin osa esimiehistä oli keskijohtoa jopa 47 prosenttia, alintajohtoa oli 42 prosenttia, ylintäjohtoa 8 prosenttia, yksi oli luokitellut itsensä työntekijän asemaan, se voi toki olla mahdollista, jos kyseinen vastaaja on ollut aikaisemmin esimiehenä, mutta kyselyn ajankohtana työntekijänä.

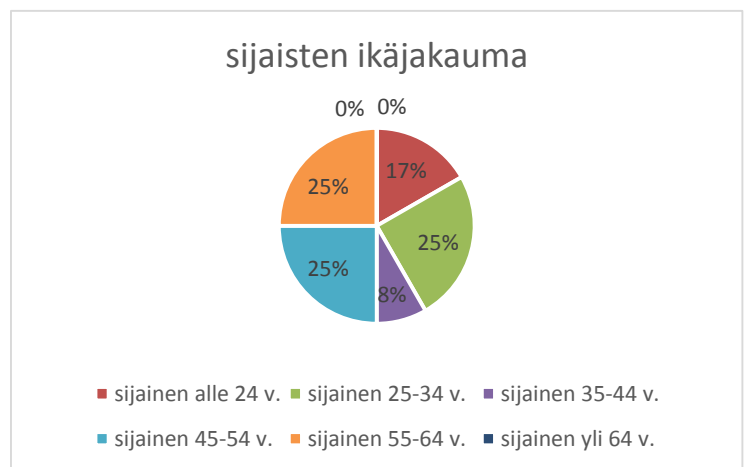
Esimiesten työsuhteen muoto oli 95 prosentilla voimassa toistaiseksi ja 5 prosentilla määräaikainen. Esimiesten palveluvuodet Helen Oy:ssä jakautuivat aika tasaisesti 6 vuoden ja 31 v. tai ylin välille, joka on kuvattu kuviossa 12.



KUVIO 12. esimiesten palveluvuodet Helen Oy:ssä

### Vuorottelusijaisten profiili

Vuorottelusijaisten sukupuoli jakauma oli 67 prosenttia miehiä ja 33 prosenttia naisia. Sijaisten ikäjakauma sijoittui aika tasaisesti ikävälille 25- 64 vuotta. Kuviossa 13 on havainnollistettu ikäryhmät.

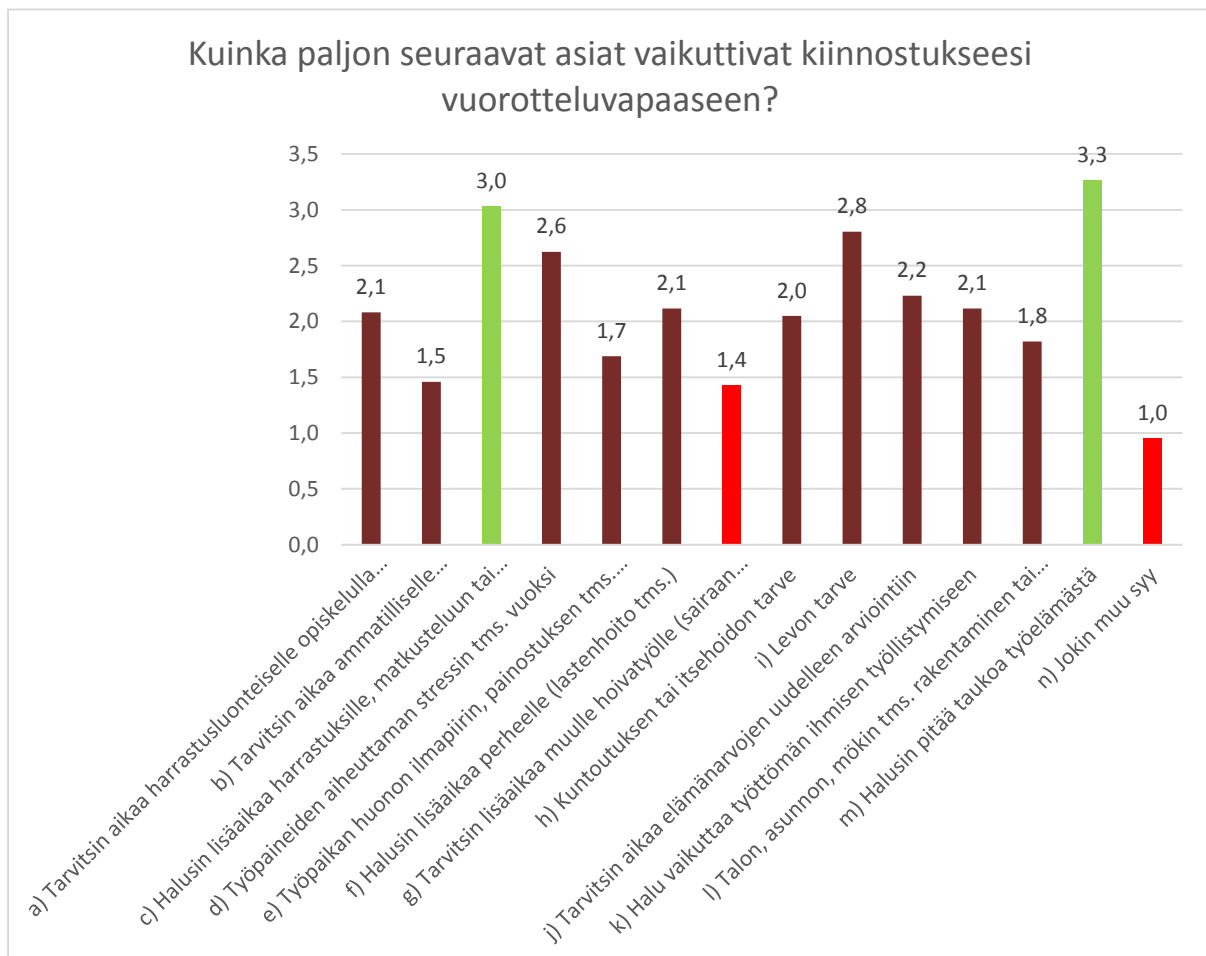


KUVIO 13 Sijaisten ikäjakauma

Sijaisten koulutustasossa oli aika suuria eroja, peräti 17 prosenttia ilmoitti, että ei ole ammatillista koulutusta ollenkaan, mutta jopa 58 prosentilla oli joko ammatillinen – tai alempi korkea-aste ja myös 25 prosenttia ilmoitti omaavansa ylemmän korkea-asteen koulutuksen.

## 5.1 Vuorottelijoiden vastaukset

Vuorottelijoille oli esitetty 51 kysymystä vuorotteluvapaasta ja lopussa oli kaikille avoin palautekenttä yleisesti vuorotteluvapaasta. Vuorottelijoiden roolissa oli vastannut 66 henkilö, koska viisi oli vastannut kahdessa roolissa, kuviossa 7 näkyy vastaajat. Vuorottelijat olivat keskimäärin olleet vuorotteluvapaalla 8,5 kuukautta ja 16 oli pitänyt vuorotteluvapaan kahdessa jaksossa, kun taas loput 45 olivat pitäneet vapaan yhdessä jaksossa ja kukaan ei ollut jakanut sitä kolmeen jaksoon. Suurin joukko oli palannut työhön vuorotteluvapaalta vuonna 2013, heitä oli peräti 12 ja seuraavaksi suurimmat työhön paluu vuodet olivat 2010 – 2011, jolloin molempina vuosina oli palannut töihin 8 henkilöä.



KUVIO 14 vuorottelijoiden kiinnostus vapaaseen



Vuorotteluvapaalla oli ollut aikaisemmin toiseen otteeseen vain 3 henkilöä. Suurin osa vuorottelijoista pitäisi vuorotteluvapaan uudestaan, jos olisi mahdollista, joka sai peräti 3,2 keskiarvon – todennäköisesti.

Kysymyspatterissa kuvio 14 - kuinka paljon seuraavat asiat vaikuttivat kiinnostukseen vuorotteluvapaaseen? Korkeimman pisteet saivat – m) halusin pitää taukoa työelämästä, joka sai peräti 3,3 keskiarvosanan, toiseksi tärkeimmäksi syyksi nousi – c) halusin lisää aikaa harrastuksille, matkusteluun tai virkistytymiseen, sai keskiarvosanan 3,0 ja kolmanneksi nousi 2,8 keskiarvosanoin i) levon tarve. Vähinten vuorotteluvapaan käyttö kiinnosti b) tarvitsin aikaa ammatilliselle täydennys koulutukselle, joka sai keskiarvion 1,5, täysin eri mieltä.

Myönteisimmin vuorotteluvapaaseen olivat suhtautuneet vuorottelijoiden perhe ja lähiomaiset, josta keskiarvio oli 3,8, erittäin myönteisesti, kun taas työntäjä ei suhtautunut yhtä myönteisesti vuorotteluvapaaseen vuorottelijoiden arvioiden keskiarvion mukaan 3,0, jokseenkin myönteisesti.

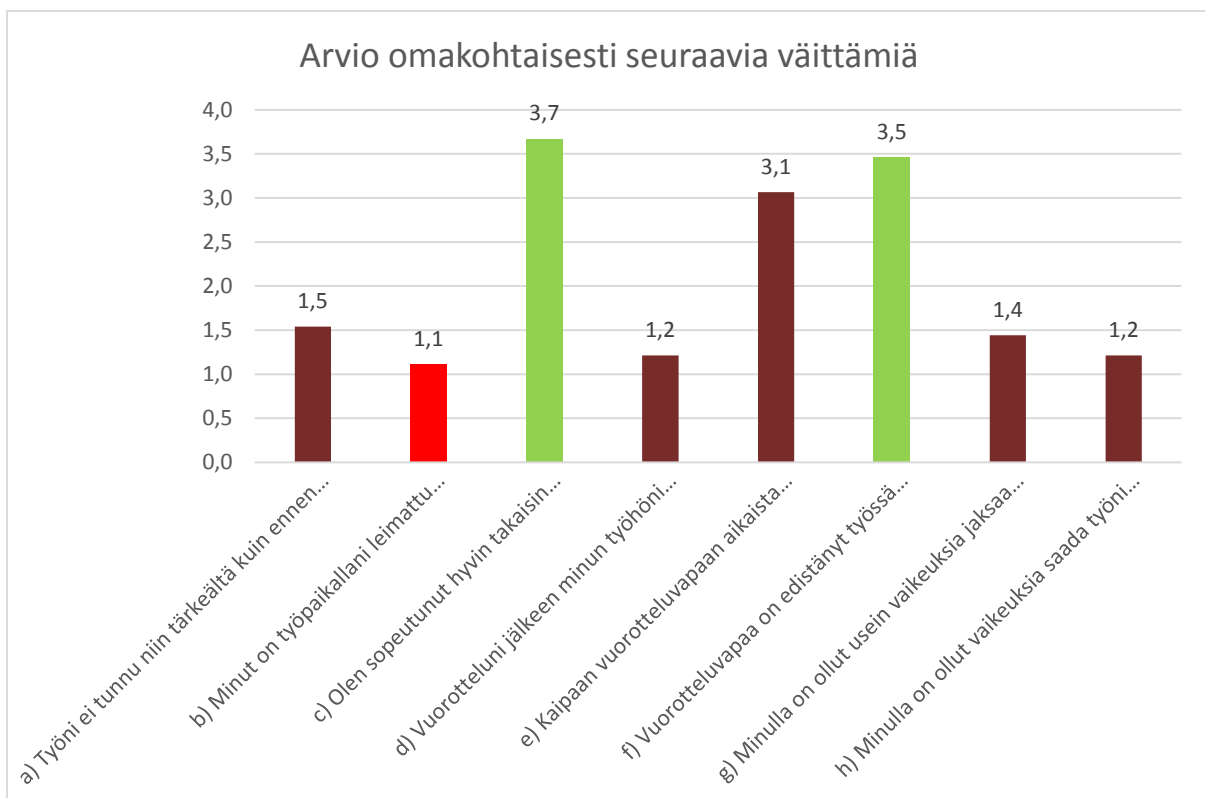
Väittämät oliko sinulla vuorottelua aloittaessa ongelmia seuraavien seikkojen suhteen, väittämistä oli vähinten ongelmia ollut c) 12 kk työssäoloehtojen täyttymisen ja d) työssäoloehtojen muut esteet(osa-aikaisuus, 5 v. väli edellisestä vapaasta tms.) joiden keskiarvot olivat 1,1 ei lainkaan ongelmia. Myös vähiten ongelmia oli ollut vuorotteluun liittyvien g) esimiehen kielteinen suhtautuminen, joka sai keskiarvosanan 1,3 ei lainkaan. Samoin a) vuorotteluun liittyvien muodollisuuksien monimutkaisuudessa, joka sai keskiarvosanan 2,1, melko vähän.

Vuorottelijoiden työtehtävät oli jaettu muiden työntekijöiden kesken ja sijainen oli palkattu muihin tehtäviin jopa 55 prosentissa ja 34 prosentissa sijainen oli palkattu samoihin tehtäviin.

Vuorottelijoiden yleisesti arvioidessaan vuorotteluvapaan onnistumista olivat he kokeneet että, b) vuorotteluvapaa vastasi heidän odotuksiaan 3,8 keskiarvon mukaisesti, lähes jokainen oli vastannut täysin samaa mieltä. Myös väittämä c) vuorotteluvapaa tarjosi tarpeeksi pitkän irtautumisjakson työelämästä, sai saman keskiarvon 3,8, täysin samaa mieltä. Läheskään kenenkään ei ollut vaikeuksia suunnitella lisääntyntä vapaa-aikaa järkevästi, josta keskiarvo oli 1,3 täysin eri mieltä.

Kuin vuorottelijoilta kysyttiin miten vuorotteluvapaa oli heidän mielestään vaikuttanut itseensä, he nostivat korkeimmalle arviolle keskiarvion 3,6 väittämän b) tunsin itseni virkeämmäksi kuin ennen vapaata. Samoin suurin enemmistö tiesi, että h) eläkettä kertyy vähemmän vuorottelun ajalta, keskiarvio oli 3,7.

Viimeisessä kysymyspatterissa kuvio 15 oli kysytty yleisiä väittämiä työhön paluuseen liittyen. Korkeimman keskiarvon 3,7 sai väittämä, c) olen sopeutunut hyvin takaisin työhöni. Myös väittämä f) vuorotteluvapaa on edistänyt työssä jaksamista, sai keskiarvon 3,5. Taas vähiten oli tunne, että b) vuorottelija oli leimattu työpaikalla ”työn välttelijäksi”, josta oli täysin eri mieltä keskiarvio 1,2. Vain yksi vuorottelija oli ollut täysin samaa mieltä, että hänet oli leimattu ”työn välttelijäksi”. Vuorottelijoista jopa 85,3 prosenttia palasi vapaan jälkeen samoihin tehtäviin, 11,5 prosenttia palasi osittain samoihin tehtäviin ja 3,2 prosenttia ei palannut entisiin tehtäviinsä.

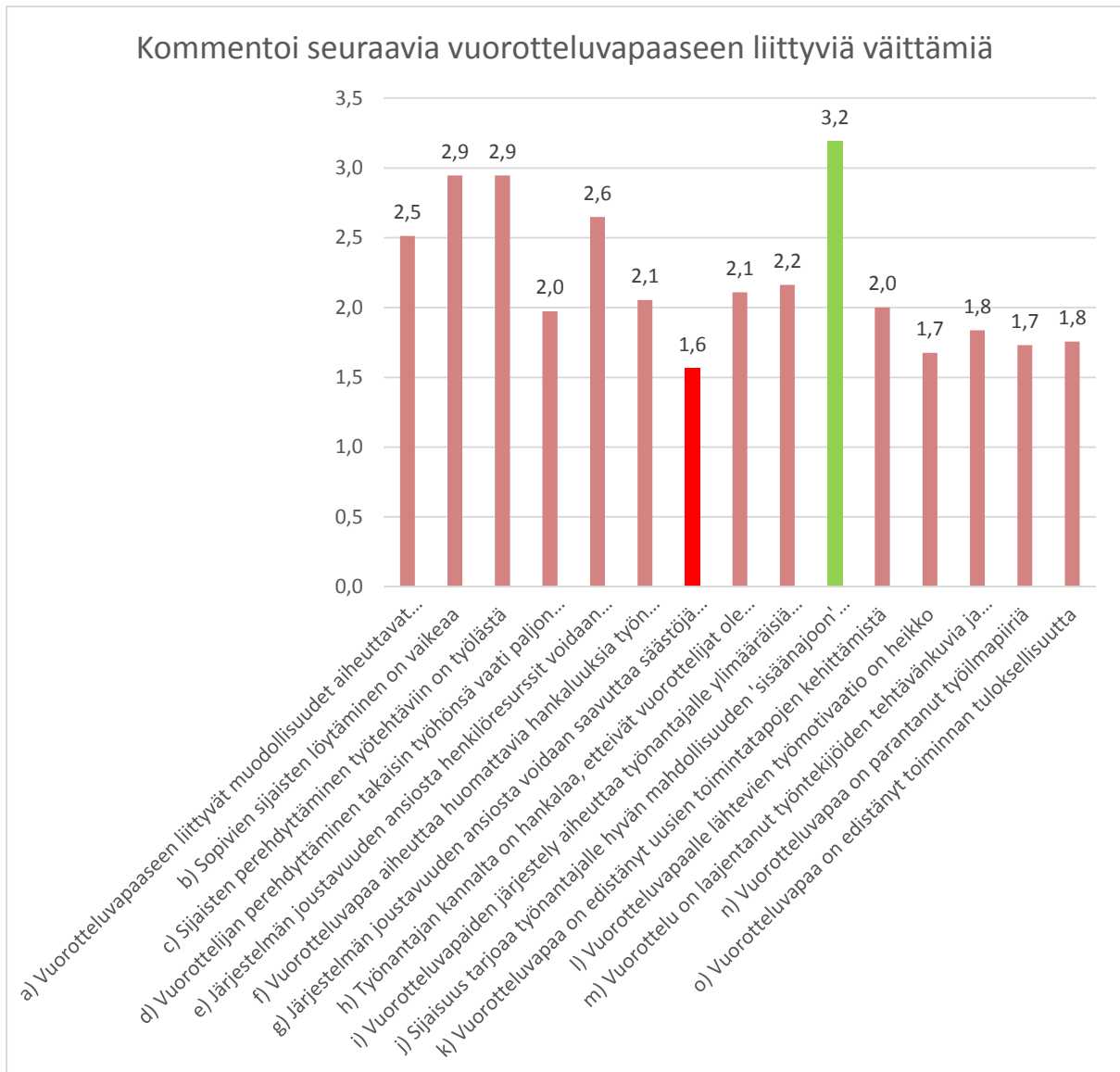


KUVIO 15 vuorottelijoiden paluu työhön

## 5.2 Työntäjän /esimiesten vastaukset

Esimiesten kysymyksiin vastasi 42, kun viisi oli vastannut kahdessa roolissa. Työnantajalle/esimiehille oli esitetty 25 kysymystä vuorotteluvapaasta ja lopussa oli avoin palautekenttä yleisesti vuorotteluvapaasta. Suurin osa vuorotteluvapaalla olleista olivat alempia toimihenkilöitä, joita oli 49 prosenttia ja työntekijöitä 43 prosenttia loput 8 prosenttia olivat olleet ylempiä toimihenkilöitä. Esimiehiltä kysyttiin, että kuinka vuorottelusijaiset oli sijoitettu toimipaikoissa, niin lähes kaikki oli sijoitettu saman tasoiisiin tai alempi tasoiisiin tehtäviin, mutta kolme sijasta oli sijoitettu ylempitasoiisiin tehtäviin. Kun kysyttiin, että olivatko sijaiset olleen ennen vuorottelusijasuuutta työsuhteessa organisaatiossa, 48,7 prosenttia vastasi, että ei kukaan, 43,2 prosenttia vastasi vain jotkut ja 8,1 prosenttia vastasi useimmat. Kysymys – miten arvoitte työpaikkanne henkilöstön yleisesti suhtautuvan vuorotteluvapaaseen? 89,4 prosenttia vastasi, myönteisesti / erittäin myönteisesti.

Esimiehille esitettiin yleiset väittämät vuorotteluvapaasta, vaikeimmiksi asioiksi esimiehet nostivat esille, että b) sopivien sijaisten löytäminen oli vaikeaa ja c) sijaisten perehdyttäminen työtehtäviin on vaikeaa, jotka saivat 2,9 täysin/ jokseenkin samaa mieltä. Korkeimman keskiarvosana sai väittämä j) sijaisuus tarjoaa työntäjälle hyvän mahdollisuuden ”sisäänajo” ja arvioida uusia työntekijöitä sai keskiarvion 3,2. Alhaisimmat keskiarvot saivat väittämät i) vuorotteluvapaalle lähtevien työmotivaatio on heikko, jonka keskiarvio oli 1,7 jokseenkin erimieltä, mutta esimiehistä jopa kahdeksan oli arvioinut, lähes - tai täysin samaa mieltä antaen kohtaan arvosanan 3 tai 4. Heikoimmat arvosanat esimiehet antoivat väittämiin, että o) vuorotteluvapaa on edistänyt toiminnan tuloksellisuutta, josta keskiarvio oli 1,8 jokseenkin erimieltä. Myös väittämä d) vuorottelijoiden perehdyttäminen takaisin vaati paljon resursseja sai keskiarvion 2,0, jokseenkin erimieltä. Kaikista alhaisimman arvosanan sai väittämä g) järjestelmän joustavuuden ansiosta voidaan saavuttaa säästöjä palkkakustannuksissa, jonka keskiarvio oli vain 1,6, täysin eri meiltä. Kuviossa 16 on esitetty väittämät ja niihin saadut keskiarvot.



KUVIO 16. Väittämät esimiehille vuorotteluvapaasta

Esimiehiltä kysyttiin myös, ovatko he joutuneet eväämään joidenkin halukkaiden pääsyn vuorotteluvapaalle? Jopa 24,3 prosenttia heistä oli joutunut eväämään, ja syiksi ilmoitettiin yleisesti, että sopivaa sijaista ei löytynyt tai työtehtävien järjestely on hankalaa, esim. perehdyttäminen liian pitkä tms.

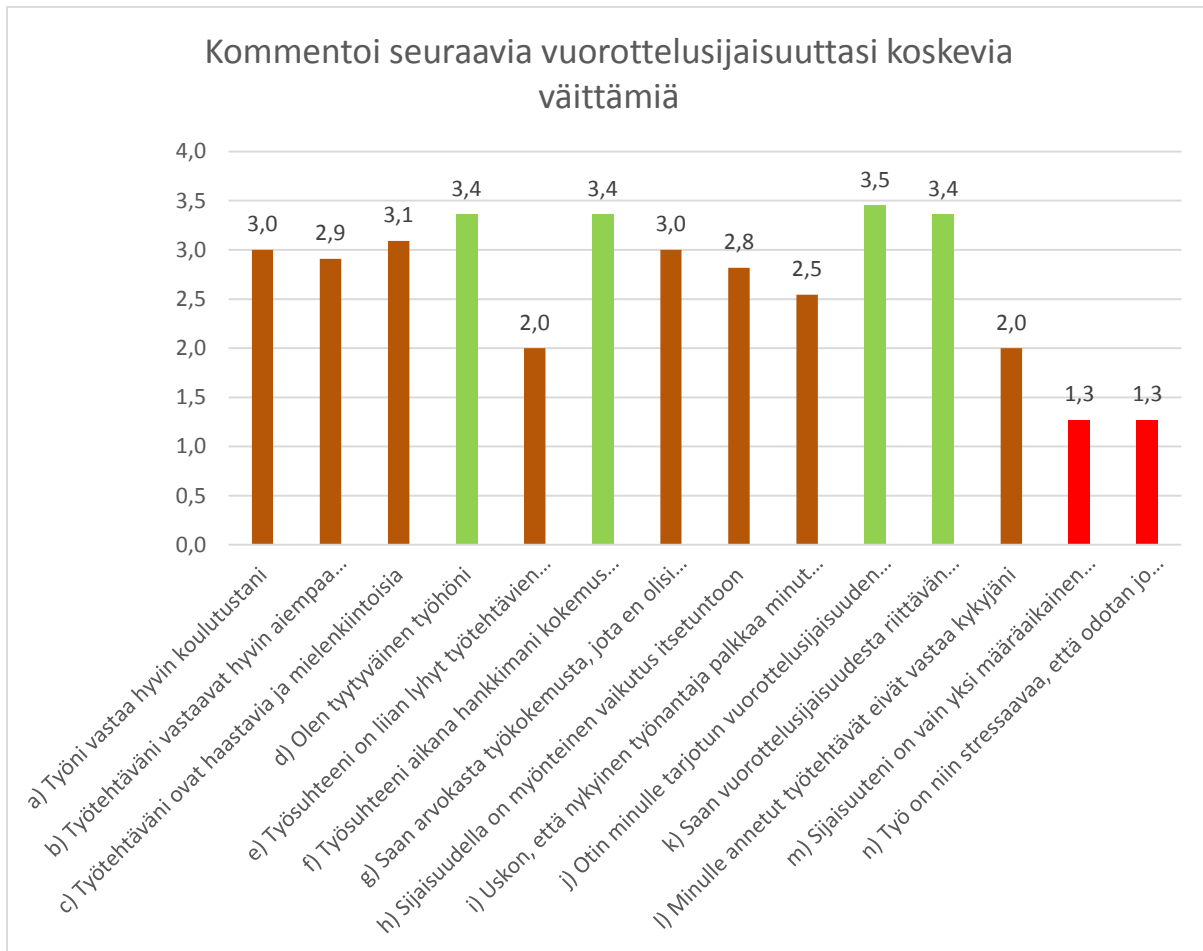
Yleisesti esimiehet suhtautuvat myönteisesti vuorotteluvapaaseen, jopa 86,5 prosenttia ja erittäin myönteisesti 5,4 prosenttia. Esimiehiltä kysyttiin myös mielipidettä, mille ammattiryhmille he katsovat vuorotteluvapaan sopivan parhaiten. Työntekijät saivat keskiarvon 3,4, alemmille toimihenkilöille (esim. toimistotyö) keskiarvio 3,2, ylemmille toimihenkilöille keskiarvio 2,9 ja heikoimmin keskiarviosanalla 2,3. Se sopisi esimiestehtävissä oleville ylemmille toimihenkilöille, johon peräti 25 esimiestä oli vastannut 1. täysin erimieltä.

Esimiehiltä kysyttiin myös, ovatko he palkanneet sijaisiksi pitkäaikaistyöttömiä ja jopa 35,1 prosenttia vastasi, että kyllä.

### 5.3 Sijaisten vastaukset

Vuorottelusijaisille esitettiin 17 kysymystä vuorotteluvapaasta ja lopussa oli avoin palautekenttä vuorotteluvapaasta. Vuorottelusijaisilta kysyttiin ensimmäiseksi, olivatko he olleet vuorottelusijaisina ennen nykyistä sijaisuutta, 10 vastasi ei, ja yksi vastasi kyllä. Olivatko he olleet sijaisina nykyisen työnantajan palveluksessa ennen nykyistä työsuhdetta, siihen kaksi vastasi kyllä ja loput yhdeksän ei. Keskimääräinen vuorottelusijaisuus oli kestänyt 7,5 kuukautta. Sijaisia pyydettiin arviomaan, olisivatko he voineet saada työtä nykyiseltä työnantajalta ilman vuorottelusijaisuutta, 27,3 prosenttia arvio, että kyllä, ja myös 27,3 prosenttia arvio, että ei. Suurin osa, 45,5 prosenttia ei osannut arvioida asiaa lainkaan.

Vuorottelusijaisille esitettiin myös ryhmä väittämiä kuvio 17., joista korkeimman keskiarvoin sai j) otin minulle tarjotun työn mielellään vastaan, joka sai 3,5 keskiarvosanan.



KUVIO 17. Sijaisten vastaukset

Toisen sijan jakoivat kysymykset d) olen tyytyväinen työhöni, f) työsuhteeni aikana hankkimani kokemus parantaa työnsaanti mahdollisuuksiani myöhemmin ja k) saan vuorottelusijaisuudesta riittävän taloudellisen hyödyn, joissa kaikissa keskiarvo oli 3,4 eli täysin tai jokseenkin samaa mieltä.

Täysin eri mieltä sijaisten olivat väittämästä, että n) työ on niin stressaavaa, että odotan jo työsuhteen loppumista, keskiarvio oli 1,3 ja m) sijaisuuteni on vain yksi määräaikainen työsuhde muiden joukossa, jonka keskiarvio oli 1,3 eli jokseenkin eri mieltä.

### Avoimet vastaukset

Avoimiin vastauksiin oli kirjattu yhteensä 59 kommenttia, joista vuorottelija oli kirjoittanut 43, esimiehet 13 ja sijaiset kolme kappaletta.

Vuorottelijoiden kommentteissa oli 35 positiivista asiaa ja kahdeksan negatiivista, positiivinen asia oli yleisesti, että vuorottelijat ylistivät vuorotteluvapaajärjestelmää ja negatiivista asioista nostettiin ylös esim. heikko taloudellinen tilanne vapaan aikana, opastuksen / neuvonnan vähäisyys ja uuden vuorotteluvapaan eväämiset.

Esimiesten avoimista kommentteista kuusi oli positiivisia ja seitsemän negatiivisia. Positiivisia asioita olivat lähinnä työntekijöiden hyvinvointiin liittyvät asiat ja negatiivisia asioita muiden työntekijöiden liiallinen kuormittaminen, sopivien sijaisten löytämisen vaikeus ja että vuorotteluvapaa aiheuttaa työnantajalle liikaa työtä hyötyihin nähden.

Sijaiset nostivat esille negatiivista asioista huonon palkkauksen verrattuna aikaisempiin työsuhteisiin sekä heikon ja lyhyen perehdytyksen työhön.

Taulukossa 5. on tuotu esille tämän tutkimuksen myönteiset ja negatiiviset avaintulokset, johon on koottu kyselyn väittämät ja myös avoimista kommentteista, jossa asian oli ottanut esille useampi vastaaja, kuten esimerkiksi sijaisista kaksi toi esille heikon työnperhdytyksen.

TAULUKKO 5. tiivistetyt avaintulokset

	Hyödyt / avaintulokset	Haitat / avaintulokset
yhteiset mielipiteet	vuorottelulla työssä olevat voivat hankkia vaihtelua ja virkistystä, joka ei muutoin ole mahdollista	vuorotteluvapaajärjestelmää ei saa lakkauttaa ja luoda sillä todellisia työpaikkoja työttömille
yhteiset mielipiteet	vuorottelulla parannetaan työssä olevien mahd. ylläpitää psyykkistä ja fyysistä kuntoa	vuorottelu ei ole vain tapa siirtää työttömyyttä paikasta toiseen
vuorottelijat	vuorottelu tarjosi riittävän pitkän irtautumisen työelämästä	vähentyneet tulot vaikeuttivat suunnitelmien toteutumista
vuorottelijat	tunsin itseni vireämmäksi kuin ennen vapaata	opastuksen ja neuvonnat puute vuorotteluvapaasta
vuorottelijat	vuorotteluvapaa edistää työssä jaksamista	uusien vuorotteluvapaiden eväämiset
esimiehet/työntuoja	sijaisuus tarjoaa mahdollisuuden ”aja sisään” uusia työntekijöitä	sopivien sijaisten löytäminen vaikeaa
esimiehet/työntuoja	vuorotteluvapaa lisää työhyvinvointia	hyödyt ovat liian pienet etuihin nähden
vuorottelusijaiset	työkokemus	heikko perehdytys työhön
vuorottelusijaiset	taloudellinen tilanne parani	



Yleisesti vuorottelijat pitävät vuorotteluvapaata hyvänä asiana ja eivät missään nimessä toivo, että se lakkautettaisiin kokonaan. Esimerkiksi väittämässä, joissa kysyttiin vuorotteluvapaajärjestelmän kokonaan lopettamista, niin vuorottelijat antoivat molempiin väittämiin keskiarvion 0,8 korkeammat pisteet kuin esimiehet ja sijaiset; r) nykyinen vuorotteluvapaajärjestelmä voitaisiin lakkauttaa ja käyttää ne resurssit työpaikkojen luomiseen työttömille ja s) nykyinen vuorotteluvapaajärjestelmä voitaisiin lakkauttaa ja keksiä muita keinoja työllisten vapaan pitoon esim. osa-aikatyön kehittäminen, antoivat vuorottelijat keskiarvosanan 1,5 täysin erimieltä, kun taas esimiehet ja sijaiset arvioivat keskiarvion mukaan 2,3, jokseenkin samaan mieltä, tarkemmin kuviossa 8.

Vuorottelijat arvoivat myös jaksavansa työssään pidempään, mutta kun asiasta ei ole tehty pitkittäistutkimusta koskaan, on tuo vain tunne. Asiassa on varmaan kyllä myös perää, koska jos vuorottelija ei olisi päässyt vuorotteluvapaalle niin olisiko henkilöillä ollut muita poissaoloja enemmän, niin aika varmasti vuorotteluvapaa on auttanut jaksamaan työssä paremmin jatkossa. Vuorottelijat nostivat eniten esille negatiivisista asioista vähentyneet tulot vapaan aikana.

Työnantaja pitää vuorotteluvapaan kuuluvan työhyvinvointiin ja suurin osa pitää vuorotteluvapaan hyötyjä jonkin verran parempina kuin haittoja. Haittoja esimiehet toivat esille, rekrytoinnin vaikeus ja yleisesti töiden järjestelyt. Hyvä asiana pidettiin ns. työntekijöiden ”sisäänajamista”, joka on keino tutustua työntekijään ns. pidempään kuin vain koeajan verran.

Sijaiset ottivat työn mielihyvin vastaa ja arvostavat sen tuomaa työkokemusta, joka voi johtaa jopa vakituiseen työsuhteeseen olemassa olevaan työnantajaan. Samoin taloudellinen tilanne parani hyvin sijaisuuden aikana. Ainoana huono puolena sijaiset näkivät perehdytyksen olevan suhteellisen heikkoa.

Yleisesti yllättävää oli, että vuorottelijat ottivat huonona puolena esille taloudelliset tilanteen heikkenemisen, koska sehän noussut hyvin ja korvaukset ovat nykyisin 70 prosenttia ja jopa 80 prosenttia ansiosidonnaisesta. Tutkija en ollut ollut yllättynyt siitä, kuinka paljon vuorottelijat yleisesti ovat olleet tyytyväisiä vuorotteluvapaaseen. Sitä en osannut odottaa, että sijaisista jopa kaksi nosti esille heikon perehdytyksen huono puolena, jotka tulivat esille vapaista kommentteista vuorotteluvapaasta kohtaan.

Tulosten vertailu TEM 1998, 2005 ja 2009 tuloksiin

Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan verrata TEM:n tutkimuksien tuloksiin, koska kysymyspatterin ovat olleet samoja kuin niissä on käytetty. Näin kysymyssarjat on testattu jo useampaan kertaan. Tutkimuksen tekijä on vain lisännyt kaksi kysymystä yhteiseen kysymyspatteristoon, jotka on esitetty kaikille vastaajaryhmille, väitteet, joissa kysytään vuorotteluvapaa järjestelmän lopettamista kokonaan r) ja s). Samoin kyselyn viimeiseen kohtaan on lisännyt kenttä – vapaa kommentti vuorotteluvapaasta.

TEM:n tutkimuksissa vuorotteluvapaan pituus oli keskimäärin 8,5 kuukautta, niin kuin myös tässä tutkimuksessa Helen Oy:ssä. Vuorottelijoista sukupuolijakauma TEM:n tutkimuksessa oli ollut 76 prosenttia naisia ja 24 prosenttia miehiä, kun Helen Oy:ssä jakauma oli lähes päinvastainen, tämä varmaan johtuu yleisestä sukupuolijakaumasta Helen Oy:n organisaatiossa. Vuorottelijoiden keski-ikä 48–49 oli TEM:n mukaan, mutta Helen Oy:ssä suurin joukko sijoittui välille 45–54 vuotta.

Vuorottelijoiden arvion mukaan lähiomaiset suhtautuivat kaikista myönteisimmin vuorotteluvapaaseen, joka on samassa linjassa TEM:n tutkimuksissa. Vuorottelijoiden arviot myös siitä että heidän oma psyykinen ja fyysinen hyvinvointi ja virkistäytyminen olivat parantuneet vapaan aikana, olivat samassa linjassa kaikissa tutkimuksissa, niin TEM:n kuin tässä Helen Oy:n tutkimuksessa.

Sijaisien ikäjakaumassa oli eroa TEM:n ja Helen Oy:n tutkimuksissa, koska TEM:n tutkimuksien mukaan he olivat valtaosin alle 40-vuotiaita, kun taas Helen Oy:ssä ikäjakauma oli hyvin kattava, kuvio 13, jakautuu suhteellisen tasaisesti vuosien 25–64 välille. Sijaiset olivat osittain jo tuttuja työnantajalle jo ennen sijaisuutta kaikissa tutkimuksissa samassa linjassa ja samoin sijaiset ovat olleet tyytyväisiä töihinsä. Sijaiset arvioivat, että olisivat voineet työllistyä nykyiselle työnantajalle myös ilman vuorottelusijaisuutta, nyt Helen Oy:n tutkimuksessa 27 prosenttia, mutta vastaavasti TEM:n tutkimuksissa suurin osa arvioi, että ei olisi voinut työllistyä ilman sijaisuutta. Voiko tämä muutos johtua nykyisestä työllisyystilanteesta? Kaikissa tutkimuksissa sijaiset pitivät hyvänä asiana oman taloudellisen tilanteen parantuneen sijaisuuden aikana.

Työnantajan palautteet vuorotteluvapaasta olivat aika samalla linjalla Helen Oy vrt. TEM:n tutkimuksissa, koska esimiehet pitivät hyvänä, että järjestelmän kautta voi ”ajaa sisään” työntekijöitä, samoin yleisesti pidettiin vuorotteluvapaan kuuluvan työnhyvinvointia edistävänä

asiana. Myös huonot puolet olivat linjassa kaikissa tutkimuksissa, joista nousi esille sijaisten rekrytoinnin vaikeus, töiden organisointi ja osaamisvajeet.

TEM:n tutkimuksissa pidettiin yleisesti, että vuorotteluvapaajärjestelmä auttaa nuoria työllistymään paremmin, mutta Helen Oy:n tutkimuksessa asiasta oltiin jokseenkin erimieltä ja se hän näkyy myös sijaisten ikärakenteesta, joka jakautui hyvin tasaisesti vuosien 25 – 64 välille eikä nuoria alle 24 vuotta ollut kuin 18 prosenttia sijaista. Myös ero tutkimuksissa vuorottelujajaista tuli esille niin, että aikaisemmissa tutkimuksissa vuorotteluvapaa ei työllistänyt pitkäaikaistyöttömiä juuri olleenkaan, kun taas Helen Oy:n esimiehistä jopa 35 prosenttia ilmoitti palkattujen sijaisten olleet juuri pitkäaikaistyöttömiä. Näin voidaan olettaa, että ainakin yksi järjestelmän tavoitteista on osittain toteutunut Helen Oy:ssä.

Esimiehet ovat arvioineet, että kustannukset ovat suuremmat kuin hyödyt työnantajalle, niin aikaisemmissa tutkimuksissa kuin tässäkin tutkimuksessa, mutta yleisesti vuorotteluvapaata on pidetty hyvänä asiana.

Saatiinko vastauksia tutkimuksen kysymyksiin?

Tarjoaako vuorotteluvapaa työntekijöille mahdollisuuden pidempiaikaiseen vapaaseen työstään? Tutkimuksen tuloksista päätellen kyseinen asia toteutuu hyvin.

Tarjoaako vuorotteluvapaa työttömille(sijaisille) mahdollisuuden määräaikaisen työsuhteen avulla ylläpitää ja kehittää mahdollisuuksia työmarkkinoilla? Tämä ei toteutunut täysin, koska sijaiset arvioivat työsuhteen lyhyden syyksi, että ei oppinut uusia tehtäviä, mutta kuitenkin sijaiset arvioivat, että sijaisuus auttaa heitä jatkossa työllistymään paremmin, täysin samaa mieltä oli suurin osa vastaajista.

Tarjoaako vuorotteluvapaa työnantajalle mahdollisuuden uusiin rekrytointikanaviin, sekä saada joutavuutta ja uutta osaamista työyhteisöön? Vuorotteluvapaa antoi työnantajalle hyvän mahdollisuuden ”sisään ajaa” uusia työntekijöitä, joten tämä tavoite on toteutunut. Joutavuutta ja uutta osaamista ei tämän tutkimuksen mukaan tullut lisää työyhteisöön, koska esimiehet olivat jokseenkin eri mieltä asiasta.

Edistääkö vuorotteluvapaa työntekijöiden työssä jaksamista? Kaikkien arvioiden mukaan vuorotteluvapaa edistää työntekijöiden työssä jaksamista, josta kaikki vastaajat olivat keskiarvion perusteella täysin samaa mieltä.

Edistääkö vuorotteluvapaa työllisyyttä? Tutkimustulosten perusteella ei nähty, että vuorotteluvapaa edistäisi suoranaisesti työllisyyttä, mutta tutkimuksen mukaan pitkäaikaistyöttömiä oli palkattu Helen Oy:ssä enemmän kuin aikaisemmissa tutkimuksissa.

Opinnäytetyön tekijällä on ollut omia kokemuksia vuorotteluvapaasta esimiesasemassa. Ennen tätä tutkimuksen aloitusta tutkijalla oli enemmän negatiivisia tunteita vuorotteluvapaan hyödyistä, mutta tämän tutkimuksen aikana ovat haitat enemmän kääntyneet hyötyjen puolelle.

#### 5.4 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Tutkimuksen tekeminen asettaa tutkijalle eettisiä vaatimuksia. Etiikan peruskysymyksiä ovat kysymykset hyvästä ja pahasta, oikeasta ja väärästä. Eettisesti hyvä tutkimus edellyttää, että tutkimuksessa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä, joita voidaan loukata monin tavoin. Erityisesti tiedonhankintatavat ja koejärjestelyt aiheuttavat problematiikkaa ihmistieteessä, koska se pitää olla ihmisarvoa kunnioittavaa ja tutkimukseen osallistuville pitää antaa kaikki tiedot etukäteen tutkimuksesta, josta voisi nimetä seuraavia asioita;

1. Perehtyneisyys - tarkoittaa sitä, että kaikki tärkeät näkökohdat siitä mitä tulee tapahtumaan tai mitä tutkimuksen aikana voi tapahtua yms.
2. Ymmärrys - tutkittavien pitää ymmärtää informaatio testistä.
3. Suostumus - tutkimukseen osallistuvien pitää pystyä tekemään rationaalisia ja kypsä arvioiteja.
4. Vapaaehtoisuus – tutkittavat osallistuvat tutkimukseen vapaaehtoisesti.(Hirsijärvi 2010, 23 – 25.)

Kyselyn vastausprosentti oli 52,3, joka on aika yleistä kyselytutkimuksissa, mutta olisiko vastausprosentin olisi voinut saada korkeammaksi, jos varsinainen kyselytutkimus olisi toteutettu joko keväällä juuri ennen lomakautta, tai vasta organisaatio uudistuksen jälkeen, jolloin uudet organisaatiot olisivat jo olleet toiminnassa pidempään, esimerkiksi vuodenvaihteen tietämällä. Tutkimustuloksiin voi kyllä luottaa, koska kokonaisvastausprosentti oli 52,3, mutta ajankohdan valinta olisi voinut nostaa sitä jonkin verran. Monesti vastausprosentti saattaa jäädä jopa alle 50 prosenttiin, joka on varsin yleistä. Jos vastausprosentti jää reilusti alle 50 voidaan puhua tutkimuskadosta, joka vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen heikentävästi.

Tutkimustekstiä kirjoittaessa nousee tutkijalle esille seuraavat rajoitteet; mistä kirjoitetaan, miten kirjoitetaan ja missä muodossa tulokset tekstissä julkistetaan. Tutkijan on aina pidettävä lupauksensa tutkimuskohteen jäsenille. Tutkimuskohteessa tutkijan tulee siten tehdä se, mitä on sanonutkin tutkimuksen nimissä tekevänsä. Siten myös tutkimustekstissä on kirjoitettava vain sellaisia asioita, joista on sovittu tutkimuskohteen kanssa. Tutkija ei saa koskaan rikkoa tutkimuskohteelle antamaansa *vaitiololupausta* ja *salassapitovelvollisuutta*, vaikka se houkuttelisikin tutkijaa. Tämä liittyy periaatteeseen, että ihmisten yksityisyyttä kunnioitetaan ja suojellaan. Hyvä tieteellinen käytäntö pitää tärkeänä, että tutkittavat, kuten yksiköt, ryhmät ja paikkakunnat yms. säilyvät tuntemattomina. Määrällisessä tutkimusmenetelmissä tutkimustuloksiin ei kirjata yksiköiden niitä tietoja, joissa olisi tunnistamisriskiä. Tärkeää on ihmisarvon kunnioittaminen, ja näin tutkimustekstissä tulee aina välttää epäkunnioittavaa, yksipuolista, tirkistelevää, halventavaa sekä mustamaalaavaa kirjoittamistapaa. (Vilka 2006, 113-115.) Kaikille kyselyyn vastanneille on luvattu, että kenenkään henkilöllisyys ei tule paljastumaan missään tutkimuksen vaiheissa, liite 1. saatekirje.

Saatekirje on kyselytutkimuksen julkisivu. Se kertoo vastaajille tutkimuksen perustiedot, siis mistä tutkimuksesta on kysymys, kuka tutkimusta tekee ja sen tarkoitus, samoin miten vastaajat on valittu ja mihin tutkimuksen tulokisa tullaan käyttämään. Saatekirjeen merkitystä ei pidä aliarvioida, koska sen perusteella vastaaja voi joko motivoitua vastaamaan tai hylkää koko kyselyn. Vaikka kysely olisi kuinka hyvin laadittu se ei auta, jos saatekirje ei ole riittävän houkutteleva vastaamaan kyselyyn. (Vehkalahti 2014, 47- 48.) Tämä tutkimuksen saatekirje on liitteessä 1. Hyvin laadittu saatekirje voi vaikuttaa paljon vastaajamääriin, joka myös lisää tutkimuksen luotettavuuteen.

Mittauksen luotettavuudesta kertoo validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetti kertoo, mitaanko sitä mitä piti, ja reliabiliteetti kertoo miten tarkasti mitataan. Suomen kielissä näistä termeistä käytetään sanoja pätevyys ja tarkkuus. Validiteetti on mittauksen luotettavuuden kannalta ensisijainen peruste, sillä ellei mitata oikeaa asiaa, ei reliabiliteetilla ole mitään merkitystä. (Vehkalahti 2014, 40 - 41.) Luotettavuus on siis perinteisesti kuvattu termeillä reliabiliteetilla ja validiteetilla. Molemmat termit kuvaavat luotettavuutta, mutta reliabiliteetin sisältö viittaa tutkimuksen toistettavuuteen. Mikäli mittaisi samaa ilmiötä monta kertaa samalla mittarilla, kuinka samanlaisia tai toisistaan poikkeavia vastauksia saataisiin? Mikäli

mittari on reliaabeli, olisivat vastaukset mittauskerroilla melko samanlaisia. Validiteetin keskeinen luotettavuussisältö puolestaan on se, mitataanko sitä mitä on tarkoitus mitata. (Metsämuuronen 2002, 10 – 11.)

Tässä tutkimuksessa reliabiliteetti toteutuu, koska tutkimus pystytään toistamaan moneen kertaan, eikä näin toistettujen tutkimusten tulokset pitäisi erota toisistaan paljoa. Tietenkin mieliteiksiin vetoaviin kysymysten vastauksiin voisi tulla joitakin eroja, riippuen mittausajankohdasta ja vastaajista. Samoin vastauksia voitu verrata aikaisempiin TEM:n teettämät tutkimuksiin, koska tutkimusaineiston on kerätty saman tyyppisesti ja lähes saman sisältöisenä ja näin tutkimukset voitaisiin toistaa vaikka kuinka monta kertaa. Tutkimuksessa validiteetti täyttyy, koska tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset tutkimuksesta, tämä asia oli myös testattu pilotti-kyselyn avulla.

Voiko nykytutkimusten tuloksiin luottaa, jos esim. tutkimuksen rahoittajana ovat tahot, jotka tahtovat tuoda tutkimustuloksissaan esille heille vain positiivisia asioita? Kyseinen asia asettaa myös tutkijan kriittisesti suhtautumaan tieteellisiin tutkimuksiin ja tutkijan on syytä perehtyä tutkittavaan asiaan monesta näkökannasta, eikä tehdä johtopäätöksiä nojautuen vain muutamaan tutkimukseen. (Muhonen & Puuska 2014, 53–55.) Tämä tutkimus on puolueeton opinnäytetyö, vaikka tilaajana on ollut tutkijan työntäjä Helen Oy, ei tutkimustuloksissa ole mitään mikä olisi eturistiriidassa tutkimuksen tuloksiin.

## 6 Pohdinta

Vuorotteluvapaan tavoitteena on myös tukea työssä jaksamista ja kannustaa työvoimaa olemaan pidempään työelämässä, kuin mitä nykyinen lainsäädäntö määrittelee, tänä päivänä eläkkeelle jäädään keskimäärin jo alle 60-vuotiaina ja se ei ole yhteiskunnallisesti kannattavaa.

Pystytäänkö vuorotteluvapaalla ennaltaehkäisemään työuupumusta ja edistämään työssä jaksamista? Näihin kysymyksiin eivät tutkimustulokset ole pystyneet antamaan suoranaista vastausta. Ainakin vuorotteluvapaalla olleiden mukaan he kokevat, että vuorotteluvapaa on mahdollistanut irtioton työstä, kun työssä jaksaminen on ollut heikkoa. Nykyiset tutkimukset

eivät pysty antamaan arvioita siitä, olisiko vuorotteluvapaalla ollut jäänyt muuten pois työelämästä, esimerkiksi sairauslomalle, jos ei olisi voinut jäädä vuorotteluvapaalle. Olisi hyödyllistä, jos vuorotteluvapaasta olisi tehty pitkittäistutkimus, jossa olisi selvitetty, onko vuorotteluvapaa todellisuudessa edistänyt työntekijöiden työssäjaksamista ja jatkamista työelämässä pidempään.

Pitkittäistutkimuksessa pitäisi luoda verrokkiryhmät vuorotteluvapaalla olleet ja koko ajan työelämässä olleet ja vertailla näiden ryhmien välillä tilannetta eläkeikään asti, onko mahdollisesti vuorotteluvapaa auttanut vuorottelijoita olemaan työssä pidempään lähelle eläkeikään tai jopa sen yli.

Pitkittäistutkimusta olisi hyvä tehdä myös vuorottelijoiden sairaspöissaoloista. Vuorotteluvapaan tarkoitus on ollut lisätä työssä jaksamista. Tutkimuksissa vuorotteluvapaalla olleet ovat itse arvioineet, että vapaa olisi lisännyt heidän työssä jaksamistaan, mutta asiasta ei ole tehty pitkittäistutkimusta, vaan arvio on vain vuorottelijoiden oma tuntemus. Olisikin hyvä tehdä tutkimus, jossa olisi kaksi verrokkiryhmää, vuorotteluvapaalla olleet ja työssä koko tutkimusajankohdan olleet, voisi olla viisi vuotta, jolloin olisi vertailua ryhmien välillä sairaspöissaolojen määristä. Viisi vuotta on väli, jonka jälkeen henkilö voi hakea uudestaan vuorotteluvapaalle edellisen päättymisestä. Tällä tutkimuksella saisi selville, onko vuorotteluvapaa todellisuudessa lisännyt työssä jaksamista ja onko se vähentänyt sairaspöissaolojen määrää.

Samoin mielenkiintoinen yhteiskunnallinen näkökanta kohdistuu sijaisiin, koska aikaisemmissa tutkimuksissa on tuotu esille, että vuorotteluvapaalla on työllistävä vaikutus, mutta yleisesti sijaiset ovat olleet lyhyitä jaksoja työttöminä. Tämä tulee esille tässäkin tutkimuksessa epäsuhtana vuorottelijat vastaan sijaiset, koska Helen Oy:llä on ollut 182 vuorottelijaa ja 47 vuorottelusijaista. Tuo on aika suora osoitus, että sijaiset ovat olleet aika pitkälti samoja henkilöitä. TEM:n tutkimuksessa vuodelta 2009 vuorotteluvapaan työllistämisvaikutukset, nousi esille ongelma, että vuorottelusijaiset olivat muutenkin hyvin mukana työmarkkinoilla, jo ennen vuorottelusijaisuutta ja myös sen jälkeen. Helen Oy:n tutkimuksessa nousi kyllä esille, että pitkäaikaistyöttömiä oli palkannut jopa 35 prosenttia esimiehistä vuorottelusijaisiksi, joten osittain Helen Oy:ssä on täytynyt myös tavoite, että vuorotteluvapaa auttaisi pitkäaikaistyöttömien pääsemistä työelämään, mikä on hienoa asia.

Kaikissa tutkimuksissa (TEM ja Helen Oy) työntajat ylistivät vuorotteluvapaassa, että vuorotteluvapaa antaa mahdollisuuden uusien työntekijöiden ”sisään ajamiseen”. Onko tämä

osoitus siitä, että suomen työlainsäädäntö on liian tiukkaa? Työntekijille ei anneta mahdollisuutta esimerkiksi palkata työntekijöitä määräaikaisiin työsuhteisiin, kun työlainsäädännössä on tiukasti määritelty, koska voi solmia määräaikaisen työsuhteen. Alla laki määräaikaista työsuhteista.

”Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syytä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaista työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.”(Finlex 2015.)

Onko nykyinen koeaika työsuhteessa liian lyhyt, jotta työntekijät uskaltaisivat reippaammin palkata uusia työntekijöitä. Voisivatko työlainsäädännön helpotukset määräaikaisten työsuhteiden ja koeajan pituuteen lisätä työntekijöiden palkkaamista helpommin? Nyt koeaika voi olla maksimissaan 4 kuukautta ja vaativissa työtehtävissä 6 kuukautta, joka on herättänyt keskustelua aikaisemmin työntekijien puolelta, että ne pitäisi saada sopia pidemmiksi. Alla laki koeajan pituudesta.

”Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntekijän aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaika saadaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi.”(Finlex 2015.)

Pitäisikö luoda joitakin muitakin väyliä, joilla työntekijät voisivat ns. ”ajaa sisään” työntekijöitä, koska eihän vuorotteluvapaa saa olla ainut väylä. Useat yritykset kyllä käyttävät vuokratyöntekijöitä määräaikaisiin tehtäviin, jolloin heillä on sitä kautta myös mahdollisuus tutustua työntekijöihin vuokratyösuhteen kautta, mutta onko se oikein, että yritys maksaa korkeampaa hintaa työntekijän kustannuksista kuin jos työntekijän voisi palkata suoraan yrityksen palkkalistoille. Pitäisikö työlainsäädäntöä keventää niin koeajan, kuin määräaikaisten työsuhteiden osuudelta, jotta rohkeus palkata työntekijöitä työsuhteeseen helpottuisi? Ja saako yritys vuorotteluvapaaan sijaisesta aina sen parhaan työntekijän omaan yritykseen, koska vaatimukset vuorottelusijaisellekin ovat aika tiukat ja niitä juuri kiristettiin 1.9.2014 uuden vuorotteluvapaa lain myötä.

Tässä tutkimuksessa tarkoitetaan työntekijän ”sisään ajamista”, että työnantaja pystyy tutustumaan työntekijään paremmin kuin pelkkä koeaika antaa myöden ja useasti vuorottelusijaiselle on tarjottu uutta työsuhdetta yrityksessä vuorottelusijaisuuden jälkeen. Jos koeaika ja /tai



määräaikaisten työsuhteiden olisi kevyemmin määritelty työlainsäädännössä, niin olisiko yleensä työntekijöiden ”sisään ajamisen” kautta helpompaa saada parhaat työntekijät yritykseen. Tässä tutkimuksessa tuli esille, että vuorottelusijaista jopa yli 55 prosenttia on yhä Helen Oy:n palveluksessa, josta myös tutkijalla on oma kohtaisia kokemuksia kuinka vuorottelusijaiselle on tarjottu uutta työsuhdetta vuorottelusijasisuuden jälkeen.

Olisiko työjakamisesta yksi vaihtoehto työssäjaksamisen keinoin ja samalla työllisyyden parantamiseen, jotka ovat myös vuorotteluvapaan tavoitteita. Tilastokeskus on tehnyt tutkimuksen ”toisilla on työtä liikaa ja toisilla liian vähän” vuonna 2010, josta on enemmän kappaleessa 2. työhyvinvointi ja työssäjaksaminen.

Vuorotteluvapaa on hyvä väline auttaa työssä jaksamista, koska silloin kun työntekijän voimavarat ovat vähissä, voi myös esimies suosittaa työntekijälle vuorotteluvapaa, jos vain työntekijä täyttää ehdot pääsemiselle. Monille työntekijöille on varmaan korkea kynnyks jättää sairaslomalle, kun työpaikkoja on muutenkin niukasta nyt. Vaan yritetään pinnistellä kaikilla voimilla mukana työssä, vaikka omat voimavarat olisivat niukat. Vuorotteluvapaa tarjoaa kuitenkin suhteellisen hyvän taloudellisen tilanteen poissaolon ajalta, ja samoin oma työpaikka säilyy suhteellisen varmana. Samoin tutkimuksessa kaikki vastaajat pitivät vuorotteluvapaan kuuluvan työhyvinvointiin oleellisena osana hyvän työantajan kuvana.

Hallitus on tehnyt esityksen eduskunnalle laiksi vuorotteluvapaalain muuttamisesta. ”Esityksen pääasiallinen sisältö. Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi vuorotteluvapaalain siten, että vuorotteluvapaan työhistoriaedellytys korotettaisiin 20 vuoteen, vapaan enimmäiskesto lyhennettäisiin 180 kalenteripäivään ja pitkän työuran tehneiden korkeampi vuorottelukorvaus poistettaisiin siten, että vuorottelukorvauksen taso olisi 70 prosenttia työttömyyspäivärahaa kaikilla vuorottelijoilla.”(Eduskunta 2015.)

Voiko tuosta hallituksen esityksestä laiksi päätellä, että vuorotteluvapaa ei ole täyttänyt niitä tavoitteita, joita sille on asetettu jo vuorotteluvapaanjärjestelmän alusta lähtien vuodesta 1996. Voiko tässä ajatella, että vuorotteluvapaa on tullut aikansa päähän, liki 20 vuoden historiasta huolimatta? Vuorotteluvapaa onkin jo lakkautettu muutamissa muissa valtioissa kokonaan.

On tietenkin harmi, että työelämässä olevat joutuvat monesti nykypäivänä ponnistelemaan jopa yli omien voimavarojensa. Vuorotteluvapaa on antanut heille mahdollisuuden hypätä

pois välillä ”oravan pyörästä” ja saaden taas uutta puhtia työelämään. Mitä muita mahdollisuuksia pitäisi olla, että voisi pitää pienen tauon työelämästä? Tällä hetkellä ei ole muita, koska muut niin sanotut vapaat, joista valtio ja ammattiliitot tukevat taloudellisesti irtioton, edellyttää tekemään jotakin, esim. opiskelemaan, hoitovapaat yms. Vuorotteluvapaa on ollut ainut keino, johon ei ole ollut velvoitetta tehdä mitään, josta saa kuitenkin taloudellista tukea vapaan aikana, kuten taas sapatti- / virkavapaan aikana jokainen huolehtii omasta toimeentulostaan sen aikana. Pitäisikö luoda jokaiselle työelämässä olevalle pankkitili ns. pahojen päivien varalla, johon työntekijä säästäisi vuosittain ns. sapattivapaata varten, jos siihen olisi tarvetta jossain vaiheessa työelämässä. Samantyyppisesti monissa valtioissa työntekijät säästävät itselleen eläkettä, jotta eläkkeelle jäädessään pystyisi pärjäämään taloudellisesti itsenäisesti ja hyvin. Tämä eläkesäästäminen on ollut monesti keskusteluissa esillä myös suomessa, koska suhde työllisiin ja eläkeläisiin tulee olemaa epäedullinen. Nykyiset nuoret eivät pysty kustantamaan eläkkeitä niin hyvin kuin mitä nyt eläkkeelle olevat saavat eläkettä ja tästä syystä tämä on ollut myös suomessa puheenaiheena.

Kun nyt hallitus on antanut esityksen eduskunnalle 2.10.2015 vuorotteluvapaa ehtojen kiristämiseen, tuntuu vähän siltä, että kohta se lakkautetaan kokonaan. Samoin esityksen ehto 20 vuoden työhistoriasta tuntuu aika pitkälle ajalle, koska nykyisin työelämään siirrytään yhä myöhemmin jopa vasta noin 25–30-vuotiaina. Tutkimusten mukaan eniten vuorotteluvapaata olivat käyttäneet 40- 45 -vuotiaat, niin ajaako tuon 20 vuoden työhistoria heidän tarpeiden ohi, koska silloin vuorotteluvapaalle olisi mahdollista päästä vasta lähempänä 50 vuoden tietämällä.

Tutkimukseen olisi saanut enemmän syvyyttä, jos olisi tuonut mukaan vielä muutamia henkilöhaastatteluja antamaan näkökantoja vuorotteluvapaasta. Henkilöhaastattelut olisi voinut kohdistaa vaikka johtajiin, henkilöstöpäällikköön ja osaan vuorottelijoista.

## Lähteet

Aho S. 1989. Sapattivapaan tarve ja mahdollisuudet. Rovaniemellä 8-9.9.1988 pidetyn Sapatseminaarin raportti. Oulu: Oulun yliopisto.

Ahonen Guy (toim.).2002. Henkilöstöraportointi, johtaminen ja työssä jaksaminen. Helsinki. Työssä jaksamisen ohjelma. Viitattu 13.5.2015. [http://www.imafi.fi/imafi\\_dokument/HVVSHyhteenvedo%20Uusi.pdf](http://www.imafi.fi/imafi_dokument/HVVSHyhteenvedo%20Uusi.pdf)

Alvesalo T. 2009. Sapatti silta uuteen. Fakta 2, 38–41.

Eduskunta. 2015. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi vuorotteluvapaan muuttamisesta. 2015. Viitattu 6.10.2015. [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE\\_51+2015.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_51+2015.aspx)

Ekholm T. 2010. Opinto- ja vuorotteluvapaa. Kaupan maailma.

Eriksson P. ja Koistinen K. 2005. Monenlainen tapaustutkimus. Kerava. Kuluttajatutkimuskeskus.

Finlex 2015. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 28.2.2015. <https://www.finlex.ajantasainenlainsaadanto>.

Finlex 2015. Työsopimuslaki. Viitattu 12.10.2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20010055#Pidp2087632>

Hakanen J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Helen Oy 2015. Henkilöstötilastot 2014. Viitattu 20.8.2015. <http://heldok/tyotilat/konserni/henkilosto/Dokumentit>.

Helen Oy 2015. Helen vuosikertomus 2014. Viitattu 3.6.2015. <https://www.helen.fi/vuosikertomus/vuosikertomus-2014/konsernin-vuosi/konsernin-tilinpaatos/toimintakertomus>.

Hirsjärvi S., Remes P. & Sajavaara P. 2010. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hulkko L. 2010. Toisilla työtä on liikaa, toisilla liian vähän. Viitattu 30.9.2015. [http://www.stat/artikkelit/2010/art\\_2010-03-15\\_002html?s=0](http://www.stat/artikkelit/2010/art_2010-03-15_002html?s=0)

Hyppänen R. 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta. Hämeenlinna: Talentum.

Jabe M. 2012. Työ hyvinvoinnin työkirja, voitko hyvin työssäsi. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Jeffrey K., Mahony S., Michaelson J., ja Abdallah S. 2014. Well-being at work. A review of the literature. Viitattu 24.8.2015. [http://b.3cdn.net/nefoundation/71c1bb59a2ce151df7\\_8am6bqr2q.pdf](http://b.3cdn.net/nefoundation/71c1bb59a2ce151df7_8am6bqr2q.pdf)

Junka T., Korkeamäki O., Ronkainen M. ja Uusitalo R. 2009. Vuorotteluvapaajärjestelmän työllisyysvaikutukset.. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja

Junka T., Kortemäki O., Ronkainen ja Uusitalo R. 2009. Vuorotteluvapaan työllisyysvaikutukset. Viitattu 11.3.2015. [http://www.tem.fi/files/2345/TEM\\_35\\_2009\\_tyo\\_ja\\_yrittajyys.pdf](http://www.tem.fi/files/2345/TEM_35_2009_tyo_ja_yrittajyys.pdf)

Julkunen R. ja Nätti J. 1997. Työn jakaminen. Moraali, talous, politiikka. Tampere: Tammerpaino Oy.

Juntunen J. 2011. Kohtuullistamisen mahdollisuudesta. Viitattu 11.3.2015. [http://epub.lib.aalto.fi/pdf/hseother/Aalto\\_Report\\_KT\\_2011\\_009.pdf#page=28](http://epub.lib.aalto.fi/pdf/hseother/Aalto_Report_KT_2011_009.pdf#page=28)

Karhula A-L & Wallin M. 2011 toim. Ikävoimaa työhön. Työterveyslaitos. Turenki. Kirjapaino Jaarli Oy.

Kehusmaa K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kauppakamari.

Keva.2015. Vuorotteluvapaa ja eläke. Viitattu 23.3.2015. [https://www.keva.fi/fi/elakkeet/elakkeen\\_maara/elakkeen\\_karttuminen\\_palkattomilta\\_ajoilta/vuorotteluvapaa/Sivut/Default.aspx](https://www.keva.fi/fi/elakkeet/elakkeen_maara/elakkeen_karttuminen_palkattomilta_ajoilta/vuorotteluvapaa/Sivut/Default.aspx)

Keski-Heikkilä S. 2011. Vuorotteluvapaa mahdollistaa monenlaista. Tietoasiantuntija 26, 16–17.

KOPPA. JYU. 2015. Menetelmäpolkuja/ tapaustutkimus. Viitattu 4.4.2015 <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/tapaustutkimus>.

Korkala A. 1999. Vuorotteluvapaa on yhä enemmän väsyneen lohtu. Sosiaalivakuutus 37, 44–45.

Kullas E. ja Myllyoja N. 2014. Nainen ja rikastumisen taito. Helsinki: Talentum.

Kuusela P. ja Jääskeläinen T.(Toim.)2008. Oppimisverkosto kehittämissympäristönä. Kuntaliitto. Helsinki: Kuntatalon paino.

Lappalainen N. 2009. Vuoroin vapaalla, vuorotteluvapaa antaa toiselle hengähdystauon ja toiselle työkokemusta. Tehy 9/2009, 39.

Lehikoinen H. 2005. Vuorotteluvapaasta hyötyy niin työntekijä kuin työnantaja. Sosiaalivakuutus 5 / 2005, 20–21.

Luukkala J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa- työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Maisonlahti M. 2007. Suunnitteletko vuorotteluvapaata? Opettaja 102, 24–25.

- Metsämuuronen J. 2002. Tilastollisen kuvauksen perusteet. Helsinki: International Methelp ky.
- Metsämuuronen J. 2002. Tilastollisen päättelyn perusteet. Helsinki: International Methelp Ky.
- Metsämuuronen J. 2001. SPSS aloittelevan tutkijan käytössä. Helsinki: International Methelp Ky.
- Metsämuuronen J. 2000. Mittarien rakentaminen ja testiteorian perusteet. Helsinki: International Methelp Ky.
- Muhonen R. ja Puuska H-M. 2014. Tutkimuksen kansallinen tehtävä. Tampere: Vastapaino.
- Nieminen K.(toim.). 2012. Työpaikan lait ja työsuhteopas 2013. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Neuvonen N. 2012. Lomalla omassa elämässä? Vapaa-ajalle annetut merkitykset suomalaisien naisten sapattivapaalla. Viitattu 11.3.2015. <http://www.doria.fi/handle/10024/76971>
- Nätti J., Anttila T., Manninen M. ja Väisänen M. Job alternation leave. 2005. University Of Jyväskylä. Viitattu 28.2.2015. [www.jyu.fi/ytk/laitokset/yti](http://www.jyu.fi/ytk/laitokset/yti)
- Nätti J., Manninen M., Väisänen M. ja Anttila T. 2005. Vuorotellen vireäksi: vuorotteluvapaan seurantatutkimus. Helsinki: työministeriö.
- Nätti J., Ruuskanen S. ja Virmasalo I. 1997. Vähän mutta hyvää: vuorotteluvapaankokeilun seurantatutkimuksen loppuraportti. Helsinki: Työministeriö.
- Odum 2015. Työntekijöiden arvio omasta työkyvystä on kääntynyt laskuun. Viitattu 1.9.2015. <http://www.odum.fi/vaikuttavuus/tyontekijoiden-arvio-omasta-tyokyvystaan-on-kaantynyt-laskuun/>
- Parkkinen P. 2001. Työssä jaksaminen pitkällä aikavälillä. Helsinki. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. VATT-muistioita 53. Viitattu 13.5.2015. [http://www.vatt.fi/file/vatt\\_publication\\_pdf/m53.pdf](http://www.vatt.fi/file/vatt_publication_pdf/m53.pdf)
- Parnila K. ja Skurnik-Järvinen H. 2010. Työpaikan poissaolot käytännönläheisesti. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Perkiö-Mäkelä M ja Kauppinen T.(toim.). 2012. Työ, terveys ja työssäjaksamisajatukset. Työ ja ihminen tutkimusraportti 41. Helsinki: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Pietikäinen P. toim. 2011. Työstä, jousta ja jaksa, työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus.
- Yle uutiset. 2009. Vuorotteluvapaa eduksi sijaiselle, ei vapaan pitäjälle. Kotimaa 23.6.2009. Viitattu 27.1.2015. [http://yle.fi/uutiset/vuorotteluvapaa\\_eduksi\\_sijaisille\\_ei\\_vapaan\\_pitäjälle](http://yle.fi/uutiset/vuorotteluvapaa_eduksi_sijaisille_ei_vapaan_pitäjälle).

Rauhala S. 2015. Vuorotteluvapaalaki muuttui – tärkeimmät muutokset ja niiden vaikutukset vuorotteluvapaan käyttöön. Lappeenranta: Saimaan ammattikorkeakoulu, opinnäytetyö.

Rauramo P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Edita Publishing Oy.

Rimmi R. 2014. Vuorotteluvapaalle tiukentunein ehdoin. Veronmaksajan taloustaito 10/14.

Romo S. ja Siitonen S. 2004. Irtiotto työstä. Vuorotteluvapaa, osa-aikalisä ja opintovapaa. Helsinki: Edita Prima Oy.

Ronkanen S., Pehkonen L., Lindblom-Yläne S. ja Paavilainen E. 2011. Tutkimuksen voima sanat. Helsinki: WSOYpro Oy.

Salin M. 2007. Sapaattivapaalle tavalla tai toisella. Ekonomi 5, 22 - 23.

Sund R. 2009. Vuorotteluvapaan edut ja haitat – patti. Kaleva 26.6.2009. Viitattu 28.1.2015. <http://www.kaleva.fi/kolumnit/vuorotteluvapaan-edut-ja-haitat-patti/277986/>

Suonsivu K. 2015. Kohti riittävyttä- matkalla työhyvinvointiin. UNIPress.

Tarkkonen J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä: Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. UNIPress.

Taylor & Francis. 2015. Sabbaticals and employee motivation: Benefits, concerns and implications. Viitattu 13.3.2015. [http://www.academia.edu/download/31006177/Sabbaticals\\_and\\_Employeeek.pdf](http://www.academia.edu/download/31006177/Sabbaticals_and_Employeeek.pdf)

TEM 2014. Hallitus esittää vuorotteluvapaan ehtojen tiukentamista. Viitattu 10.4.2015. [http://www.tem.fi/tiedotteet\\_työ/hallitus\\_esittaa\\_vuorotteluvapaan\\_ehtojen\\_tiukentamista.114812.news](http://www.tem.fi/tiedotteet_työ/hallitus_esittaa_vuorotteluvapaan_ehtojen_tiukentamista.114812.news)

Te-palvelut. 2014. Vuorotteluvapaa. Viitattu 28.2.2015. TE05 Fi 9.2014. te-palvelut.fi. [http://te-palvelut.fi/te/fi/pdf/esitteet/vuorotteluvapaa\\_esite.pdf](http://te-palvelut.fi/te/fi/pdf/esitteet/vuorotteluvapaa_esite.pdf)

Työ – ja elinkeinoministeriö. Tiedotteet 2014. Viitattu 28.2.2015. [http://www.tem.fi/ajankoh-taista/tiedotteet/tiedearkisto/vuosi\\_2014?117197](http://www.tem.fi/ajankoh-taista/tiedotteet/tiedearkisto/vuosi_2014?117197)

Työturvallisuuskeskus 2015. Työhyvinvointia yhteistyöllä. Viitattu 11.9.2015. [http://sykettä-tyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia\\_yhteistyolla.pdf](http://sykettä-tyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia_yhteistyolla.pdf)

Uusitalo R. 2011. Vuorotteluvapaalle ei taloudellisia perusteita. Viitattu 1.9.2015. Kotimaa uutiset MTV.

Vehkalahti K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Finn Lectura.

Vehkalahti K. 2007. Mittaamisesta ja faktorianalyysistä. Viitattu 16.3.2015. <http://www.helsinki.fi/people/Kimmo.Vehkalahti>.

Vilka H. 2006. Tutki ja havainnoi. Vaajakoski: Gummerrus Kirjapaino Oy.

Vilka H. 2005. Tutki ja kehittä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

**Liitteet**

LIITE 1. Saatekirje.....78

LIITE 2. Kysely.....79



Liite 1. Saatekirje sähköiseen kyselyyn

Kyselytutkimus

**Vuorotteluvapaan hyödyt ja haitat; vuorottelijalle, työnantajalle ja sijaiselle. Case: Helen Oy**

**Hyvä vastaaja!**

Olen Tanja Parvikoski ja suoritan ylempää AMK-tutkintoa Jyväskylän ammattikorkeakoulussa (YAMK palveluliikejohtaminen). Teen tämän tutkimuksen lopputyönäni Helen Oy:lle ja kyselyssä kartoitan Helen Oy:n henkilöstön kokemuksia vuorotteluvapaan hyödyistä ja haitoista. Kyselyssä otetaan huomioon vuorottelijoiden, työnantajan (esimiesten) ja sijaisten kokemukset.

Tähän kyselytutkimukseen otetaan mukaan kaikki vuosina 1999 – 2015 vuorotteluvapaalla olleet, heidän esimiehensä ja vuorottelusijaisensa. Helen Oy:ssä ei ole aikaisemmin tehty tutkimusta vuorotteluvapaasta, joten vastauksia tullaan vertailemaan Työ- ja elinkeinoministeriön teettämiin tutkimuksiin, joita on tehty vuosina 1997, 2005 ja 2009. (<https://www.tem.fi/haku?searchterms=vuorotteluvapaa&hae.x=6&hae.y=8>)

**Kyselyn 1. osuudessa on kaikille vastaajaryhmille yhteinen kysymyspatteristo, jonka jälkeen teet valinnan omasta roolistasi jatkokysymyksiä varten.**

1. Vuorottelijat
2. Työnantaja (esimiehet)
3. Vuorottelusijaiset

Jos sinulla on omakohtaisia kokemuksia useammasta roolista, valitse kaikki kyseiset roolit, kiitos.

Kysely on avoinna vastattavaksi ajalla 1-15.9.2015 ja itse vastaaminen vie noin 10 – 20 min, riippuen valittujen roolien määrästä. Kaikkia vastauksia käsitellään anonymieinä, joten kenenkään vastaajan henkilöllisyys ei tule esille missään vaiheessa tutkimusta eikä sen jälkeen. Kokonaistutkimus tullaan julkaisemaan Theseus.fi tietokannassa, jossa julkaistaan kaikki ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöt. Tutkimustulokset ovat myös vapaasti Helen Oy:n käytössä.

Vuorotteluvapaan ehtoja on koko sen historian ajan kiristetty ja nyt hallitus on esittänyt jopa sen lakkauttamista nykyisessä muodossaan. Vuorotteluvapaalla pyritään parantamaan henkilöstön hyvinvointia ja työssäjaksamista samoin saada työllistettyä työttömiä.

Toivon, että vastaisit tähän kyselyyn, koska tutkimuksen avulla voidaan kehittää hyviä ideoita työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Kiitos jo etukäteen kaikille vastaajille☺

Lisätietoja tutkimuksesta saat allekirjoittaneelta:

Tanja Parvikoski [tanja.parvikoski@helen.fi](mailto:tanja.parvikoski@helen.fi) p. 040 334 0858

Kiinteistöhoito / yksikön päällikkö

LINKKI Digium kyselyyn tähän.....\_\_\_\_\_

## Liite 2. Kysely

**Vuorotteluvapaan hyödyt ja haitat, A ) vuorottelijalle, B ) työnantajalle ja C ) sijaiselle Helenissä 1999-2015****Kyselyyn vastaaminen, 1. kyselyosuudessa on kaikille vastaajille samat kysymykset, jonka jälkeen kysymyksestä 2. alkaa eri roolissa olevat kysymykset. Kiitos!**

A) Vuorottelijat	A) Vuorottelijat				
B) Työnantaja	B) Työnantaja				
C) Sijaiset	C) sijaiset				
<b>1. Kommentoi seuraavia vuorotteluvapaan tavoitteita ja toimivuutta koskevia väittämiä (valitse jokaisesta kohdasta yksi vaihtoehto) TÄMÄ KAIKILLE SAMA A+ B + C</b>	Täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	en osaa sanoa
a) Vuorottelulla voidaan helpottaa nuorten työllistymistä	1	2	3	4	EOS
b) Vuorottelu auttaa yleisesti vähentämään työttömyyttä	1	2	3	4	EOS
c) Vuorottelulla työpaikoille saadaan tarpeellista vaihtuvuutta ja uusia ideoita	1	2	3	4	EOS
d) Vuorottelulla työssä olevat voivat hankkia vaihtelua ja virkistystä, johon muutoin ei ole mahdollista	1	2	3	4	EOS
e) Vuorottelu palvelee vain sellaisia, joilla on varaa olla pois ansiotyöstä	1	2	3	4	EOS
f) Vuorottelu on vain tapa siirtää työttömyyttä yhdestä paikasta toiseen paikkaan	1	2	3	4	EOS

g) Vuorottelu pitäisi saattaa taloudellisesti useampien ihmisten ulottuville	1	2	3	4	EOS
h) Vuorottelulla parannetaan työssäolevien mahdollisuuksia ylläpitää hyvää psyykkistä ja fyysistä kuntoa	1	2	3	4	EOS
i) Vuorottelun kaltainen pitkä poissaolo työpaikalta vaikeuttaa työntekijän asemaan työhön palatessa	1	2	3	4	EOS
j) Vuorottelun vähimmäisjakso 100 pv. Tulisi olla lyhyempi	1	2	3	4	EOS
k) Vuorottelun enimmäisjakso 360 pv. Pitäisi olla pidempi	1	2	3	4	EOS
l) Vuorotteluvapaa pitäisi voida aloittaa suoraan vanhempainvapaan jälkeen	1	2	3	4	EOS
m) Vaatimus vuorottelun jaksotuksen sopimisesta etukäteen on hankalaa	1	2	3	4	EOS
n) Vuorottelu tulisi olla mahdollista myös osa-aikaisesti	1	2	3	4	EOS
o) Vuorottelu edistää työssä jaksamista ja pysymistä pidempää	1	2	3	4	EOS
p) Vuorottelu edistää työntekijän virkistymistä ja uudistumista	1	2	3	4	EOS
q) Vuorotteluvapaalle pääsy pitäisi mahdollistaa myös yrittäjille	1	2	3	4	EOS
r) Mielestäni nykyisen vuorotteluvapaa-järjestelmä voisi lakkauttaa ja käyttää ne resurssit todellisten työpaikkojen luomiseen työttömille	1	2	3	4	EOS
s) Mielestäni nykyisen vuorotteluvapaa-järjestelmän voisi lakkauttaa ja keksiä muita keinoja työllisille vapaan pitoon esim. osa-aikatyön kehittäminen?	1	2	3	4	EOS

<b>Valitsen tässä kohtaa mihin vastaaja ryhmään itse kuulut, jos sinulla on kokemus useammasta roolista - valitsen ne kaikki roolit, kiitos</b>	<b>A) Vuorottelijat</b>	<b>B) työnantaja</b>	<b>c) sijaiset</b>
---	-------------------------	----------------------	--------------------

<b>2. Taustatiedot A) vuorottelijat /</b>
---

a) sukupuoli	1. mies	2. nainen					
b) Ikä	1. alle 24 v.	2. 25-34 v.	3. 35-44 v.	4. 45-54 v.	5. 55-64v.	6. yli 64 v.	
c) asema organisaatiossa	1. työntekijä	2. alinjohto	3. keskijohto	4. ylinjohto	en osaa sanoa		
d) Työsuhteesi muoto	1. Toistaiseksi voimassa oleva	2. Määräaikainen					
e) Kuinka pitkään olet ollut Helenillä työsuhteessa?	1. 1-5v.	2. 6- 10 v.	3. 11-15 v.	4. 16-20 v.	5. 20-25v.	6. 26 - 30 v.	7. 31 v. tai yli
f) Koulutustaso	1. ei ammatillista koulutusta	2. ammatillinen peruskoulutus	3. alempi korkea-aste	4. Ylempi korkea-aste	En osaa sanoa		

<b>Kysymykset ryhmälle A) vuorottelijat</b>
---

<b>3. Mikä oli vuorotteluvapaasi kokonaiskesto?</b>	_____ kuukautta
---	-----------------

<b>4. Milloin palasit töihin vuorotteluvapaalta vuonna?</b>	Minä vuonna _____ esim. 2011.				
<b>5. Pidetkö vuorotteluvapaasi yhtenäisenä jaksona vai uasemmassa erässä?</b>	1. yhtenäisenä	2. kahdessa osassa	3. kolmessa osassa		
<b>6. Kuinka monta kertaa olet ollut vuorotteluvapaalla kaiken kaikkiaan?</b>	1. kerran	2. Kaksi kertaa	3. kolme kertaa		
<b>7. Luuletko, että tulet käyttämään vuorotteluvapaata uudestaan, jos se olisi mahdollista?</b>	1. Kyllä, varmasti	2. Kyllä mahdollisesti	3. todennäköisest i en	4. En, varmasti	en osaa sano a
<b>8. Kuinka paljon seuraavat asiat vaikuttivat kiinnostukseesi vuorotteluvapaaseen?(valitse jokaisesta kohdasta yksi vaihtoehto)</b>	erittäin paljon	melko paljon	melko vähän	ei lainkaan	en osaa sano a
a) Tarvitsin aikaa harrastusluonteiselle opiskelulle tai muulle itseni kehittämiselle	1	2	3	4	EOS
b) Tarvitsin aikaa ammatilliselle täydennykoulutukselle	1	2	3	4	EOS
c) Halusin lisääaikaa harrastuksille, matkustelulle tai virkistäytymiseen	1	2	3	4	EOS
d) Työpaineiden aiheuttaman stressin tms. vuoksi	1	2	3	4	EOS
e) Työpaikan huonon ilmapiirin, painostuksen tms. vuoksi	1	2	3	4	EOS
f) Halusin lisääaikaa perheelle (lastenhoito tms.)	1	2	3	4	EOS
g) Tarvitsin lisääaikaa muulle hoivatyölle(sairaalan omaisen hoitaminen tms.)	1	2	3	4	EOS
h) Kuntoutuksen tai itsehoidon tarve	1	2	3	4	EOS
i) Levon tarve	1	2	3	4	EOS

j ) Tarvitsin aikaa elämänarvojen uudelleenarviointiin	1	2	3	4	EOS
k ) Halu vaikuttaa työttömän ihmisen työllistämiseen	1	2	3	4	EOS
l ) Talon, asunnon, mökin tms. rakennus tai remontointi	1	2	3	4	EOS
m ) Halusin pitää taukoa työelämästä	1	2	3	4	EOS

n ) Jokin muu syy

<b>9. Kuinka eri tahot suhtautuivat päätökseesi aloittaa vuorotteluvapaa?(valitse jokaisesta kohdasta yksi vaihtoehto)</b>	erittäin myönteisesti	myönteisesti	varauksella	erittäin kielteisesti	en osaa sanoa
a ) Työnantaja	1	2	3	4	EOS
b ) Esimiehesi	1	2	3	4	EOS
c ) Työkaverisi	1	2	3	4	EOS
d ) Perheesi/lähimmäiset	1	2	3	4	EOS
e ) Tuttavapiirisi	1	2	3	4	EOS
<b>10. Oliko sinulla vuorottelua aloittaessa ongelmia seuraavien seikkojen suhteen?(valitse jokaisesta kohdasta yksi vaihtoehto)</b>	erittäin paljon	melko paljon	melko vähän	ei lainkaan	en osaa sanoa
a ) Vuorotteluun liittyvien muodollisuuksien monimutkaisuus	1	2	3	4	EOS
b ) Vuorotteluun liittyvän viranomaiskäsitelyn pitkä ajallinen kesto	1	2	3	4	EOS
c ) 12 kk työssäoloehdon täyttyminen työsuhteen pituuden osalta	1	2	3	4	EOS

d) Työssäoloehtojen täyttymisen muut esteet(osa-aikaisuus, 5 v. väli edellisestä vapaasta tms.)	1	2	3	4	EOS
e) Sopivan sijaisen löytäminen	1	2	3	4	EOS
f) Vapaalle jäämiseni ongelmat töiden järjestelyissä	1	2	3	4	EOS
g) Esimiehen kielteinen suhtautuminen	1	2	3	4	EOS
<b>11. Kuinka työtehtäviesi hoito järjestettiin aloittaessasi vuorottelun</b>	1. Vuorottelusijainen palkattiin samaan tehtävään	2. Tehtävät jaettiin muiden kesken ja työtön palkattiin muihin tehtäviin	3. Töitä ei hoidettu kukaan ja työtön palkattiin muihin tehtäviin	4. En osaa sanoa	
<b>12. Arvio omalta kohdaltasi seuraavia väittämiä (valitse jokaisesta kohdasta yksi vaihtoehto)</b>	Täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	en osaa sanoa
a) Suhteeni muihin perheenjäseniin parantui vuorotteluvapaani aikana	1	2	3	4	EOS
b) Vuorotteluvapaa vastasi odotuksiani	1	2	3	4	EOS
c) Vuorotteluvapaa tarjosi tarpeeksi pitkän irtautumisjakson työelämästä	1	2	3	4	EOS
d) Minulla oli vaikeuksia suunnitella järkevästi lisääntyneen vapaa-aikani ajankäyttöä	1	2	3	4	EOS
e) Vähentyneet tulot vaikeuttivat suunnitelmien toteuttamista	1	2	3	4	EOS
<b>13. Kuinka seuraavat väittämät kuvaavat vuorotteluvapaan vaikutuksia itseesi?(valitse jokaisesta kohdasta yksi vaihtoehto)</b>	Täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	en osaa sanoa

a ) Työmotivaationi parani vuorotteluvapaan myötä	1	2	3	4	EOS
b ) Tunsin itseni virkeämmäksi kuin ennen vapaata	1	2	3	4	EOS
c ) En olisi enää halunnut palata entiseen työhöni	1	2	3	4	EOS
d ) Olin paremmassa fyysisessä kunnossa kuin ennen vuorotteluvapaata	1	2	3	4	EOS
e ) Vuorotteluvapaan aikana paransin edellytyksiäni edetä tyouralla	1	2	3	4	EOS
f ) Henkinen hyvinvointini parani vuorotteluvapaalla	1	2	3	4	EOS
g ) Harkitsitko uuden työpaikan hakemista	1	2	3	4	EOS
h ) Tiesitkö, että eläkettä karttuu vähemmän vuorotteluvapaan aikana	1	2	3	4	EOS
<b>14. Palasitko samaan tehtävään, jossa olit ennen vapaalle lähtiessäsi?</b>	1. Kyllä	2. En	3. Osittain / tehtävät oli muuttuneet jonkin verran.		
<b>15. Arvioi omakohtaisesti seuraavia väitteitä (valitse jokaisesta kohdasta yksi vaihtoehto)</b>	Täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	en osaa sanoa
a ) Työ ei tunnu enää niin tärkeältä kuin ennen vuorotteluvapaata	1	2	3	4	EOS
b ) Minut on työpaikalla leimattu vuorottelini vuoksi "työn välttelijäksi"	1	2	3	4	EOS
c ) Olen sopeutunut hyvin takaisin työyhteisöön	1	2	3	4	EOS
d ) Kaipaan vuorotteluvapaan aikaista ajankäytön vapautta	1	2	3	4	EOS
e ) Vuorotteluvapaa on edistänyt työssä jaksamistani	1	2	3	4	EOS



f) Minulla on ollut usein vaikeuksia jaksaa työssäni vuorotteluvapaan jälkeen	1	2	3	4	EOS
g) Minulla on ollut vaikeuksia saada työni tehtyä työpäiväni aikana vuorotteluvapaan jälkeen	1	2	3	4	EOS

## 2. Taustatiedot / Työnantaja

a) sukupuoli	1. mies	2. nainen				
b) Ikä	1. alle 24 v.	2. 25-34 v.	3. 35-44 v.	4. 45-54 v.	5. 55-64v.	6. yli 64 v.
c) asema organisaatiossa	1. työntekijä	2. alinjohto	3. keskijohto	4. ylinjohto	en osaa sanoa	
d) Työsuhteesi muoto	1. Toistaiseksi voimassa oleva	2. Määräaikainen				
e) Kuinka pitkään olet ollut Helenillä työsuhteessa	1. 1-5v.	2. 6- 10 v.	3. 11-15 v.	4. 16-20 v.	5. 20-25v.	6. 26 - 30 v. 7. 31 v. tai yli

### Kysymykset ryhmälle B) työnantajalle

<b>3. Ovatko vuorotteluvapaalle lähteneet useimmiten olleet (valitse yksi vaihtoehto)?</b>	1. Työntekijöitä	2. Alempia toimihenkilöitä	3. Ylempiä toimihenkilöitä	4. Esimies-tehtävissä
--	------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------

<b>4. Kuinka vuorottelusijaisiksi palkatut on sijoitettu toimipaikassanne?</b>	Kyllä	ei			
a ) Samoihin tehtäviin	1	2			
b ) Samantasoiisiin, mutta eri tehtäviin kuin vapaalle jäänyt	1	2			
c ) Alempitasoiisiin tehtäviin	1	2			
d ) Ylempitasoiisiin tehtäviin	1	2			
<b>5. Ovatko vuorottelusijaisiksi palkatut työskenneleet aiemmin organisaatiossanne(valitse yksi vaihtoehto)?</b>	1. Useimmat ovat	2. Vain jotkut	3. Ei kukaan		
<b>6. Miten arvioitte työpaikkanne henkilöstön yleisesti suhtautuvan vuorotteluvapaajärjestelmästä?</b>	1. Erittäin myönteisesti	2. Myönteisesti	3. Melko kielteisesti	4. Erittäin kielteisesti	en osaa sanoa
<b>7. Kommentoikaa seuraavia vuorotteluvapaaseen liittyviä väittämiä (valitse jokaisesta kohdasta yksi vaihtoehto)?</b>	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	en osaa sanoa
a ) Vuorotteluvapaaseen liittyvät muodollisuudet aiheuttavat huomattavasti lisää työtä	1	2	3	4	EOS
b ) Sopivien sijaisten löytäminen on vaikeaa	1	2	3	4	EOS
c ) Sijaisten perehdyttäminen työtehtäviin on työlästä	1	2	3	4	EOS
d ) Järjestelmän joustavuuden ansiosta henkilöresurssit voidaan kohdistaa sinne, missä suurin tarve on	1	2	3	4	EOS

e ) Vuorotteluvapaa aiheuttaa huomattavia hankaluuksia työn organisoinnissa	1	2	3	4	EOS
f ) Järjestelmän joustavuuden ansiosta voidaan saavuttaa säästöjä palkkakustannuksissa	1	2	3	4	EOS
g ) Työnantajan kannalta on hankalaa, etteivät vuorottelijat ole käytettävissä työtilanteiden vaihtelun mukaan	1	2	3	4	EOS
h ) Vuorotteluvapaiden järjestely aiheuttaa työnantajalle ylimääräisiä kustannuksia	1	2	3	4	EOS
i ) Sijaisuus tarjoaa työnantajalle hyvän mahdollisuuden "sisäänajaan" ja arvioida uusia työntekijöitä	1	2	3	4	EOS
k ) Vuorotteluvapaa on edistänyt uusien toimintatapojen kehittämistä	1	2	3	4	EOS
l ) Vuorotteluvapaalle lähtevien työmotivaatio on heikko	1	2	3	4	EOS
m ) Vuorottelu on laajentanut työntekijöiden tehtäväkuvia ja osaamista	1	2	3	4	EOS
n ) Vuorotteluvapaa on parantanut työilmapiiriä	1	2	3	4	EOS
o ) Vuorotteluvapaa on edistänyt toiminnan tuloksellisuutta	1	2	3	4	EOS
<b>8. Onko toimipaikassanne jouduttu eväämään joitakin halukkailta pääsy vuorotteluvapaalle?</b>	1. Kyllä	2. Ei			
<b>9. Jos vastasitte KYLLÄ, minkä vuoksi?</b>	1. Sopivaa sijaista ei löytynyt	2. Tehtävien järjestely hankalaa, esim.	3. Projekti luonteinen työn, jota voidaan keskeyttää	4. jokin muu, Mikä? _____ vain 20 merkkiä!	

<p><b>10. Miten työnantajana suhtaudutte vuorotteluvapaajärjestelmään?</b></p> <p><b>11. Kuinka hyvin vuorotteluvapaa sopii mielestänne seuraavien ammattiryhmien käyttöön(valitse jokaisesta kohdasta yksi vaihtoehto)?</b></p> <p>a ) Työntekijät</p> <p>b ) Alempi toimihenkilö(esim. toimistotyöntekijät)</p> <p>c ) Ylempi toimihenkilö (esim. asiantuntijat, suunnittelijat tms.)</p> <p>d ) Esimiestehtävissä olevat ylemmät toimihenkilöt</p> <p>10. Oletteko palkanneet vuorottelusijaiseksi pitkäaikaistyöttömän (yli 12 kk työtön)?</p>		perehdyttämisen liian pitkä tms.			
	1. Erittäin myönteisesti	2. Myönteisesti	3. Melko kielteisesti	4. Erittäin kielteisesti	en osaa sanoa
	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Melko huonosti	Erittäin huonosti	en osaa sanoa
	1	2	3	4	EOS
	1	2	3	4	EOS
	1	2	3	4	EOS
	1	2	3	4	EOS
Emme	Kyllä	Kuinka monta henkilöä?	_____ henkilöä		

2.) taustatiedot / Vuorottelusijaiset					
a ) sukupuoli	1. mies	2. nainen			
b ) Ikä	1. alle 24 v.	2. 25-34 v.	3. 35-44 v.	4. 45-54 v.	5. 55-64v.
					6. yli 64 - v.

c ) Koulutustaso	1. ei ammatillista koulutusta	2. ammatillinen peruskoulutus	3. alempi korkea-aste	4. Ylempi korkea-aste	En osaa sanoa
<b>Kysymykset ryhmälle C ) sijaiset</b>					
<b>3. Oletko ollut vuorottelusijaisena aikaisemmin ennen nykyistä sijaisuutta?</b>	1. Kyllä	2. En			
<b>4. Oletko ollut aikaisemmin vuorottelusijaisena nykyisen työnantajan palveluksessa?</b>	1. Kyllä	2. En			
<b>5. Kuinka pitkä on vuorottelusijaisuutesi kokonaiskesto kuukausissa?</b>	_____ Kuukautta				
<b>6. Luuletko, että olisit voinut saada nykyiseltä työnantajalta työtä ilman vuorottelusijaisuutta?</b>	1. Kyllä	2. En	En osaa sanoa		
<b>7. Kommentoi seuraavia vuorottelusijaisuuttasi koskevia väittämiä (valitse jokaisesta kohdasta yksi vaihtoehto)</b>	Täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	en osaa sanoa
a ) Työni vastaa hyvin koulutustani	1	2	3	4	EOS
b ) Työtehtäväni vastaavat hyvin aikaisempaa työkomemustani	1	2	3	4	EOS
c ) Työtehtäväni ovat haastavia ja mielenkiintoisia	1	2	3	4	EOS
d ) Olen tyytyväinen työhöni	1	2	3	4	EOS
e ) Työsuhteeni on liian lyhyt työtehtävien oppimiseen	1	2	3	4	EOS
f ) Työsuhteeni aikana hankkimani kokemus parantaa työnsaantimahdollisuuksiani myöhemmin	1	2	3	4	EOS

g) Saan arvokasta työkokemusta, jota en olisi muuten saanut	1	2	3	4	EOS
h) Sijaisuudella on myönteinen vaikutus itsetuntoon	1	2	3	4	EOS
i) Usokkon, että nykyinen työnantaja palkkaa minut myös vuorottelusijaisuuden jälkeen?	1	2	3	4	EOS
j) Otin minulle tarjotun vuorottelusijaisuuden mielellään vastaan	1	2	3	4	EOS
k) Saan vuorottelusijaisuudesta riittävän taloudellisen hyödyn	1	2	3	4	EOS
i) Minulle annetut työtehtävät eivät vastaa kykyjäni	1	2	3	4	EOS
m) Sijaisuuteni on vain yksi määräaikainen työsuhde muiden joukossa	1	2	3	4	EOS
n) Työ on niin stressaavaa, että odotan jo työsuhteen loppumista	1	2	3	4	EOS

Vapaa kommentti vuorotteluvapaasta: \_\_\_\_\_