

SAVONIA-AMMATTIKORKEAKOULU

Matkailu- ja ravitsemisala

**NÄKÖKULMIA OSA-AIKATYÖSTÄ
KOKOAIKATYÖTÄ TEKEVIEN KERTOMANA
FAZER AMICAN RAVINTOLOISSA ITÄ-SUOMESSA**

Anne Tolvanen

Restonomin (ylempi AMK) opinnäytetyö

Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma

Lokakuu 2010

SAVONIA-AMMATTIKORKEAKOULU**MATKAILU- JA RAVITSEMISALA**

Koulutusohjelma, suuntautumisvaihtoehto (jos on)

Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma

Tekijä(t)

Anne Tolvanen

Työn nimi

Näkökulmia osa-aikatyöstä kokoaikatyötä tekevien kertomana Fazer Amican ravintoloissa Itä-Suomessa

Työn laji

Päiväys

Sivumäärä

Opinnäytetyö

11.10.2010

107 + 1

Työn ohjaaja(t)

Toimeksiantaja

Lehtori, Kauppatieteiden lisensiaatti Kristina Laitinen

Fazer Amica Oy

Tiivistelmä

Tyypillisiä osa-aikaisten työsuhteiden toimialoja Suomessa ovat kaupan sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnan alat. Osa-aikatyön tekeminen on tutkimusten mukaan lisääntynyt hotelli- ja ravintolalalla. Tämän tutkimuksen tehtävänä oli selvittää, miten kokoaikatyöntekijät kokevat osa-aikatyön tekemisen työyhteisössä, mitä osa-aikatyön tekeminen merkitsee heille, sekä mitä vaikutusta osa-aikatyöllä on heidän työhyvinvointiinsa.

Tutkimukseen osallistui yhdeksän henkilöä neljästä eri Fazer Amican ravintolasta Itä-Suomessa. Heistä viisi oli ravintolatyöntekijöitä ja neljä toimi ravintolapäällikkönä. Kaksi tutkimushenkilöä edusti henkilöstöravintolaa, kaksi palveluravintolaa sekä viisi opetus- ja hoivaravintolaa. Tutkimusaineisto hankittiin tammikuussa 2010 teemahaastattelun avulla. Laadullisena tutkimusaineistona käytettiin kokoaikatyötä tekevien työntekijöiden ja esimiesten kertomuksia osa-aikatyöstä, sen tekemisestä ja siihen liittyvistä käytännöistä. Tutkimusaineisto luokiteltiin teemojen mukaan ja aineiston analysointi tehtiin induktiivista päättelyä käyttäen. Aineiston kuvaamisessa käytettiin haastattelujen antamia suoria lainauksia.

Tutkimuksen mukaan osa-aikatyön tekeminen työyhteisössä vaikuttaa myönteisellä tavalla kokoaikatyötä tekevien työhyvinvointiin. Kokoaikatyöntekijät saavat tehdä mielekkäitä työtehtäviä, koska osa-aikatyöntekijät tekevät rutiininomaiset työtehtävät. Osa-aikatyö ajoittuu päivän kiireisimpään aikaan, joten se helpottaa kokoaikatyöntekijöiden työkiirettä ja -painetta. Osa-aikatyö on joustava työntekomuoto, joka mahdollistaa osa-aikatyövoiman käytön esim. iltatilauksissa. Osa-aikatyöhön liittyvä lyhyt työaika auttaa osa-aikatyöntekijöitä jaksamaan ja tekemään työnsä tehokkaasti. Osa-aikatyö on myös kustannustehokasta, mikä lisää varmuutta työpaikan säilymisestä ja työn jatkumisesta. Tutkimuksen mukaan rasittavina tekijöinä koettiin osa-aikatyön lyhyt työaika, osa-aikatyöntekijöiden motivaation ja sitoutumisen puute, osa-aikatyöntekijöiltä mahdollisesti kesken jääneet työt sekä kokoaikatyöntekijöille jäävä työyhteisön ja sen toimintojen kehittämisvastuu. Työnantajan valinta tarjota osa-aikatyötä nähtiin työyhteisön kannalta huonona vaihtoehtona, koska se aiheuttaa motivaatio-ongelmia, asenneongelmia ja sitoutumattomuutta. Tärkeänä työyhteisön kannalta nähtiin se, että osa-aikatyöntekijä on ns. vakituinen osa-aikainen työntekijä, joka tunnetaan ja johon voi luottaa.

Asiasanat

Osa-aikatyö, kokoaikatyö, työhyvinvointi

Huomioitavaa

Fazer Amica Oy on 1.1.2010 alkaen Fazer Food Services.

SAVONIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
TOURISM AND HOSPITALITY
Degree Programme, option

Author(s)

Anne Tolvanen

Title of study

Perspectives of part-time work by whole-time workers of Fazer Amica restaurants in Eastern Finland

Type of project

Date

Pages

Thesis

11.10.2010

107 + 1

Supervisor(s) of study

Executive organisation

Senior Lecturer, Lic. Sc. (Econ. & Bus. Adm.) Kristina Laitinen

Fazer Amica Oy

Abstract

Typical fields of part-time employment are commerce, tourism and catering. Studies show that working part-time has increased in the hotel and restaurant field. The purpose of this study was to investigate how full-time workers experience part-time work, what doing part-time work means to them and how part-time work affects their well-being.

The study involved nine workers from four different Fazer Amica restaurants in Eastern Finland. Five of them were workers and four of them were managers. Two of them were from a staff restaurant, two were from an amenity restaurant and five were from restaurants in educational establishments and care restaurants. The research data was acquired by using theme interview method in January 2010. The qualitative material consisted of reports on part-time work and practices connected with it given by full-time workers and supervisors. The research material was classified according to themes and analyzed by using inductive reasoning. The description of the material was made by using direct quotations from the interviews.

The results showed that doing part-time work in a work place has a positive influence on full-time workers' welfare at work. Full-time workers get meaningful tasks since part-time workers do the routine tasks. Part-time work is done at the busiest time of the day, so it reduces full-time workers' stress and pressures at work. Part-time work is a flexible form of work, which makes it possible to use part-time employees e.g. in evening functions. The short working hours in part-time work make it possible for the part-time workers to perform their duties efficiently. Part-time work is cost-effective, which adds to the security of keeping the job as well as the continuity of the work. According to the research results the worst stress factors of part-time work were short working hours, part-time workers' lack of motivation and commitment, unfinished tasks by part-time workers and the responsibility of developing the work community and its functions left to full-time workers. It is a bad choice for work community if doing part-time work is the choice of employer, because it brings about problems in motivation and attitudes as well as lack of commitment. It was considered significant for the work community that the part-time worker is a so-called permanent part-time employee who is known and trusted by the full-time employees.

Keywords

part-time work, whole-time work, wellbeing at work

Note

Fazer Amica Oy is from 1.1.2010 Fazer Food Services.

SISÄLLYS

1	TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	6
1.1	Työelämässä tapahtuneet muutokset	6
1.2	Osa-aikatyön kehitys	8
1.3	Osa-aikatyö hotelli- ja ravintola-alalla	10
1.4	Fazer Amica Oy	13
1.4.1	Fazer Amica organisaationa	13
1.4.2	Osa-aikatyö Fazer Amicalla	14
1.5	Tutkimuksen toteutus	15
1.5.1	Tutkimuksen tarkoitus ja ajankohtaisuus	15
1.5.2	Kvalitatiivinen lähestymistapa	17
1.5.3	Aineiston hankinta ja käsittelytapa	18
1.5.4	Tutkimusaineisto ja aineiston riittävyys	20
1.5.5	Tutkijan rooli ja objektiivisuus	21
1.5.6	Tutkimuksen laatu ja luotettavuus	22
2	JOUSTAVAT TYÖNTEKOMUODOT	24
2.1	Työvoiman tarve ja suunnittelu	24
2.2	Erilaiset työsuhteet	25
2.3	Kokoaikainen, toistaiseksi voimassaoleva työsuhde	27
2.4	Osa-aikainen työsuhde	27
3	TYÖHYVINVOINNIN MONIULOTTEISUUS	30
3.1	Työn merkitys ihmiselle	30
3.2	Työhyvinvointi	31
3.3	Yksilön työhyvinvointi	32
3.4	Työyhteisön hyvinvointi	33
3.5	Työilmapiiri	36
3.6	Hyvinvoiva työpaikka ja sen merkitys yritykselle	37
4	JOHTAMINEN	40
4.1	Oikeudenmukainen johtaminen ja esimiehen vaikutus	40
4.2	Työn organisointi	41
5	NÄKÖKULMIA OSA-AIKATYÖSTÄ FAZER AMICALLA	45
5.1	Tutkimusongelmat	45
5.2	Tutkimuksen kohdeorganisaatiot ja haastatteluun osallistuneet henkilöt	45

5.3 Analysointi.....	48
5.4 Kokoaikatyötä tekevien kokemuksia osa-aikatyöjärjestelyistä	49
5.5 Kokoaikatyötä tekevien kokemuksia työyhteisön toimivuudesta	58
5.6 Kokoaikatyötä tekevien kokemuksia kokoaikaisten ja osa-aikaisten johtamisesta työyhteisössä	64
5.7 Johtaminen ja osa-aikatyön organisointi	69
5.8 Osa-aikatyön vaikutus kokoaikatyötä tekevien työhyvinvointiin	72
5.9 Kokoaikatyötä tekevien kokemuksia osa-aikatyön hyvistä käytännöistä, osa- aikatyön kehittämisestä ja tulevaisuudesta	81
6 YHTEENVETO TUTKIMUSTULOKSISTA	87
7 TUTKIMUKSEN JA TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELUA	93
LÄHTEET.....	101
LIITTEET.....	108

1.1 Työelämässä tapahtuneet muutokset

Maailmassa viimeisten vuosikymmenten aikana tapahtuneet nopeat ja kiihtyvät muutokset ovat olleet teknologisia, taloudellisia, poliittisia, sosiaalisia ja kulttuurisia (Sydänmaalakka 2009, 25). Muutokset edellyttävät organisaatioilta, työyhteisöiltä ja yksilöiltä jatkuvaa sopeutumista ja uudistumista (Rauramo 2008, 86). Työn yksittäisiä muutostrendejä on helppo luetella: palvelutyövaltaistuminen, tietotyövaltaistuminen, verkottuminen, joustavuus, epätyypilliset työnteon muodot, kansainvälistyminen ja globalisaatio, mutta kokoaikaisen hahmottaminen ei ole helppoa. Nykyisyyttä ei edes osata nimetä millään ylivoimaisella tavalla, vaan puhutaan esimerkiksi ”uudesta työstä”. (Julkunen 2008, 12.) Uusi työ näyttää tietoisuutena, yksilöllisenä, joustavana ja paikaltaan sekä sisällöltään liikkuvana työnä. (Emt. 18.)

Yleiset maailman- ja maanlaajuiset taloudellisten suhdanteiden heilahtelut vaikuttavat voimakkaasti työelämään ja yksittäisiin työpaikkoihin. Heilahtelu näkyy korkeasuhdanteiden aikana työpaikoilla kehittämismuutoksina ja laskusuhdanteiden aikana organisaation saneerauksiin liittyvinä kriiseinä. (Lindström 2002, 15.) Erityisesti kansainvälistyminen ja 1990-luvun alun lama ovat johtaneet kovenevaan kilpailuun yritystoiminnassa. Nämä muutokset ovat pakottaneet kohottamaan pääoman ja työn tuotavuutta. Yritykset eivät sido enää pääomaa varastoihin valmistamalla tuotteita ennakoon, vaan ne joutuvat vastaamaan kysynnän muutoksiin yhä nopeammin. Muutokset tuovat mukanaan kilpailua. Kilpailu edellyttää toiminnan ja työn joustavuutta. Joustavuutta voidaan lisätä järjestämällä työaikoja uudelleen, käyttämällä määräaikaista ja osa-aikaista työsuhteita, vuokratyöntekijöitä, suorituspalkkausta, bonuksia ja optiojärjestelmiä. Yritykset pyrkivät myös työllistämään henkilöstöä siten, että se on työssä vain työn vaatiman ajan. (Saarinen 2005, 13; Lindström 2002, 16.)

Työelämässä tapahtuneet muutokset ja kasvaneet vaatimukset ovat uhka työntekijöiden terveydelle, turvallisuudelle ja hyvinvoinnille (Rauramo 2008, 16). Ihminen kokee turvattomuutta, kun muutoksia tapahtuu liikaa, monella tasolla ja liian nopeasti (Emt. 87). Otalan & Ahosen (2005, 34) mukaan työsuhteiden määräaikaisuus, epävarmuus työn jatkumisesta, kiristynyt työtahti sekä työn nopea muuttuminen rasittavat ja jopa

uuvuttavat ihmisiä. Työ on muuttunut yhä enemmän pätkätyöksi, projekteiksi tai ”keikkatyöksi”. Tämä on lisännyt työn liikkuvuutta, mikä merkitsee jatkuvaa työyhteisön vaihtumista ja asettaa uusia haasteita työhyvinvoinnille. (Emt 23.) Lisäksi töiden ulkoistaminen on lisääntynyt, työpaikkoja on siirtynyt halvemmän työvoiman maihin, vuokratyö on yleistynyt ja massiivisia irtisanomisia on tehty. Myös masennus, stressioireet, työuupumus, työkyvyttömyys sekä sairauspoissaolot ovat lisääntyneet. (Rauramo 2008, 16.) Määräaikainen työsuhde tai osa-aikatyö voi sopia työntekijän elämäntilanteeseen, mutta monelle niistä aiheutuu turvattomuutta, mikä heikentää hyvinvointia (Emt. 85).

Tutkimusten mukaan työelämää ja työn organisointitapoja koskevat muutokset ovat lisänneet työyhteisöjen ihmissuhdeongelmia. Ihmisten odotukset ja tavoitteet työyhteisön toimivuuden suhteen ovat kasvaneet. Tehtävistä suoriutuminen edellyttää yhdessä tekemistä. Siksi häiriöt yhteistoiminnassa heijastuvat herkästi hyvinvointiin ja työn tuloksiin. Työsuhteiden ominaisuuksissa on tapahtunut myös muutoksia, jotka vaikuttavat työyhteisöjen koostumukseen ja epäsuorasti ihmissuhteisiin. Koska määrä- ja osa-aikaisten, pätkätyöläisten ja vuokratyövoiman osuus on lisääntynyt, on työyhteisöihin muodostunut yhä pienempi pysyvä työyhteisön ydinjoukko. Muu osa työyhteisön jäsenistä on lyhytaikaisia tai tilapäisiä ”kulkijoita”. Tämän lisäksi työpaikoilla on vakinaisia työvoimatarpeen tai -vajauksen mukaan työpisteestä toiseen kiertäviä työntekijöitä. Näiden organisaation joustoa lisäävien kiertävien työntekijöiden työtehtävät muodostuvat usein laaja-alaista osaamista vaativiksi. Siirtyminen työyhteisöstä toiseen edellyttää työyhteisöjen erilaisten pelisääntöjen omaksumista. Osaamiskysymyksistä voikin helposti muodostua ihmissuhdekysymyksiä. Työsuhteen laatua olennaisempi asia on väliaikaisten työntekijöiden integroituminen työyhteisöön. Miksi he työyhteisössä ovat, mihin heitä siellä käytetään ja miten he itse asennoituvat työsuhteeseen. (Lahtinen ym. 2002, 94 - 96.)

Työolobarometrissa (Ylöstalo & Jukka 2009, 41) ilmenee, että uusien osa-aikaisten työntekijöiden määrä ja heidän siirtojensa osuus saman työpaikan sisällä ovat aikaisempaa suurempia. Vakinaisten ja määräaikaisten uusien työntekijöiden osuudet ovat aikaisempaa pienempiä. Vaikka vuonna 2008 henkilöstön lisäykset ovat edellisiä vuosia harvemmin tarkoittaneet uusien vakinaisten työntekijöiden palkkaamista, 35 % uusista työntekijöistä on otettu vakinaiseen, toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen.

Työaikoihin perustuva työvoiman vähentäminen on yleistynyt vuonna 2008. Lyhennetylle työviikolle tai osa-aikaiseksi siirrettyjen työntekijöiden osuus vuonna 2008 oli 11 %. Vaikka osuus ei ole kovin suuri, tällaisten työn vähentämistapojen käyttö on selvästi lisääntynyt. (Emt. 45.)

Työn jatkuvuuden epävarmuutta ei pystytä välttämään, koska voimistuva globalisaatio tekee yhä vaikeammaksi muuttaa paikallisesti niitä organisaatiotekijöitä, jotka luovat työn epävarmuutta tai työttömyyttä. Työn epävarmuus on tullut jäädäkseen ja sillä on kielteisiä vaikutuksia työntekijöiden hyvinvoinnille ja työasenteille. Yksilöitä ja organisaatioita tulisikin voida auttaa elämään epävarmuudessa ja käsittelemään sitä. (Mauho & Kinnunen 2005, 195.)

1.2 Osa-aikatyön kehitys

Osa-aikatyön kasvu on alkanut 1960 -luvulla monista eri syistä. Monissa maissa - Suomea lukuun ottamatta - kasvu on liittynyt naisten työelämään siirtymiseen. (Lehto 1991, 39.) Suomessakin suurin osa osa-aikatyötä tekevistä, pätkätyöläisistä tai vuokratyötä tekevistä on naisia. (Melin 2009, 63 - 64).

Tilastojen mukaan Suomessa kaikista työllisistä työntekijöistä osa-aikaisten työsuhteiden määrä on noussut 1970 -luvulta vuoteen 2000 noin 8%:sta 12%:iin. Osa-aikatyön kasvu johtuu pääasiassa osa-aikaeläkkeen määrän lisääntymisestä. Syyt osa-aikatyön tekemiseen ovat nuorilla opiskelu, vanhimmilla työntekijöillä osa-aikaeläke ja muilla kokoaikatyön puuttuminen. (Saarinen 2005, 19.)

Työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2001 osa-aikatyötä tekivät yleisimmin alle 30 -vuotiaat lapsettomat. 50 -vuoden iässä osa-aikatyö yleistyy niillä, joilla ei ole alle 18-vuotiaita lapsia. Yleisimmät syyt osa-aikatyön tekemiseen alle 30 -vuotiailla olivat opiskelu ja se, että kokoaikatyötä ei ole tarjolla. 30 - 49 -vuotiaiden naisten kohdalla osa-aikatyön yleisyys johtuu osittain siitä, että he lyhentävät työaikaansa lasten hoidon vuoksi. Lähes puolella heistäkin syy on se, ettei kokoaikatyötä ole tarjolla. Selvästi yleisin syy 30 - 49 -vuotiailla miehillä on kokoaikatyön puuttuminen. Yli 49 -vuotiailla osa-aikaeläke on yleisin syy osa-aikatyöhön sekä miehillä että naisilla. Yli

49 -vuotiaista naisista noin 18 % ilmoittaa, ettei halua kokopäivätyötä. (Hulkko 2003, 36 – 38.)

Miettisen & Mannisen (2006, 108-109) tutkimuksessa kaikki osa-aikatyötä tekevät olivat naisia. Tutkimuksesta käy ilmi, että osa-aikatyö tai työajan lyhentäminen on vaihtoehto keski- ja hyvätuloisille perheille, jossa puolisoilla on vakituinen työ ja säännölliset ansiot. Pienituloisille mahdollisuus osa-aikatyöhön on vähäisempi, koska perheeseen tarvitaan molempien puolisoitten täysimääräiset tulot. Tutkimuksesta selviää, että määrä- ja osa-aikaisen työn yleistymisen on koskenut selvästi enemmän naisia kuin miehiä.

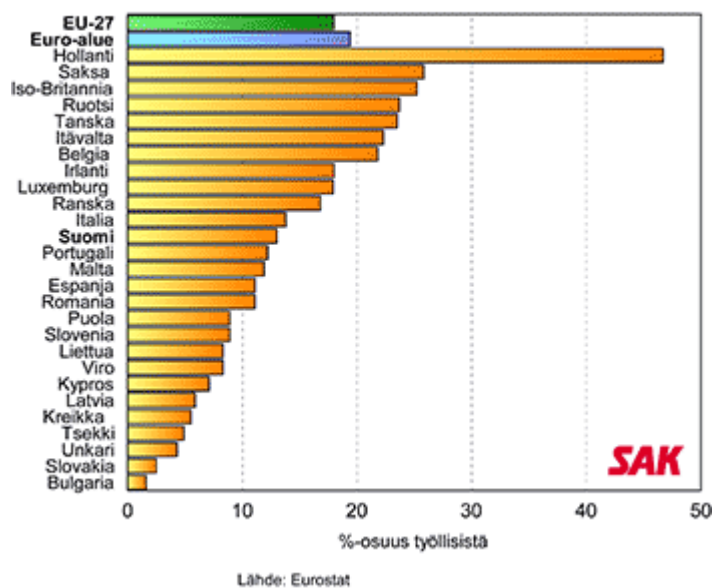
Heinäkuussa 2010 osa-aikatyöllisten osuus työllisistä Suomessa oli 12,7 % (taulukko 1). Naiset tekevät osa-aikatyötä edelleen enemmän kuin miehet. Tarkasteltaessa osa-aikatyön kasvua heinäkuusta 2009 heinäkuulle 2010 on osa-aikatyö lisääntynyt miehillä kuitenkin naisia enemmän.

Taulukko 1. Osa-aikatyöllisten osuus työllisistä sukupuolen mukaan. (Sinivuori & Rajaniemi 2010, heinäkuu.)

	Vuosi/kuukausi 2010/07 Prosenttia(%)	Vuosi/kuukausi 2009/07 Prosenttia(%)	Muutos 2010/07-2009/07
Sukupuoli			
Sukupuolet yhteensä	12,7	12,0	0,7
Miehet	8,7	7,6	1,1
Naiset	17,1	16,8	0,3

Eurostat tilaston mukaan (kuvio 1) osa-aikatyön määrä on Suomessa hiukan alempi kuin EU-maissa keskimäärin. Euroopan Unionin jäsenvaltioissa eniten osa-aikatyötä tehdään Hollannissa, jossa sitä tekevien osuus on lähes puolet kaikista työllisistä. Noin 25 % työllisistä tekee osa-aikatyötä Saksassa ja Iso-Britanniassa. Ruotsi ja Tanska yltyvät lähes samalle tasolle. Tilastokeskuksen mukaan Suomen työssäkäyvistä osa-aikaisissa työsuhteissa työskenteli vuoden 2008 I neljänneksellä 13,6 %. (SAK 2009.)

Osa-aikatyötä tekevät EU-maissa 2007/III nelj. Yli 15-vuotiaat

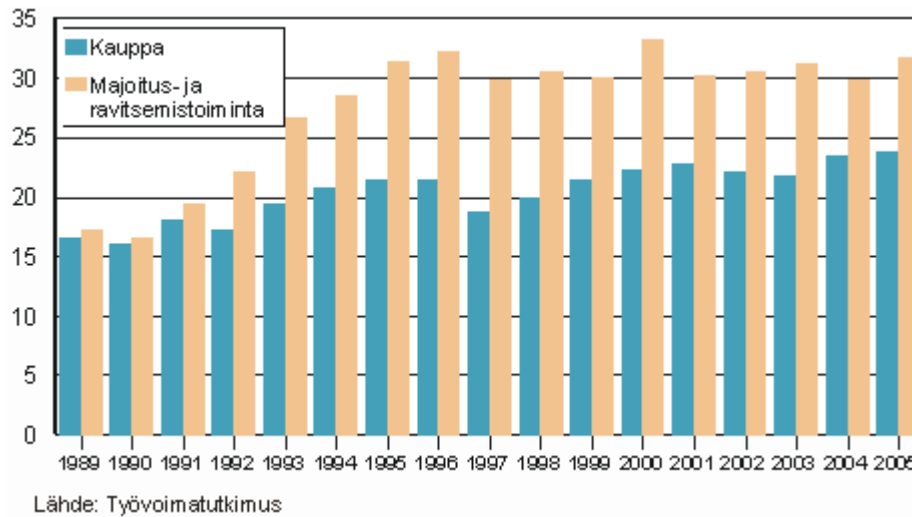


Kuvio 1. Osa-aikatyön tekeminen Euroopassa vuonna 2007. (SAK 2009.)

1.3 Osa-aikatyö hotelli- ja ravintola-alalla

Osa-aikatyötä tehdään naisvaltaisilla aloilla. Tyypillistä se on majoitus- ja ravitsemisalalla, vähittäiskaupassa sekä terveys- ja sosiaalipalveluissa. (Tuorinsuo-Byman 2004, 28.) Osa-aikatyö on lisääntynyt kaupan alalla, tietoliikenteessä, terveys- ja sosiaalipalveluissa, maataloudessa sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnan alalla. Yleisesti ottaen osa-aikatyö on lisääntynyt 1990-luvulla maltillisesti. Majoitus- ja ravitsemistoiminnan alalla se on kuitenkin ollut voimakasta. Osa-aikatyö on koko 1990 – luvun ollut yleisempää naisilla kuin miehillä. Se on erityisen tyypillistä yksityisen sektorin työpaikoissa. (Hulkko & Luomala 2003, 10 - 12.)

Yksityisellä sektorilla kaupan sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnan aloilla osa-aikatyön kasvu on ollut voimakkainta tarkasteltaessa vuosia 1989 - 2005 (kuvio 2). Muilla toimialoilla osa-aikaisten osuus on 15 vuoden aikana pysynyt melko vakiona tai jopa laskenut. Yleisintä osa-aikatyö on vähittäiskaupan alalla, missä sen osuus oli 38 % palkansaajista vuonna 2005. Ravintola-alalla osa-aikatyön osuus on 33 % ja hotellialalla 25 % palkansaajista. Vähittäiskauppa sekä hotelli- ja ravintola-ala ovat aloja, joissa työvoimakustannukset ovat merkittävä osa kaikista menoista. Kilpailun kiristyessä työvoiman käyttöä on alettu kohdentaa aikaisempaa tarkemmin.



Kuvio 2. Osa-aikaisten osuus palkansaajista kaupan sekä majoitus- ja ravitsemistoinnin aloilla 1989 - 2005 (%). (Hulkko & Pärnänen 2006.)

Työterveyslaitoksen asiantuntijoiden laatimasta katsauksesta ilmenee, että vuonna 2006 Suomessa oli noin 1 500 majoitus- ja 8 600 ravintolayrityksessä noin 77 000 työntekijää. Heistä $\frac{3}{4}$ osaa on naisia ja 55 % alle 35-vuotiaita. Ala on työvoimavaltainen, osa-aikatyövoiman (44 %) ja vuokratyövoiman (5 %) käyttö ovat merkittäviä. Työ on kiireistä ja henkisesti kuormittavaa. Epäsäännölliset työajat, lisääntyvä yö- ja viikonlopputyö sekä osa-aikatyö lisäävät henkistä kuormittuneisuutta. Määräaikaisten työntekijöiden sitoutuminen työpaikkaan ja sen kehittämiseen on löysempää kuin vakituisessa työsuhteessa. (Ylä-Outinen 2007, 358 - 361.)

Kauhasen (2003, 21 - 22) tekemässä tutkimuksessa tarkastellaan osa-aikatyön tekemistä ja teettämistä palvelualoilla Suomessa työntekijöiden ja työnantajien näkökulmasta. Tutkimus perustuu aloilla tehtyyn työntekijä- ja työnantajakyselyyn. Tutkimuksessa ovat mukana palvelualoista vähittäiskauppa, hotelli- ja ravintola-ala, kiinteistöpalvelualat ja vartiointiala, joissa osa-aikatyön tekeminen on kaikkein yleisintä.

Myös tämän tutkimuksen mukaan osa-aikatyön tekeminen on lisääntynyt eniten Suomessa hotelli- ja ravintola-alalla sekä vähittäiskaupassa. Osa-aikaisten osuus hotelli- ja ravintola-alan palkansaajista on noussut vuosien 1989 – 2001 aikana vajaasta 20 prosentista vajaaseen 35 prosenttiin. (Emt. 17.) Tutkimuksesta käy ilmi, että hotelli- ja ravintola-alan työntekijöistä 34,4 % on osa-aikaisia. Suurin osa heistä on naisia. Pääsääntöisesti he ovat 20 - 29 -vuotiaita. Osa-aikaisista työntekijöistä 40 %:lla on ammatillinen tutkinto, 11,8 %:lla opistotason tutkinto, 14,5 %:lla yliopisto- tai korkeakoulu-

tutkinto, 21,8 % on vailla ammatillista koulutusta ja 11,8 % on käynyt jonkin ammatillisen kurssin. (Emt. 26.) Osa-aikatyötä tekevät eniten tarjoilijat, kokit sekä kahvila- ja baarityöntekijät. Kokoaikatyössä ovat hovimestarit, keittäjät, kylmäköt ja kerroshoitajat. (Emt. 25 - 28.) Osa-aikaiset työntekijät tekevät enemmän määräaikaista työsuhdetta kuin kokoaikaiset työntekijät. Enemmistö osa-aikaisista työntekijöistä on kuitenkin vakituudessa työsuhteessa. Tutkimukseen osallistuneista palvelualoista eniten samanaikaista osa-aikaista ja määräaikaista työtä tehtiin hotelli- ja ravintola-alalla, jossa osa-aikaisista yli 40 prosenttia työskenteli määrä-aikaisessa työsuhteessa. (Emt. 29 - 30.)

Kauhasen tutkimuksesta käy ilmi, että naisilla ja nuorilla on yli kaksi kertaa suurempi todennäköisyys työskennellä osa-aikaisena kuin kokoaikaisena miehiin verrattuna. ”Alle 20 -vuotiailla on 3,8 kertaa suurempi todennäköisyys olla osa-aikaisessa työsuhteessa kuin kokoaikaisessa työsuhteessa verrattuna 40 - 54 -vuotiaisiin”. Yli 100 henkeä työllistävillä toimipaikoilla on osa-aikatyön todennäköisyys suurempi verrattuna pienempiin paikkoihin.” (Emt. 32.)

Työntekijöiden syyt osa-aikatyön tekemiseen ovat kokoaikatyön puuttuminen, opiskelu, osa-aikaeläke sekä se, ettei työntekijä halua kokoaikatyötä. Hotelli- ja ravintola-alalla yleisin syy on kokoaikatyön puute (noin 50 %) sekä miehillä että naisilla. Toiseksi yleisin syy on opiskelu. Miehistä noin 40 prosenttia ja naisista noin 22 prosenttia ilmoitti opiskelun tärkeimmäksi syyksi. Noin kolme prosenttia vastanneista ei halua kokoaikatyötä. (Emt 33 - 38.)

Tutkimuksen mukaan työnantajien tärkeimmät syyt osa-aikatyön käytölle hotelli- ja ravintola-alalla olivat työvoimatarpeen päivittäinen vaihtelu (54,3 %), kausittainen vaihtelu (39,1 %) sekä kannattavuus- ja kustannussyyt 45,7 %). Työtä teetettiin osa-aikatyönä hotelli- ja ravintola-alalla siksi, että tuottavuuden parantamista piti tärkeänä yli 80 % vastaajista ja kilpailukyvyn parantamista 70 % vastaajista. Yli 70 % vastaajista piti tärkeänä palveluiden parantamista osa-aikatyön avulla esimerkiksi ruuhka-aikoina. (Kauhanen 2003, 88 - 95.)

Tutkimuksessa tehtyjen työnantajahaastattelujen perusteella koko- ja osa-aikaiset työntekijät tekevät pääsääntöisesti samanlaisia työtehtäviä, mutta osa-aikaisuus rajoittaa heidän käyttämistään joissakin työtehtävissä. Osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden ammattitaidon arvioitiin vastaavan toimipaikan tarpeita. Osa-aikaisten työntekijöiden

vaihtuvuus on suurempi kuin kokoaikaisten työntekijöiden. Motivaatiossa ei nähty suuria eroja, mutta osa-aikaisten työntekijöiden sitoutuneisuus arvioitiin huonommaksi kuin kokoaikaisten työntekijöiden. (Emt. 110 - 111.)

Palvelualoilla tehdään kokoaikaista säännöllistä päivätyötä, mutta osa kokoaikaisten työajasta sijoittuu viikonloppuihin ja iltoihin. Kuitenkin kokoaikaisista työntekijöistä tekee säännöllistä päivätyötä selvästi suurempi osuus kuin osa-aikaisista työntekijöistä. Osa-aikaiset tekevät enemmän säännöllistä ilta- ja viikonlopputyötä. (Emt. 45.)

1.4 Fazer Amica Oy

1.4.1 Fazer Amica organisaationa

Fazer Amica on osa Fazer-konsernia, jonka rakenne ilmenee kuvioista 3. Konsernin liikevaihto oli yli 1,5 miljardia euroa vuonna 2008. Henkilöstöä konsernissa oli kaikkiaan 17 000. Fazer Amicalla on Suomessa, Ruotsissa, Tanskassa, Norjassa, Virossa, Latviassa ja Venäjällä lähes 1400 ravintolaa. Suomessa Fazer Amicalla on 800 ravintolaa ja 4100 työntekijää. Vuonna 2008 liikevaihto Suomessa oli 303 miljoonaa euroa. (Fazer Amica Suomi.)



Kuvio 3. Fazer-konserni

Fazer Amica on Pohjoismaiden ja Baltian johtava henkilöstö- ja opiskelijaruokailun osaja. Sen perustehtävä on tarjota hyvää ruokaa ja asiakaskohtaisia palveluratkaisuja. Suomessa suurin osa yrityksen ravintoloista on henkilöstöravintoloita. Henkilöstö- ja opiskelijaruokailun lisäksi Fazer Amica järjestää ruokapalveluja kongressi-, kokous- ja tilausravintoloissa, kurssikeskuksissa, tavarataloravintoloissa ja -kahviloissa, suur- tapahtumien ravintolapalveluissa sekä erilaisissa juhlissa. Toiminta on laajentunut

myös päiväkoteihin, sairaaloihin ja palvelutaloihin. Näiden lisäksi Fazer Amica vastaa asiakasyrityksiensä edustustarjoiluista. (Fazer Amica Suomi.)

Fazer Amican arvot ovat asiakaslähtöisyys, laadukkuus ja yhteistyö. Osaava, työssä viihtyvä, työhön sitoutunut ja joustavasti yhdessä työskentelevä henkilöstö on menestyksen lähtökohta. Yritys tarjoaa monipuolisia ravintola-alan työtehtäviä vasta-alkajista konkareihin. Asiakasyritysten erilaisista tarpeista johtuen Fazer Amica tarjoaa koko- ja osa-aikatyötä, päivä- ja iltatyötä, sekä viikonloppupainotteisia työtehtäviä. (Fazer Amica Suomi.)

Tämän työn tekemisen aikana Fazer-konsernissa on tehty iso organisaatiomuutos. Fazer-konsernissa on 1.1.2010 alkaen vain kaksi liiketoiminta-aluetta. Fazer Leipomot ja Makeiset sekä Fazer Food Services, joka oli aikaisemmin Fazer Amica. (Ailus 2010.) Tämän työn kirjoittaminen on aloitettu vuonna 2009, joten työssä käytetään organisaatiosta nimeä Fazer Amica.

1.4.2 Osa-aikatyö Fazer Amicalla

Fazer Amican työntekijöistä Suomessa vakinaisessa osa-aikaisessa työsuhteessa on noin 10 % koko henkilöstöstä. Tämä tarkoittaa reilua neljää sataa työntekijää. Organisaatiossa ei ole tehty tilastointia siitä, kuinka paljon osa-aikaisia on eri ammattiryhmissä tai ravintoloittain. Tutkittua tietoa ei ole myöskään siitä, kuinka moni tekee osa-aikatyötä omasta tahdosta ja kuinka monelle työnantaja on tarjonnut osa-aikatyötä.

Osa-aikatyön lisäksi Fazer Amicalla käy vuodessa noin 800 ekstratyöntekijää tekevässä tuntityössä erilaisissa edustusravintoloissa kuten messukeskuksessa, missä työtä syntyy suurten yleisötilaisuuksien ympärille. (Ailus 2009.)

Fazer Food Servicesillä on Suomessa 4100 työntekijää. Työsuhteista 95 % on vakituisia ja 87 % on kokopäiväisiä. (Fazer Food Services 2010.)

1.5 Tutkimuksen toteutus

1.5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja ajankohtaisuus

Tämän työn taustalla on henkilökohtainen kiinnostuminen siitä, miten kokoaikatyöntekijät kokevat lisääntyvän osa-aikatyön tekemisen omassa työyhteisössään. Mitä merkitystä osa-aikatyön tekemisellä on työyhteisön kokoaikatyötä tekeville henkilöille? Olen ollut erityisen kiinnostunut siitä, miten osa-aikatyön tekeminen vaikuttaa kokoaikatyötä tekevien työhyvinvointiin. Koska en löytänyt osa-aikatyötä koskevaa tutkimustietoa, joka olisi tehty tästä näkökulmasta, päätin tehdä aiheesta opinnäytetyön.

Tutkimusaihe on ajankohtainen hotelli- ja ravintola-alalla, koska osa-aikatyö on lisääntynyt palvelualoilla ja erityisesti hotelli- ja ravintola-alalla. Lisääntyykö osa-aikatyö edelleen sen takia, että ihmisten tulee pysyä pitempään tyouralla ja osa-aikatyön avulla ihmiset voivat tehdä työtä korkeampaan ikään saakka? Jos osa-aikatyöntekijöiden määrä lisääntyy ja kokoaikatyöntekijöiden määrä vähenee työyhteisöissä, se muuttaa työyhteisön rakennetta. Mitä tämä merkitsee kokoaikatyötä tekeville henkilöille, joita pidetään organisaation ydinjoukkona?

Aiheen ajankohtaisuutta tukee PAM:n ja EK:n neljän palvelualan liiton ja Työterveyslaitoksen yhteistyönä parhaillaan käynnissä oleva tutkimus. Tutkimuksen nimi on Palvelualojen henkilöstön työolot ja hyvinvointi - haasteena jatkuva muutos. Tutkimuksessa selvitetään, miten työntekijät kokevat muutospaineet, työympäristön, työaika- ja suhdejoukot, työn sisällön, työpaikan ilmapiirin, väkivaltatilanteet ja kehittämistarpeet sekä näiden yhteydet hyvinvointiin. Tutkimuksessa ovat mukana hotelli- ja ravintola-ala, kiinteistöpalvelut sekä yksityinen turvallisuus. (Määränen, H. 2009.)

Tämä tutkimus toteutetaan Fazer Amican neljässä ravintolassa Itä-Suomessa. Fazer Amica tarjoaa Suomessa monipuolisia ravintola-alan työtehtäviä ja on merkittävä työnantaja. Tutkimus sopii toteutettavaksi tässä organisaatiossa, koska ravintoloissa tehdään sekä koko- että osa-aikatyötä. Työyhteisöjä on paljon, joten syntyviä tutkimustuloksia voidaan hyödyntää koko organisaatiossa. Tutkimuksen ensisijaisena tarkoituksena ja kiinnostuksen kohteena ovat kokoaikatyötä tekevän henkilöstön kokemukset osa-aikatyöstä ja sen tekemisestä omassa työyhteisössä. Toisena tarkoituksena

on lisätä ymmärrystä siitä, miten osa-aikatyö vaikuttaa kokoaikatyöntekijöiden työhyvinvointiin.

Tutkimustehtävänä on tutkia haastattelemalla kokopäivätyötä tekevien henkilöiden kokemuksia osa-aikatyöstä omassa työyhteisössä. Tavoitteena on saada tutkimustietoa, joka perustuu kokoaikatyöntekijöiden omaan kertomukseen. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää kokopäivätyötä tekevien kertomuksista sitä, miten he kokevat osa-aikatyön tekemisen ja mitä yhteyttä kokemuksilla voi olla työhyvinvointiin. Haastattelun avulla voidaan jäsentää ja kuvata osa-aikatyöhön liittyviä ilmiöitä, jotka vaikuttavat työyhteisön toimivuuteen kuten vastuu, ihmissuhteet, työmäärä ja tiedon kulkeminen. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa, jota voidaan käyttää organisaation työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja/tai kehittämiseen.

Osa-aikatyö voi olla osa-aikatyötä tekevän henkilön henkilökohtainen valinta tai työnantajan valinta toteuttaa työtä. Tutkimuksen kohteena eivät ole osa-aikatyöntekijät, vaan kokoaikatyötä tekevän henkilöstön kokemukset osa-aikatyöstä, osa-aikatyön tekemisen vaikutus kokoaikatyöntekijöiden päivittäiseen työhön ja työhyvinvointiin. Hypoteesia tutkimukselle ei ole asetettu, koska tavoitteena ei ole ennalta asetetun hypoteesin todentaminen. Lisäksi teemahaastattelussa hypoteesin asema on ongelmallinen, koska tutkittava ilmiöryhmä on kompleksinen (Hirsjärvi & Hurme 2000, 66). Lähtökohta on sellaisen aineiston kerääminen, jonka pohjalta voidaan luotettavasti tehdä tutkittavaa ilmiötä koskevia päätelmiä. Oletuksena kuitenkin on, että henkilöstön kokemusten kartoittaminen antaa uuden näkökulman osa-aikatyöaikajärjestelyjen merkityksestä työyhteisön työhyvinvointiin.

Tutkimusongelmat voidaan täsmentää seuraavasti:

- Miten kokoaikatyöntekijät kokevat osa-aikatyön tekemisen työyhteisössä?
- Mitä osa-aikatyön tekeminen merkitsee kokoaikatyöntekijöille?
- Miten osa-aikatyö vaikuttaa kokoaikatyöntekijöiden työhyvinvointiin?
- Lisääkö osa-aikatyö kokoaikatyötä tekevien työhyvinvointia? Miten?
- Rasittaako osa-aikatyö kokoaikatyötä tekeviä? Miten?

1.5.2 Kvalitatiivinen lähestymistapa

Työyhteisön tilannetta voi kartoittaa monella tavalla. Menetelmiä on olemassa paljon, mutta valmiit menetelmät vaativat käyttökoulutuksen. (Elo 2002, 121.) Tutkimuskohteen ja ongelman luonne määräävät yleensä tiedonkeruun menetelmän. Nopeasti muuttuva työelämä puoltaa laadullista tutkimusta, koska se soveltuu uusien ilmiöiden tutkimiseen. Lisäksi työyhteisöä koskevan tiedon parhaita tulkitsijoita ovat sen jäsenet. Tulosten vertaaminen johonkin laajempaan ryhmään ei ole välttämätöntä, mutta se voi olla jostakin näkökulmasta katsottuna kiinnostavaa. (Elo 2002, 115 - 116.)

Tässä tutkimuksessa tutkitaan haastattelemalla vastaajille syntyneitä kokemuksia osatyöyhteisöstä. Onko haastateltavien tutkimukselle antama tieto objektiivista tai oikeaa? Se on kuitenkin sitä tietoa, jonka kautta he hahmottavat työnsä ja työhön liittyvät asiat. Tiedetään, että tulkintaan vaikuttavat monet yksilölliset tekijät, kuten persoonallisuuden piirteet, aikaisemmat kokemukset, arvot ja asema organisaatiossa. Kehittämisen perustana vastaajien omaan tulkintaan perustuva tieto on kuitenkin jopa arvokkaampaa kuin havainnoimalla tai muilla mittauksilla saatava tieto. (Mattila & Elo 2002, 125.)

Tämän tutkimuksen lähestymistapa on kvalitatiivinen. Tiedon hankintatapana se vastaa opinnäytetyölle asetetut vaatimukset. Tutkimustieto kerätään suoraan tutkimuskohteenä olevilta ihmisiltä, koska lähtökohta on todellisen elämän ja kokemusten kuvaaminen. Olen valinnut tutkimusmenetelmäksi haastattelun, koska voin sen avulla selvittää ihmisille kertyneitä kokemuksia ja mielipiteitä. Haastattelu antaa mahdollisuuden suunnata tiedonhankintaa haastattelutilanteessa ja selventää vastauksia. Tärkeä peruste haastattelun käytölle on myös uusien näkökulmien löytämisen tavoite. (Hirsjärvi ym. 2000, 192.)

Olen valinnut haastattelulajiksi teemahaastattelun. Haastattelua voidaan pitää puoli-strukturoiduna menetelmänä, koska aihepiiri on kaikille sama. Vastauksia ei kuitenkaan ole sidottu valmiisiin vastausvaihtoehtoihin, vaan haastateltavat vastaavat omin sanoin. Tämä on tärkeää, koska tutkimuksen tavoitteena on kuulla haastateltavien henkilökohtaisia kokemuksia, mielipiteitä, tulkintoja ja merkityksiä etukäteen valituista teemoista. Kysymyksillä ei ole tarkkaa muotoa ja niiden järjestys voi vaihdella haastateltavan kertomuksen mukaan. Teemojen avulla keskustelua voidaan ohjata

oikeaan suuntaan ja varmistaa tiedon saanti samoista aiheista. (Hirsjärvi ym. 2000, 195; Hirsjärvi & Hurme 2000, 47.)

Valitsin haastattelun toteuttamistavaksi yksilöhaastattelun. Parihaastattelua en halunnut siksi, että jokainen haastateltava saa kertoa oman näkemyksensä vapaasti. Ryhmähaastattelu olisi ollut tehokas tapa saada nopeasti kuva työyhteisön näkemyksistä. Sitä en kuitenkaan valinnut, koska koko henkilöstön tai kuudesta kahdeksaan henkilön (täsmäryhmähaastattelu) irrottaminen työstä yhtä aikaa on ravintolan toiminnan kannalta mahdotonta. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 61 - 63.)

Ennen aineiston hankintaa selvitin tutkittavaan ilmiöön liittyviä tärkeitä tekijöitä, kuten osa-aikatyön lisääntyminen, syitä osa-aikatyön tekemiseen, työhyvinvoinnin osatekijät, työilmapiiri ja johtaminen. Tämän sisällön avulla suunnittelin haastattelurungon (liite 1). Haastattelurungon laadin teemoittain niin, että tutkittavat henkilöt voivat kertoa teemojen mukaisesti omakohtaisia kokemuksiaan. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 65 – 66.) Haastatteluteemat pohjautuvat Otalan & Ahosen (2005) Hyvinvoiva työpaikka sekä Rauramon (2008) Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta -malleihin. Mukana ovat myös Fazer Amican arvot. (Katso s. 14.)

1.5.3 Aineiston hankinta ja käsittelytapa

Aineiston hankinta

Kartoitin etukäteen aluepäälliköiden avulla ne ravintolat, joissa suoritin haastattelut. Kohderavintolat valikoituivat sillä perusteella, että niissä työskentelee osa-aikaisia työntekijöitä. Näin tiesin etukäteen, että kaikille haastateltaville on syntynyt kokemusta osa-aikatyöstä. Haastateltaviksi halusin eri asemassa olevia toimijoita. Tutkimusaineiston hankinnan tein tammikuussa 2010 siten, että samassa työyhteisössä olevat vapaaehtoiset henkilöt haastattelin samana päivänä peräkkäin heidän työpaikallaan. Haastatteluajankohdat sovin ravintolapäälliköiden kanssa niin, että haastateltavat pääsevät osallistumaan haastatteluun työajalla. Tällä varmistin tutkimuksen kannalta sopivien haastateltavien osallistumisen tutkimukseen. Kaikki haastattelut tein päivällä tai iltpäivällä, jolloin haastattelu häiritse vähiten työyhteisön toimintaa. Aikaa haastatteluihin varasin yhden tunnin haastateltavaa kohti. Tarvittavan ajan selvitin ennen varsinaisia haastatteluja esihaastattelun avulla.

Haastattelutilanteet olivat lähinnä keskusteluja, joissa jokainen puheenvuoro oli myös aikaisemman puheenvuoron tulkintaa samalla, kun puheenvuorot vaikuttivat keskustelun kulkuun. Haastattelussa noudatin tulkintaa siten, että tiivistin haastateltavan kertomusta ja tarkistin olinko ymmärtänyt haastateltavan sanoman oikein. Haastattelun loppuksi pyysin myös haastateltavaa tiivistämään antamaansa tietoa. Haastateltavat pohdiskelivat, mitä erityisen hyvää osa-aikatyössä on, ja mitä kehitettävää osa-aikatyöstä heidän mielestään löytyy. He pohdiskelivat myös osa-aikatyön lisäämisen tarpeellisuutta oman kokemuksen ja näkemyksen pohjalta.

Haastattelutilanteessa sovin haastateltavien kanssa, että he saavat lukea oman haastattelunsa litteroinnin. Litteroinnin aloitin heti ensimmäisten haastattelujen jälkeen. Loput haastattelut ja litteroinnit tapahtuivat limittäin, kuitenkin kaikki tammikuun 2010 aikana. Litteroin haastattelut kokonaan sanasta sanaan murteella ja lähetin postitse asianomaisille luettavaksi. Liitin kirjeeseen mukaan haastattelun palautuskuoren postimerkillä varustettuna. Osan litteroidusta aineistosta vein asianomaisille käteen. Annoin heidän lukea aineiston ja keräsin ne sitten pois. Kaikille annoin mahdollisuuden täydentää tai tarkentaa kertomusta litteroitua tekstiä muuttamatta. Yksi haastateltava tarkensi sanomaansa pyynnöstäni. Kirjoitettuna arkkeja syntyi noin viisitoista haastattelua kohden fonttikoolla 10. Säilytin haastattelut sanelulaitteella tutkimuksen valmistamiseen saakka. Sen jälkeen tyhjensin sanelulaitteen.

Aineiston analyysi ja kuvaus

Litteroin haastatteluaineiston heti haastattelujen jälkeen. Aineiston analysoinnin aloitin litteroinnin jälkeen antamalla jokaiselle haastateltavalle koodin, mistä tunnistan, onko kysymyksessä työntekijä vai esimies. Sijoitin koodin jokaisen vastauksen alkuun voidakseni myöhemmin tunnistaa, kenen haastattelusta tekstinpätkä on. (Vilka 2005, 116 - 117.) Kaikki haastattelut säilytin kokonaisuina. Sen lisäksi luokittelin aineiston teemojen mukaan kokoamalla jokaisesta haastattelusta samaan teemaan liittyvät vastaukset, että aineistoa olisi helpompi hallita ja prosessoida. Teemoista nostin esille useimmin esiintyvät asiat.

Aineiston analyysi ja tulkinta tapahtui syntyneestä tekstistä induktiivista päättelyä käyttäen. Haastateltavien kertomuksia pidän totuudellisina, sillä he tuottivat puhetta empimättä yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta. Kyseinen haastateltava selvästi mietti, kuinka esittäisi asiansa ja varoi sanomasta mitään spontaanisti. Hänen kertomukses-

taan ilmeni kuitenkin samat asiat kuin muistakin kertomuksista. Näin analyysia voidaan pitää kattavana, eikä tulkinta perustu satunnaisiin poimintoihin.

Kuvasin aineistoa esimiesten ja työntekijöiden, sekä eri ravintoloissa työskentelevien henkilöiden käsitysten ja kokemusten avulla. Kuvasin ensin kaikki kokemukset ja sen jälkeen vielä uudelleen ne tekijät, joilla näytti olevan yhteys työhyvinvointiin. Tein aineiston kuvauksen käyttämällä haastateltavien antamia suoria lainauksia, jotka parhaiten kuvaavat aineistoa. Sitaatit toimivat lukijalle tekemäni tulkinnan perusteena. Lisäksi sitaatit kuvaavat kertynyttä aineistoa ja elävöittävät tekstiä. Litteroitu aineisto vaati minulta useita luku-, analyysi ja jäsenyyskertoja, vaikka tein haastattelut teemojen pohjalta. Silti kaikkia tulkintaan ja ymmärrykseen vaikuttavia asioita on vaikea itse tiedostaa. Tämän takia pystyn kuvaamaan analyysi- ja tulkintaprosessia toisille vain rajallisesti.

Syntynyttä aineistoa voin pitää merkittävänä, sillä kaikilla haastateltavilla oli omakohtaisia kokemuksia osa-aikatyöjärjestelyistä Fazer Amican palveluksessa. Kahdella haastateltavalla kokemusta oli vähintään yhden vuoden ajalta ja seitsemällä vähintään viiden vuoden ajalta.

1.5.4 Tutkimusaineisto ja aineiston riittävyys

Tutkimusaineisto

Tutkimusaineiston muodostavat Fazer Amican kokoaikatyötä tekevien henkilöiden haastattelut sellaisista ravintoloista, joissa tehdään osa-aikatyötä. Tämä on harkinnanvarainen näyte, jossa pyritään saamaan tietoa osa-aikatyöhön liittyvistä ilmiöistä. Tämä tutkimus perustuu neljän Fazer Amica ravintolan henkilöstön haastatteluihin. Kohderavintolat valittiin etukäteen tarkoituksenmukaisesti niistä Itä-Suomen Fazer Amica ravintoloista, joissa osa-aikatyötä on tehty vähintään kahden vuoden ajan ja joissa osa-aikatyötä tekeviä henkilöitä on ollut tai on enemmän kuin yksi. Tämä rajauksena siitä syystä, että haastateltavat eivät kohdistaisi ajatuksiaan osa-aikatyötä tekeviin henkilöihin, vaan itse osa-aikatyöhön. Yhdessä tutkimukseen osallistuneista ravintoloista työskenteli haastatteluhetkellä yksi osa-aikainen työntekijä. Tämä haastatteluaineisto on otettu tutkimukseen mukaan, eikä se poikkea muusta aineistosta.

Tutkimusryhmä muodostui yhdeksästä haastateltavasta, joista kahdeksan oli naisia ja yksi mies. Haastateltavat olivat Fazer Amican pitkäaikaisia työntekijöitä (10 - 30 vuotta) ja heidän työsuhdemuotonsa oli vakinainen kokoaikainen työsuhde. Haastateltavista neljä toimi esimiestehtävissä ja viiden asema oli työntekijä. Haastateltavista kaksi edusti henkilöstöravintolaa, kaksi palveluravintolaa sekä viisi opetus- ja hoivaravintolaa. Tutkimustulos perustuu haastateltavien kertomuksiin ja omakohtaisiin kokemuksiin osa-aikatyöstä nykyisessä työyhteisössä. Osalla haastateltavista oli kokemuksia osa-aikatyöstä myös edellisestä työyhteisöstä.

Aineiston riittävyys

Tämän tutkimuksen osalta haastateltavat ovat olleet keskeisiä henkilöitä, joilla on kokemusta osa-aikatyöstä usean vuoden ajalta. Haastattelussa on tullut esille työntekijän ja esimiehen näkökulma, eivätkä ne poikkea toisistaan. Aineiston riittävyttä arvioidaan yleensä kylläntymisen näkökulmasta eli keräämällä aineistoa lisää ei saada enää uusia piirteitä esille. Käytännössä on kuitenkin vaikea päättää, milloin kylläntyminen on riittävää. (Vilkka 2005, 127 - 128.) Ratkaisin ongelman siten, että sovin haastattelut aluksi neljään eri ravintolaan tarkoituksena sopia lisää haastatteluja, mikäli se haastattelujen myötä osoittautuisi tarpeelliseksi. Jokaisessa ravintolassa oli vähintään kaksi haastateltavaa, joiden haastattelu tapahtui samana päivänä peräkkäin ennakkoon sovittuna ajankohtana. Ensimmäisissä haastatteluissa päällimmäiseksi nousseet asiat toistuivat myöhemmissä etukäteen sovituissa haastatteluissa. Näin uusia haastatteluja ei tarvinnut sopia. Tähän vaikutti myös se, että ennalta sovittujen tutkimukseen soveltuvien ravintoloiden ja haastateltavien valinta oli onnistunut.

1.5.5 Tutkijan rooli ja objektiivisuus

Tutkimukseen valikoituneet työyhteisöt eivät olleet minulle ennestään tuttuja yhtä työyhteisöä lukuun ottamatta. Kaikki haastateltavat henkilöt olivat minulle vieraita. Näin minulla on neutraali asema suhteessa kaikkiin haastateltaviin sekä mahdollisuus objektiivisuuteen. Tutkijan velvollisuuksiin kuuluu osallistujien yksityisyyden kunnioittaminen ja tiedon luottamuksellisuus. Haastateltavien anonymiyden säilytin käyttämällä haastattelukoodeja. Haastateltavat eivät tieneet, missä työyhteisöissä olin käynyt haastattelemassa tai ketä haastattelin. Koodeista ei voi päätellä kenen kokemuksista on kysymys.

Tässä haastattelututkimuksessa tutkija on väline. Olen itse kerännyt aineiston, analysoinut ja tulkinnut sitä. En voi luonnollisesti sanoutua irti omista arvoistani ja kokemuksistani, vaan ne vaikuttavat siihen mitä ja miten pyrin ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. Perinteisessä mielessä tutkija ei myöskään voi olla täysin objektiivinen, sillä hän käy vuoropuhelua aineiston ja itsensä kanssa. Tässä tutkimuksessa on pyrkimyksenä löytää ja paljastaa osa-aikatyöhön liittyviä positiivisia ja negatiivisia seikkoja, sekä niiden mahdollisia yhteyksiä työhyvinvointiin. Olen tässä pyrkimyksessä mahdollisimman rehellinen aineistolle, sekä siitä paljastuville asioille, ja kuvaan ne sellaisena kuin ne ilmenevät. Pyrkimykseni ei ole todentaa olemassa olevia väittämiä, eikä testata teoriaa tai hypoteesia. (Katso Hirsjärvi ym. 2000, 152.)

1.5.6 Tutkimuksen laatu ja luotettavuus

Tutkimuksessa pyritään välttämään virheitä ja arvioimaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen arviointiin liittyviä käsitteitä ovat reliiabelius ja validius. Reliabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta tai kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Validius (pätevyys) tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä on tarkoituskin mitata. (Hirsjärvi 2000, 213.) Molemmat käsitteet ovat peräisin kvantitatiivisesta tutkimuksesta ja perustuvat sellaiseen ajatukseen, että tutkija voi päästä käsiksi objektiiviseen todellisuuteen ja totuuteen. Lisäksi käsitteitä on käytetty mittaamisesta puhuttaessa. Tämän takia laadullisessa tutkimuksessa puhutaan laadusta ja luotettavuudesta. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 185.)

Aineiston keruun ja käsittelyn laaduntarkkailu

Tein haastattelua varten haastattelurungon tausta-aineiston pohjalta. Haastattelurungon hyväksytin ohjaavalla opettajalla ja toimeksiantajalla. Ennen haastatteluja tein koehaastattelun, jossa testasin teemoja ja omaa toimintaa haastattelijana. Samassa tilanteessa testasin sanelulaitteen käytön ja myöhemmin tiedon purkamisen laitteelta. Sanelulaite oli uusi ja toimi moitteettomasti. Haastattelutilanteiden jälkeen tein itseleni muistiinpanoja haastattelusta ja haastateltavista tulkintaa varten. Litteroin haastattelut heti niiden tekemisen jälkeen sanasta sanaan puhutulla murteella, mikä on tärkeää laadun kannalta. (Katso Hirsjärvi & Hurme 2000, 184 - 185.)

Haastatteluaineiston luotettavuus

Tein kaikki sovitut haastattelut sovitussa aikataulussa. Tein myös litteroinnin samalla tavalla alusta loppuun. Tallenteet kuuluivat hyvin. Luokittelin aineiston etukäteen harkittujen teemojen mukaan. Poimin teemoista systemaattisesti parhaiten aineistoa kuvaavat lainaukset. Näin tutkimuksesta on paljastettu tutkittavien käsityksiä lukijan nähtäväksi luotettavuutta osoittamaan. Tulosten esittäminen etenee teemarungon mukaisesti. Haastateltavat saivat lukea oman haastattelunsa litteroinnin. Olen ollut rehellinen litteroidulle aineistolle. Ymmärrän, että haastattelututkimuksessa on kuitenkin kyse aina tutkijan tulkinnoista ja haastattelutulokin on seurausta haastattelijan ja haastateltavan yhteistoiminnasta. (Katso Hirsjärvi & Hurme 2000, 185 - 187.)

Tulkinnan luotettavuus

Haastattelutilanteissa esitin haastateltaville kysymyksiä tarkistaakseni, että olin ymmärtänyt heidän sanomansa oikein. Luin litteroitua aineistoa useita kertoja ennen kirjoittamista ja kirjoittamisen aikana. Aineiston analyysissä käytin paljon suoria haastateluotteita. Siten lukijan on mahdollista ymmärtää, mihin päätelmäni perustuvat. Haastateltavat ja haastattelija käyttivät samaa murretta. Siksi haastattelijan oli mahdollista ymmärtää haastateltavia ja heidän sanomaansa. Tutkimukseen liittyy kolme eri tulkintaa. Haastateltava on tulkinnut omia kokemuksiaan, haastattelija on tulkinnut haastateltavien sanomaa ja lukija tulkitsee tutkimusta tai jotakin se vaihetta. On mahdotonta tulkita asioita täsmälleen samalla tavalla.

2 JOUSTAVAT TYÖNTEKOMUODOT

2.1 Työvoiman tarve ja suunnittelu

Työaikaa säätelee työaikalaki, työehtosopimus, työsopimus ja yrityksen paikallinen sopimus. Työaikalain mukainen työaika on enintään kahdeksan tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa. Viikoittainen säännöllinen työaika on keskimäärin 40 tuntia ja enintään 52 tuntia viikon ajanjakson aikana. Käytännössä säännöllistä työaikaa on lyhennetty työehtosopimuksella 7,5 tuntiin päivässä ja 37,5 tuntiin viikossa. Säännöllinen työaika voidaan sopia joko kokoaikaiseksi tai osa-aikaiseksi. (Moilanen 2008, 127 - 128.) Fazer Amica noudattaa majoitus- ja ravitsemisalalan työehtosopimusta. Työehtosopimuksessa ei ole määriteltynä päivittäistä eikä viikoittaista työaikaa, vaan täysi työaika on 111 tuntia kolmessa viikossa. (Ailus 2010.)

Työnantajalla on oikeus päättää missä laajuudessa yrityksen toimintaa harjoitetaan, milloin sitä laajennetaan tai supistetaan sekä kuinka paljon ja millaista työvoimaa se tarvitsee (Moilanen 2008, 1). Erityisen tärkeää on selvittää rekrytointivaiheessa, mihin tehtävään työvoimaa haetaan, onko työvoiman tarve väliaikainen vai pysyvä ja mikä työntekomuoto valitaan (Moilanen 2008, 4).

Työnantajalla on velvollisuus kohdella kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti työsuhdemuodosta riippumatta. Työnantajalla on myös velvollisuus tarjota osa-aikaisille ja määräaikaisille työntekijöille lisätyötä, jos sellaista on tarjolla, sekä ilmoittaa vapautuvista työpaikoista. (Meincke & Vanhala-Harmanen 2007, 177.)

Yli puolet suomalaisista teki 1990-luvun lopussa normaalia työaikaa eli 35 - 39 tuntia viikossa, lähinnä päivätyötä klo 6 - 18 välillä. 1980-luvun alussa se oli vielä 10 prosenttiyksikköä suurempi. 1990 -luvulla tuli jouston käsite, jolloin paikallinen sopiminen lisääntyi työaikojen suhteen. Nykyisin kokopäivätyö ei välttämättä ole enää kokopäiväistä ja yhtäjaksoista, vaan se voi merkitä tuntimääräisesti pitkiä työviikkoja. Myös osa-aikatyö voi vaihdella toimipaikan ja työntekijän tilanteen mukaan. Työajan käsitteestä on tullut epämääräisempi siten, että yhä useamman on vaikea määrittellä säännöllinen työaikansa. (Sutela 2003, 53.)

2.2 Erilaiset työsuhteet

Euroopan unionin komissio alkoi 1990-luvun alussa tekemissään selvityksissä ja direktiiviluonnoksissa käyttää määräaikaisista, osa-aikaisista ja vuokratyösuhteista nimitystä epätyypillinen työsuhde. Myöhemmin joustavan työnteon muotoja on Suomessa alettu yhä enemmän kutsua pätkätöiksi. (Saarinen 2005, 17.)

Yrityksillä on useita vaihtoehtoja joustavan työvoimantarpeen tyydyttämiseen. *Joustavia työsuhteita* ovat määräaikainen työsuhde, osa-aikatyö, freelancer-työntekijät, tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät, vuokratyöntekijät, työllistämissopimukset ja tilapäistyöt. Yrityksillä on mahdollisuus käyttää *joustavia yrittäjäpalveluja*, kuten alihankintasopimukset, palveluyrittäjäsopimukset ja konsulttisopimukset. Yksi vaihtoehto on *työaikajoustopot*. Näitä ovat työajan tasointujärjestelmä, vuorotyö, viikonloppuvuorot, liukuva työaika, ylityö ja periodityö. Yritykset voivat käyttää myös *toiminnallisia joustoja*, kuten ”yleisosaaajat”, vuokratyöntekijät, työpaikkakoulutus, johtamismenetelmien kehittäminen, etätyö ja työn kierrätyksen lisääminen. Lisäksi yrityksillä on mahdollisuus yhteistyönantajajuuden käyttämiseen. Puhutaan jaetusta työnantajavelvoitteista. (Saarinen 2005, 13 - 14.)



Kuvio 4. Organisaation työvoiman jakautuminen työsuhteiden mukaan. Mukailtu Viitala & Mäkipelkola 2005, 11.

Kuviossa 4 on esitetty, kuinka joustavien työntekomuotojen kehityksen seurauksena työvoima on jakaantunut kolmeen eri typpiin. *Ydintyövoimaa* käytetään yrityksen kannalta tärkeimmissä tehtävissä. Ydintyövoima koostuu ammattitaitoisesta ja monikäyttöisestä henkilöstöstä, joka on kokoaikaisessa ja toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. *Reunatyövoima* työskentelee rutiininomaisiksi katsottavissa tehtävissä. Tämä työvoima on ydintyövoimaa useammin osa- ja määräaikaisessa työsuhteessa ja heihin sovelletaan tyypillisesti määrällistä joustavuutta. *Ulkoinen työvoima* on alihankkijoiden ja vuokrausyritysten työvoimaa. (Saarinen 2005, 14.)

Vuokratyö on Suomessa suhteellisen harvinaista (noin 1 %), mutta sen osuus on kasvussa (Julkunen 2008, 109). Viitalan & Mäkipelkolan (2005, 11) työpoliittisesta tutkimuksesta selviää, että hotelli- ja ravintola-alalla lähes joka viides työnantaja (17 %) ilmoitti käyttävänsä vuokratyövoimaa. Vuokratyövoiman käyttö liittyy osana laajempaan kehitystrendiin, jossa työvoimakustannuksia pyritään saamaan yhä joustavamaksi ja riskittömämmäksi yritykselle. Määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevat työntekijät sekä ulkoinen työvoima yhdessä muodostavat ns. työpanosreservin. Tämä joukko on organisaatioissa lainehtiva työntekijöiden joukko, joka toimii organisaatioiden pelivarana. Henkilöstöjoustojen käyttö luo uskoa työntekijöiden vaivattomasta korvattavuudesta.

Vaikka näyttää siltä, että työaikajärjestelmän monipuolistumisen ensisijaisena syynä ovat olleet organisaatioiden johdon päätökset käyttää työvoimaa säästeliäästi, tilapäisesti ja riskittömästi (Viitala & Mäkipelkola 2005, 12) sekä markkinoiden luomat tehostamistarpeet ja töiden sekä tuottavuuden eriytyminen, merkitsevät erilaistuvat työajat työntekijöille mahdollisuutta sovittaa työtä ja muuta elämää (Sutela 2003, 71). Työelämän joustot voivat sopia monen palkansaajan elämäntilanteeseen paremmin kuin vakinainen kokopäivätyö. Syitä joustojen käyttöön ovat mm. lastenhoidon helpottaminen, jatkokoulutusmahdollisuuksien parantaminen, sairaan omaisen hoitamiselledellytysten helpottuminen, eläkkeelle siirtymisen helpottuminen, työelämään siirtymisen helpottuminen tutustumalla erilaisiin yrityksiin, ruuhka-aikojen välttäminen ja työuupumuksen vähentäminen. (Saarinen 2005, 14.) Määrä- ja osa-aikaiset työt eivät aina olekaan huonoja asioita. Ne vain usein liittyvät kilpailuun, väliaikaiseen rahoitukseen, kausityöhön ja työttömyyteen, joilla on negatiivinen leima. Hotelli- ja ravitsemisalalla määräaikaisuus ja osa-aikaisuus ovat kuitenkin osa liiketoimintastrategiaa. (Julkunen 2008, 110 -111.)

2.3 Kokoaikainen, toistaiseksi voimassaoleva työsuhde

Kokoaikaisella työntekijällä tarkoitetaan henkilöä, joka työskentelee samassa työpaikassa kokoaikaiseksi palkattuna (Moilanen 2008, 72; Saarinen 2005, 158).

Wilskan (2005,9) mukaan normaaliksi työsuhteeksi määritellään työ, jota tehdään yhdelle työnantajalle kokoaikaisesti. Työ tehdään työnantajan määräämässä tilassa ja työsuhde on solmittu määräämättömäksi ajaksi. Tästä käytetään nimitystä toistaiseksi solmittu työsuhde. Vastaavasti epäsäännöllistä on työ, joka rikkoo jotakin näistä kriteereistä. Yleensä työsopimus solmitaan toistaiseksi voimassaolevaksi. Se päättyy, kun työnantaja tai työntekijä irtisanoo sen. (Meincke & Vanhala-Harmanen 2007, 25.)

Normaali eli kokoaikainen vakinainen työsuhde on muodostunut Suomessa muiden Pohjoismaiden tapaan selkeästi hallitsevaksi työsuhteen muodoksi sekä miehillä että naisilla. Epätyypilliset työsuhteet ovat kuitenkin alkaneet lisääntyä. (Kasvio & Virtanen 2006, 43 - 44.) Kansainvälisesti vertailtuna Suomen erityispiirre on naisten laaja kokopäiväinen osallistuminen työmarkkinoille. (Melin 2009, 62 - 63.)

2.4 Osa-aikainen työsuhde

Osa-aikatyö voidaan määritellä kutakin tarkoitusta varten sopivimmalla tavalla, koska Suomen lainsäädännöstä puuttuu yhtenäinen osa-aikatyöntekijän määritelmä (Moilanen 2008, 73). Suomen työlainsäädännössä on useita säännöksiä, jotka koskevat osa-aikatyötä, mutta lainsäädännössä ei ole yleistä osa-aikatyön määritelmää. Suomessa ei ole myöskään työaikalainsäädännössä yleistä osa-aikatyön vähimmäistuntimäärää. Välillisesti osa-aikatyön käsite on määritelty eri laeissa (työttömyysturvalaki, työsopimuslaki, työeläkelaki, työvoimapalvelulaki, vuosilomalaki, vuorotteluvapaalaki) eri tavoin. Se on määritelty esimerkiksi 75 % kokonaistyöajasta, kuusi tuntia päivässä tai 30 tuntia viikossa. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa osa-aikatyöllisenä pidetään henkilöä, jonka päätyön normaalityöaika viikossa on alle 30 tuntia. Kaupan alan työehtosopimuksessa osa-aikatyöntekijän keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika on 34 tuntia tai vähemmän. Majoitus- ja ravitsemisalalan työehtosopimuksessa osa-aikatyöntekijällä tarkoitetaan henkilöä, jonka säännöllinen työaika kolmen viikon jaksossa on enintään 102 tuntia. (Saarinen 2005, 158 - 160.)

Euroopan unionin osa-aikatyötä koskevan direktiivin (97/81/EY) liitteenä olevassa puitesopimuksessa osa-aikatyöntekijällä tarkoitetaan palkattua työntekijää, jolla säännöllinen viikkotyöaika tai keskimääräinen työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona on lyhyempi, kuin vastaavan kokoaikaisen työntekijän työaika. (Saarinen 2005, 158; Moilanen 2008, 71).

Osa-aikainen työsopimus voidaan solmia silloin, kun työntekijä haluaa tehdä osa-aikatyötä tai silloin, kun työnantajalla on tarjottavana vain osa-aikaista työtä (Moilanen 2008, 73). Työntekijä voi työsopimuslain 7:3 ja 11§:ien perusteella teettää osa-aikatyötä kokoaikaisella työntekijällä lomauttamisen tai osa-aikaistamisen (työn pysyvä väheneminen) perusteella (Moilanen 2008, 81; Saarinen 2005, 162). Työntekijä, jolla on kokoaikainen työsopimus, voi tehdä osa-aikatyötä lakiin perustuen seuraavista syistä. Osittainen hoitovapaa, osa-aikainen sairauspoissaolo (tukee työntekijän työhön paluuta pitkältä sairauslomalta), työskentely äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana (osittainen vanhempainvapaa), osa-aikaeläke, osatyökyvyttömyyseläke, osa-aikalisä, opintovapaa sekä sosiaaliset tai terveydelliset syyt. (Moilanen 2008, 74 - 81; Saarinen 2005, 160 - 161.)

Osa-aikatyö perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen työsopimukseen, joka voi olla voimassa toistaiseksi tai se voi olla määräaikainen. Määräaikaisen osa-aikaisen työsopimuksen tekemiselle on oltava perusteltu syy aina. Työnantajan tulee mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon työntekijöiden pyynnöt siirtyä kokoaikaisesta työstä osa-aikatyöhön ja päinvastoin. (Moilanen 2008, 71 - 72).

Työsopimus on määräaikainen, jos sen päättymisen perustuu päivämäärään, tietyn tehtävän loppuun saattamiseen tai sopimus tehdään tietyn tapahtuman perusteella. Määräaikainen työsopimus voidaan solmia vain silloin, kun sopimuksen tekemiselle on perusteltu syy ja työvoiman tarve kyseiseen tehtävään on tilapäinen. Kun työvoiman tarve on pysyvää, työntekijän kanssa kuuluu tehdä toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. (Moilanen 2008, 41.) Määräaikainen työsopimus poikkeaa toistaiseksi voimassa olevasta työsopimuksesta siinä, että sitä ei voi kumpikaan osapuoli irtisanoa, ainoastaan purkaa. Jos määräaikaisen sopimukseen on otettu ehto siitä, että sen voi irtisanoa kesken määräajan, kysymys on sekatyypisestä työsopimuksesta. (Meinke & Vanhala-Harmanen 2007, 26.)

Osa-aikatyö on eräs tapa joustaa määrällisesti työvoiman käytössä ja sopeuttaa tehdyt työtunnit kysyntää vastaavaksi (Lehto 1991, 39). Osa-aikaistaminen voidaan toteuttaa vuorokautisen, viikoittaisen, kuukausittaisen tai vuotuisen työajan lyhentämisenä (Saarinen 2005, 162). Osa-aikatyö voidaan järjestää *osa-päivätyönä*, jolloin työntekijä työskentelee esimerkiksi 4 tuntia vuorokaudessa ja 20 tuntia viikossa. Osa-aikatyö voidaan tehdä *osa-viikkotyönä*, jolloin työntekijä työskentelee esimerkiksi keskimäärin 3 päivää/viikko à 8 tuntia. Osa-aikatyö voi olla *kuukausittaista osa-aikatyötä*, jolloin hän työskentelee esimerkiksi kuukauden 1.-15 päivänä à 6 tuntia ja 6.- 22 päivänä on vapaata ja 23. päivästä kuun loppuun työtä on 4h/päivä. Osa-aikainen työ voidaan tehdä myös *kausiluontoisena osa-aikatyönä*, jolloin työaika järjestetään kausiluontoisen yrityksen tuotteiden menekin mukaan. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia *joustavasta säännöllisestä työajasta*, jolloin säännöllinen työaika vaihtelee 1-40 tuntia/viikko tai 1-120 tuntia/3 viikon jakso. Osa-aikatyö voi olla myös *suhteellinen osuus kokoaikatyöntekijän työajasta*. Tällöin työaika voi olla 50 % kokoaikatyöntekijän työajasta. Osa-aikalisän saaminen edellyttää työtä 40 – 60 % kokoaikatyöntekijän työajasta ja sovelletun päivärahan saamiseksi työajan tulee alittaa 75 % kokoaikaisen työntekijän työajasta. (Saarinen 2005, 178 - 179.)

Tässä työssä osa-aikatyöllä tarkoitetaan joustavaa säännöllistä työaika, *osa-päivätyötä* ja *suhteellista osuutta kokoaikatyöntekijän työajasta*.

3 TYÖHYVINVOINNIN MONIULOTTEISUUS

3.1 Työn merkitys ihmiselle

Työ on osa elämää. Parhaimmillaan se on ihmiselle hyvinvoinnin ja innostuksen lähde. Sen tarkoitus on tuottaa tekijälleen aineellista ja henkistä hyvinvointia. Pahimmillaan se kuluttaa kaikki voimavarat ja vie terveyden. (Rauramon 2008, 9-11.) Mielekäs työ lisää hyvinvointia ja vireyttä. Parhaimmillaan työ on monipuolista, itsenäistä ja kiinnostavaa toimintaa, josta saadaan voimavaroja. Se tuntuu kevyeltä, iloa tuottavalta ja luo perustan mielekkäälle olemassaololle sekä hyvälle elämälle. Tyytyväisyys ja työnilo syntyvät hyvin tehdystä työstä. Hyvässä kunnossa jaksaa enemmän ja elpyy rasituksista nopeammin. (Juuti & Vuorela 2002, 67 - 70.)

Työ vaikuttaa oleellisesti terveyteen ja hyvinvointiin, sillä työ rytmittää elämää sekä antaa erilaisia kasvun ja kehittymisen mahdollisuuksia. Työn kautta ihmiset saavat kokemuksia myös yhteenkuuluvuudesta ja tuloksellisesta yhteistyöstä. (Kivistö, Kallio & Turunen 2008, 27.) Työ on keskeinen tapa kokea itsensä tarpeelliseksi, toteuttaa itseään sekä kuulua jonnekin. (Ojala & Ahonen 2005, 22).

Työn merkitys on kuitenkin jatkuvassa muutoksessa. Suuret ikäluokat ovat pitkälle sitä, mitä he työkseen tekevät. Myöhemmille sukupolville työ ei ole enää yhtä vahva identiteettiä määrittävä tekijä. Työ ei myöskään enää ole elämän keskeinen sisältö. Se voi olla esimerkiksi vain pakollinen ansioiden lähde tai mahdollisuus rahoittaa elämän aktiviteetteja. Tämän ajan työ on myös varsin epävarma tekijä, sillä sitä tehdään mm. pätkissä, projekteissa ja freelancer -pohjalta. Siksi siihen ei kannata liiaksi kiinnittää omaa perusturvallisuutta, saati identiteettiä. Työn olemuksen muutokseen sisältyy ristiriita, sillä turvallisuudentarve nähdään ihmisen perusluonteeseen kuuluvana osana. Aikaisemmin pysyvät työsuhteet tarjosivat kaivattua turvallisuutta. Työn olemuksen muuttuessa on nähtävissä uusi elämisen muoto, jossa kokeillaan ja harrastetaan erilaisia elämäntyylejä. Kokeilijat sietävät epävarmuutta omaa polkua etsiessään. Turvallisuuden sijaan halutaan löytää omia perusarvoja tyydyttävä tapa elää. (Moisio 2004, 65.)

3.2 Työhyvinvointi

Hyvinvointi on moniulotteinen ja monitasoinen ilmiö. Sitä on vaikea määritellä, koska se ei ole konkreettinen asia. Hyvinvointi on myös henkilökohtainen asia ja kokemus. Jokainen kokee sen eri tavalla ja arvostaa eri asioita. Työhyvinvointi merkitsee yhdelle yhtä ja toiselle toista. Työhyvinvointi voidaan nähdä yksilön hyvinvointina (henkilökohtainen tunne ja viretila) sekä koko työyhteisön yhteisenä viretilana. Ihminen on mielen, tunteiden ja fyysisen kehon kokonaisuus. Kaikilla näillä osa-alueilla tulee voida hyvin. Työ on keskeinen osa elämää, jonne yksityiselämän muutokset heijastuvat. Siksi ihmistä tulee tarkastella työhyvinvoinnin näkökulmasta kokonaisuutena. (Ojala & Ahonen 2005, 28; Rauramo 2008, 11.)

Työhyvinvoinnissa on kyse tunteesta, yksilön ja ryhmän kokemuksesta (Virolainen 2006). Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työelämänlaatua, työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä sekä hyvinvointia (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 13). Työhyvinvointi rakentuu työolosuhteista, toimintakyvystä, työn mielekkyydestä ja johtamisesta. (Juuti & Vuorela 2002, 135). Työhyvinvointi on tila, jossa työntekijä kokee tyytyväisyyttä, kokonaisvaltaista hyvää oloa, on aktiivinen, jaksaa työssä ja kotona sekä sietää kohtuullisesti epävarmuutta ja vastoinkäymisiä (Riikonen 2003, 12). Käsitteenä työhyvinvointi soveltuu kuvaamaan organisaation prosesseja ja työntekijöiden sosiaalista ympäristöä paremmin, kuin käsitteet työelämän laatu, työssä jaksaminen, työkyky, työmotivaatio tai työolot. Työolot ovat osa työelämänlaatua ja muodostavat perustan työhyvinvoinnille. (Mamia, 2009, 23.)

Työhyvinvoinnissa tarkastelun kohteena ovat tiettyssä työssä ja työyhteisössä ilmenevät yksilön kokemat subjektiiviset tuntemukset työkyvystä, työyhteisön toimivuudesta ja hyvinvoinnista. Kyseessä ei ole objektiivisiin mittauksiin perustuva arvio yksilön kyvystä tehdä työtä tai työyhteisön tilanteesta. Työhyvinvointi -käsitettä käytetään lähes synonyyminä työkyky -käsitteelle. (Loppela 2004, 123.)

Työn vaatimukset ja työn hallinta määrittävät työntekijän hyvinvointia. Työn hallinta tarkoittaa yksilön mahdollisuutta hallita työtehtäviä ja menettelytapoja työssään. Työn vaatimukseen vaikuttaa se, kuinka paljon työtä on tehtävä, kuinka nopeasti työtä on tehtävä sekä onko riittävästi aikaa tehtävien tekemiseen ja liittyykö työhön ristiriitaisia

vaatimuksia. Ihminen stressaantuu sellaisesta työstä, jonka vaatimukset ovat liian korkeat ja työn hallinnan mahdollisuudet ovat liian alhaiset. (Karasek 1979, 290.)

Jokaisella työntekijällä on oikeus hyvinvointiin työssään. Hyvinvointi toteutuu silloin, kun työntekijät kokevat työn mielekkääksi, hallitsevat työtehtävät ja voivat vaikuttaa sekä työtehtäviin, että muihin työhön liittyviin asioihin. Lisäksi työ on mitoitettu siten, että työntekijä hallitsee työtä, eikä päinvastoin. Hyvinvointi rakentuu yhteisöllisyydestä, avoimesta vuorovaikutuksesta, riittävästä tiedonkulusta, selkeästä työnjaosta ja oikeudenmukaisesta esimiestyöstä. Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys, koska työ on ihmisille yhtä tärkeä elämänalue kuin vapaa-aika. (Ahola ym. 2006, 199 - 200; Kivistö ym. 2008, 15.)

3.3 Yksilön työhyvinvointi

Rauramon (2008, 11) näkemys on, että jokainen ihminen määrittelee hyvinvoinnin omalla tavallaan. Hän jakaa hyvinvoinnin kolmeen osaan. Psykososiaalinen hyvinvointi on tyytyväisyyttä elämään ja työhön, onnellisuutta, myönteistä asennoitumista sekä kykyä sietää epävarmuutta. Fyysinen hyvinvointi on fyysistä kuntoa. Terveysjatkumolla hän tarkoittaa sairauksien ehkäisyä sekä henkilökohtaista terveyden ja hyvinvoinnin hallintaa.

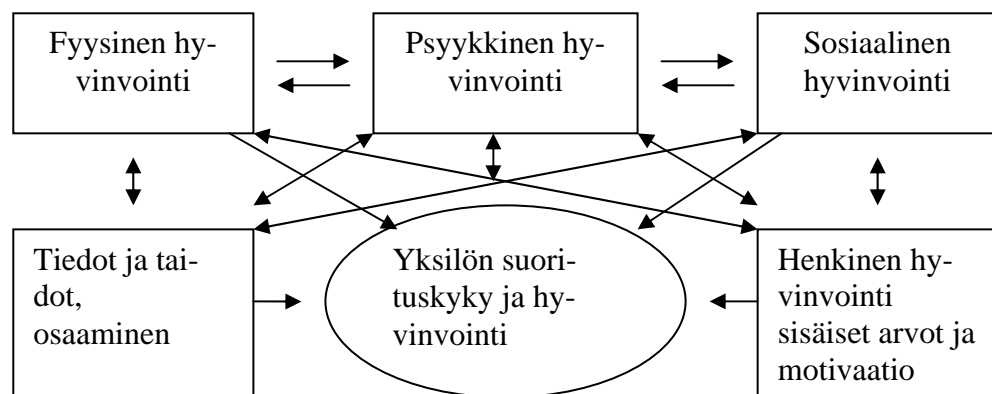
Ihmisten subjektiiviseen hyvinvointikokemukseen vaikuttavat kaikkein eniten omien odotusten ja käytettävissä olevien resurssien suhde työoloihin ja työn vaatimuksiin. Työhyvinvoinnin kannalta merkittävimpiä tekijöitä työssä ovat omia kykyjä vastaava sopivan haasteellinen työ, työpaikan ilmapiiri, johtamisen käytännöt sekä mahdollisuus vaikuttaa oman työn rytmiin. Kiire, työn määrällinen ja henkinen kuormittavuus aiheuttavat stressiä ja työpahoinvointia, mistä helposti seuraa vaikeuksia sovittaa yhteen työtä ja perhe-elämää. (Mamia 2009, 39 - 50.) Myös persoonallisuus vaikuttaa yksilön työn ja työhyvinvoinnin kokemiseen. Persoonallisuus on yhteydessä siihen, miten ihminen tulkitsee ja kokee työolot sekä miten voimakkaasti hän tulkitsee työolotekijät. (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005, 86 - 90.)

Työpaikoilla on tärkeää ymmärtää ihmisten olevan ainutlaatuisia persoonallisuuksia, joita tulee arvostaa erilaisine taipumuksineen, tavoitteineen ja stressinsietokykyineen.

Tämä on tärkeää, koska työntekijöihin kohdistuu vaatimuksia, jotka liittyvät yksilön persoonallisuuden ominaisuuksiin. Näitä ovat tehokkuus, kyky tehdä itsenäisesti päätöksiä, yhteistyökyky, kunnianhimo ja tulevaisuudenusko. (Emt. 92 - 95.)

Kuviossa viisi on kuvattu yksilön suorituskyykyyn ja hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä sitä, kuinka ne ovat yhteydessä toisiinsa. Nykyinen lainsäädäntö pohjautuu pitkälti vielä siihen, kun työ oli fyysistä ja työhyvinvointi liittyi konkreettisiin asioihin, kuten fyysiset olosuhteet tai fyysinen työkyky. Tämän päivän työhön liittyy usein tietotyötä, jossa työn tulos riippuu ihmisten halusta ja kyvystä ajatella, tuottaa uutta tietoa ja osaamista sekä taidosta yhdistää omia osaamisiaan. Työhyvinvointi liittyykin yhä enemmän näihin ei-konkreettisiin tekijöihin. Terveys, sosiaaliset kyvyt ja yhteistyöverkosto vaikuttavat luonnollisesti kykyyn hyödyntää omaa osaamista. Tutkimusten mukaan hyvä fyysinen kunto vaikuttaa työn tekemiseen ja työssä viihtymiseen.

(Ojala & Ahonen 2005, 30 - 31.)



Kuvio 5. Yksilön suorituskyykyyn vaikuttavat tekijät. Ojala & Ahonen (2005, 31.)

3.4 Työyhteisön hyvinvointi

Ojala & Ahonen (2005, 28 - 30) kuvaavat työhyvinvoinnin rakentumista Maslowin tarvehierarkian avulla (kuvio 6). Ensimmäisellä tasolla ovat perustarpeet ravinto, neste ja uni. Niihin voi verrata terveyttä, fyysistä kuntoa ja jaksamista. Toisen tason turvallisuuden tarpeita ovat työpaikan henkinen (turvallinen työilmapiiri) ja fyysinen (työympäristö ja työvälineet) turvallisuus sekä työn jatkumisen turvallisuus. Kolmas taso on läheisyyden tarpeet. Ne syntyvät työyhteisöön kuulumisesta, työpaikan ihmissuhteista ja sitoutumisesta työhön. Neljännellä tasolla ovat arvostuksen tarpeet. Arvostus

perustuu osaamiseen, ammattitaitoon sekä oman työn arvostamiseen. Arvostus luo turvallisuutta ja tukee sosiaalista hyvinvointia. Korkeimmalla tasolla olevat tarpeet muodostuvat itsensä toteuttamisesta ja kasvamisesta. Näitä voivat olla luovuus sekä halu kehittää itseä ja saavuttaa päämääriä elämässä. Hierarkian päälle on asetettu vielä yksi taso, jossa ovat henkisyys ja sisäinen draivi. Tämä ylätaso kuvaa henkistä hyvinvointia, joka viime kädessä on ihmisen itsensä vaalittavissa. Arvot, motiivit ja sisäinen energia ohjaavat ihmisen innostusta ja sitoutumista eri asioihin. Voidaan ajatella, että henkinen hyvinvointi toimii kaiken perustana. Jos ihminen ei voi henkisesti hyvin, siitä seuraa helposti pahoinvointia muillakin osa-alueilla.

		Henkisyys, sisäinen draivi omat arvot ja ihanteet	
		Henkinen hyvinvointi	5. Itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet
Psyykinen hyvinvointi	4. Arvostuksen tarpeet	Oman osaamisen/ ammattitaidon arvostus Oman työn arvostus	
	Sosiaalinen hyvinvointi	3. Läheisyyden tarpeet	Työyhteisön yhteisöllisyys Työkaverit, tiimit
Fyysinen hyvinvointi	2. Turvallisuuden tarpeet	Työpaikan henkinen ja fyysinen turvallisuus Työn jatkumisen turvallisuus	
	1. Fysiologiset tarpeet	Terveys, fyysinen kunto ja jaksaminen	

Kuvio 6. Työhyvinvoinnin kuvaaminen Maslowin tarvehierarkian avulla. Mukailtu Ojala & Ahonen (2005, 29.)

Myös Rauramo (2008, 27) kuvaa työhyvinvointia Maslowin tarvehierarkian avulla (kuvio 7). Hierarkian mukaan ihmisen tarpeet ovat järjestyneet päällekkäin siten, että alemman tarpeen tyydyttäminen on ensisijaista ja vasta sen jälkeen voi siirtyä seuraavalle tasolle. Rauramo erittelee työhyvinvoinnin portaat -mallissa sen, mitä tarpeet ovat organisaatiotasolla, työntekijätasolla ja miten tarpeita voidaan arvioida.

Molemmassa malleissa on sama Maslowin perusajatus. Ojala ja Ahonen ovat nostaneet kaiken yläpuolelle henkisen hyvinvoinnin, jota he pitävät perustana fyysiselle, sosiaaliselle ja psyykkiselle hyvinvoinnille nykyhetkessä, jossa yhteiskunnan ja työelämän turvarakenteet ovat murtuneet (Ojala & Ahonen 2005, 21). Rauramo on koonnut jokaiselle portaalle työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä organisaation ja yksilön näkökulmasta, sekä lisännyt aihealueeseen liittyvät mittarit ja arviointimenetelmät. Malli on luotu vertailemalla ja hyödyntämällä olemassa olevia työhyvinvointimalleja. Mallin avulla voi kehittää yksilön ja työyhteisön sekä organisaation työhyvinvointia ”porras portaalta”. (Rauramo 2008, 34.)

<p>5. ITSENSÄ TOTEUTTAMISEN TARVE:</p> <p>Organisaatio: Osaamisen hallinta, mielekäs työ, luovuus ja vapaus</p> <p>Työntekijä: Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito</p> <p>Arviointi: Kehityskeskustelut, osaamisprofiilit, innovaatiot, tieteelliset ja taiteelliset tuotokset</p>	<p>Oppiva organisaatio, omien edellytysten täysipainoinen hyödyntäminen, uuden tiedon tuottaminen, esteettiset elämykset.</p>
<p>4. ARVOSTUKSEN TARVE:</p> <p>Organisaatio: Arvot, toiminta ja talous, palkitseminen, palaute, kehityskeskustelut</p> <p>Työntekijä: Aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä</p> <p>Arviointi: Työtyytyväisyyskyselyt, taloudelliset ja toiminnalliset tulokset</p>	<p>Eettisesti kestävät arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio ja strategia, oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen.</p>
<p>3. LIITTYMISEN TARVE:</p> <p>Organisaatio: Työyhteisö, johtaminen, verkostot</p> <p>Työntekijä: Joustavuus, erilaisuuden hyväksyminen, kehitysmuutoskyky</p> <p>Arviointi: Työtyytyväisyys-, ilmapiiri- ja työyhteisön toimivuuskyselyt</p>	<p>Yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen, ulkoinen ja sisäinen yhteistyö.</p>
<p>2. TURVALLISUUDEN TARVE:</p> <p>Organisaatio: Työsuhte, työolot</p> <p>Työntekijä: Turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat</p> <p>Arviointi: Tilastot, riskit, työpaikkaselvitykset</p>	<p>Työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö.</p>
<p>1.PSYKO-FYSIOLOGISET PERUSTARPEET:</p> <p>Organisaatio: Työkuormitus, työpaikkaruokailu, työterveyshuolto</p> <p>Työntekijä: terveelliset elämäntavat</p> <p>Arviointi: Kyselyt, terveystarkastukset, fyysisen kunnon mittaukset</p>	<p>Tekijänsä mittainen työ, joka mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan, riittävä ja laadukas ravinto, liikunta, sairauksien ehkäisy ja hoito.</p>

Kuvio 7. Työhyvinvoinnin viisi vaikuttavaa askelta -malli. Mukailtu Rauramo (2008, 27.)

3.5 Työilmapiiri

Työilmapiiri voidaan määritellä organisaatiossa työskentelevien ihmisten havaintojen summaksi. Se on kokonaisuus, joka muodostuu organisaatioilmapiiristä, esimiehen johtamistyylistä ja työyhteisöstä. Ilmapiirin käsite on moniulotteinen ja sitä on hankala mitata. (Rauramo 2008, 124 - 125.) Työyöilmapiiri on työyhteisössä vallitseva tunnetila, johon vaikuttavat työympäristöön liittyvät tekijät. Työilmapiiri vaihtelee herkästi. (Työsuojelusanasto 2008, 173.) Ilmapiiri voi olla esimerkiksi avoin, lukkiutunut, jäätävä, jäykistävä, inspiroiva tai vapautunut. Jokaisella on kokemuksia siitä, millaista on työskennellä erilaisissa ilmapiireissä ja miten ilmapiiri vaikuttaa työn laatuun ja tuloksiin. Ilmapiirissä on kysymys näkymättömästä, mutta hyvin vaikutusvaltaisesta ja konkreettisesta asiasta. (Stähle & Laento 2000, 53.)

Hyvä työpaikan ilmapiiri perustuu ihmisten väliseen luottamukseen, avoimuuteen ja avuliaisuuteen (Juuti & Vuorela 2002, 71). Vain luottamuksellisissa suhteissa ihmiset voivat suunnata resurssinsa tehtävän suorittamiseen. Mitä enemmän luottamus on ehdollista, sitä enemmän voimavaroja kuluu muuhun kuin itse tehtävän suorittamiseen. Luottamus on tunnetta, että voi luottaa toiseen. Luottamus rakentuu silloin, kun ihmiset vahvistavat luottamuksen tunnetta käyttäytymisen, kommunikoinnin ja tuloksellisen toiminnan kautta. (Stähle & Laento 2000, 54 - 55.)

Hyvän työilmapiirin edellytyksiä ovat selkeä työnjako, tasapuolisuus, hyvä tiedonkulku, hyvä yleinen ilmapiiri, käytöstavat, työrauha ja huomion kiinnittäminen yhteisiin päämääriin (Räisänen & Lestinen 2006, 105). Hyvän työyhteisön tunnusmerkkejä on kuusi. Työntekijöillä on hyvät keskinäiset suhteet ja luottamus. Työyhteisössä tehdään yhteistyötä ja moraalit on hyvä. Työtovereilta saa tukea. Työryhmä kykenee käsittelemään ristiriitoja rakentavalla tavalla. Työryhmä on kiinteä. Työryhmän jäsenten kesken vallitsee yksimielisyys keskeisistä asioista. (Simola & Kinnunen 2005, 136.)

Hyvä työilmapiiri on tärkeä, sillä huono työilmapiiri estää osaamisen jakamisen ja uuden luomisen ja saa parhaat ihmiset hakeutumaan töihin muualle. Huono ilmapiiri lisää myös huolimattomuutta, jolloin turvallisuusriskit kasvavat. (Ojala & Ahonen 2005, 94.) Jotta työyhteisön ilmapiiriä voidaan parantaa, täytyy asioista oppia puhumaan avoimesti (Juuti & Vuorela 2002, 71).

Organisaation osaamispääoma kulkee organisaation ihmisten mukana. Siksi ei ole samantekevää, millainen henki ihmisten kesken vallitsee. Hyvän hengen luominen vie aikaa, koska organisaatioilmapiiri perustuu luottamukseen, avoimuuteen ja kunnioitukseen. Nämä ovat arvoja, joiden rakentuminen ihmisten välille voi vaatia eliniän. (Juuti & Vuorela 2002, 147.)

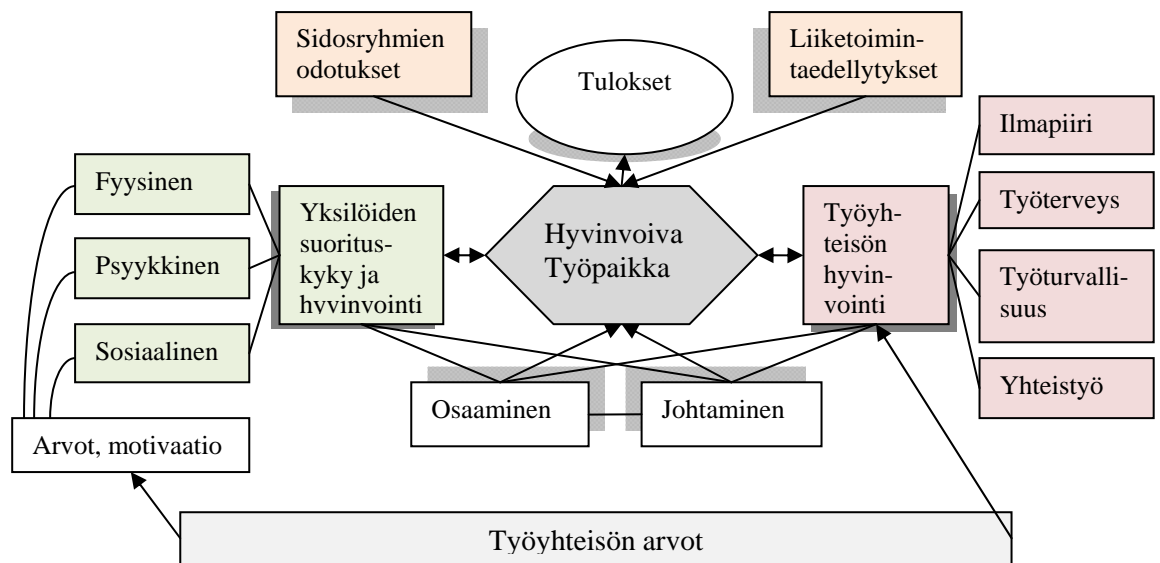
3.6 Hyvinvoiva työpaikka ja sen merkitys yritykselle

Hyvinvoivassa työyhteisössä työt liittyvät saumattomasti yhteen. Työt on organisoitu oikein ja organisoituminen perustuu oikealle osaamiselle. Työnjako on oikeudenmukainen ja selkeä. Toiminta on keskittynyt ydinsaamisen ympärille ja ydinsaamisen kehittymisestä huolehditaan koko ajan. Hyvinvoiva työyhteisö tukee yksilön hyvinvointia. Johtamisella on siinä keskeinen rooli. Jokainen työntekijä hyväksytään sellaisena kuin hän on. Jokainen huolehtii omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista. Tasapainoinen organisaatio perustuu terveiden ihmisten yhdessä työskentelyyn. Terveys muodostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta kokonaisuudesta. (Juuti & Vuorela 2002, 28 - 32.)

Työyhteisössä voi keskustella vaikeistakin asioista, koska siellä on luottamukseen perustuva ilmapiiri. Tieto kulkee, koska vuorovaikutus on avointa. Esimiehet osallistavat, kuuntelevat ja antavat palautetta. Työntekijät vaikuttavat työyhteisön toimintaan ja haluavat kehittää työtään. Ihmiset ovat sitoutuneet työhönsä, vaihtuvuus on vähäistä ja poissaoloja on vähän. Henkilöstöllä on hyvät ongelmanratkaisutaidot ja tulevaisuuteen suuntautuneet toimintatavat. Siksi hyvin toimivassa työyhteisössä työ sujuu. (Multanen ym. 2004, 9.)

Hyvän työyhteisön psykososiaaliset kriteerit ovat optimaalinen työmäärä ja laadulliset vaatimukset, mahdollisuus vaikuttaa omaa työtä koskeviin asioihin, selkeä työrooli sekä hyvä sosiaalinen tuki, joka sisältää työtaitojen ylläpidon, hyvän johtamisen sekä hyvät uralla etenemisen mahdollisuudet. (Räisänen & Lestinen 2006, 105 - 106.) Työolobarometrin (Ylöstalo & Jukka 2009, 79) mukaan hyvän työpaikan ominaisuudet ovat tasapuolinen kohtelu, kaikki voivat osallistua toiminnan kehittämiseen, työpaikka on varma, työpaikka on avoin ja keskusteleva, työssä voi oppia ja kokeilla uutta sekä työntekijöiden aloitteellisuutta kannustetaan.

Työhyvinvoinnilla on tärkeä merkitys yritykselle, sillä yrityksen taloudellinen menestys alkaa henkilöstön osaamisesta ja työhyvinvoinnista. Niillä luodaan pohja tehokkaalle ja uusiutuvalle toiminnalle. (Ojala & Ahonen 2005, 62 – 63.) Työhyvinvointi parantaa työtyytyväisyyttä, motivaatiota ja työyhteisön ilmapiiriä, jonka seurauksena palvelutaso paranee. Tämä parantaa toiminnan laatua ja asiakastyytyväisyyttä ja lisää siten kilpailukykyä. Työhyvinvointi vähentää sairauspoissaoloja, tapaturmakustannuksia, työkyvyttömyyskustannuksia ja vaikuttaa kustannustehokkuuteen. Tämä vaikuttaa myönteisesti tuottavuuteen ja kannattavuuteen, minkä seurauksena hintakilpailukyky paranee. Työhyvinvointi lisää yhteistä osaamista ja parantaa organisaation oppimista. Tämän seurauksena syntyy uusia palveluja ja tuotteita, mikä mahdollistaa kilpailuedun säilymisen. Työhyvinvointi tukee innostumista ja sitoutumista. Tämä parantaa yrityksen imagoa haluttuna työpaikkana ja yhteistyökumppanina, mikä avaa uusia markkinoita ja luo mahdollisuuksia säilyttää kilpailukyky. (Emt. 69 - 70.)



Kuvio 8. Hyvinvoiva työpaikka. Ojala & Ahonen (2005,34) mukaan.

Yllä olevassa kuviossa 8 on kuvattu hyvinvoivan työpaikan osatekijät. Siitä käy selville, kuinka työyhteisön hyvinvointi muodostuu sen kaikkien jäsenten hyvinvoinnista. Työyhteisön hyvinvointiin sisältyvät kaikki työhyvinvointia tukevat näkyvät asiat ja järjestelmät, kuten työterveyshuolto, työturvallisuustoiminta, virkistystoiminta, liikunta, työpaikan ruokailu, työympäristön viihtyisyys, työvälineet, tietoverkot ja työprosessit. Johtaminen vaikuttaa siihen, miten työhyvinvointiresursseja käytetään ihmisten

hyvinvoinnin tukemiseen. Työhyvinvointi perustuu työyhteisöä ohjaaviin arvoihin. Yrityksen arvojen ja omien arvojen on oltava sopusoinnussa, että voi hyvin. Työnantajan toimet ja henkilön oma halu ylläpitää ja kehittää henkilökohtaista hyvinvointia ovat yhtä tärkeitä. (Ojala & Ahonen 2005, 32 - 34.)

4 JOHTAMINEN

4.1 Oikeudenmukainen johtaminen ja esimiehen vaikutus

Juutin & Vuorelan (2002, 18) mukaan johtamisella on vahva yhteys työyhteisön ihmissuhteisiin ja ilmapiiriin. Johtamisen avulla jäsenyivät työhön ja työympäristöön liittyvät tekijät. Johtamisen kautta voidaan vaikuttaa niihin ja voidaan pyrkiä kehittämään niitä. Ojalan & Ahosen näkemys (2005, 32) on, että yksilön suorituskykyyn voidaan vaikuttaa johtamisen ja työpaikan hyvinvointitekijöiden avulla. Johtaminen ja esimiestyö vaikuttavat ihmisten motivaatioon, sitoutumiseen, töiden järjestelyyn, yhteistyömahdollisuuksiin ja resurssien tehokkaaseen tai tehostamaan hyödyntämiseen (Emt. 32 - 33).

Tutkimukset ovat osoittaneet, että oikeudenmukainen johtaminen jopa suojaa ihmisiä sairastumiselta. Oikeudenmukaisesti johdetussa työyhteisössä työntekijät voivat keskittyä tehtäviinsä, eikä heidän ei tarvitse tuhata voimavaroja omien oikeuksiensa vahvistamiseen tai puolustamiseen. Oikeudenmukaisuuden kokemuksilla on yhteys mm. työntekijöiden terveyteen, psyykkiseen hyvinvointiin, työtyytyväisyyteen, henkilöstön vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja työsuoritukseen ja asiakastyytyväisyyteen. Epäoikeudenmukainen kohtelu voi vaarantaa työntekijän terveyden aiheuttaen stressiä, henkistä pahoinvointia sekä kasvattaa sydäntautien riskiä. Oikeudenmukaisessa työyhteisössä voidaan huomioida työntekijöiden yksilölliset tilanteet ja tarpeet, mikä tukee hyvinvointia. (Lundell 2008, 136 - 140; Ojala & Ahonen 2005, 15.)

Organisaation päätöksentekoprosessien koettu oikeudenmukaisuus on jopa tärkeämpää kuin esimerkiksi palkkauksen oikeudenmukaisuus. Työn tavoitteiden selkeys, työkokonaisuuksien hahmottaminen, ja oman työn merkityksen ymmärtäminen vaikuttavat organisaation toiminnan tehokkuuteen, tuloksellisuuteen ja hyvinvointiin (Mamia 2009, 54.)

Esimiehen vaikutus

Vaikka esimies on merkittävin työyhteisön hyvinvoinnin ylläpitäjä ja edistäjä, hyvän johtajan tai esimiehen ominaisuuksia ei ole kyetty määrittelemään selkeästi. Huomio tulisikin kiinnittää hyvään esimiestyöhön, eikä henkilön ominaisuuksiin. Esimies luo turvallisuutta työyhteisöön kohdistamalla mielenkiinnon työasioihin ja työn suoritta-

miseen noudattamalla aikuiseen työelämään sopivia käytöstapoja. Esimiehen vastuu on toimia työyhteisön tunteiden vastaanottajana, sietäjänä ja käsittelijänä. Hänen tulee antaa työyhteisön vuorovaikutukselle rajat, sopia yhteiset pelisäännöt ja kohdistaa huomio työhön. (Räisänen & Lestinen 2006, 108 – 113.)

Esimiehen tehtävä on luoda toimintakulttuuri, joka antaa ohjeita siitä, miten arjen tulee toimia. Esimiehen on myös kirkastettava perustehtävän sisältö, tulevaisuudenkuva ja ne arvot, joille se perustuu. Esimiehen tehtävä on suunnata riittävästi voimavaroja perustehtävän toteuttamiseen. (Juuti & Vuorela 2002, 21 – 22.) Työn tulee olla riittävän monipuolista ja autonomista. Tärkeää on myös inhimillinen, toista kunnioittava kohtelu. (Julkunen 2008, 273.) Esimiesten on annettava jokaiselle sellaisia tehtäviä ja haasteita, joissa heidän parhaat puolensa pääsevät esille ja joissa he voivat kehittyä. Esimiesten on huolehdittava siitä, että ihmiset saavat runsaasti tietoa organisaatiosta ja työstään. Esimiesten on huolehdittava jokaisen kehittymisestä ja uudistumisesta. (Eml 151.) Henkilöpääoman vaaliminen ja kasvattaminen on keskeinen esimiehen tehtävä, siksi osaamista ja sitä tukevaa työhyvinvointia tulee kehittää ja johtaa tavoitteellisesti.

Heikko esimiestyö on ylivoimaisesti tärkein syy työpaikan vaihtoon. (Ojala & Ahonen 2005, 172.) Huono esimiestyö vaikuttaa sairauspoissaolojen lisääntymiseen. Poissaolot lisäävät kustannuksia ja heikentävät kilpailukykyä. Heikko esimiestyö estää ihmisiä sitoutumasta työhönsä, oman osaamisen kehittämiseen ja jakamiseen sekä estää nauttimasta onnistumisesta ja työnilosta. Osaaminen ei kehity toivotulla tavalla, eikä sitä jaeta. Heikko esimiestyö laskee työntekijöiden motivaatiota sekä vaikuttaa ihmisten psyykkiseen terveyteen. Huonosti motivoitunut henkilöstö ei jaksakaan myöskään tuottaa tyytyväisiä asiakkaita, mistä kärsivät asiakas- ja yhteistyösuhteet. (Ojala & Ahonen 2005, 95.) Työntekijä tarvitsee tunnustusta vastineeksi työpanoksesta, jonka hän on antanut työyhteisölle, että hän voi kokea arvostusta (Räisänen & Lestinen 2006, 113).

4.2 Työn organisointi

Kiire ja liiallinen työn määrä ovat esimerkkejä työn huonosta organisoinnista. Työ pyritään teettämään kustannustehokkuuden nimissä niin pienellä työvoimalla kuin teoriassa on mahdollista saada se ”riittävän hyvin” tehdyksi. Tällöin aika ei riitä työn

tekemiseen työntekijää itseään tyydyttävällä tavalla. Työhyvinvoinnille on tärkeää se, kuinka hyvin työntekijä kokee suoriutuneensa työtehtävistään. Hyvän työn tekeminen on tärkeämpää kuin työolosuhteet tai työstä saatavat ulkoiset palkkiot. Esimiehen tulisi aidosti arvostaa, antaa tunnustusta ja kiittää työntekijää hyvin tehdystä työstä. (Mamia 2009, 50.)

4.3 Toimiva organisaatio

Organisaation toiminnan osa-alueita on kuvattu kuviossa 9. Kaikki osa-alueet ovat yhteydessä keskenään. Muutos yhdessä osatekijässä vaikuttaa muihin tekijöihin. Esimerkiksi ulkoisen ympäristön muutos vaikuttaa ensin koko organisaatiota koskeviin tekijöihin (missio ja strategia, johtajuus, kulttuuri), jotka vaikuttavat kaikkiin työyksikötason tekijöihin ja ne vuorostaan yksilötason tekijöihin (tehtävien vaatimukset, yksilölliset tarpeet ja arvot, motivaatio). Yksilötason tekijöiden kautta vaikutus siirtyy yksilöiden ja organisaation suoriutumiseen. (Simola & Kinnunen 2005, 125.)

ORGANISAATIOTASO (yritys)	TYÖYKSIKKÖTASO (ryhmä)	YKSILÖTASO (yksittäinen jäsen)
Ulkoinen ympäristö Missio ja strategia Johtajuus Kulttuuri	Rakenne Johtamiskäytännöt Järjestelmät Työyksikön ilmapiiri	Tehtävien vaatimukset sekä yksilölliset taidot ja kyvyt Yksilölliset tarpeet ja arvot Motivaatio
ORGANISAATION TOIMINNAN TULOKSELLISUUS		

Kuvio 9. Organisaation toiminnan osa-alueet, joilla organisaation toimintaa voidaan tutkia tai tulkita (Simola & Kinnunen 2005, 123 -125).

Organisaatiotaso

Mitkä tahansa *ulkoiset olosuhteet* (esim. taloudelliset suhdanteet, kilpailu) voivat vaikuttaa organisaation suoriutumiseen. Keskeistä on ympäristön muuttumisnopeus ja sen vaikutukset organisaatioon. *Missiossa ja strategiassa* on kerrottu organisaation keskeinen tehtävä, päämäärät ja keinot, joilla organisaatio aikoo saavuttaa päämäärän. Olennaista on, miten työntekijät ovat hyväksyneet päämäärän. *Johtajuutta* voi tarkas-

tella toimeenpanokäyttäytymisen, henkilökohtaisen vuorovaikutuksen, oman toiminnan mallina olemisen sekä työntekijöiden johtajien toiminnasta antamien arvioiden kautta. *Kulttuuri* sisältää periaatteita ja sääntöjä, joista syntyy ”tapa toimia täällä”. (Simola & Kinnunen 2005, 124.)

Työyksikkötaso

Työyksikön *rakennetta* kuvaavat vastuualueet, päätöksenteko-oikeudet, keskinäiset suhteet ja järjestelyt, jotka varmistavat organisaation tehtävän ja strategian tehokkaan soveltamisen. Olennaista on rakenteen selkeys. *Johtamiskäytännöissä* voi pohdiskella tapaa, jolla johtajat hoitavat normaaleja käytäntöjä, kuten avoin tiedotus ja työntekijöiden rohkaisu innovatiivisuuteen. *Järjestelmät* ovat niitä menettelytapoja tai mekanismeja, jotka on suunniteltu helpottamaan työtä, kuten palautejärjestelmä ja tiedonkulkua. *Työyksikön ilmapiiriä* kuvaa kaikki, mikä vaikuttaa työntekijöiden suhteisiin esimiesten, toisten työntekijöiden ja toisten työyksiköiden kanssa. Näitä ovat työyksiköiden jäsenten vaikutelmat, odotukset, tunteet, keskinäinen luottamus, yhteenkuuluvuus, arvostus. (Simola & Kinnunen 2005, 124.)

Yksilötaso

Yksilötasoa voi tarkastella erityistaitojen tai tietämyksen pohjalta, mikä on tarpeen töiden tehokkaan suorittamisen kannalta. Tähän kuuluvat ihmisten ja työn yhteensovittaminen sekä työn suunnitteluun liittyvät toimenpiteet. *Yksilöllisiä tarpeita ja arvoja* kuvaavat ne psykologiset tekijät, jotka ylläpitävät halukkuutta työskennellä yrityksessä. Tätä kuvaavat työn mielenkiintoisuus, tärkeys, arvostus ja työpaikan varmuus. *Motivaatio* on halua toimia ja tehdä tarvittavat tehtävät sekä halu suoriutua kunnes tyydyttävä tulos on saavutettu. Motivaatiossa toimintastrategia sekä kunnianhimo ja luovuus yhdistyvät päämäärätietoiseksi toiminnaksi. (Simola & Kinnunen 2005, 125.)

Organisaation toiminnan tuloksellisuus

Saavutetut tulokset, joihin on pyritty, kuvaavat *yksilöiden ja koko organisaation suoriutumista*. Näitä ovat tuottavuus, asiakastyytyväisyys, voitot ja palvelun laatu. (Simola & Kinnunen 2005, 125.)

Hyvin toimivalla organisaatiolla on sellaisia ominaisuuksia, jotka edistävät henkilöstön hyvinvointia, suoriutumista ja toiminnan tuloksellisuutta (Simola & Kinnunen 2005, 131). Hyvinvoiva organisaatio on terve. Sillä tarkoitetaan yhteisöä, joka on jä-

sentensä kannalta tarkasteltuna terveellinen ja turvallinen. Sen henkilöstö voi hyvin ja on terve. (Juuti & Vuorela 2002, 29.) Lisäksi organisaatio tekee hyvää tulosta, on kilpailukykyinen, tehokas ja kannattava. Terveessä organisaatiossa yhdistyvät siis yrityksen taloudellinen menestys, kyky vastata toimintaympäristön muutoksiin ja hyvinvoiva henkilöstö. (Riikonen ym. 2003, 19) Jos organisaation toiminnan laatu, tuottavuus ja kannattavuus heikkenevät, se ei ole toimiva ja terve. Jos henkilöstö voi huonosti, organisaation toiminnan tehokkuus puolestaan vaarantuu. (Simola & Kinnunen 2005, 120.)

Hyvin toimivan, terveen ja menestyvän organisaation ensimmäinen edellytys on yhteiset *arvot ja visio*. Hyvin toimivalla organisaatiolla on toimiva *strategia*, joka antaa selkeät tavoitteet. *Johtajuus* on oikeudenmukaista, työntekijöistä huolehtivaa, yksilöllisyyden huomioivaa ja henkilöstöä motivoivaa. *Organisaation rakenne* on sellainen, että työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa työhön, työolojen kehittämiseen ja päätöksentekoon. Työroolit ja työtehtävät ovat selkeitä. Toimivat *johtamiskäytännöt* – ja tavat ovat hyvin merkittäviä työntekijöiden hyvinvoinnille. (Simola & Kinnunen 2005, 132 -134.)

Olennaisimmat hyvin toimivaa organisaatiota kuvaavat piirteet ovat selkeät tavoitteet, työntekijöiden monipuoliset vaikutusmahdollisuudet, hyvä johtaminen, hyvä ilmapiiri sekä yksimielisyys tärkeiden osa-alueiden toimivuudesta (Simola & Kinnunen 2005, 138).

5 NÄKÖKULMIA OSA-AIKATYÖSTÄ FAZER AMICALLA

5.1 Tutkimusongelmat

Tässä tutkimuksessa on etsitty vastauksia seuraaviin tutkimusongelmiin.

- Miten kokoaikatyöntekijät kokevat osa-aikatyön tekemisen työyhteisössä?
- Mitä osa-aikatyön tekeminen merkitsee kokoaikatyöntekijöille?
- Miten osa-aikatyö vaikuttaa kokoaikatyöntekijöiden työhyvinvointiin?
- Lisääkö osa-aikatyö kokoaikatyötä tekevien työhyvinvointia? Miten?
- Rasittaako osa-aikatyö kokoaikatyötä tekeviä? Miten?

5.2 Tutkimuksen kohdeorganisaatiot ja haastatteluun osallistuneet henkilöt

Tähän tutkimukseen osallistui kokoaikaisessa vakinaisessa työsuhteessa olevia henkilöitä Fazer Amican neljästä eri ravintolasta Itä-Suomessa. Tässä tutkimusraportissa käytetään tutkimukseen osallistuneista ravintoloista termejä Yksikkö A, Yksikkö B, Yksikkö C ja Yksikkö D. Taustatiedot ravintoloista kysyttiin ravintolapäälliköiltä. Kuvioon 10 on koottu tekstissä esiintyvät merkinnät ja niiden selosteet.

KOODIT	
H	haastattelu
8	numero, jolla haastattelut erotetaan toisistaan
E	asema organisaatiossa, esimies
T	asema organisaatiossa, työntekijä
MERKINNÄT	
...	lause on jäänyt kesken
ja pakkohan ne	haastateltava on painottanut sanaa
-	tauko puheessa
(X)	henkilön nimen tilalle on laitettu X
(sali)	haastattelijan lisäämä selite, että lukija ymmärtää mistä lauseessa on kysymys

Kuvio 10. Tekstissä esiintyvät merkinnät ja niiden selosteet.

Haastatteluun osallistuneet henkilöt on koodattu siten, että haastateltava ja hänen asemansa organisaatiossa yhdistyvät koodeissa. Näin esimiesten ja työntekijöiden kokemukset voidaan erottaa toisistaan. Sukupuolella ei tässä tutkimuksessa ole merkitystä, sillä vain yksi haastatteluun osallistuneista oli mies, kaikki muut olivat naisia. Aineiston kuvauksen ja tulkinnan yhteyteen on sijoitettu sellaisia lainauksia, jotka parhaiten luonnehtivat aineistosta noussutta kokemusta. Puhe on peräisin sekä henkilöstöltä että esimiehiltä. Haastattelun yhteydessä on sovittu, että tutkimukseen osallistuneet ravintolat ja henkilöt pysyvät tunnistamattomissa. Käytettyjä sitaatteja erotellaan toisistaan kuviossa 10 ilmoitetuilla koodeilla.

Tutkimuksen kohdeorganisaatiot kuuluvat palveluravintoloihin, henkilöstöravintoloihin sekä opetus- ja hoivaravintoloihin. Opetus- ja hoivaravintolat tarjoavat ruokapalveluja sekä yksityisellä että julkisella sektorilla lähinnä päiväkodeissa, oppilaitoksissa, palvelutaloissa ja sairaaloissa. Henkilöstöravintolat ovat pieniä ravintoloita, jotka tarjoavat henkilöstöravintolapalveluja pienissä yrityksissä sekä teollisuudessa. Palveluravintoloiden tarjoama on laajempi. Ne tarjoavat yrityksen kanssa sovittuja palveluja kuten lounas, tilavuokraus ja juhlien järjestäminen. (Kallonen 2010.)

Yksikkö A

Ravintola kuuluu palveluravintoloihin, joka tarjoaa makuelämyksiä laadukkaasti ja ammattitaidolla maanantaista perjantaihin. Ravintolassa käy aamukahvilla 100 - 120 asiakasta, lounaalla 225 - 300 asiakasta sekä päiväkahvilla noin 30 asiakasta. Ravintola hoitaa myös edustustarjoilua. Ravintolassa työskentelee 12 henkilöä. Työntekijöistä kolme on määräaikaista osa-aikaisia ja kaksi on vakinaisia osa-aikaisia työntekijöitä. Osa-aikatyöntekijät tekevät joustavaa säännöllistä työaika eli 1 - 120 h/ 3 vko. Käytännössä työaika on 4 tuntia päivässä. Osa-aikatyötä ravintolassa on tehty useiden vuosien ajan. Osa-aikatyö on lisääntynyt ravintolassa siten, että työyhteisöön on palkattu uusia osa-aikaisia työntekijöitä sekä kokoaikainen työsuhde on muutettu osa-aikaiseksi työsuhteeksi. Syinä osa-aikatyön tekemiseen nähdään työvoimakustannusten hillitseminen, kannattavuus, tuottavuuden parantaminen sekä ruuhkahuippujen tasaaminen.

Yksikkö B

Ravintola on henkilöstöravintola, joka on auki maanantaista perjantaihin. Ravintolan liikeidea on tuottaa makuelämyksiä isäntäyrityksen henkilöstölle laadukkaasti ja am-

mattitaidolla. Ravintolassa käy aamukahviasiakkaita 150 - 200 henkilöä, lounasasiakkaita noin 300 sekä päiväkahviasiakkaita 100 - 200 henkilöä. Ravintola hoitaa myös lounas-, ilta- ja kahviedustusta tilauksen mukaan. Ravintolassa on töissä kuusi henkilöä, joista yksi on tällä hetkellä määräaikainen osa-aikainen työntekijä. Hän tekee joustavaa säännöllistä työaikaa 1 - 120 h / 3 vko. Työaika on neljä tuntia päivässä, tarvittaessa enemmän. Tässä työyhteisössä osa-aikatyö on lisääntynyt viimeisen viiden vuoden aikana siten, että kokoaikainen työsuhde on muutettu osa-aikaiseksi työsuhteeksi. Osa-aikatyösuhde on määräaikainen. Osa-aikatyön tekemisen syyksi nähdään kannattavuus sekä työvoimakustannusten hillitseminen.

Yksikkö C

Ravintola kuuluu opetus- ja hoivaravintoloihin. Sen liikeidea on tarjota lounas-, kahvila ja edustuspalveluja opiskelijoille ja henkilökunnalle. Ravintolassa käy aamupalalla noin 20, aamukahvilla noin 60, lounaalla noin 1200 sekä päiväkahvilla 80 - 150 asiakasta. Ravintola hoitaa myös edustustarjoilua. Henkilökuntaa ravintolassa on 12, joista vakinaisia osa-aikaisia on kolme ja määräaikaisia osa-aikaisia yksi henkilö. Heistä kolme tekee joustavaa säännöllistä työaikaa ja yksi on osa-aikaeläkkeellä tehden työtä 5,5 tuntia päivässä. Syinä osa-aikatyön tekemiseen nähdään työvoimakustannusten hillitseminen sekä töiden ruuhkautuminen lounasaikana. Osa-aikatyötä ravintolassa on tehty vähintään viiden vuoden ajan. Osa-aikatyö on lisääntynyt siten, että kokoaikainen työsuhde on muutettu osa-aikaiseksi työsuhteeksi ja toisesta ravintolasta on siirtynyt yksi henkilö tekemään osa-aikatyötä tähän ravintolaan.

Yksikkö D

Ravintola kuuluu opetus- ja hoivaravintoloihin. Se on avoinna maanantaista perjantaihin tarjoten opiskelijoille ja talon henkilökunnalle ammattitaidolla laadukasta ja terveellistä ruokaa, kahviopalveluja aamusta iltaan sekä edustustarjoilua ammattitaidolla. Aamupalalla ravintolassa käy 350 - 430 asiakasta, lounaalla 400 - 600 asiakasta sekä päivällisellä 350 - 450 asiakasta. Henkilökuntaa ravintolassa on 11, joista vakinaisia osa-aikaisia työntekijöitä on kaksi. Osa-aikatyöntekijät tekevät joustavaa säännöllistä työaikaa 60 / 75 tuntia kolmessa viikossa. Syinä osa-aikatyön tekemiseen nähdään lähinnä työvoiman tarpeen vaihtelu päivän aikana. Osa-aikatyö ei ole lisääntynyt tässä ravintolassa viimeisen viiden vuoden aikana.

Taulukko 3. Yhteenvedo yksiköistä.

RAVINTOLA	RAVINTOLA-TYYPPI	TYÖNTEKIJÖITÄ YHTEENSÄ	VAKINAISIA OSA-AIKAISIA TYÖNTEKIJÖITÄ	MÄÄRÄ-AIKAISIA OSA-AIKAISIA TYÖNTEKIJÖITÄ	OSA-AIKATYÖTÄ TEKEVIEN IKÄJAKAUMA
Yksikkö A	palveluravintola	12	2	3	20 - 29 v (1) 40 - 49 v (3) 50 - 59 v (1)
Yksikkö B	henkilöstö-ravintola	6	-	1	20 - 29 v (1)
Yksikkö C	opetus- ja hoiva-ravintola	12	3	1	20 - 29 v (2) 40 - 49 v (1) 50 - 59 v (1)
Yksikkö D	opetus- ja hoiva-ravintola	11	2	-	50 - 59 v (2)

5.3 Analysointi

Tutkimuksessa mukana olleen henkilöstön kokemukset olen analysoinut ja tulkinut teemojen mukaisesti. Haastattelussa käytetty teemarunko löytyy työn lopusta (liite 1.) Teemoja oli paljon, joten aineistoa kuvaavia sitaattejakin on paljon. Sitaattien avulla lukija voi seurata tutkijan päättelyketjua. Kokoaikatyöntekijöiden kokemuksista olen nostanut esille toisen kerran sellaiset tekijät, joilla näytti olevan eniten yhteyttä työhyvinvointiin. Sen takia lukijasta saattaa tuntua, että teksti toistuu. Sitaatit ovat kuitenkin eri sitaatteja.

Tässä työssä kokoaikatyötä tekevien työntekijöiden työhyvinvointia tarkasteltiin eri näkökulmista. Ensimmäisenä analysoitiin kokoaikatyötä tekevien kokemuksia osa-aikatyöstä ja sen vaikutuksia päivittäiseen työhön. Toisena tarkasteltiin kokemuksia työyhteisön toimivuudesta. Kolmantena analysoitiin esimiestyötä ja työn organisointia. Neljäntenä tarkasteltiin aineistosta noussutta kokemusta osa-aikatyön vaikutuksesta työhyvinvointiin. Viimeisenä analysoitiin osa-aikatyöhön liittyviä hyviä käytäntöjä ja osa-aikatyön kehittämistarpeita. Mukana on myös haastateltavien ajatuksia osa-aikatyön lisäämisen tarpeellisuudesta tulevaisuudessa.

5.4 Kokoaikatyötä tekevien kokemuksia osa-aikatyöjärjestelyistä

Osa-aikatyöntekijän työtehtävät ja niiden mielekkyys

Osa-aikatyöntekijän työtehtävät vaihtelivat hyvin vähän eri ravintoloissa. Yhdessä ravintolassa osa-aikatyöntekijä teki samaa työtä kuin kokoaikainen työntekijä, vaihtoen vuoroviikoin salaatti-tiski vuorosta vitriinivuoroon. Oleellisena erona kokoaikaisen ja osa-aikaisen työntekijän välillä toimi työaika. Muissa ravintoloissa osa-aikatyöntekijät tekivät päivittäin samoja työtehtäviä, jotka olivat astiahuoltoa (A, B, C, D), salaatinvalmistusta (A, B, D), leivontaa (A, D), astiatäydennystä (C, D), puhtaanapitotehtäviä (D), vitriinituotteiden valmistusta (B), ruoanjakelua (A), salaatti- ja leipäpöydän täydennystä (C) sekä kassatehtäviä (A, C). Tyypillisesti työtehtäviä nimitettiin avustaviksi työtehtäviksi mm. seuraavilla sanoilla ”kaveriks toiselle”, ”avuks”, ”aputyövoimaks”, ”apulaisen työtehtäviä”, hirveen hyvänä apuna”, ”apukäsinä”.

Otetaan ihan semmoseks niin kun aputyövoimaks. Ihan niinku sekatyölläinen niin sanotusti. Voi olla leipurin apuri, kokin apuna, vitriinipuolella apuna tai sit seisoo tässä kassalla ruoanjakelussa. (H4T)

No, enempi ne on ehken niitä, just tätä sanotaanko niin sanottuja hanttihommia. Ne on ylleensä sitten niitä tiskausta ja salaatin tekkoo ja täydentämistä ja semmosta. (H5T)

Haastateltavat kokivat, että osa-aikatyöhön kuluvat työtehtävät ovat rutiinitehtäviä. Työtehtäviä nimitettiin yksipuolisiksi, yksitoikkoisiksi tai raskaiksi, eikä niitä koettu mielekkäiksi. Puutteeksi koettiin myös osa-aikatyön lyhyt työaika sekä se, että työpäivän pituutta ei aina tiedä varmaksi etukäteen.

Jos minä saisin sannoo, niin minä sanoisin ei ole (mielekkäitä töitä). Se on vähän semmosta pakkopuurtamista nimenomaan se arki. (H8E)

Yhden haastateltavan kokemus oli, että osa-aikatyöntekijän työtehtävät ovat osa-aikatyöntekijälle mielekkäitä, koska kokoaikatyöntekijäkin tekee niitä välillä. Työtehtävissä oli osittain työkiertoa. Yksi haastateltava koki, että osa-aikatyöntekijälle työtehtävät ovat mielekkäitä siitä syystä, että ne ovat ravintolan toiminnan kannalta tärkeitä tehtäviä.

Ite henkilökohtaisesti nään osa-aikatyön tosi mielekkäänä, että ihan. Et kun se on kuitenkin ihan sammaa, et meillä tekkee kokoaikainen välillä niitä. Et sit meillä kiertää se homma. (H3E)

Osa-aikatyöntekijän työaika ja käytettävissä oleva tuntimäärä

Osa-aikatyöntekijöiden työvuorot alkoivat aamulla klo 5.30, klo 6.00, klo 7.00 tai klo 8.00, mikäli kiire ravintolassa painottui aamuun. Työvuoro alkoi aamupäivällä klo 10.00, klo 10.30 tai klo 11.00, silloin kun osa-aikatyöntekijä tuli astiahuoltoon. Työvuoro saattoi alkaa myös iltapäivällä klo 14 päivällisen astiahuollon vuoksi. Osa-aikatyöntekijöiden työaika oli suunniteltu työlistalle pääsääntöisesti neljäksi tunniksi, mutta tuntimäärä saattoi vaihdella kiireen ja tilausten mukaan jopa kymmeneen tuntiin päivässä. Heidän toivottiin jatkavan työpäivää, mikäli asiakkaita oli odotettua enemmän tai työpäivälle sattui yllätystilaus, eikä työtä ehtinyt tehdä sovitussa työajassa. Tavoitteena oli, että osa-aikatyöntekijä teki työnsä loppuun asti tarvittaessa työpäivää jatkamalla. Osa töistä saattoi kuitenkin jäädä kesken kokoaikaisille työntekijöille loppuun saatettavaksi. Osa-aikatyöntekijöitä kuvattiin työajan suhteen joustaviksi.

Nämä on sillai luotettavia, että nämä tekköö sen työnsä loppuun ja sitten hyö lähtöö. Että ne työt ei jää sitten. (H7E)

Hyökiin ovat sitten niin joustavia, että ne voivat sitten tapauskohtaisesti jatkaa sitä päivää pitemmäksi. Yleensä kaveria ei jätetä. (H1T)

Osa töistä jää kesken. Joutuu sitä päivää pikkusen venyttämään, että sitten tasataan semmosena päivänä, kun on hiljasempaa. (H6T)

Kyllä. Kyllä se on sitä, että sitten toiset tekee sen loppuun (kesken jääneet työt). (H5T)

Töiden sujuvuus

Osa-aikatyötä käytetään kiireaikaan ns. ruuhkahuippujen purkamiseen, jolloin henkilöstöllä on hoidettavana monta työtehtävää samanaikaisesti. Ravintolatyön luonteeseen kuuluu, että tekeviä käsipareja tarvitaan eniten lounasaikaan kaikkialla keittiössä. Samaan aikaan on hoidettava mm. asiakaspalvelu, ruoanvalmistus, astiahuolto, esi-

valmistustyöt, tilaustyöt sekä henkilöstön lakisääteiset tauot. Osa-aikatyöntekijöiden työaika oli sijoitettu juuri tähän kohtaan työpäivää.

On monta työtehtävää, jotka pitäis hoitaa samanaikaisesti ja kaikille ei riitä täysiä tunteja sitten. (H1T)

Työtehtävät justiinsa ajoittuu, niin kun just tiskissä, ajoittuu oikeeseen aikaan. (H6T)

Tärkeäksi koettiin, että osa-aikatyöntekijä on nimenomaan henkilöstöön kuuluva ns. oma työntekijä, jolloin työt sujuvat. Näin kaikkien työaika on tehokkaassa käytössä. Osa-aikatyöntekijät tulevat töihin aamusta tai vasta siinä vaiheessa, kun työt ovat jo käynnissä ja päivän kiireisin aika on alkanut.

Kyllä ne sujuu hyvin (työt). Oikein hyvin. Nämä on sillai, vaikka vois ehkä ajatella, että ei ois niin kun paneutunut tai sydämestään mukana, mutta kyllä nämä. Ainakin nämä, jotka meillä on, niin kyllä nämä on ihan, ihan mukana hommassa. (H7E)

No tietysti semmonen osa-aikainen, joka tulee niinku – aina on sama ihminen. Niin totta kai hän pääsee niinku rytmiin paljon helpommin mukkaan. Ja hän tietää talon tavat ja tietää mitä tehtäviä hänelle kuuluu. Niin sehän on helpompi silleen siihen rytmiin, työrytmiin mukkaan. Mutta ajattelisin, että semmonen ihminen, joka tulis esim. jostain vuokravälitysfirmasta, joka ei oo koskaan käyny talossa ja tulee työyhteisöön mukkaan. Niin se on, totta kai, varmaan aika niinku hänellekin hämmentävä tilanne, että mitä ossaa tehdä ja aina on jonkun oltava neuvomassa, että nyt on siellä se ja siellä se. Ja tie sitä ja tie tätä. (H5T)

Osaaminen

Osa-aikatyöntekijöiden työ ja heidän työpanoksensa koettiin tärkeänä osana työyhteisön osaamista. Heillä ajateltiin olevan riittävästi koulutusta omaan tehtäväänsä ja heitä pidettiin siihen työhön ammattitaitoisina. Osalla oli paljon myös kokemusta.

Kyllä hyö siinä omassa työtehtävässään – ihan yhtä tärkeitä kuin ne, jotka tekevät niinku ns. täyttä päivää. (H1T)

No minun mielestä se on ammattitaitoista osaamista. Ainakin meillä täällä. (H9T)

Keskusteluissa tuli kuitenkin ilmi, että heidän osaamisensa ei välttämättä vahvista työyhteisöä millään erityisellä tavalla. Haastattelijan kysymykseen ”Vahvistaako osa-aikatyö työyhteisön osaamista?” vastattiin mm. seuraavilla tavoilla.

Niin -. No en usko. Että ei ainakaan mulla oo semmosta kokemusta. (H5T)

Että vaikee sannaoo, että vahvistaako ne? Ei. Ei silleensä voi sannaoo, että... Niin, no toisaalta. Niin, tuota joo. Mutta kyllä niin nämä osa-aikaiset tiskissä. Niin ne on todella hyviä ja siistejä siellä työssään. (H6T)

Kokin työtehtävät koettiin niin vaativiksi, että osa-aikaiset työntekijät eivät pysty niitä hoitamaan. Työkierto oli mahdollista, mutta sitä tehtiin tyypillisesti astiahuollon, salaatin ja leivonnan välillä.

Nyt pittää ajatella. Nämä mejän osa-aikaset? No, ei hyö ihan kokin tehtäviin silleen. (H9T) Eikö ammattitaito riitä siihen? (Haastattelija)

Niin. Niin ei. Ei. (H9T)

Tehokkuus ja tuloksellisuus

Kokoaikatyötä tekevien kokemusten mukaan jokainen työntekijä, myös osa-aikainen työntekijä, vaikuttaa omalla panoksellaan työn tulokseen ja työyhteisön tehokkuuteen. Jokaisen työntekijän panos nähtiin yhtä merkittävänä. Osa-aikatyötä tekevien yksilöiden tehokkuudessa oli haastateltavien kokemusten mukaan eroja. Tehokkuuteen koettiin olevan vaikutusta koulutuksella ja ammattitaidolla, kokemuksella, asenteella sekä motivaatiolla. Osa-aikatyöntekijöiden asenteesta ja motivaatiosta oltiin voimakkaasti vastakkaista mieltä.

Se riippuu niin paljon ihmisestä. Silloin se on paljon tehokkaampaa, kun sillä on ammatillinen koulutus sillä ihmisellä, niin luultavasti se tekkee sen paremmin. (H4T)

No en tiää lissääks se (osa-aikatyö) sitten varsinaisesti sitä tehoo! Että kun on myös semmosiakin osa-aikatyöntekijöitä, jotta ne halluu niitä lisätunteja sillä, niinku viiraamisella tavallaan. Toisen kohalla voi sitten hyvinnii olla, että se on niinku tosi rippee ja tekkee siinä suunnitellussa työajassa. (H2E)

Osa haastateltavista koki, että lyhyt työpäivä motivoi tekemään raskasta rutiininomaisia työtä. Heidän mukaansa työtä jaksaa tehdä silloin paremmin, koska se ei kestä kokonaista työpäivää.

Hmm. No, työt sujuu. Raskas työ hyvin reippaasti. Mutta osittain siinä on myös se, että jos tekkee sitä lyhyempää päivää, niin on enemmän semmosta jaksavuutta, jaksaa. (H8E) Onko sillä merkitystä tulokseen? (haastattelija) Kyl sillä varmasti on. Ett jos tekkee hyvin tehokkaasti sen neljän tai viijen tunnin työn. (H8E)

Toisten mielestä osa-aikaisuus ei edes motivoi tekemään työtä tehokkaasti, koska työstä saatava korvaus on pieni. Lisäksi kokoaikatyötä tekevällä koettiin olevan sellainen kokonaisnäkemys päivän työstä, millä on vaikutusta tehokkuuteen. Heidän ajateltiin olevan enemmän työssä ”sisällä”. Osa-aikatyön tehokkuus nähtiinkin työnantajan kannalta kustannustehokkuutena.

No sanotaan näin, että ei sen enempee. Ei se kyllä sen tehokkaampaa oo kuin ns. meidän kokopäivätyöntekijä ois siinä. Mut sanotaan, että siinä mielessä se on tehokkaampaa sitten, jos kustannuksia taas mietitään. Eliikkä sitten jaetaan sitä loppupäivän työtä muuten. (H3E)

Laadukkuus ja asiakaslähtöisyys

Haastateltavien kokemukset osa-aikatyöstä yhdistettynä laatuun ja asiakaslähtöisyyteen vaihtelivat. Osa haastateltavista ei nähnyt mitään eroa osa-aikatyötä tekevien ja

kokoaikatyötä tekevien työnlaadun välillä. Ammattitaitoisen osa-aikatyöntekijän nähtiin asennoituvan tehtäviinsä vastuullisesti ja hoitavan ne hyvin.

En mie ainakaan oo huomannu mittään erroo. Ehkä sitä mietitään jo muita vaihtoehtoja, jos se ruppee siinä (laatu ja asiakaslähtöisyys) näky-mään. (H3E)

Sillä tavalla osa-aikatyöllähän on merkitystä laadun kanssa, et meidät on palkattu tekemään jotakin tehtävää. Osa-aikainen ammattilainen, ei yritä huiskia vain siellä välissä, jolloin vois kuvitella, et se nostaa kokonaislaatua. (H1T)

Miten sen sanoisin? No, kun minun mielestä pitäis ajatella silleen, kun itekkin tekkee sitä työtä, että se lähtee siitä asiakkaasta. Että me palvel-laan asiakasta, ollaanpa me tiskissä tai missä hyvänsä. Niin ensimmäi-nen ajatus on, että sinä oot asiakasta varten. Teet sitä työtä asiakasläh-töisesti. (H9T)

Laatu lähtee haastateltavien mukaan siitä, että työntekijä tekee oman työnsä hyvin. Työntekijän tulee arvostaa omaa ja toisen työtä, huomioida toiset työntekijät, sekä ottaa vastuu työtehtävien hoitamisesta parhaalla mahdollisella tavalla. Työntekijä on aina palkattu tekemään tiettyä työtehtävää ja siihen kuuluu nimenomaan vastuu tehtävän hoitamisesta. Työntekijän asenne työtä ja tehtävää kohti sekä motivaatio ovat ratkaisevat tekijät. Motivoitunut työntekijä tekee hyvää laatua. Osa haastateltavista koki niin, että osa-aikatyöntekijä ei tee yhtä laadukasta ja asiakaslähtöistä työtä kuin koko-aikatyöntekijä. Laatuero johtui lähinnä osa-aikatyöntekijän asenteesta ja sitoutumisen puutteesta.

Niin ja sitten se ei oo ehkä niin laadukasta se työkään. Tuota, kun ei huolehita, että on kaikki omat astiat raivattu tiksinurkasta, jos nyt tiskimnurkasta vaan puhutaan. Tai sitten niinku leipomisessa, että on varattu seuraavaks aamuks sille seuraavalle tulijalle jauhot ja rasvoo. (H2E)

Kyllä mä luulen, että osa-aikatyöntekijällä ei ehken, ei varmaan niin paljon tule sitä työn laadukkuutta. Se ei oo niin semmosta jämptiä, kun mitä vakituksessa työsuhteessa olevalla on. (H5T) Kyllä minä oon sitä mieltä, että ne (motivaatio ja laatu) kulkee käsikädessä. Et jos on silleen sitoutuneet työntekijät, niin kyllä ne tekkee sen työn laadukkaammin. Ja sen, että niinku pistää ihtesä siihen enempi likkoon. (H5T)

Osa-aikatyön arvostaminen

Kaikki haastateltavat kertoivat eri yhteyksissä, että osa-aikatyötä tarvitaan ja se on arvokasta työtä. Osa-aikatyö kuitenkin koettiin ”pelottavana” silloin, kun se liittyi kokoaikatyön muuttamiseen osa-aikatyöksi tai kun osa-aikatyö ”uhkasi” itseä. Työyhteisössä voidaan tehdä osa-aikatyötä, mutta sitä ei haluta omalle kohdalle.

***Minusta** se on yhtä arvokasta. Kyllä. Ja niin kun on sanottu, tämä astiahuolto ja tämä, niin todella. Moni ei arvosta sitäkään. Niin minusta tuntuu, että meillä arvostetaan. (H6T)*

Kyllä meillä ainakiin (arvostetaan). Mut kyllä se tulee semmonen, että kun meilläkin oli viime keväänä sellanen tilanne, että jouvuttiin osa-aikaistamaan yks ihminen. Niin kaikki totta kai mielti, et kun vain ei satu omalle kohalle se. Niin, kyllä sitä pelätään. Niin että siinä mielessä. (H3T)

Arvostus näyttää liittyvän enemmän osa-aikatyötä tekevään työntekijään, kuin hänen tekemäänsä työhön. Tärkeä arvostukseen liittyvä seikka oli osa-aikatyöntekijän myönteinen asennoituminen työhönsä, työn tekeminen hyvin, työntekijän kuuluminen kiinteästi työyhteisöön sekä se, että työntekijä käy säännöllisesti töissä. Arvostus syntyi myös siitä, että työntekijä oli opittu tuntemaan ihmisenä. Haastateltujen vastauksissa korostui vastaajien henkilökohtainen arvostus. Vastauksista kävi myös ilmi epäily siitä, että yleinen arvostus ei saata olla sama kuin vastaajien arvostus.

No minä ite arvostan. (H9T)

Tuota, en mä tiä sitä arvostusta loppujen lopuks? Kyllä meillä arvostetaan samalla tavalla sitä työntekijää, joka tulee osa-aikasta tekemään.

Ja kun oppii vähän enempi tuntemaan, niin se arvostus tulee sitä kautta enempi ehken. (H5T)

Minun mielestä meillä arvostetaan, mutta en tiedä noin yleisesti ottaen? Mutta ehkä on ruvettu arvostamaan, koska sitä on niin paljon. Niin kuin kaupan alalla ja joka alalla. Niin tuota kyllä sitä on varmaan ruvettu arvostamaan enempi, kuin mitä aikaisemmin. Koska hyö on niin tarpeellisia. (H7E)

Joustavuus

Osa-aikatyö on työntekomuotona joustava. Työtä voidaan teetättää silloin, kun sitä on enemmän ja pitää vapaata silloin, kun työtä on vähemmän. Ravintolatyölle on tyypillistä se, että työmäärä vaihtelee vuodenaikojen, viikonpäivien sekä tilausten mukaan. Myös kokoaikatyötä tekevät joustavat tarpeen tullen.

Joku on just sanonu, et se kuuluu tähän ravintolatyön luontteeseen, et joskus joutuu aamulla tulemaan aikasseen ja toisen kerran olemaan pitkään illalla. Niin ja toisena kuukautena on enemmän töitä ja toisina kuukausina vähemmän. (H2E)

Justiinsa niin kuin sanoinkin tuossa, että hirmu hyvin toimii. Et oma porukka joustaa kaikki. Ja sitten onhan hänkin omaa porukkaa. Koko porukka, myös tämä osa-aikainen, joustaa niin kuin vakituisetkin sitten mikä pystytään joustamaan listan, sitten listan puitteissa aina. (H3E)

Osa-aikatyöntekijöitä käytettiin kiiretilanteissa aputyövoimana siellä missä heitä tarvittiin eniten. Heidät oli usein helpoin siirtää tai irrottaa omasta tehtävästään. He olivat myös tottuneita siihen, että työtehtävä saattoi vaihtua kesken kaiken.

Oikeestaan hyö tietääkin sen, että he eivät välttämättä tee yhtä ja samaa juttuu. En oo huomannu, että kukaan niinku ois hirveesti ruvennu kritisoimaan sitä, että heidän pitää kesken päivän tässä tehdä muita eri juttuja. Vähän ne tulee sellasella asenteella, että varmaan joutuu tekkee ihan mitä vaan. (H4T)

Siirto toiseen tehtävään tapahtui kuitenkin osaamisen perusteella.

Kyllä mä uskosin, että ne sillä lailla on valmiita siirtymään. Mutta tietysti se riippuu siitä osaamisesta. Että jos heillä on osaamista siihen.
(H5T)

Yksilö ja työhön sitoutuminen

Haastateltavien mukaan työntekijä on yksilö riippumatta hänen työsuhdemuodostaan, iästään tai sukupuolestaan. Vanhemmalla työntekijällä voi olla työssä tarvittavaa kokemusta ja nuorella työntekijällä uusia ideoita. Työyhteisön kannalta merkitystä oli työntekijän persoonalla ja tavalla suhtautua asioihin. Erityisen paljon merkitystä oli yksilön motivaatiolla ja asenteella. Tärkeintä haastateltavien mukaan oli, että työntekijä teki hänelle annetun työn.

Se on varmaan ihan sama onko se osa-aikainen vai kokoaikainen. Se persoonallisuus ja muut. Et totta kai kaikilla on (merkitystä), täytyy olla erilaisia. Että tietysti sitten jos hän kokee hirmu hankalaks sen osa-aikaisuuden, niin siinä tietysti. Mut jos on mukautuva persoona, niin en usko, että kauheeta ongelmoo on. (H3E)

Tietysti persoona ja semmonen. Tämä niin kun sopeutuminen ja se, että tuntee ihtesä jo kuuluvaks tähän työyhteisöön. Niin kyllähän sillä on hirveen suuri merkitys. Sehän on ihan ehton. (H7E)

Jokaisella persoonalla on oma tapansa toimia. Sitoutuminen tai sitoutumattomuus työyhteisöön ja sen toimintaan näkyy suhtautumisena työhön ja työn tekemiseen. Osa-aikatyöntekijä saattaa pitää työtä itselleen väliaikaisena, eikä sitoudu siihen, jos osa-aikatyö työsuhdemuotona ei ole hänen itsensä valinta

No kyllä minun mielestä tällä hetkellä on (innostuneita). Ja toisen kerran on sitten nää osa-aikaset vielä innostuneempii kuin kokoaikaset. (H2E)

On varmaan paljon hänen persoonallaan merkitystä. On silleen, että jos on hiljasempi ihminen ja tehä tupsuttelee vaan, niin tuota onhan sillä merkitystä. Sitten taas, joka puhuu paljon ja näkkee, että on tekevä ihmi-

nen, niin totta kai hänelle tavallaan enempi suodaan sitä työtehtävää, niinku vaativampiakin työtehtäviä. (H5T)

Jos ei välttämättä ajattele niinku sitä työtä niinkään, mut sen työpisteen toiminnan kehittäminen tai siitä ajattelevinen, niin se kääntyy varmaan just siihen edelliseen, että huiskitaan nyt tää päivä ja käyvän kattomassa www.mol.fi. (H1T)

5.5 Kokoaikatyötä tekevien kokemuksia työyhteisön toimivuudesta

Työpaikan ihmissuhteet

Kaikkien haastateltavien mielestä osa-aikatyöntekijät ja kokoaikatyöntekijät muodostavat työyhteisön, jossa kahtiajakautumista ei tapahdu työsuhdemuodon mukaan. Työpaikan ihmissuhteiden kehittymiselle nähtiin tärkeäksi se, että osa-aikatyötä tekevät henkilöt eivät vaihdu, eivätkä he ole ns. käypäläisiä.

Kyllä ne kuitennii kaikki on samassa. Että ei silleen oo niinku eri kuppi-kuntia. Ja ihan ne sitten yhdessä tekköö, että kuitennii niinku just niinku siivoushommia. (H2E)

No se on toisaalta silleen, että jos on aina niinku se sama ihminen tule-massa, niin se kuiteskin niin kun koetaan, että hän on meitä. Mutta tietysti sitten, sitten kun tuota jos tulee taas semmonen ihan uus ihminen, niin ei välttämättä sitä heti niin kun koeta siks me hengeks. (H5T)

Osa-aikatyösuhdemuodolla voi olla vaikutusta osa-aikatyöntekijän itsetuntoon ja tapaan suhtautua asioihin, mikä heijastuu työntekijän tapaan toimia työyhteisössä.

Se varmaan riippuu niin paljon ihmisen, jos ajattellee silleen niinku vähän isompana mittakaavana kuin vain meidän pistettä, niin tuota. Kyllähän se varmaan voi joittenkin hiljasempien, arempien ihmisten itsetuntoon vaikuttaa sillä tavalla, että niillä itsellään on sellanen olo, että ne on huonompia ihmisiä kuin muut. (H1T)

Ja sit just tämmöset, jotka on niinku vähemmällä tuntimäärällä. Niin ne just sitten tahtoo niinku sitä toisen työtä tavallaan syyvvä sillä nirnetyksellä¹ vuan. (H2E)

Työpaikan ihmissuhteisiin saattaa olla merkitystä sillä, onko osa-aikaisuus aina ollut yksi ravintolan työsuhdemuoto, vai onko työyhteisön kokoaikaisia työsuhhteita muutettu osa-aikaisiksi työsuhhteiksi.

*No se, se just, jos on osa-aikaistettu **vasten tahtoa**, niin kuin sanotaan. Niin kuin useimmiten on. Niin kyllähän se kiristää välejä. Toisia voi ärsyttää, toisia se taas - no, se voi jopa aiheuttaa **sääliä** toisia kohtaan, kun toinen on joutunut osa-aikaistetuks ja näin. Mutta tuota se kun voi sattuu ihan kenen kohalle vaan. Että ei sitä koskaan tiiä. (H4T)*

Yhteistyö

Kokoaikatyötä tekevien mukaan kokoaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät muodostavat henkilöstön, joka toimii yhdessä melko sujuvasti.

Suurin piirtein ihan hyvin. Mutta ainahan joka sakissa löytyy välillä niitä erimielisyyksiäkin. (H4T)

Työyhteisöissä vallitsee pääsääntöisesti hyvä yhteishenki, jonka kiinteyttä kuvattiin ”me-hengellä”.

Välillä ollaan hyvinkin yksimielisiä asioista ja välillä sitten vähän neuvotellaan. Mutta ylleensä hän se mennee silleen, että myö sillä lailla neuvottelemalla päästään ja silleen subliikin kautta. Että jutellaan, että tehhäänkö näin vai tehhäänkö näin. Et tuota, se on varmaan se, kun samanhenkiset ihmiset on samoissa työtehtävissä, niin se on tavallaan kitkatonta, että ei ees ajattele. Se on sitä vaan niin kun tehhään yhdessä sitä työtä. (H5T)

Osa-aikatyötä tekevät yksilöt voivat kuitenkin erottua joukosta toimintatapansa kautta. Yksilöiden asenteella ja motivaatiolla on vaikutusta työntekijöiden yhteistyöhön tai

¹ Nirnetyks tarkoittaa valittamista.

sen puuttumiseen. Osa-aikaisuus voi vaikuttaa työhön sitoutumiseen, mikä puolestaan heijastuu yhteistyöhön ja työilmapiiriin.

Riippuu sitten siitä, joka tulloo (osa-aikatyöntekijä) ja mitenkä hän haluaa sopeutua. Ja millä mielellä tulloo. Ja ajatteleeko, että tässä on ihan hyvä olla. Ja huomaa sitten, että ei täällä olekaan paha olla. (H7E)

Kyllä se aika hyvin silleen toimii. Että jos ei muuten niillä pella se yhteistyö, niin kyllä niillä on yhteinen se piämiära. Et ruoka saahaan ajoissa ja tavarat saahaan ajoissa lähtemään ja kaikki on ajalaan ja homma on peliselmä. Mutta sitten jos se ei jonkun kohalla pelloo, ei ollekaan, niin se jarruttelloo joka kohassa. (H2E)

Haastatteluissa tuli esille se, että osa-aikaisen työntekijän pitää olla ns. vakituinen. Kokoaikatyöntekijöiden mielestä yhteistyö perustuu toisen ihmisen tuntemiseen ja toiseen luottamiseen.

*Nää on ollu niin **kauan** meillä, että myö ollaan sen takia **niin yhtä** täällä. (H8E)*

*Ei se kaikille oo (meidän työyhteisö). Että osa on, että mie nyt oon täällä vain tämän kuukautta. Ja minä kun en oikeen oo tiälä. Minä kun oon vain kuukauven tai kaks ollunna. Just jos on määrääjaks toiseen kuppi-
laan annettu. (H2E)*

Työilmapiiri

Haastateltavien kokemus oli, että koko henkilökunta osallistuu työyhteisön työilmapiiriin luomiseen ja sen ylläpitämiseen työsuhdemuotoon ja asemaan katsomatta. Työilmapiiriin rakentaminen on siis yhtäläillä osa-aikatyötä ja kokoaikatyötä tekevien vastuulla. Haastateltavat kuvasivat työilmapiiriä pääsääntöisesti avoimeksi ja sellaiseksi, että asioista uskaltaa puhua. Luottamus toiseen vaatii kuitenkin toisen ihmisen tuntemisen.

Meillä on hyvä työilmapiiri. Varmaan stressi on semmonen ja kiire, mikä vaikuttaa. Mutta tuota myö jutelleen, välillä älähettään, osataan pyytää

antteeks ja puhua niin kun asioista. Ylleensä kaikki asiat saahaan selvitettyä. Sit istutaan vaikka nenät vastakkain. Ja välillä tulloo itku. Ja sitten tiällä ihmiset uskaltaa ja sannookiin, että jos on vähän niin kun paha päivä tai jotakin. Tai kotona on tapahtunut jotakin. Niin sitten myö tiijetään, että aha, annetaan vähän niin kun olla omassa rauhassa. (H8E)

Et kyllä mie oon kokenu, että porukka on, tuollakkii kun kuuntelloo, niin kyllä mie oon kokenu, että hirmu avoimesti puhuu porukka. (H3E)

Haastatteluissa käy ilmi, että osa-aikaisella työsuhteella voi olla vaikutusta työpaikan ilmapiiriin, jos työntekijä ei sitoudu työhönsä. Vaikka työilmapiiri voi olla avoin ja luottamuksellinen, voi se olla hankalakin.

Niin, että ei niinku pitemmälle sittouvuta. Että se viikko ja se päivä. Tai just semmonen päivä männöö ja ne hommat hoituu. Mutta sitten: ”Minä kun en tiä siitä. Minä kun oo tiällä ollu vain sen aikkoo. Ja minä kun en tiä sitten oonko minä ens viikolla ennee.” (H2E)

Työyhteisössä juuri tapahtuneella kokoaikaisen työsuhteen muuttamisella osa-aikaiseksi työsuhteeksi voi myös olla vaikutusta työyhteisön työilmapiiriin. Lisäksi työilmapiiriin vaikuttaa se, tuntevatko työntekijät toisensa vai eivät. Tutuksi käyneen työkaverin olemusta ja käyttäytymistä osataan ”lukea” ja ymmärretään milloin hän esimerkiksi tarvitsee apua. Toisten tuntemisella on vaikutusta myös työyhteisön kiinteeseen.

Varmaan silloin just, kun se osa-aikaistaminen on tapahtunut. Sit se varmaan pehmitty. (H4T)

Minusta meillä on semmonen ihan avoin ilmapiiri täällä. Että kyllä se tuuvaan juluki, kun ruppee niin kun, heh heh, keittämään! Niin. Ja sitten kun myö, meilläkin työyhteisössä on niin paljon, ollaan oltu jo aika pitkään kaikki yhdessä, niin sä osaat kattooikin jo siitä kaverista, että hei mikä nyt on. (H9T)

Työturvallisuus

Haastateltavien kokemus oli, että yleisestä työturvallisuudesta kaikki huolehtivat samalla tavalla. Eroa kokoaikatyötä ja osa-aikatyötä tekevien välillä ei koettu olevan.

Kyllä ne on niinku perustyöturvallisia kaikki. Ei ne niinku tahallaan mitään aiheuta semmosta, että ne jättäis, että toiset liukastuu tai tämmöstä. Mutta sitten sattuu näitä, ihan niinku vahinkotappauksia, että veihti lipsahtaa. Tai sitten joku juoksoo johonnii rullakkoon tahi. (H2E)

Yksi haastateltava kuitenkin näki asian eri tavoin kuin muut lähinnä siitä syystä, että kokoaikatyötä tekevät ovat työyhteisössä ja sen toiminnassa ns. ”aina paikalla”.

Että varmaan niinkun osa-aikasilla se ei oo niin ehken takaraivossa se työturvallisuus. Että tuota kokoaikasilla niin sitä jankutetaan niin kaikissa tilanteissa sitä työturvallisuutta. Ja se on niin kirjattuna varmasti joka paikkaan. Että ei en usko, että osa-aikaiset sitä niin perusteellisesti tuntee. (H5T)

Kaksi haastateltavaa kertoi, että henkilökohtaisessa suojautumisessa on yksilön asennoitumisesta johtuvia puutteita.

Pikkusen voi olla silleensä, että tuota, että esmerkiks astiahuollossa. Niin kaikki kuulosuokaimet ja tämmöset vähän. Mitä pitäis hyvin kuullaisesti – (H6T) Joutuuko niistä muistuttamaan? (Haastattelija) Kyllä. Niin on. (H6T)

Tiedonkulku

Tiedottaminen tapahtuu ravintoloissa hyvin samalla tavalla. Tärkeistä asioista tiedotetaan kaikille henkilöstöpalavereissa. Palaverista tehdään muistio, jonka jokainen allekirjoittaa. Tärkeät tiedotteet laitetaan myös nähtäville yhdessä sovittuun paikkaan (ilmoitustaulu / kansio/ vihko), josta ne ovat jokaisen luettavissa ja tarkistettavissa. Kii-reellisistä ja sillä hetkellä akuuteista asioista esimies informoi työntekijöitä aamulla tai tyypillisesti aamukahviaikaan. Vastuu tiedon vastaanottamisesta on kuitenkin henkilöstöllä itsellään. Sitä kuvaavat seuraavat kommentit.

Minusta se on enemmänkin ihmistyypikysymys se, että minä aamuna jaksaa kattoa jotakin ja kuunnella tai lukea. (H1T)

Saattaa sittenkin vielä joku sanoa ”minä ku en oo kuullu koko asiasta”, vaikka on nimi paperissa. (H2E)

Tiedottaminen on esimiehen vastuulla. Tavoite on, että tieto kulkee. Eri aikoihin alkavat ja loppuvat työvuorot aiheuttavat sen, että kaikki henkilöstöön kuuluvat eivät välttämättä ole paikalla silloin, kun jostakin yksittäisestä asiasta kerrotaan. Kaikki eivät ole paikalla myöskään aamukahviaikaan, koska jonkun työvuoro voi alkaa vasta lounasaikaan. Koko työyhteisöä koskevaa yhteistä aamukahviaikaa ei kaikissa tutkimusravintoloissa ole voitu järjestää.

Tulloo välillä tilanteita, et miekin tulen tuolta, että ”Hei tämmönen juttu!” ja sitten joku ei ollutkaan ennee töissä silloin. Mut pääsääntöisesti yritetään, että kaikki ois paikalla silloin. (H3E)

Et tässä on tää just, että muistatko kaikki asiat vatkuttaa, sanoo. Ja sitten monelle ihmiselle ja keittiön puolelle ja sanoo tänne (sali) puolelle. (H4T)

Tiedonkulkuun liittyy kuitenkin helposti ongelmia, jotka saattavat aiheutua eri aikoihin alkavista ja päättyvistä työvuoroista sekä kiireestä ja unohduksista.

Välillä se on hankalaa. Asiat unohtuu tosi herkästi sanoo. (H8E)

Yksi haastateltava koki erityiseksi ongelmaksi sen, että esimies ei ole paikalla joka päivä.

No se (tiedonkulku) tökkii. Ja pahasti. (H4T) Että kyllä se tökkii. Täällä tosi pahasti se aiheuttaa semmosta pientä näreyttä. Totta kai kun ihmiset ei tiä mistään mittään. Joku tietää ja joku ei tiä. Et siihen pitäis saaha joku järkevä – Aika monessakin keittiössä, monestikin kun on kiire, niin se aiheuttaa sen, ettei muista sanoo asioita. Ja sitten joku on pimennossa ja toinen ei. Niin totta kai se aiheuttaa heti semmosta näreyttä. (H4T)

5.6 Kokoaikatyötä tekevien kokemuksia kokoaikaisten ja osa-aikaisten johtamisesta työyhteisössä

Tehtävänkuvaukset ja työnjako

Haastateltavien mukaan työntekijöiden tehtävänkuvat ovat selkeät ja ne on määritelty tarkasti. Lisäksi työntekijät on palkattu organisaatiossa tiettyyn tehtävään. Näin jokainen tietää, mitä heidän työtehtäviinsä kuuluu. Haastateltavien mielestä toimenkuvien onkin oltava selkeitä, että työtehtävät tulevat tehdyiksi ja ns. ”homma” toimii.

Ja aika tarkatkin on (tehtävänkuvat). Jos ajatellaan niitä, niin tietyt vuorot on kiertäviä. Esim. salilla on aamua ja iltaa. Kokit tekkee aamua ja iltaa. Sitten näitä osa-aikaisia välillä laitetaan aamuun, ettei heillä ole kaikki illat töitä. Eli sillä tavalla pyrin tassaamaan ja vaikuttamaan. Et aika suuri merkityshän sillä (esimiehellä) on, mitenkä hyö töihin tulee ynnä muuta. Että siitähän se on lähtösin. (H8E)

Työnjako on esimiehen tehtävä. Esimies huolehtii työlistan suunnittelusta ja huomioi sitä tehdessään työntekijöiden erilaiset työsuhteet. Esimiehen tehtävä on myös huolehtia aamu- ja iltavuorojen sekä lisätöiden jakamisesta tasaisesti. Näin esimies omalla toiminnallaan vaikuttaa merkittävästi osa-aikatyöntekijöiden ja kokoaikatyöntekijöiden työnjakoon.

No listoo suunnitellessa tietysti, niin tuota pitää just niinku muistoo, kenellä on minkäkilainen sopimus. Että se tuntimäärä sitten suunnilleen tulis sinne listalle suunniteltuu. Ja sitten ois vielä tehokkaasti oikeeseen aikaan, oikeessa paikassa, oikeeseen aikaan päivästä. Ja tuota, ja just niinku on eri tuntimäärä, että ne oikeilla ihmisillä ois. Ja sitten vielä tasaisesti tulis niitä. Että jos tulloo lisätunteja, että ne ei ois aina yhdellä, vaan niitä ois kaikille. (H2E)

Työyhteisössä työtehtävien jakaminen tapahtui osaamisen perusteella. Esimiehen on lisäksi tunnettava työntekijät, että työyhteisön toiminta on jouhevaa asiakkaalle saakka.

Että jos on niinku semmonen, joka ei halua olla asiakaspalvelussa tai ei sitten halluu olla tarjoilussa, niin eihän sille niitä tarjoilutunteja hir-

veesti kannata laittaa. Että kyllä siinä on tietysti semmonen ammattiossoominen. Että yks on hyvä sallaatissa, toinen on hyvä siinä leipomisessa ja kolmas on hyvä siinä kahvin ceitraamisessa. Niin sen mukkaan yleensä. (H2E)

Työntekijöillä saattoi olla mahdollisuus vaihtaa työtehtäviä keskenään päivän aikana vaihtelun vuoksi, vaikka työnkuvat oli määritelty. Lisäksi jokaisella oli lupa auttaa toisia silloin, kun se oli mahdollista.

Mutta sitten näitä työtehtäviä voiijaan tässä, niin päivän aikana, nin meitä on useampi, nin vaihella. Että ei nyt ihan joku, esimerkiks niin kooaikaa seiso samassa paikassa kassalla ja. Ei, että vaihellaan just. Että välillä tehään täydennyshommia ja muita. Että niin. (H6T)

Työntekijän sairastuessa, henkilöstö pyrki yhdessä hoitamaan hänen työtehtävänsä, mikäli se oli mahdollista. Sairastuneen tilalle voitiin myös etsiä työntekijää toisesta Amican ravintolasta. Toissijaisesti työntekijä saatettiin ottaa vuokravälitysfirmasta. Haastateltavat kertoivat, että he yleensä koettavat pärjätä ”omalla porukalla”, koska uuden ihmisen neuvomiseen kuluu työaika ja työenergiaa.

Tietysti yritetään niin kun viimeseen asti, jos vain, että hoijetaan omalla porukalla ja askelta pitennetään ja ollaan. Että ihan ensimmäinenhän se on, että oikeestaan semmonen lähtökohta. Että ensimmäisekshän sitä ajatellaan niin, että myö tässä pärjätään. (H6T)

Et ainahan se on, että siinä mennee toisaalta sama aika, jos ruppee tuntematonta neuvomaan, niin enempi aikaa. (H6T)

Yksilöllisyyden huomioiminen

Haastateltavien mukaan ihmiset ovat erilaisia, joten heidät kohdataan yksilöinä. Kaikkien työntekijöiden omia tarpeita ja toiveita sekä elämäntilannetta pyritään huomioidaan aina silloin, kun se on mahdollista. Aina se ei kuitenkaan ole mahdollista. Jos osa-aikatyötä tekeviä on työyhteisössä useita, se mahdollistaa helpommin myös työvuorotoiveen huomioimisen työlistalla.

Periaatehan on se, että työnantaja kertoo mihin aikaan päivästä se tarvii niinku sitä työntekijää. Mutta kyllähän siinä semmosta pientä joustoo on. Että jos jonakin on nyt, vaikka torstai-iltana se tanssikurssi, niin ei sitten mielellään panna siihen iltaa. Jos ei oo pakko sille päivälle pistee sitä pitkee iltavuoroo. Et se tekköö jonnai toisena iltana, vaikka perjantai-iltana sitä. (H2E)

Siinä on sitä joustavuutta. Ja sit sitä voi peesailia toisilla osa-aikaisilla tavallaan helpommin kuin niillä, jotka tekkee täyttää päivää. (H1T)

Osa-aikatyöntekijää tarvitaan työyhteisössä päivän kiireisimpään aikaan. Koska osa-aikatyöntekijöiden työaika on lyhyt, työ täytyy myös pystyä tekemään silloin, kun se on merkitty tehtäväksi. Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että osa-aikatyöhön ei välttämättä enää sisälly ajallista joustoa esimerkiksi yksityisasian hoitamisen vuoksi. Eräs haastateltava koki, että osa-aikatyömuoto pitää työntekijän myös jotenkin nöyränä.

Että ei sitä varmaan hyvällä katottais, jos tulis neljää tuntia tekemään ja se tunnin kävis jossain muualla. Niin voi olla, että ei tarvii toisena päivänä tulla enää. Se on hyvin paljon sitä. Tullee semmonen tunne, että jos yhen kerran sinä kieltäyvyt vaikka tulemasta, niin sinun ei toista kertaa tarvii välttämättä enää tulla. Se on jotenkin raakaa... (H5T)

Osaamisen kehittäminen

Haastateltavat kertoivat, että osa-aikatyötä tekevilla on ammattitaitoa hoitaa heille määrättyjä työtehtäviä. Osalla osa-aikatyöntekijöistä on koulutusta ja osaamista enemmänkin kuin mitä heidän työtehtävänsä edellyttävät. Kokoaikatyöntekijöiden mielestä esimiehet kannustavat osa-aikatyöntekijöitä huolehtimaan osaamisestaan ja sen kehittämisestä aivan kuten heitäkin. Esimiehet kertovat koko henkilöstölle tarjolla olevista koulutusmahdollisuuksista. Osallistuminen koulutuksiin on kuitenkin vapaaehtoista yhteisiä pakollisia koulutuksia lukuun ottamatta. Osa-aikatyöntekijöistä itseltään riippuu, haluavatko he osallistua järjestettyihin koulutuksiin.

Kyllä. Minun mielestä kyllä (esimies huolehtii koulutukseen pääsemisestä). Tai ainakin annetaan mahdollisuuksia. Sitten taas palataan siihen

motivaatioon. Ja sitten taas mennään siihen kierteeseen, että jossa on ja näin. (H1T)

Et sitten on näitä vapaaehtoisia (koulutuksia). Et siihen pystyy samalla tavalla hakemaan nää osa-aikasetkin sitten. (H3E)

Koulutuksia järjestetään lähinnä ravintolapaikkakunnalla tai Helsingissä. Koulutuksia järjestetään tyypillisesti iltapäivällä, iltaisin tai viikonloppuisin, jolloin suurimmalla osalla henkilöstöä on mahdollisuus osallistua niihin. Koulutuksia koettiin kuitenkin olevan vähän. Käytännön koulutuksia kaivattiin lisää sellaisiin tehtäviin, joita osa-aikatyöntekijät tyypillisesti tekevät.

Mutta tosi vähän on semmossii käytännön koulutuksia just jostain salaattipöyvästä, vitriinutuotteista, leipomisesta, tämmöstä. (H2E)

Haastateltavien mukaan työntekijöiden innostus osallistua koulutuksiin vaihteli. Yleensä koulutuksiin osallistuivat samat henkilöt. Aktiivisimmin koulutuksiin osallistuivat työyhteisön kokoaikatyötä tekevät ihmiset. Haastateltavien mielestä koulutuksia tulisi mieluiten järjestää ravintolapaikkakunnalla. Erään haastateltavan mukaan pitkä matka Helsinkiin saattaa olla jopa este koulutukseen lähtemiselle. Myös työntekijän korkea ikä voi vaikuttaa halukkuuteen osallistua koulutuksiin.

No meilläkin on sitten aina nämä samat, jotka siihen kokoaikasista osallistuu. (H8E)

Työn kehittäminen

Haastateltavien näkemykset vaihtelivat siitä, voivatko osa-aikatyöntekijät vaikuttaa omaan työhön ja sen kehittämiseen samalla tavalla kuin kokoaikaiset työntekijät. Työsuhdemuotoa ei nähty esteenä työn tai työyhteisön kehittämiseksi. Kysymys on enemmänkin tahtotilasta ja sitoutumisesta tai siitä, näkeekö osa-aikatyöntekijä työtehtävissä kehittämistä.

Sehän riippuu siitä henkilöstä, et haluaako se kehittää sitä omaa työtään. Ja osa-aikatyöntekijällä riippuu siitä, onko se yhdessä keittiössä

osa-aikasena, vai onko se monessa paikassa, ja mitä se haluaa kehittää.
(H4T)

Tekipä mitä hommoo tahansa, niin kyllä voi ite päätellä mitenkä hyvin ja huolellisesti ja mitenkä tiet. (H7E)

Haastateltavien mukaan osa-aikatyöntekijät voivat kuitenkin vaikuttaa vähemmän työnsä sisältöön, kuin kokoaikatyöntekijät osa-aikatyötehtävien luonteen vuoksi. Kokoaikatyöntekijöiden mukaan osa-aikatyöntekijät ovat hyväksyneet työnsä sisällön silloin, kun he ovat ottaneet työpaikan vastaan.

Huonommin ehkä kun. Tai no kuka siihen loppujen lopuks? Kokki tekee kokin työt, astiahuoltaja astiahuoltajan työt. Ehkä aika vähän voi vaikuttaa siihen työn sisältöön. (H7E)

Mä luulen, että tuota eivät (osa-aikatyöntekijät) hirveen paljon pysty kyllä vaikuttamaan siihen (työhönsä). Melekein se mennee silleen, että se on se, että ei pysty sanomaan, että jos mä tulen aamulla töihin, niin mä haluan tehäkin tuota työtä. Että en mä haluakaan mennä tiskiin. Niin ei varmaan missään paikassa onnistu. Että kyllä se on silleen, että se otetaan siihen tiettyyn työhön ja se on sillä selvä. (H5T)

Palaute ja palkitseminen

Ravintolatyö on luonteeltaan sellaista, että asiakkaat voivat antaa palautetta asiakaspalvelusta ja ruoasta päivittäin. Asiakaspalaute ei perustu työsuhdemuotoon. Haastateltavien mukaan esimiehet antoivat osa-aikatyöntekijöille ja kokoaikatyöntekijöille palautetta heidän työstään samalla tavalla.

Ei oo sinä mittään eroa, että päivittäin just tuossa sitä palautetta ihan samalla tavalla onko osa-aikainen vai kokoaikainen. Ja muutenkin palkitsemiset ihan samalla tavalla muistetaan jouluna ja muulloinkin tuota osa-aikaisia, niin kuin muitakin. (H3E)

Haastateltavien mielestä kiitokset kuuluvat kaikille, koska tulos syntyy yhteisellä työpanoksella. Työntekijöille voidaan antaa pieniä lahjoja hyvästä työstä, kuten kukkasia tai suklaarasioita. Muutaman päivän sijaiset eivät näitä lahjoja kuitenkaan saa.

Et ihan tietysti semmonen, joka on pikkusen aikaa käynyt. Muutaman päivän. Se on ihan eri asia, kun on muutaman hetken ollut. Mutta kyllä näin, jotka on pitempiä osa-aikaisia. (H6T)

Työntekijöitä voidaan palkita hyvästä tuloksesta myös kannusterahalla. Osa-aikatyöntekijöiden ja kokoaikatyöntekijöiden palkitsemisessa nähtiin olevan eroa sillä perusteella, kuinka kauan osa-aikatyöntekijä on ollut työsuhteessa kyseiseen ravintolaan ja millaisella tuntimäärällä hän tekee työtä. Jos työntekijä on ollut töissä tilapäisesti, häntä ei palkita kuten vakituksessa työsuhteessa olevia työntekijöitä.

Hetkinen ei muuten ihan samalla lailla. Ei. Täytyy sanoa jos – ei oo kaikki. Jotka on ollu vähempi aikaa osa-aikasena, niin ei. Jotka on ollu kauemmin aikaa ja sitten tietty tuntimäärä, niin silloin palkitaan samalla lailla kuin kokoaikaiset. (H6E) Mitä ajattelet? Mitä vaikutusta sillä voi olla fiilikseen tehdä töitä? (Haastattelija)

Minusta se olis ihan reilua, kun kaikki kuitenkin kiivaasti tekkee sitä työtä ja tälleensä. Ihan olisin sitä mieltä, että tasapuolisuuden kannalta olis hyvä, että ihan kaikille. (H6T)

5.7 Johtaminen ja osa-aikatyön organisointi

Työvuorot ja työmäärä

Haastateltavat toivat eri yhteyksissä esille sitä, että osa-aikatyö on joustava työmuoto, joka voidaan ottaa käyttöön juuri silloin, kun sitä eniten tarvitaan. Osa-aikatyöntekijän työpanos nähtiin olevan tehokkaassa käytössä, koska hän on töissä päivän kiireisimpään aikaan. Työhyvinvoinnin kannalta esimiestyön haasteena haastateltavat näkivät työvuorojen oikea-aikaisen ajoittamisen ja työmäärän mukaisen työntekijämäärän laskemisen.

Niin kyllä tää on niinku aika hyvin laskettu silleensä, jos ei oo mitään erikoista. Sit sairaslomat ja muut on sit taas oma juttunsa, jos joku tulee aamulla ja soittaa, mutta tämmönen tavallinen maanantai, niin ei siinä mun mielestä oo semmosta ruuhkahuippua. Tai sen tietää sit sen pienen pyrähdysten silloin vaikka kello yhentoista aikaan. Mutta ei sitä oikeen voi laskee. Siihen aikaan vielä kaikki on töissä ja kukaan ei oo lähteny kotia ja se on silleen niin kun jo... siihen on jo ihan niinku standardoitu ihtemme, että se toimii silleen. (H1T)

*Jos oikein osovvaa arvioida ne tunnrit siihen, milloin on se kiireisin ajankohta, niin ei siinä kauheita. Mut jos sattuu semmosia päiviä, et se osa-aikatyöntekijän työaika loppuu **väärään** aikaan ja sit se kiire jatkuu ja jatkuu. Sittenhän sen huomovvaa omissa työntekijöissä. (H3E)*

Työtehtävät

Haastatteluissa nousi esille se, että työtehtäviä ei välttämättä ole mietitty sitä näkökulmasta, että osa-aikatyöntekijä ehtisi tekemään ne neljässä tunnissa. Mahdollisena pidettiin myös sitä, että osa-aikatyö on vain työnantajan keino pitää työntekijäkulut minimissä.

Miun mielestä se on sit vaan silleen, et sit joku muu jatkaa siitä, kun häneltä loppuis työaika. (H4T)

Tehokkuus ja tuloksellisuus

Tehokkuuteen ja tuloksellisuuteen koettiin olevan merkitystä sillä, että osa-aikatyöntekijä on talon henkilökuntaan kuuluva. Se helpottaa myös työhön tarvittavan työajan arviointia. Vakituinen osa-aikainen henkilöstö nähtiin vastuullisempänä toimissaan kuin vuokratyöntekijät, millä on vaikutusta tehokkuuteen ja tulokseen.

Työvuorolistaankin merkitään ennättääköhän se tuossa ajassa tehä. Että otetaan aika viimeseen tinkaun, että sitten on käet aika täynnä töitä. (H8E)

Ei osata sitä vastuuta ottaa sillä tavalla (vuokratyöntekijä), kuin omat työntekijät kantaa sen. Ja sit kun tietää talon tavat. Se on aina se. Tiit

talon tavat ja paikan tavat, niin sit osaat ottaakin sen vastuun ihan eri tavalla. (H4T)

Työhallinta

Osa-aikatyöntekijän työ nähtiin laadukkaana, kun työntekijä oli koulutettu ja hän tiesi kuinka tulee toimia. Työhallinnan näkökulmasta esimiestyön haasteena nähtiin ammattitaitoisen ja koulutetun henkilöstön palkkaaminen sijaisuuksia hoitamaan.

Kyllähän voi saattuu niinkiin, että sitten kun on töissä henkilö, joka ei ymmärrä alasta mitään, niin se laatu kärsii siinä. Ja kun ei tiää asioita, ei ymmärrä. Että jos ei ymmärrä sitä, että yksinkertaisesti, jos raaka-aine on mennä pilelle, niin sitä ei voi käyttää. Että tuota on sillä jonkun näköinen sidonnaisuus. Mutta niinku edelleenkiin se on ihmisestä kiinni. Toiset osa-aikatyöntekijät tekkee hirmu tarkkaa ja hyvää jälkeä. (H4T)

Työhön sitoutuminen

Työsuhde on kaksisuuntainen. Kun työntekijä on valmis panostamaan työntekijään, panostaa työntekijäkin työhönsä. Sitä kuvaa seuraava tarina.

Kyllä minä oon sitä mieltä, että ne (motivaatio ja laatu) kulkee käsikädessä. Et jos on silleen sitoutuneet työntekijät, niin kyllä ne tekkee sen työn laadukkaammin. Ja sen, että niinku pistää ihtesä siihen enempi liikkoon. Ja joustaa. Ennen kaikkea just ehken joustaa. Että tuota ollaan niinku valmiit joustamaan työnantajallekin sitten. Ei katota sitä kelloon niin tarkasti. Että onko se just sitä, että nyt on työaika loppu, että nyt lähetään kottiin. Vaan sitä suatetaan olla vähän ylite ja tullaan pikkasen aikasemmin. Että se on monta kertaa sitten nämä, ymmärtää tietysti toisaalta sen osa-aikaisillekin, kun heille ei makseta kun siitä tietystä ajasta palkka, niin hyö myöskii tekkee vain sen. Ja sitten kun se on niin lyhyt aika ja pienempi palkka, niin totta kai, varmaa ajattelis itekkii siten. Että kun ei kerran makseta enempi, niin en myöskään tule tekemään, enkä ole ylite. Elikkä se niinku tavallaan kostautuu siinä. (H5T)

Yksilö

Työntekijät ovat yksilöitä myös johtamisen näkökulmasta tarkasteltuna. Joustavien ja sopeutuvien työntekijöiden johtamista pidettiin helpompana kuin toisten.

Siellä on niin monelaisii. Toiset on hirmu innostuneita ja ovat osa-aikasii ja tykkeevät ja ovat vuosia tehneet sitä. Ja toiset, vaikka on vähemmänkii aikoo olleet, ei niinku mittään lisäjuttuja. Ei. Minulla on vain tää homma ja minä vain tämän tien. (H2E)

Työntekijöiden tuntemista, heidän erilaisuutensa kunnioittamista sekä keskustelua ja neuvottelua pidettiin esimiestyössä tärkeitä. Niillä voidaan edesauttaa kaikkien työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä viihtymistä. Esimiestyössä on tärkeää ymmärtää myös se, että henkilöstön hyvinvointi näkyy henkilöstöstä ulospäin.

*No tuota tapahtuu (vaihto työtehtävästä toiseen mielellään). Mutta pakottamalla en kettään laita vaikka esimerkiks salin puolelle. Että jos ajatellaan, että tuolla on lounaallakkiin 600 kävijää ja sinne pakottamalla laitetaan, niin se on väärin. Että asiakkaatkiin näkkee sen jo olemuksesta ja naamasta, että sen on paha olla. Että **aina** niin kun **neuvottelen**, että voijaanko pyöräyttää. Tai sitten laitan omaa henkilökuntaa. Vaihan sitten (x) (x) ja niitten tehtäviin. (H8E)*

5.8 Osa-aikatyön vaikutus kokoaikatyötä tekevien työhyvinvointiin

Osa-aikatyöntekijän työtehtävät

Osa-aikatyöntekijän työtehtävien vaikutusta kokoaikatyötä tekevien työhyvinvointiin ajateltiin eri näkökulmista. Yksi haastateltava koki, että osa-aikatyö ei vaikuta hänen työnsä mielekkyyteen millään tavalla.

Ei niinku sinällensä vaikuta minun työn mielekkyyteen. Ei. (H1T)

Toinen koki päinvastoin juuri siitä syystä, että osa-aikatyöntekijät tekevät rutiininomaiset työt kuten astiahuolto, täydennys ja puhtaanapitotehtävät sekä kuormien purkamisen. Siten kokoaikatyötä tekeville jää tehtäväksi mielekkäämmäksi koettuja työtehtäviä.

Mutta minun kannalta tämä on mielekästä. (H7E)

Kolmas haastateltava kuvasi sitä helpotusta, minkä osa-aikatyöntekijän työpanos tuo työyhteisöön, kun hän huolehtii niistä rutiinitöistä.

Onneksi on niitä ihmisiä, jotka tosissaan tulee aina tekemään sen osa-aikaisen työn. (H5T)

Kokoaikatyötä tekevien yhteinen näkemys oli, että osa-aikatyö ajoitetaan tehtäväksi työyhteisöissä juuri silloin, kun siellä on kiireisintä. Näin osa-aikatyön tekeminen helpottaa kokoaikatyötä tekeviä.

Osa-aikatyöntekijän työaika ja käytettävissä oleva tuntimäärä

Osa-aikatyöntekijältä kesken jääneet työtehtävät saattavat rasittaa kokoaikaisia työntekijöitä. He joutuvat tekemään ne loppuun omien tehtäviensä lomassa ja samalla huolehtimaan siitä, että seuraavana aamuna on hyvä kaikkien tulla töihin. Tätä kuvaa hyvin seuraavat haastateltavien kokemukset.

Jos on silleen hyvin tarkka siitä tuntityöstään se osa-aikainen työntekijä, että hänellä on vuan se neljä tuntii. Ja on tiskoomassa, niin sehän jättää ne tiskit levälleen ja joku toinen, jolla on pitempi päivä, niin seleviteltävähän sen ne on. Että aamulla pelaa se homma. (H2E)

Onko joukossa niitä, jotka eivät suostu tekemään osa-aikatyöntekijän hommia loppuun? (Haastattelija) *No ei. Kyllä ne sitten vaan niinku, että "tuas se jätti levälleen nuo" ja "ei vieny paikoilleen" ja "nuo on tuossa lämpimässä" ja. (H2E)*

Mitä se tarkoittaa työyhteisön kannalta, jos siellä yhdeltä jää työt kesken? (Haastattelija) *Siinä tavallaan niinku kaksinkertaisesti tehhään sitä työtä. (H5T) Tarkoitatko, että tehdään oma työ ja sitten vielä se toisen työ loppuun? (Haastattelija) Niin. Kyllä. Kyllä. (H5T)*

Osa-aikatyön lyhyt työaika (tyypillisesti 4 tuntia) koettiin liian lyhyenä työaikana siksi, että työntekijälle ei synny kokonaiskuvaa työyhteisössä tapahtuvasta työstä. Hän ei ehdi paneutua siihen, eikä siksi sitoudu siihen. Tätä kuvaa hyvin seuraava kommentti.

Mitä mulla on kokemusta, niin se on melekein sitä, että tuota se käyvään niinku hutasemassa se työ. En usko, että se ainakaan semmosta motivaatiota niinku ylleensä lissää ja taikka samoten sitä sitoutumista siihen työhön. Että se on vaan, että sitä käyvään tekemässä se muutama tunti ja katotaan. Ja no nyt mä lähen. Se on sillä selvä. (H5T)

Haastateltavat kokivat, että lyhyt työaika auttaa osa-aikatyöntekijää itseään jaksamaan ja tukee sillä tavalla toisia työntekijöitä.

Työt sujuu. Raskas työ hyvin reippaasti. Mutta osittainhan siinä on myös se, että jos tekkee sitä lyhyempää päivää, niin on enemmän semmosta jaksavuutta. Jaksaa. (H8E)

Töiden sujuvuus

Osa-aikatyön tekemisellä on merkitystä ravintolan töiden sujumiseen. Haastateltavien mukaan osa-aikatyön tekeminen helpotti kaikkien työpainetta ja työkiirettä silloin, kun osa-aikatyön työaika sijoittui työpäivän ruuhkaisimpaan aikaan ja sitä edeltävään aikaan. Tärkeää oli se, että työyhteisön työrytmi oli osa-aikatyöntekijälle tuttu. Työrytmin tunteminen edellytti sitä, että osa-aikatyöntekijä on työyhteisön kiinteä jäsen.

Oikeestaan se ruuhkahuippu on se ruuhkahuippuun valmistautuminen. Silloin se melekein eniten työllistää. Mutta jonkun aikaa kun on samassa pisteessä töissä, niin kyllähän sitä jo aika vähästä alakaa oppimaan. Osa sitten niinku peesata siihen. (H1T)

Aamustahan meille ei tarvitakaan niin paljon (työntekijöitä). Kyllä se on just se aika. Se kiivain aika, niin silloinhan ne (työtehtävät) ajoittuu. (H6T)

Osa-aikatyösuhde itsessään on joustava järjestelmä, jolloin osa-aikatyöntekijän työpäivän pituutta voidaan säädellä tehtävissä olevan työmäärän mukaan. Tämä helpotti luonnollisesti kokoaikatyötä tekevien kiirettä ja siten vähensi työpainetta.

Niinku, että jos on kiire ja tulee osa-aikainen siihen avuks. Totta kai se helpottaa. Onhan siinä kumminkin kaks kättä ja kaks jalkaa enemmän.

Että kyllä se helpottaa, kun saadaan edes vähän apua. Että ainakin joku meistä saa apua. Et jos meistä ei kukaan saa yhtään apua mistään, niin sitten meillä kaikilla jatkuu päivä. Ja kaikilla on kuitenkin tietty aika, johonka mennessä pitää olla kaikki hommat tehty. (H4T)

Osa-aikatyöntekijän halu joustaa saattaa vaikuttaa töiden sujumiseen positiivisella tai negatiivisella tavalla. Samalla tavalla vaikuttaa se, kuinka osa-aikatyöntekijä ottaa vastuuta tehtävistä ja niiden loppuunsaattamisesta. Haastateltavat edellyttivät vakituisilta osa-aikatyöntekijöiltä vastuuta ja sitoutumista samalla tavalla kuin kokoaikatyöntekijöiltä. Vakituisten osa-aikatyöntekijöiden odotettiin tekevän töitä ”täysillä”. Vuokratyöväilyksen osa-aikaisiin sijaisiin suhtauduttiin ”ymmärtäväisesti”.

Keskustellaanko siitä, että työntekijä on lähdössä töistä ja häneltä jäi se homma kesken? Vai onko se niin, että kun työaika loppuu, niin sitten lähdetään pois töistä? (Haastattelija) *Niin, se riippuu vähän työntekijästä. Toiset niinku sanoo, että joo, että mulla on nyt kesken, että voinko lähteä. Ja toiset vaan niinku häviää siitä. (H2E)*

Aiheuttaako se sitten närää, että joku vaan häviää töistä? (Haastattelija) *No, kyllä se varmaan aiheuttaa. Mutta toisaalta, jos se on niinku otettu esimerkiksi vuokratyöväilyksestä, niin ymmärtääkkiin, että se on tullu vain neljäksi tunti tai viideksi tunti siihen. (H2E)*

Töiden sujuvuuden kannalta nähtiin tärkeäksi se, että osa-aikatyötä tekevät työyhteisön ns. vakituiset osa-aikaiset työntekijät. Heille mm. työympäristö, työrytmi ja työtehtävien sisältö ovat tuttuja, mikä vaikuttaa heidän oman työnsä sujuvuuteen ja siten koko henkilöstön työn sujuvuuteen ja tehokkuuteen.

Iteasiassa se työ on silleen laskettu, että normaali työntekijä on sen siihen kellonmäärään mennessä tiskannu. Se sijainen onkiin vähän hitaampi, niin sillä mänis se tunti pitempään, niin silläkin saattaa sitten levälleen jäähä. (H2E)

Vakituiset osa-aikaiset työntekijät tietävät talon tavat ja tavaroiden paikat. Heitä ei tarvitse erikseen opastaa. Näin henkilöstöllä on mahdollisuus keskittyä työtehtäviinsä,

työaika ei kulu toisen perehdyttämiseen, eikä se aiheuta ylimääräistä painetta. Kii-reessä opastaminen voidaan kokea rasittavana tekijänä. Tätä kuvaa hyvin seuraava haastateltava.

Joka paikassa on erilainen esimerkiksi tiskihomma. Ei se joka paikassa oo samanlainen. Et se on tavallaan opeteltava niinku alusta lähtien kaikki. Et siinä sidotaan sitten tosissaan niinku vakityöntekijän aikaa ja hermoja. (H5T)

Osaaminen

Yhteinen näkemys oli, että osa-aikatyötä tekevillä oli koulutusta työtehtäviinsä. Heillä saattoi olla koulutusta enemmän kuin osa-aikatyö vaati. Osaaminen oli voinut tulla myös työkokemuksen kautta. Tehokkuus ja ahkeroinen työssä koettiin myönteisenä ja tärkeänä, jopa esimerkillisenä koko työyhteisöä ajatellen. Koulutuksen ja osaamisen lisäksi oikealla asenteella työtä kohtaan nähtiin suuri merkitys koko työyhteisön toiminnalle.

Mutta tuota molemmilla on koulutus ja taitoa tehdä. Ja toisella on enemmänkin taitoa tehdä siihen työhön, mitä myö tarjotaan. Ja sitten tämä toinen on ollut valamis opettelemaan ja ottanut niin hirveen myönteisesti ne uudet työtehtävät. Että mun mielestä molemmat on, niin kun asenne on jo semmonen, niin kun on halu oppia ja tehdä. Ja se on tärkein. Ja sitten nää työtehtävät on aika rutiininomaisia, mitkä toistuu päivittäin. Niin ammattitaitoa on ja ammattitaitoa on enemmänkin.

(X) on semmonen esimerkki, että on niin ahkera tekemään, että aina muuttiin huomaa, että miten se on niin nopee ja ahkera. Semmosta kunnioitusta herättää. Ja ehkä se sitten muitakin vähän skarppaa siinä, meitä vakkareita. (H8E)

No nämä on kaksi huipputiskaria. Kokki on toinen ja toinen on sitten tarjoilija. Mutta olosuhteitten pakosta hyö ovat ottaneet tämmöstä työtä vastaan ja ovat oikein hyviä hommassaan. (H7E)

Haastatteluissa nousi esille osaamisen ja asenteen lisäksi jokaisen ammattimainen työpanos. Lisäksi koettiin, että kustannusten ja kulujen minimoiminen osa-aikatyön avulla antaa kaikille varmuutta työn jatkumisesta.

Et niinku, ei heitä voi niinku sillä tavalla ajatella, et ois niinku jollakin tavalla huonompia tai vähempi ammattitaitoisempia tai jotakin muuta työntekijöitä. Bisnes vaan on sen verran nahkeena, että sitä (työtä) ei vaan tuu. Kyllähän myökiin jouvutaan niinku oma palkkamme myymään. Tekemään työtä sen edestä. Sitä, et tuota, et kun se paikka on kannattava missä sie oot työssä, niin sulla mahdollisesti on työtä. (H1T)

Tehokkuus ja tuloksellisuus

Jokainen työntekijä vaikuttaa omalla työpanoksellaan ravintolan tulokseen. Kaikkien työntekijöiden panostaminen työhönsä koettiin tärkeänä tehokkuuden kannalta, mutta myös ravintolan toiminnan jatkumisen kannalta. Tieto työn jatkumisesta luo turvallisuutta.

Et kun se paikka on kannattava, missä sie oot työssä, niin sulla on mahdollisesti töitä. (H1T)

Tehokkuus syntyy haastateltavien mukaan koulutuksesta, kokemuksesta, motivaatiosta tehdä työtä sekä siitä, että työntekijä saa tehdä työtä yhdessä työpisteessä. Osa-aikatyöntekijä voi olla yhtä tehokas kuin kokoaikatyöntekijä. Tärkeää on hallita työn tekeminen niin, että siihen syntyy rutiinia ja nopeutta. Työn hallinta lisää myös joustavuutta työtehtävien tekemisessä.

Jos sulla on ammatillista koulutusta, niin sulla on edes jottain tietoo, hajuja siitä alasta. Silloin se (työ) on paljon tehokkaampaa. (H4T)

Se ei välttämättä tiä, eikä oo rutinoitunut siihen työhön niin paljon, että vois muuttaa työtahtiaan.

Jos ihminen on vakituisessa työsuhteessa. Saa olla niinku yhdessä paikassa, et sen ei tarttee hypätä niinku eri työpisteissä. Niin tuota kyllä se ihminen motivoituu ihan eri lailla siihen työtehtävään. Kiirehuiput hoijetaan sillä lailla, että sitä pistetään itestä niinku irti enempi sitten. (H5T)

Laadukkuus ja asiakaslähtöisyys

Jos työntekijä ei ota vastuuta tehtävänsä hoitamisesta loppuun saakka tai sellaisena kuin hänen odotetaan ottavan vastuuta, se koetaan rasisitteena. Kokoaikatyötä tekevien mielestä osa-aikainen sijainen ei välttämättä sitoudu työtehtäviinsä samalla tavalla kuin vakituinen osa-aikainen työntekijä. Tämä voi pahimmillaan näkyä huolettomana asenteena asiakkaalle saakka.

Ne ei oo ehkä niin sitoutuneita siihen, esmerkiks just niinku asiakaslähtöisyyteen, että kun minä vaan oon tämän aikaa. Niin tarviiko miun niin pyyhkii tuota tiskikärriä tuolla kun haen tiskiä? Että minähän lähen kohta poikkeen. Tai tuota jos on tullu joku osa-aikanen vaikka tiskoomaan pariks päiväks, niin sitten jo mölläytetään asiakkaalle, että minä oon tiällä vain toista päivää. Minä en tiä. (H2E)

Osa-aikatyön arvostaminen

Työyhteisöissä arvostettiin sitä, että joku tekee osa-aikatyöhön liittyvät yksitoikkoiset ja raskaat työtehtävät. Osa-aikatyöhön liittyviä työtehtäviä pidettiin kuitenkin ravintolan toiminnan kannalta välttämättöminä. Siksi myös osa-aikatyöntekijöitä pidettiin tärkeinä.

Koska hyö on niin tarpeellisia. Homma ei pelitä, jos ei olis tämmössii. (H7E)

Haastateltavat kertoivat arvostavansa osa-aikatyötä. Samalla he epäilivät sitä, että yleisesti ottaen osa-aikatyötä ei arvosteta, kuten kokoaikatyötä. He eivät itse halunneet osa-aikatyöntekijöiksi tai eivät pitäneet osa-aikatyötä itselle sopivana vaihtoehtona.

Mutta jos niinku ajattelisin omalle kohalle, että sinut osa-aikaistettais, niin en kokis hyvänä sitä. Taikka en olis sitä valmis varmasti tosissaan tekemään. (H5T)

Haastateltavien mukaan osa-aikatyöntekijöiden ja heidän työnsä arvostaminen on tärkeää osa-aikatyöntekijöille itselleen työssä viihtymisen, työssä jaksamisen ja työyhteisöön kuulumisen kannalta.

Kyllä arvostetaan. Ja sitten niin kun minun mielestä muillekin on tärkeää, että heille tarjotaan niin kun sitä lisätyötä. Just sen, että kun hyö on ahkeria, että hyö sais palkkaa millä eläs. Ja se näkyy meidän työyhteisössä siinä, että aina mitä me vaan tehhään, niin kaikkia ne osa-aikaiset ja muut pyyvetään mukkaan. Että nää on niin kun meidän omia. (H8E)

Yksilö

Yksilöt ovat erilaisia ja heidän toiminnallaan on luonnollisesti merkitystä koko työyhteisön toimintaan. Osa-aikatyöntekijän suhtautuminen työhön, työtehtäviin ja työtovereihin oli ratkaiseva tekijä. Mikäli työntekijä ei tarvittaessa jouta, joutuu joku toinen joustamaan ehkä useammin. Tärkeää oli, että yksilö on motivoitunut tekemään työtansa.

Sekii on niin monesta laijasta monneen laitaan. Että toinen osa-aikanen ei, ei. Minä en kyllä jatka päivee. Enkä kyllä tule viikonloppuna töihin, vaikka olis kuinka tarjolla. (H2E)

No se työmotivaatio on varmaan silleen, että kun ajatellaan. Että jos tahtoo tälleen kärjistettynä sanoen, että ne, joilla on täys työaika, niin. Hmm. Saatetaan jossain asiassa mennä alta riman tai vähän niin kun laiskistua joissakin asioissa. Ja sitten tämmönen ahkera tuntilainen ja muu, niin mun mielestä tuo niin kun sitä ommoo motivoitumista ja muuta. Näyttää muillekin. (H8E)

Osa-aikatyöntekijän tulee olla vahva persoona. Hän tulee töihin päivän kiireisimpään aikaan ja tekee tiukkatahtista työtä. Hän joutuu hyppäämään tehtävästä toiseen, olemaan eri henkilöiden apuna ja joustamaan usein. Lisäksi hän saattaa tehdä työtä useammassa ravintolassa kiiretilanteiden mukaan. Jokaisessa ravintolassa on omat käytäntönsä, joihin tulee sopeutua.

Osa-aikaisella se varmasti korostuu (persoona). Se just, että miten ja se on ehken semmonen henkilö, jonka pittää kestää muutosta ja tämmöstä. Niin pittää olla siinä aika vahva. (H3E)

*Toiselle ihmiselle soppii se osa-aikaisuus, mutta toiselle se on rankka kokemus, mitä oon huomannu tuossa. Että **joutuu** osa-aikasta tekemään. (H3E)*

Tilanpuute ja kiire

Kiireisimpään aikaan päivästä työyhteisöissä oli eniten työntekijöitä, jolloin siellä saatettiin kokea tilanahtautta. Sillä voi olla vaikutusta työhyvinvointiin etenkin silloin, jos työilmapiirissä on ongelmia. Kiire luonnollisesti väsyttää ja voi kiristää hermoja. Mikäli osa-aikatyö helpottaa kiirettä työssä tai vähentää kiireentuntua, on sillä mahdollisesti myönteinen vaikutus kokoaikatyötä tekevien työhyvinvointiin. Jos kiire on seurausta kokoaikatyön muuttamisesta osa-aikatyöksi, se saatetaan kokea rasittavana tekijänä.

Meitäkin on täällä parhaimmillaan ollu varmaan (x) henkeä kaikkine työntekijöineen ja kun on ahtaat tilat ja hirvee kiire, niin sitten yritetään sulloutus siellä käytävillä niin, heh! Kyllä siinä varmasti persoonastakin on kyse. Että toinen hermostuu vähän vähemmästä ja toinen vähemmästä. Tuota se kiire. Se vaikuttaa siihen ihmiseen, että ollaan vähän kirreempiä.

Nyt on taas lisääntynyt (kiire). Nyt on ollut vähän enemmän tilauksia ja syöjiä enemmän. Ja kun meitä on vähennetty tästä pois, niin onhan se lisääntynyt. (H4T)

Tiedonkulku

Tiedonkulkuun näytti liittyvän ongelmia, jotka voivat johtua harvoin pidettävistä palavereista, eri aikoihin alkavista ja päättyvistä työvuoroista, tiukkatahtisesta työstä tai yksilön tavasta kuunnella ja painaa mieleen asioita. Tiedonkulkuun liittyivät myös seuraavat vaaratekijät. Osa-aikatyöntekijän työaika oli lyhyt ja osa-aikatyö ajoittui tehtäväksi juuri silloin, kun työssä vallitsi ruuhkahuippu. Näin osa-aikatyöntekijöillä ei välttämättä ollut aikaa keskustella työhön liittyvistä asioista, eivätkä he olleet perillä kaikesta siitä, mitä työyhteisössä tapahtui. Siksi tiedon puuttumisella tai tietokatkoksilla saattoi olla vaikutusta kaikkien työntekijöiden toimintaan.

Että kyllähän se tiedonkulku aina sitten tökkii, koska me ollaan aamusta iltaan töissä täällä. Kellon ympäri, että ei millään niinku voi kaikille se

tieto aina tulla. Eikä sitten muista aina kertoo. Että totta kai se aina välillä silleen tökkii. (H9T)

*Todella vaikee varmasti on (tiedonkulku). Varmaan vaikeeta on niin saaha sitä tietoo kulkemaan, että se voi olla hyvinkin, että ne (osa-aikatyöntekijät) on ihan paitsiossa kaikista asioista. Että kun heidät otetaan kiireapulaiseksi, ns. kiireapulaiseksi, niin eihän sitä siinä vaiheessa kun on **kiire**, niin ethän sinä **kerkii** siinä mittään muita asioita hoitaa. Etkä muita asioita sannaoo, kun sen, mikä liittyy siihen, just siihen työhön mitä sä teet. (H5T)*

5.9 Kokoaikatyötä tekevien kokemuksia osa-aikatyön hyvistä käytännöistä, osa-aikatyön kehittamisestä ja tulevaisuudesta

Hyvät käytännöt

Haastateltavat kokivat yksimielisesti osa-aikatyömuodon parhaana puolena osa-aikatyön joustavuuden. Osa-aikatyöntekijän työpanos oli heidän mielestään tehokkaassa käytössä juuri silloin, kun häntä eniten työyhteisössä tarvittiin. Osa haastateltavista ei löytänyt osa-aikatyöstä mitään muuta positiivista sanottavaa.

Et se tuli ensimmäisenä mieleen, että se antaa sitä joustoo niin paljon, että kyllä se miun mielestä ois ihan niinku ykkönen. (H3E)

Se ainut hyvä mikä siinä ois, niin ois se, että kun on hiljaseempia aikoja, niin se osa-aikanen voi tehdä sitä lyhyempää päivää sitten, että saahaan sitten sitä tulosta korjattuu sillä. Mutta sehän ei oo sille henkilölle taas kiva juttu! (H4T)

Osa-aikatyö nähtiin erityisen hyvänä vaihtoehtona työnantajan kannalta, joka voi säädellä työntekijöiden määrää työtilanteen mukaan. Työnantaja voi tarjota tietyn työajan, mikäli työtilanne on epävarma. Työnantaja voi myös tarjota työtä lisää silloin, kun sitä on. Eräs haastateltava koki, että osa-aikatyön työaika pitää osa-

aikatyöntekijää jotenkin nöyrempanä, kuin mitä täysi työaika kokoaikaista työntekijää. Osa-aikatyöntekijän ajateltiin olevan jotenkin enemmän työnantajan armoilla.

No tietysti jos ajattellee, niin ensimmäisenä tulloo, työnantajan puolelta kun ajattelen, niin sehän on, että on niitä käsiä silloin kiivaimpaan aikaan. Niin se on todella hyvä. Ja sitten voidaan ottaa useampia. Just se jousto. Ja silloin hiljasempana aikana ei ole meillä, kun ei tarvita käsiä. Ja sitten voijaan palkata vaikka useampi käsi siihen kiivaimpaan aikaan justiinsa. (H6T)

Se hyvä, että ihminen on paikalla silloin, kun me häntä tarvitsemme. Ja just sen aikaa kun tarvitaan, eikä yhtään enempää. (H7E)

Osa-aikatyö nähtiin yksilön kannalta hyvänä ratkaisuna silloin, kun osa-aikatyö sopii työntekijän elämäntilanteeseen ja sen lähtökohta on työntekijän itsensä valinta. Työntekijällä saattaa olla osa-aikatyötä tehdessään enemmän energiaa panostaa työhönsä kuin kokoaikatyössä. Motivaatio tehdä osa-aikatyötä voi olla myös korkeampi, koska itse on saanut tehdä valinnan siirtyä kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön tai on hakeutunut tietoisesti osa-aikatyöhön. Työn alkaminen myöhemmin aamulla voi olla myös miellyttävää, koska töihin ei tarvitse lähteä herätyskellon soittoon heräten.

No näen sen siltä kannalta, että jos ihmisellä on semmonen tilanne elämässä, että hänelle käy osa-aikatyö, niin sehän on hirmu hieno asia. Että tuota, tavallaan saat käyttää sitä aikaa johonkin muuhunkin, kuin siihen työn tekemiseen. Ja niin kun kuvittelisin omalta kohalta, että siinä vaiheessa kun haluaisin jäähä eläkkeelle, niin sehän olisi aivan ihanteellista, että sinä kävisit vaikka kolme päivää töissä ja kaks päivää vapaalla. Taikka kas viikkoo töissä ja kaks vapaalla, kun se olis oma valinta. (H5T)

No tuota tietysti jos ajattelee, niin saattaa itselle, näille osa-aikasille olla jotakin hyvää esmerkiks siinä, että on pienet lapset ja tämmöset. Haluaa tehdä ja ihan mielellään tekkee semmosen pienemmän ajan, eivätkä haluakkaan tehdä koko päivää. Niin se on heille niinkun hyvä ratkaisu. -

- - *Tavallaan he ovat, niin kun sellaisina virkeinä pyssyy, kun hyö eivät ole koko päivää täällä. (H6T)*

Muutama haastateltava piti positiivisena asiana sitä, että osa-aikatyöntekijä voi kiertää eri työyksiköissä. Kiertäminen voi olla mukavaa, jos tykkää käydä erilaisissa paikoissa töissä ja tehdä työtä erilaisten ihmisten kanssa. Kiertäminen tuo osa-aikatyöntekijän työhön vaihtelua. Lisäksi kiertäminen kehittää laaja-alaista näkemystä, tuo uusia näkökulmia työyhteisöön ja auttaa siten työyhteisön kehittämisessä.

Et jos on sen tyylinen, että tykkää tämmöisestä työstä, että ei sopeutuiskaan siihen, että on yhdessä paikassa vuos tokulla ja. – Niin varmaan semmoselle ihmiselle on osa-aikatyö niin ihan onnen omiaan. (H5T)

Kehitettävää

Useiden haastateltavien kokemus oli, että osa-aikatyö voi viedä työntekijältä työmotivaation. Työmotivaation puuttuminen näkyy kaikessa toiminnassa. Heidän mielestään osa-aikatyöntekijällä on työmotivaatiota vain siinä tapauksessa, että osa-aikatyösuhde on hänen itsensä valinta esimerkiksi pienten lasten hoidon tai osa-aikaeläkkeen takia. Suurin syy työmotivaation katoamiseen nähtiin olevan työntajajan valinta muuttaa kokoaikainen työsuhde osa-aikatyösuhteeksi.

No eniten mie just mietin sitä mistä on ollu monta kertaa puhetta. Niin se motivaatio voi olla, mitä se osa-aikatyö voi syödä siltä tekijältä. Ja totta kai se vaikuttaa työn jälkeen, suupielen asentoon ja kaikkeen muuhun, missä se kertaantuu ja näkyy. (H1T)

*Jos on osa-aikaistettu vasten tahtoo, niin se voi tehdä sen, että sitten se asenne lopsahtaa jossain vaiheessa. Tietysti semmoset ihmiset, jotka ihan oikeesti on niinku heijän omasta mielestään kohdeltu **väärin**, osa-aikaistettu väärin perustein tai ihan niinku kokevat kokeneensa vääryyttä. Varmaan semmonen lopahtaa. Et jos on pitkä työsuhde takana. Et oikeesti on ollu talossa pitkään ja sit joutuu osa-aikaistetuks, niin kyllähän se varmaan syö ihmistä. (H4T)*

Keinoja työmotivaation parantamiseen ei tässä tutkimuksessa etsitty. Eräs haastateltava pohdiskeli, että löytyisikö työn organisoinnista apua motivaatio-ongelmaan.

Miten sitä motivaatiota voisi parantaa? (Haastattelija)

No, sanoppa se! Kyllähän sitä varmaan voi, mutta en osaa sanoa. Sekin on varmaan kauhean yksilöllinen juttu millä tavalla sitä vois parantaa ja millä tavalla vois järkevästi muokata esimerkiksi monessa pisteessä niitä töitä, et saatais muokattua niillekin ihmisille semmonen täys paketti. Se varmaan se sitoutuminen siihen työyhteisöön ja siihen työhön lisääntyis. Ja sillä ois sitä motivaatiota ja motivaatio nostaa työn laatua ja semmosta. - - - Ajattele nyt itekkin, että on innostunu, haluaa ja on semmonen. Eikä koko ajan mieti, et katellaan nyt oisko viikon päästä jotakin muuta. Se vaikuttaa kaikkeen – jopa hymyyn. (H1T)

Muutaman haastateltavan näkemys osa-aikatyöntekijöiden työmotivaatiosta oli positiivinen. Yhdessä ravintolassa osa-aikatyöntekijöiden työmotivaatio koettiin olevan korkea. Asiaa saattaa selittää se, että kyseisen ravintolan osa-aikatyöntekijät ovat 50 - 59 -vuotiaita. Työnantaja on tarjonnut heille osa-aikatyötä, mikä todennäköisesti sopii myös hyvin heidän elämäntilanteeseensa, koska he ovat lähestymässä eläkeikää.

Useiden haastateltavien kokemus oli, että osa-aikatyöntekijä ei sitoudu työhönsä samalla tavalla kuin kokoaikainen työntekijä.

Sitten tietysti se pikkusen se sitoutuminen voi olla vähäsen, että se vois olla yks. Että enempi vois olla sitoutunut jollain lailla. Että ei tule sellainen asennekysymys, että olen tässä vain muutaman tunnin, niin en kaikkea anna itsestäni. Niin semmonen on. (H6T)

Eräs haastateltava epäili, että osa-aikatyöntekijät saattavat tuntea itsenä ulkopuoliseksi työyhteisössä, koska osa-aikatyöntekijän työtuntimäärä on pieni. Lyhyen työajan takia hän on työyhteisössä ja työkavereiden kanssa vain vähän aikaa päivässä. Tästä seuraa se, että hän jää väistämättä monien asioiden ja tapahtumien ulkopuolelle.

Kehityskohteena nähtiin myös osa-aikatyöntekijän ansiotaso, jolla ajateltiin olevan vaikea tulla toimeen.

Huonoja puolia mulla tulee nyt ensimmäisenä niin kun työntekijän kannalta se, että jos haluaisi enempi tienestiä ja tälleensä, niin sitten tietysti ei. Että se on sille työntekijälle, että ei ole tarpeeksi tunteja. Ja se palkka on tietysti pienempi. Se on tietysti hänen kannaltaan huonompi. (H6T)

Tietysti jos laki, jos joku sanois, että semmosta neljän tunnin osa-aikatyötä ei. Se on liian lyhyt aika ihmisen tulla sillä toimeen. Niin minä varmaan hyväksyisin sen pitempiaikaisen työpäivän. (H7E) Mitä se vois tuntimääränä olla sitten? (Haastattelija) Viisi – kuusi tuntia. Kuusi tuntiaakin menis ihan hyvin meillä. Että silloinhan se olis työntekijän kannaalta, totta kai se olis, parempi asia. (H7E)

Haastateltujen mielipiteitä osa-aikatyön lisäämisestä tulevaisuudessa

Suurin osa haastateltavista ei nähnyt tarpeelliseksi lisätä osa-aikatyötä tulevaisuudessa. He ajattelivat, että kun kokoaikatyöntekijältä otetaan työaika pois, hänelle saattaa syntyä ajatus siitä, ettei hän ole tehnyt työtänsä kunnolla. Tai hän voi ajatella, että hänen täytyy olla huono työntekijä, koska juuri hänet valittiin kaikkien joukosta. Tästä seuraa helposti kokemus arvonalentamisesta. Kokoaikaisen työsuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi lisää myös pelkoa työyhteisössä siitä, että muillekin voi käydä samalla tavalla. Pelko liittyy ansiotason menettämiseen ja siihen, että työmäärä ei vähene, vaan samat työt pitää tehdä jatkossa vähemmässä ajassa. Lisäksi työnantajan valinta muuttaa kokoaikainen työsuhte osa-aikatyösuhteeksi pakottaa työntekijän sopeutumaan uuteen tilanteeseen, ellei hänellä ole mahdollisuutta siirtyä toiseen työpaikkaan. Työsuhteen muuttaminen kokoaikaisesta osa-aikaiseksi nakertaa myös sen kohteeksi joutuneen ihmisen itsetuntoa. Haastateltavien näkemys oli, että osa-aikaisuus alkaa määrittää henkilön osaamista siten, ettei hän usko enää pärjäävänsä, koska hänet on osa-aikaistettu.

Sit vähätellään sitä ommoo osaamistaan. Niinku vaikka ois usseimmassa hommassa niinku raketti. Ja huippu ite kuitenkin siinä. (H2E)

Haastateltavat pohtivat minkälaisia vaikutuksia osa-aikatyön lisäämisellä saattaisi olla työyhteisöihin tulevaisuudessa. Neljä haastateltavaa arvioi, että osa-aikatyön lisääminen heikentäisi työilmapiiriä. Neljä haastateltavaa ajatteli osa-aikatyön lisäävän kiiret-

tä työssä. Kaksi haastateltavaa uskoi työpaineiden kasvavan, yksi pelkäsi työntekijöiden itsetunnon heikentyvän. Yksi haastateltava arvioi, että sijaisten määrä ravintoloissa nousisi ja heidän neuvomisensa aiheuttaisi stressiä. Yksi haastateltava ajatteli, että silloin kun työt organisoidaan hyvin, ei osa-aikatyö vaikuta työyhteisön työntekijöiden työhyvinvointiin millään tavalla. Kaksi haastateltavaa näki asian siten, että osa-aikatyö helpottaa kokoaikatyöntekijöitä niin, ettei heidän tarvitsisi jatkaa työpäivää yllättävissä tilanteissa.

6 YHTEENVETO TUTKIMUSTULOKSISTA

Tässä tutkimuksessa etsittiin vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin.

- Miten kokoaikatyöntekijät kokevat osa-aikatyön tekemisen työyhteisössä?
- Mitä osa-aikatyön tekeminen merkitsee kokoaikatyöntekijöille?
- Miten osa-aikatyö vaikuttaa kokoaikatyöntekijöiden työhyvinvointiin?
- Lisääkö osa-aikatyö kokoaikatyötä tekevien työhyvinvointia? Miten?
- Rasittaako osa-aikatyö kokoaikatyötä tekeviä? Miten?

Tutkimuksessa kokoaikatyötä tekevien monenlaisilla kokemuksilla osa-aikatyöstä ja sen tekemisestä omissa työyhteisöissään on keskeinen merkitys. Kokemukset on analysoitu ja kuvattu luvussa viisi. Kaikkiin tutkimuskysymyksiin on löydetty kokoaikatyötä tekevien kokemuksista vastaus. Päätulokset on kuvattu seuraavien lainausten avulla ja koottu taulukkoon 4.

Haastateltavat kertoivat eri yhteyksissä osa-aikatyöntekijöiden tekevän avustavia työtehtäviä, jotka ovat yleensä ravintolan raskaimpia työtehtäviä tai vähän vaihtelua sisältäviä rutiinitehtäviä kuten astiahuoltoa. Osa-aikatyö tehdään tyypillisesti päivän kiireisimpään aikaan ja sitä leimaa lyhyt työaika sekä tiukka työtahti. Työntekijöiden tehtävänkuvia pidettiin selkeinä. Osa-aikatyöntekijät oli palkattu organisaatiossa tiettyyn tehtävään, jolla oli tietty toimenkuva. Kokoaikatyötä tekevien mielestä he olivat työtä vastaanottaessaan hyväksyneet osa-aikatyöhön kuuluvat työtehtävät ja sen, että he joutuvat joustamaan työtilanteiden ja kiireen mukaan.

Täällä mejän paikassa niin aika paljon on samantyyppistä ja sellaisia raskaita töitä. Astiahuolto, salaatinvalmistusta, puhtaanapitotehtävät ja aina tullaan siihen kiireeseen ja tehhään neljään tuntiin tosi tiukka-tahtinen työ. Ja tuota se yksipuolisuus on vähän harmi siinä. (H8E)

Vastauksissa korostui se, että osa-aikatyö nähdään tärkeänä aputyönä. Osa-aikatyöntekijät voivat olla työpäivänsä aikana eri henkilöiden apuna siellä missä, heitä kaikkein eniten tarvitaan ja juuri sen verran kuin tarvitaan. Heillä ei välttämättä ole varsinaista omaa vastuutehtävää.

No ylleensähän nää tekköö niinku melekein päivästä toiseen samoja tehtäviä. Rutiinitehtäviä, että ne mennöö niinku sallaattiin kaveriks toiselle tai sitten mennöivät leipomaan kaveriks. (H2E)

Haastateltavat eivät pitäneet osa-aikatyöntekijöiden työtehtäviä mielekkäinä. Työtehtävissä ei nähty vaihtelua, ellei työkiertoa ollut järjestetty. Työtehtäviä pidettiin kuitenkin ravintolan toiminnan kannalta tärkeinä perustehtävinä. Kokoaikatyöntekijät eivät itse välttämättä haluaisi tehdä osa-aikatyöhön tyypillisesti kuuluvia töitä niiden yksipuolisuuden tai raskauden vuoksi. Vastuullisemmiksi ja mielekkäimmiksi koetut työt, kuten kokin työ jäivät heille itselleen.

No, en mä tiä onko se mielekästä sitten, jos sä joka kerran kun sä tulet talloon, niin sä tiet aina sen saman homman! Minä en ainakaan kokis sitä mielekkääks, jos minä aina tekisin vaan sitä tiskaus- ja sitä salaatin-tekohommaa. (H5T)

Kokoaikatyötä tekevät kertoivat henkilökohtaisesti arvostavansa osa-aikatyötä, mutta samalla epäilivät, että yleisesti osa-aikatyötä ei välttämättä arvosteta. Arvostus tuntui liittyvän itse osa-aikatyöntekijän arvostamiseen, eikä osa-aikatyön ja siihen liittyvien työtehtävien arvostamiseen. Arvostus pohjautui hyvin tehtyyn ammattilaisen työhön sekä työntekijän tuntemiseen siten, että hän kuului työyhteisöön.

*Ei varmaan sillä tavalla kuin kokoaikatyötä arvostetaan. Jotenkin semmonen kuva siitä tulee, et ihmiset ei niin paljon arvosta sitä. Mutta jos meille tulee osa-aikatyöntekijä avuks tai otettais osa-aikainen tähän avuks, niin kyllähän sitä arvostetaan sitä työapua. Että onhan se meille iso juttu. (H4T) Kyllähän heitä tarvitaan paljon, mutta kuka sitä haluaa tehdä ja tykkää? Kuka taas ei missään nimessä tykkää, mutta **joutuu** tekemään. (H4T)*

Osa-aikatyötä leimaa joustavuus monessa mielessä. Osa-aikatyöntekijöitä kuvattiin työajan suhteen pääsääntöisesti joustaviksi. Poikkeuksiakin oli. Luonnollisena selityksenä työntekijän joustavuudelle nähtiin se, että tekemällä lisätunteja voi ansaita hie- man enemmän.

Yleensä jatkaa (päivää) ihan mielellään, koska onhan se rahaa heille itelle. (H4T)

Tämä joustaminen nähtiin myös niin, että osa-aikatyöntekijät joutuvat olemaan enemmän nöyriä työnantajalle kuin kokoaikaiset työntekijät. Heidän on koko ajan joustettava palkan takia, mutta myös siksi, että työtä riittää. Osa-aikatyöstä näytti myös puuttuvan jonkinlainen itsenäisyys.

Heijän on varmaan pakko yrittää, että hyö saisi lisätöitä ja muuta. Aina-kin minä omassa mielessä ajattelen niin, että hyö on sen takia motivoituneita, että heille tarjottais lisätöitä ja annettais niitä lisätunteja, eikä otettais kettään muita. (H8E)

Osa-aikatyön parhaana puolena nähtiin myös joustavuus, koska osa-aikatyöntekijän työpanos voidaan ottaa käyttöön juuri silloin, kun häntä eniten työyhteisössä tarvitaan. Joustavuutta pidettiin erityisen hyvänä työnantajan kannalta, koska työnantaja voi säädellä työntekijöiden määrää työtilanteen mukaan ja vaikuttaa siten organisaation tulokseen.

No tietysti se, että ne kädet on sitten niinku käytettynä tehokkaasti sen työajan, jonkun kiirehuippuajan. Tai sitten se homma on hoijettu ja toiset jatkaa tarjoilupuoletta, jos se on niinku vain keittiöihminen ja. Ja justuinsa tosin kun tarvitaan johonniin tilaisuuteen. Tarvitaan niinku tekijöitä enemmän, niin silloin voijjaan sitten ryhmittee ne siihen kellonai-kaan, kun on se kiireisin tarvis. (H2E)

Töiden koettiin myös sujuvan hyvin silloin, kun osa-aikatyöntekijä oli joustava. Mikäli osa-aikatyöntekijä oli tarkka työtunneistaan, eikä ollut valmis jatkamaan työpäivää, saattoivat häneltä kesken jääneet työtehtävät jäädä muille työntekijöille.

No mie ite varmaan niinku koen, että se on vähän rasittava tekijä, että kun ne jäipi levälleen sinne (työt), niin jonkunhan ne on siitä hoijettava omien töihin ohella poikkeen. (H2E)

Töiden sujumisen kannalta pidettiin tärkeänä, että osa-aikatyöntekijä on ravintolan henkilöstöön kuuluva ihminen. Hän tuntee talon tavat, tavaroiden paikat ja työrytmin.

Kokoaikatyöntekijöiden työaikaa ei kulu hänen neuvomiseensa ja he voivat keskittyä omiin tehtäviinsä.

Osa-aikatyöntekijöillä nähtiin olevan osaamista niihin työtehtäviin, joita he tekevät. Heidän ammattitaidon ei nähty kuitenkaan riittävän kokon tehtäviin. Haastattelujen perusteella vakituiset ja määräaikaiset osa-aikatyöntekijät hoitivat omat työtehtävänsä ammattitaidolla ja ripeästi. Sijainen ei yleensä pysty samanlaiseen työnjälkeen.

Mutta on huomattu monta kertaa kun on poikessa (ravintolan oma osa-aikatyöntekijä), niin ei oo samanlaista se jälki. (H6T)

Jokaisen työntekijän työpanos nähtiin yhtä tärkeänä. Osa-aikatyöntekijöiden ja koko-aikatyöntekijöiden tehokkuudessa nähtiin ero siitä syystä, että kokoaikatyöntekijällä on kokonaisnäkemys työtehtävistä, mikä vaikuttaa tehokkuuteen. Haastateltavien mielestä ammattitaidon ja kokemuksen lisäksi myös asenne ja motivaatio vaikuttivat tehokkuuteen. Osa kokoaikatyöntekijöistä koki, että lyhyt työpäivä motivoi tekemään rutiinitehtävistä koostuvaa osa-aikatyötä. Osan mielestä osa-aikatyöstä saatava korvaus on niin pieni, ettei se motivoi tekemään työtä tehokkaasti.

Tehokkuutta, niin! Voi olla, että vaki-ihminen, vakituudessa työsuhhteessa oleva ihminen, on motivoituneempi siihen työtehtävään. Ja siihen, että kun kiire tulee, niin hänellä askel nousee paljon nopeemmin. Kun taas tällasella, joka tulee vaan tekemään niinku tällasta neljää tuntia, viittä tuntia, niin ei varmaan semmosta motivaatiota oo tehä. (H5T)

Ajatteletko, että hän tekee työtä omaan tahtiinsa? (Haastattelija) Omaan tahtiin. Kyllä. Kyllä. (H5T)

Haastateltavat kokivat, että työntekijän myönteinen asenne ja motivaatio tehdä työtä vaikuttavat työn laatuun. Motivoitunut työntekijä tekee hyvää laatua, toimii asiakaslähtöisesti ja vaikuttaa sitä kautta organisaation tulokseen.

Kyllä mä luulen, että osa-aikatyöntekijällä ei ehken, ei varmaan niin paljon tule sitä työn laadukkuutta. Se ei oo niin semmosta jämpätiä, kun mitä vakituudessa työsuhhteessa olevalla on. Kyllä minä oon sitä mieltä, että ne (motivaatio ja laatu) kulkee käsikädessä. Et jos on silleen sitou-

tuneet työntekijät, niin kyllä ne tekkee sen työn laadukkaammin. Ja sen, että niinku pistää ihtesä siihen enempi likkoon. (H5T)

Haastattelujen perusteella koulutusta on tarjolla kaikille työntekijöille. Haastateltavien näkemys oli, että osa-aikatyöntekijät eivät kuitenkaan ole yhtä innokkaita päivittämään osaamistaan tai kehittämään sitä kuin kokoaikaiset työntekijät.

Osa-aikatyöntekijä nähtiin ennen kaikkea yksilönä, jonka motivaatiolla ja asenteella on merkitystä työyhteisössä. Hänen sitoutumistansa työyhteisöön ja työhön pidettiin hyvin tärkeänä.

Kaikellahan on merkitystä. Totta kai on merkitystä. Ihan just tämä, että jos on koulutusta, on työkokemusta, on motivoitunut siihen työhön, haluaa tehdä sen ja näin. Sillähän on hirveesti merkitystä. Mut jos lähtee sillä asenteella, että käyn tekemässä, heh, sen neljä tuntia ja pilkon yhtä tomaattia, heh, heh! On sillä paljon merkitystä. (H4T)

Haastateltavien mukaan osa-aikatyöntekijät ja kokoaikatyöntekijät muodostavat yhdessä työyhteisön. Kokoaikaisen työsuhteen muuttaminen osa-aikatyösuhteeksi saattaa vaikuttaa työntekijän itsetuntoon siten, että hän alkaa vähätellä osaamistaan, millä on vaikutusta työyhteisöön. Kokoaikaiset ja osa-aikaiset työntekijöiden yhteistyö perustuu toistensa tuntemiseen ja toiseen luottamiseen. Osa-aikatyöntekijän sitoutumisen asteella on vaikutusta yhteistyöhön ja työilmapiiriin.

Voi olla hyvinkin saumatonta työskentelyä yhdessä. Se riippuu tosiaan siitä, miten hyvin sä tunnet sen osa-aikaisen ja mitenkä paljon se on ollut sulla työyhteisössä. Et se toimii saumattomastikin, jos sulla on sama ihminen aina siinä tekemässä sitä osa-aikaista. Mutta sitten tietysti se, että jos se on semmonen käypäläinen, joka ei ole ollut pitempiä aikoja, niin voi olla hyvinkin takkusta. (H5T)

TUTKIMUS- TULOS	VAIKUTUS / MERKITYS KOKOAIKATYÖNTEKIJÄLLE	LISÄÄ HYVINVOINTIA, MITEN?	RASITTAA, MITEN?
Osa-aikatyö nähdään apu- työnä	Kokoaikatyöntekijällä on tehtävänä vastuullisempia töitä.	Tehtävät muodostuvat mielekkäistä töistä.	
Osa- aikatyöhön kuuluva työ- aika on lyhyt	Osa-aikatyön työaika sijoittuu ruuhkahuippuun.	Se vähentää työpainetta ja kiirettä.	
	Osa-aikatyöntekijä voi joutaa / jatkaa työpäivää tarvittaessa.	Kokoaikatyöntekijän ei tarvitse jatkaa työpäivää.	
	Osa-aikatyöntekijä on ”irti” päivän kokonaisuudesta.		Se heikentää sitoutumista
	Osa-aikatyöntekijä on paikalla vain osan työpäivästä.	Osa-aikatyöntekijä jaksaa paremmin ja työskentelee tehokkaasti.	Hän jää helposti ulkopuoliseksi, mikä heikentää sitoutumista ja lisää tiedonkulun ongelmia.
	Osa-aikatyö on kustannustehokasta.	Lisää varmuutta työpaikan säilymisestä, lisää turvallisuuden tunnetta.	
	Osa-aikatyöntekijän työtehtävät saattavat jäädä kesken työajan loppuessa.		Töitä jää tehtäväksi oman työn lisäksi, ns. ”tuplatyöt”.
Osa- aikatyöntekijät osallistuvat koulutuksiin vähemmän kuin kokoai- kaiset työnteki- jät.	Osa-aikatyöntekijät eivät ole innokkaita päivittämään osaamistaan, joten heidän osaamisensa ei vahvista työyhteisön osaamista.		Työn ja työyhteisön kehittäminen jää kokoaikatyöntekijöiden vastuulle.
Osa- aikatyönteki- jän tulee olla vakituinen osa- aikatyöntekijä	Vakituinen osa-aikatyöntekijä tunnetaan ja hän tuntee työtehtävät.	Tuttuun osa-aikatyöntekijään voidaan luottaa, häntä arvostetaan ja häntä pidetään työyhteisön jäsenenä.	
Osa-aikatyön pitäisi olla työntekijän oma valinta	Oman elämäntilanteen mukaan osa-aikatyön valinnut työntekijä on motivoitunut ja sitoutunut työhönsä.	Hän on tehokas ja innostunut työkaveri. Hän tekee laadukasta työtä.	
Työnantajan valinta osa- aikatyöksi ei ole hyvä lähtö- kohta työyhteisön kannalta	Osa-aikatyöntekijä kärsii työmotivaation puuttumisesta, heikentyneestä itsetunnosta ja pienestä palkasta.		Asenneongelmat, oman osaamisen vähättely, sitoutumattomuus

Kuvio 11. Tutkimustulokset ja niiden merkitys kokoaikatyöntekijöille.

7 TUTKIMUKSEN JA TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELUA

Tämän tutkimuksen päätarkoitus oli kartoittaa kokoaikatyöntekijöiden osa-aikatyöhön liittyviä kokemuksia sekä etsiä tekijöitä, jotka vaikuttavat kokoaikatyöntekijöiden työhyvinvointiin joko lisäämällä sitä tai rasittamalla. Tämän tutkimuksen tulokset ovat syntyneet induktiivista päättelyä käyttäen ja ne on koottu kuvioon 11. Tutkimuksessa mukana olleen kokoaikatyötä tekevän henkilöstön kokemukset on kuvattu aihealueittain. Tekstissä on käytetty paljon suoria lainauksia siksi, että lukija voi seurata tutkijan päättelyketjua niiden avulla.

Tutkimukseen osallistuneet henkilöt olivat tutkijan käytettävissä etukäteen sovitulla tavalla. Aktiivinen osallistuminen kertoo siitä, että he todennäköisesti pitivät tutkimusta tarpeellisena ja luottivat siihen, että tietoa sovelletaan Fazer Amican omien toimintojen kehittämiseen. (Vrt. Elo 2002, 116.) Tutkimusmenetelmänä teemahaastattelu sopii kokemusten kartoittamiseen. Yksilöhaastattelu menetelmänä vaatii aikaa, mutta on parempi kuin ryhmähaastattelu, koska jokainen haastateltava kertoo täysin oman näkemyksensä. Haastatteluajankohdan järjestäminen tammikuulle oli järkevä valinta siksi, että silloin keittiöissä oli suhteellisen rauhallista ja henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua haastatteluun. Haastattelut tehtiin eri paikkakunnilla. Näkemykset asioista olivat kuitenkin yhteneväiset paikkakunnasta ja ravintolatyypistä riippumatta. Esimiesten ja työntekijöiden näkemyksissä ei ollut oleellista eroa. Esimiesten tapa tarkastella asioita oli hieman laajempi. Tutkimusaineiston keräämisen olisi voinut tehdä kahdessa osassa. Haastateltaville olisi voinut lähettää ensin kyselylomakkeen ja sen pohjalta tehdä varsinaisen haastattelun. Näin tutkimus olisi ollut syvällisempi ja monipuolisempi. Tapa olisi voinut olla myös hyödyllinen kokemattomalle tutkijalle.

Tämä tutkimus tukee taustakirjallisuudessa esiintynyttä käsitystä siitä, että osa-aikatyö nähdään reunatyövoimana, mutta antaa uuden näkökulman osa-aikatyön vaikutuksesta kokoaikatyöntekijän työhyvinvointiin. Tutkimuksen tulokset ovat mahdollisesti siirrettävissä vastaaviin ravintoloihin, jos olosuhteet ovat samanlaiset.

Tässä tutkimuksessa haastateltavien puheessa esiintyivät useimmin termit aputyövoima, motivaatio ja sitoutuminen, joten tarkastelu keskittyy niihin. Erityisenä kiinnos-

tuksen kohteena ollutta kokoaikatyöntekijöiden työhyvinvointia tarkastellaan Rauramon työhyvinvointimallin avulla.

Osa-aikatyö nähdään aputyönä

Osa-aikatyöhön liittyvät työtehtävät olivat tutkimuksessa mukana olevissa ravintoloissa ravintolan perustehtäviä. Tyypillisin työtehtävä oli astiahuolto. Seuraavaksi tyypillisin oli salaatinvalmistus ja leivonta tai niissä avustaminen sekä astiatäydennys. Osa-aikatyötä kuvattiin avustavaksi työksi ja osa-aikatyöntekijöitä aputyövoimaksi eri termein. Kokoaikatyöntekijät eivät pitäneet työtehtäviä mielekkäinä, eivätkä olleet valmiita vaihtamaan omaa työtänsä niihin. Näyttäisi siltä, että heillä itsellään on yksilön kannalta haastavimmat ja mielekkäämmät työtehtävät, kuten kokin työ. On tietenkin muistettava, että ravintolan eri työtehtävät vaativat eri ammattitaitoa, eivätkä siten ole vaihdettavissa keskenään.

Saarisen (katso s. 26) mukaan joustavien työntekomuotojen kehityksen seurauksena osa-aikatyöntekijät työskentelevät rutiininomaisiksi katsottavissa tehtävissä ja kokoaikatyöntekijät yrityksen tärkeimmissä tehtävissä. Tämä tutkimustulos vahvistaa saman tiedon. Viitalan & Mäkipelkolan (katso s. 25 - 26) tutkimuksen mukaan kokoaikatyöntekijöitä nimitetään organisaation ydinhenkilöstöksi ja osa-aikatyöntekijöitä liitännäishenkilöstöksi ja reunatyövoimaksi. Tämä kuvaa mielestäni hyvin työtehtävien arvoa suhteessa toisiinsa. Osa-aikatyöhön liittyviä työtehtäviä ei nähdä yhtä arvokkaina kuin kokoaikatyöhön liittyvät työtehtävät, vaikka ne nähdään ravintolan toiminnan kannalta sekä välttämättöminä että tärkeinä, ja niitä sanotaan arvostettavan. Tutkimuksessa usein esiintynyt termi aputyövoima näyttääkin kuvaavan sitä, että ydintehdävät nähdään arvokkaampina.

Osa-aikatyöhön kuuluva työaika on lyhyt

Tutkimuksessa mukana olevissa ravintoloissa osa-aikatyötä tehtiin osapäivätyönä tai joustavana säännöllisenä työnä. Tutkimuksen mukaan osa-aikatyön etu on sen joustavuus monessa mielessä. Osa-aikatyö on yksi tapa joustaa määrällisesti työvoiman käytössä ja sopeuttaa työtunnit kysyntää vastaavaksi (Lehto 1991, 39). Tästä on kokoaikatyöntekijöille etua. Osa-aikatyötä tehdään ravintoloissa juuri silloin, kun työvoimaa tarvitaan eniten eli kiireisimpään aikaan päivästä. Näin osa-aikatyö vähentää kokoaikatyöntekijöiden työpainetta ja kiirettä. Osa-aikatyöntekijöitä voidaan käyttää yllättävissä tilanteissa ja heillä voidaan teetättää pitempää päivää silloin, kun työtä on tarjolla.

la. Tämäkin helpottaa kokoaikaisia työntekijöitä. Tutkimuksen mukaan osa-aikatyön lyhyt työaika saattaa myös aiheuttaa ongelmia työyhteisössä. Osa-aikatyöntekijä ei ole selvillä päivän työkokonaisuudesta samalla tavalla kuin kokoaikainen työntekijä, koska hän tekee siitä vain ”siivun”. Haastateltavien mukaan osittainen paikallaolo työpäivässä saattaa myös heikentää sitoutumista, mikä voi näkyä mm. laadussa. Lisäksi osa-aikatyö tehdään päivän kiireisimpään aikaan, jolloin aikaa on vain akuutille työlle. Osittainen paikallaolo ei myöskään tue työyhteisön kehittämistä. Työn ja työyhteisön kehittäminen jää helposti kokoaikatyötä tekevien vastuulle. Työterveyslaitoksen katsauksessa kerrotaan (katso sivu 11), että määräaikaisten työntekijöiden sitoutuminen työpaikkaan ja sen kehittämiseen on löysempää kuin vakituksessa työsuhteessa olevien. Kokoaikatyötä tekevien näkemyksen mukaan myös osa-aikatyöntekijöiden sitoutuminen työpaikan kehittämiseen on löysempää. Tämä tutkimus tukee myös Viitalan ja Mäkipelkolan näkemystä (katso s. 24) siitä, että osa-aikatyöntekijät toimivat yrityksen pelivarana.

Sitoutuminen, motivaatio ja osaamisen kehittäminen

Tämän tutkimuksen mukaan osa-aikatyöntekijöiden sitoutuminen työhön ja työyhteisöön ei näyttäisi olevan yhtä vahvaa kuin kokoaikaisten työntekijöiden. Yhtenä syynä pidettiin sitä, että lyhyt työaika ja matala palkka eivät motivoi osa-aikatyöntekijää. Myös Kauhasen tutkimuksessa (katso s. 12) osa-aikaisten työntekijöiden sitoutuneisuus arvioitiin huonommaksi kuin kokoaikaisten työntekijöiden sitoutuneisuus. Koko-aikatyöntekijöiden mukaan osa-aikatyöntekijät eivät myöskään olleet yhtä innokkaita kehittämään osaamistaan kuin kokoaikatyöntekijät. Viitala & Mäkipelkola (2005, 201) kirjoittavat, että työntekijöiden sitoutumista pidetään organisaation osaamisen kehittymiselle keskeisenä edellytyksenä. Organisaatiossa työskentelevien osaaminen muuttuu merkittäväksi osaamiseksi vain silloin, kun siihen liittyy motivaatio käyttää osaamista ja halu sitoutua organisaation päämääriin sekä tavoitteisiin omalla osaamispanoksella. Työntekijän osaaminen merkitsee sitä, että yrityksen on investoitava työntekijöiden koulutuksiin. Osaaminen hyödyttää yritystä, kun työntekijä haluaa pysyä yrityksessä. Yksittäisten ihmisten osaamisesta syntyy yrityksen ydinkyvykkyys, jolla se pärjää markkinoilla. Siksi yhtään työntekijää ei voida sivuuttaa.

Mankan (2006, 75) mukaan organisaation tuloksellisuuden ja sen jäsenten hyvinvoinnin välinen yhteys on kiistaton. Henkilöstötyytyväisyydellä on tulosten mukaan kiinteä yhteys asiakastyytyväisyyteen, johtamiseen, osaamisen kehittämiseen ja tuottavuuteen.

teen. Henkilöstötyytyväisyys on tilastollisesti erittäin merkittävässä yhteydessä tuottavuuteen esimiestoiminnan kanssa. Johtamisen ja osaamisen kehittämisellä päästään taloudellisesti eteenpäin. Olisiko tätä taustaa vasten syytä kiinnittää huomiota osa-aikatyöntekijöiden motivaatioon, sitoutumiseen ja osaamisen kehittämiseen? Huotari & Sihvonen (2006, 107) kertovat, että henkilöstön sitoutumista voi edistää mm. haastavalla työllä, yhteistyöllä, tulosten jakamisella, avoimella ja usein toistuvalla viestinnällä, ihmisistä huolehtimalla, koulutuksella ja kehittämisellä.

Fazer Amican arvot ovat asiakaslähtöisyys, laadukkuus ja yhteistyö (Fazer Way, 6). Kokoaikatyöntekijät olivat sitä mieltä, että osa-aikatyöntekijöiltä puuttuu kokonaisnäkemys ravintolan toiminnasta, koska he tekevät osa-aikatyön työajan vuoksi vain ”siivun” kokonaisuudesta ja sekin on avustavaa työtä. Näin päävastuu ravintolan toiminnasta näyttäisi olevan kokoaikatyöntekijöillä. Tässä tutkimuksessa on tullut esille myös se, että kokoaikatyöntekijät kokevat sitoutuvansa paremmin työhön ja organisaatioon kuin osa-aikatyöntekijät. Kokoaikatyöntekijöiden mielestä osa-aikatyöntekijät eivät myöskään saata olla motivoituneita työntekijöitä, jos heidät on osa-aikaistettu vasten tahtoa. Lisäksi heitä ei pidetty yhtä innokkaita oman osaamisen päivittämiseen ja kehittämiseen kuin kokoaikatyöntekijät. Onko sitten niin, että Fazer Amican arvoista laadukkuus ei välttämättä toteudu osa-aikatyön kautta?

Haastateltavien kokemus oli, että osa-aikatyöntekijän tulee olla ns. vakituinen. Tätä tukee Viitalan & Mäkipelkolan (2005, 123) väite, että motivaatiokvalifikaatio on kykyä sitoutua ja kiinnostua työn tekemisestä. Motivaatiokvalifikaation kehittyminen ja hyödyntäminen organisaatiossa edellyttää työsuhteen ajallista pitkäkestoisuutta.

Kokoaikaisten työntekijöiden työhyvinvointi

Tämän tutkimuksen perusteella kokoaikatyöntekijät pääsevät osa-aikatyön tekemisen avulla omassa työhyvinvoinnissaan Rauramon (2008, 27) kuvaaman työhyvinvointimallin viimeiselle portaalle saakka sekä työntekijä- että organisaatiotasoa tarkasteltaessa (katso s. 35). Viisi vaikuttavaa askelta mallin mukaan alemman tason tarpeiden tyydyttäminen on ensisijaista, minkä jälkeen voi siirtyä seuraavalle tasolle.

Ensimmäisen tason psyko-fysiologisia perustarpeita ajatellen tutkimuksessa mukana olleissa ravintoloissa tehtävä osa-aikatyö vähentää kokoaikaisten työntekijöiden työkuormitusta seuraavilla tavoilla. Osa-aikatyöllä puretaan päivän kiirehuippua, mikä

vähentää työpainetta ja kiirettä. Osa-aikatyöntekijät tekevät rutiininomaiset työt, joita pidetään raskaina ja yksitoikkoisina. Mahdollisuus käyttää osa-aikatyöntekijöitä ylläpitävissä tilanteissa vähentää myös työkuormitusta.

Toisen askelman turvallisuuden tarve täyttyy sillä, että osa-aikatyö tekee kokoaikatyötä tekevien työsuhteesta turvallisen siinä mielessä, että osa-aikatyö on työnantajan keino pitää työstä aiheutuvat kulut minimissä. Näin osa-aikatyö lisää varmuutta oman työsuhteen säilymisestä ja antaa siten turvallisuuden tunteen työn jatkumisesta. Työoloja ei tässä yhteydessä tutkittu. Työturvallisuudesta haastateltavilla ei ollut muuta kerrottavaa kuin se, että osa-aikatyöntekijöiden henkilökohtaisessa suojautumisessa voi olla yksilöllisiä eroja.

Kolmannen tason liittymisen tarvetta haastateltavat kuvasivat siten, että osa-aikatyöntekijät ja kokoaikatyöntekijät muodostavat työyhteisön, jossa työntekijöitä ei erotella työsuhdemuodon mukaan. Osa-aikatyöntekijät katsottiin kuuluvaksi ”meihin” ja työyhteisöjen yhteishenkeä keuhuttiin hyväksi. Johtamisesta nousi esille ainoastaan tiedonkulun parantaminen. Koulutuksiin kokoaikaiset työntekijät suhtautuivat haastateltavien mukaan myönteisemmin kuin osa-aikaiset työntekijät.

Neljänneltä tasolta löytyvät Fazer Amican arvot; asiakaslähtöisyys, laadukkuus ja yhteistyö (Fazer Way 2009, 6). Osa-aikatyöntekijöiden ja kokoaikatyöntekijöiden yhteistyötä kuvattiin siten, että heillä on yhteinen päämäärä yksilöllisistä asenne-eroista huolimatta. Osa-aikatyön laadusta haastateltavilla oli eri mielipiteitä. Osa koki niin, että ammattitaitoinen henkilö on vastuullinen ja hoitaa työnsä hyvin. Osan mielestä osa-aikatyöntekijän negatiivinen asenne ja sitoutumisen puute vähentävät työn laatua, mikä voi näkyä asiakkaalle saakka. Organisaation toiminta ja talous on kunnossa (Fazer vuosikertomus 2008, 56 - 57) ja organisaatio tahtoo olla johtava ruokailu- ja palvelualan yritys (Emt, 15), mikä lisää turvallisuuden tunnetta työpaikan säilymisestä. Haastateltavat kertoivat, että kaikille annetaan palautetta työstä samalla tavalla. Kehityskeskustelut käydään kaikkien kanssa. Palkitsemisesta hyötyvät eniten juuri kokoaikaiset työntekijät.

Viidennellä eli korkeimmalta tasolla on itsensä toteuttamisen tarve. Kokoaikatyöntekijöillä on tämän tutkimuksen mukaan ravintolan mielekkäimmät työt, kuten kokin tehtävät ja esimiestyö. Tässäkin kohtaa täytyy muistaa se, että eri työtehtävillä on eri

ammattitaitovaatimukset. Haastateltavat kertoivat, että osa-aikatyöntekijöiden osaaminen ei riitä kokin tehtäviin. Tämä lisännee kokoaikatyöntekijöiden tunnetta siitä, että itsellä on ravintolan toiminnan kannalta arvokasta osaamista. Ravintolan haastavimmat tehtävät sisältävät enemmän luovuutta ja vapautta kuin rutiininomaiset tehtävät. Kokoaikaiset työntekijät olivat haastateltavien mukaan innokkaampia ylläpitämään omaa osaamistaan kuin osa-aikaiset työntekijät. Oman osaamisen kehittäminen lisää myös tunnetta oman työn hallinnasta.

Tutkimuksen mukaan näyttää siltä, että kokoaikatyöntekijöiden työ ja sen sisältö on mielekäs, koska osa-aikatyöntekijät tekevät rutiininomaiset työtehtävät. Osa haastateltavista epäili osa-aikatyöntekijöiden motivaatiota ja asennetta heikommaksi kuin kokoaikeisten työntekijöiden motivaatio. Syyksi nähtiin lähinnä työnantajan valinta tarjota osa-aikatyötä. Tästä on tulkittavissa, että heidän oma motivaatio ja asenne ovat kunnossa. Osa-aikatyöntekijöillä nähtiin olevan osaamista ja ammattitaitoa niihin tehtäviin, joita he hoitivat. Heidän ei kuitenkaan katsottu pystyvän niihin tehtäviin, joita kokoaikatyöntekijät tekivät. Tästä voi päätellä, että kokoaikaisilla työntekijöillä on ammattitaitoa ja osaamista niihin tehtäviin, joita he hoitavat. Näillä perusteilla osa-aikatyö näyttäisi tukevan kokoaikatyöntekijöiden työhyvinvointia.

Tässä tutkimuksessa on jo aikaisemmin todettu, että kokoaikatyöntekijöiden työtehtäviä voidaan pitää heidän itsensä kannalta mielekkäinä, heillä on osaamista tehtäviinsä ja he voivat vaikuttaa työtehtäviinsä. Ahola ym. (2006) ja Kivistö ym. (2008) ovat todenneet (katso s. 32), että hyvinvointi työssä toteutuu juuri edellä mainittujen asioiden ansiosta. Osa-aikatyö näyttää myös tukevan kokoaikatyöntekijöiden tunnetta työn hallinnasta juuri siksi, että osa-aikatyö tehdään kiireisimpään aikaan päivästä. Osa-aikatyö on ajoitettu ja mitoitettu oikein. Haastateltavien mukaan työyhteisöissä vallitsi pääsääntöisesti hyvä yhteishenki, työyhteisöt koettiin avoimiksi ja työnjako oli selkeä. Nämä kaikki ovat niitä tekijöitä, jotka tukevat kokoaikatyöntekijöiden työhyvinvoinnin toteutumista.

Ahola ym. (2006) ja Kivistö ym. (2008) kirjoittavat, että hyvinvointi toteutuu silloin, kun työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi, hallitsevat työtehtävät ja voivat vaikuttaa niihin ja muihin työhön liittyviin asioihin (katso s. 32). Kokoaikatyöntekijöiden mielestä osa-aikatyöhön liittyvät työtehtävät eivät ole mielekkäitä. Jos osa-aikatyöntekijöiden itsensä näkemys tukee tätä väitettä, ei heidän työhyvinvointinsa

toteudu. Työyhteisön hyvinvointi muodostuu sen kaikkien jäsenten hyvinvoinnista (katso s. 38), siksi kaikkien työntekijöiden työhyvinvointi on yhtä tärkeä. Multasen ym. (2004) mukaan (katso s. 37) hyvinvoivassa työpaikassa ihmiset ovat myös sitoutuneet työhönsä ja haluavat kehittää sitä. Otalan & Ahosen (2005) mukaan (katso s. 36) työhyvinvointi tukee innostumista ja sitoutumista. Siksi koulutus, etenemismahdollisuudet ja tehokas työkierron järjestäminen voisivat lisätä osa-aikatyöntekijöiden sitoutumista. Lisäksi henkilöstön (Manka 2006, 80) jatkuvalla oppimisella ja osaamisen kehittämällä on mahdollisuus saada aikaan koko yritystä hyödyntävää strategista oppimista.

Kehittämisehdotuksia

Voiko olla niin, että osa-aikatyöntekijöillä on sellaista osaamista, jota he eivät pysty hyödyntämään rutiininomaisissa osa-aikatyötehtävissä, eivätkä siksi sitoudu työhön? Jos sitoutumista halutaan edistää, voisiko osa-aikatyösuhteen muuttaa koko-aikatyösuhteeksi siten, että työntekijällä olisi työtä kahdesta eri ravintolasta yhteensä kahdeksan tuntia? Voisiko sitoutumista edistää myös työkiertoa kehittämällä? Työkierron avulla voitaisiin saada työhön enemmän vaihtelua, mikä tekisi työstä mielekäästä ja edistäisi siten sitoutumista. Työkiertoon voisi sisällyttää myös kokin tehtävät, mikä mahdollistaisi sijaisena toimimisen sairastapauksissa. Voisiko osa-aikatyöhön liittyviä työtehtäviä myös kehittää? Onko järkevää, jos osa-aikatyöntekijä on pitkän työuran tehnyt eläkeikää lähestyvä henkilö ja hänen vastuullaan on keittiön raskaimmat ja yksitoikkoisimmat työtehtävät?

Fazer Amica on tehnyt urauurtavaa työtä Suomessa työkyvyn alenemisen uhkassa olevien hyväksi. Organisaatiossa on käytössä mm. työhön paluun tuen malli ja varhaisen tuen malli. (Ailus 2010.) On kuitenkin todennäköistä, että tulevaisuudessa hotelli- ja ravintola-ala kohtaa työvoimapulan kuten muutkin ammattikunnat. Fazer on vastuullinen työnantaja (Fazer Way, 10). Voisiko vajaakuntoisten työllistämistä löytyä uudenlainen ratkaisu lyhyen työpäivän tekemiseen? Heille nimenomaan lyhyt työpäivä on tärkeä ja se voisi olla lyhyempikin kuin neljä tuntia. Toki työtehtävien sisältöä tulisi suunnitella ja kehittää tästä näkökulmasta. Yksilön yhteiskunnallista osallisuutta ajatellen heidän työllistämisenä olisi tärkeä yhteiskunnallinen teko.

Miten tuleva työvoimapula vaikuttaa työaikamuotoihin? Työmarkkinoilta poistuu tulevaisuudessa ihmisiä enemmän kuin sinne tulee, vaikka työvoimaa haetaan myös

Suomen rajojen ulkopuolelta. Jos työmarkkinoilta vapautuu kokoaikaisia työpaikkoja, pakottaako se hotelli- ja ravintola-alan tarjoamaan osa-aikatyön sijasta kokoaikatyötä? Tuorinsuo-Bymanin (2004, 40) mukaan jako ydin- ja liitännäishenkilöstöön muuttaa organisaatiota vähentämällä yhteishenkeä. Liitännäishenkilöstöön kuulumisen tarkoittaa matalaa sitoutumista, työskentelyä vain rahan vuoksi sekä pienempiä mahdollisuuksia osallistua. Koska on vähemmän mahdollisuuksia osallistua, myös kiinnostus osallistua on vähäistä. Tätä taustaa vasten olisi hyvä jos osa-aikatyö ei enää lisääntyisi, vaan kehitys johtaisi siihen, että kokoaikatyötä pystyttäisiin tarjoamaan sen tilalle. On kuitenkin muistettava, että opiskelu on toiseksi yleisin syy osa-aikatyön tekemiseen (katso s. 12). Opiskelijoille osa-aikatyö on tärkeää, sillä se mahdollistaa toimeentulon hankkimisen opiskeluaikana.

Jatkotutkimusehdotuksia

Koska Fazer Amican näkemys on (katso s. 11), että osaava, työssä viihtyvä, työhön sitoutunut ja joustavasti yhdessä työskentelevä henkilöstö on menestyksen lähtökohta, tulisi osa-aikatyöntekijöiden sitoutumista tutkia. Organisaation työsuhdemuotojen kehittämisen kannalta henkilöstön sitoutumisen tutkiminen olisi hyvä jatkotutkimusaihe. Tutkimuksesta saadun tiedon avulla sitoutumista voitaisiin alkaa tehokkaasti kehittää. Samassa tutkimuksessa voisi kartoittaa osa-aikatyöntekijöiden kehittämisehdotuksia osa-aikatyön työtehtävien sisällön sekä työkierron kehittämiseksi.

Tutkimuksen anti

Tutkimuksen tekeminen on ollut kokonaisuutena antoisa prosessi. Tutkimuksen kautta minulle on avautunut uusia asioita, kuten laadulliseen tutkimukseen perehtyminen, haastattelujen tekeminen, syventyminen työaikamuotoihin ja osa-aikatyökehitykseen sekä työhyvinvoinnin monimuotoisuuteen. Tutkimus on antanut itselle sekä uutta tietoa, että mahdollisuuden tutustua uusiin ihmisiin ja työyhteisöihin. Olisi merkittävää, jos työ jäisi elämään siten, että toimeksiantaja pystyisi hyödyntämään tutkimuksessa esille tullutta kokoaikatyöntekijöille kertynyttä kokemusta erityisesti työyhteisöjen työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja edelleen kehittämisessä. Merkittävää olisi myös työsuhteessa olevien osa-aikatyöntekijöiden sitoutumisen tutkiminen työyhteisöjen kehittämisen tueksi.

LÄHTEET

- Ahola, K., Kivistö, S. & Vartia, M. (toim.) 2006
Työterveyspsykologia. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Ailus, K. 2009
Sähköpostiviesti. Luettu 11.12. 2009.
- Ailus, K. 2010
Sähköpostiviesti. Luettu 24.9. 2010.
- Elo, A-L. 2002
Työyhteisön tilanteen kartoitusmenetelmät. Kirjassa Lindström, K. & Leppänen, A. (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Fazer Amica Suomi
Verkkodokumentti. Luettu 24.11.2009.
http://www.fazergroup.com/templates/Fazer_Information.aspx?id=186&epslanguage=FI
- Fazer Food Services
Avainlukuja. Verkkodokumentti. Luettu 25.9.2010.
<http://www.amica.fi/Tietoa-Amicasta/Tyopaikat/Avainlukuja/>
- Fazer. Vuosikertomus. 2008
Makuelämysten raaka-aineet.
- Fazer Way. Toimintatapamme. 2009
Fazer konserniviesticentti. Lönnberg Painot Oy.
- Feldt, T., Mäkikangas, A. & Kokko, K. 2005
Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Kirjassa Kinnunen, U., Feldt, T. & Manninen, S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus. Jyväskylä.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000

Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino. Helsinki.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000

Tutki ja kirjoita. 6. uudistettu laitos. Tammi. Helsinki.

Hulkko, L. 2003

Työajat eri elämänvaiheissa. Kirjassa Työajan muutokset. Hulkko, L. (toim.) Tilastokeskus. Helsinki.

Hulkko, L. & Luomala, H. 2003

Työaika 1990-luvulla. Kirjassa Työajan muutokset. Hulkko, L. (toim.) Tilastokeskus. Helsinki.

Hulkko, L. & Pärnänen, A. 2006

Miten osa-aikatyö valtasi palvelualat? Tilastokeskuksen tiedote 28.3.2006. Verkkodokumentti. Luettu 25.8.2009.

http://www.stat.fi/ajk/tiedotteet/v2006/tiedote_020_2006-03-30.html

Huotari, P. & Sihvonen, M. 2006

Henkilöstön sitoutuminen strategiatyöhön - case Kotkan sosiaali- ja terveystoimi. Kirjassa Strateginen henkilöstöjohtaminen ja työhyvinvointi. Suurnäkki, T. (toim.) Työturvallisuuskeskus. Helsinki.

Julkunen, R. 2008

Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Vastapaino. Tampere.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2002

Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Aavaranta-sarja n:o 51. PS-kustannus. Jyväskylä.

Kallonen, M. 2010

Puhelu. 5.8.2010

Karasek, R. 1979

Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24: 285-308.

Kasvio, A. & Virtanen, S. 2006

Työvoima ja sen käyttö Suomessa. Kirjassa Kauppinen, T., Hanhela, R., Heikkilä, P., Kasvio, A., Lehtinen, A., Lindström, K., Toikkanen, J. & Tossavainen, A. *Työ ja terveys Suomessa 2006*. Työterveyslaitos. Helsinki.

Kauhanen, M. 2003

Osa-aikatyö palvelualoilla. Palkansaajien tutkimuslaitos. Tutkimuksia 88 / 2003.

Kivistö, S., Kallio, E. & Turunen, G. 2008

Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:33. Työterveyslaitos. Helsinki.

Lahtinen, M., Vartia, M., Soini, S. & Joki, M. 2002

Työyhteisön ongelmatilanteet kehittämisen lähtökohtina. Kirjassa Lindström, K. & Leppänen, A. (toim.) *Työyhteisön terveys ja hyvinvointi*. Työterveyslaitos. Helsinki

Lehto, A-M. 1991

Työelämän laatu ja tasa-arvo. Naisten ja miesten työolojen muutoksia 1977 – 1990. Työolokomitean liiteselvitys. Komiteanmietintö 1991:39, Tilastokeskuksen tutkimuksia 189. Tilastokeskus. Työministeriö.

Lindström, K. 2002

Kehittämisen haasteet ja kohteet. Kirjassa Lindström, K. & Leppänen, A. (toim.) *Työyhteisön terveys ja hyvinvointi*. Työterveyslaitos. Helsinki.

Loppela, K. 2004

Ihminen ja työ -keskustellen työkuuntoon: työyhteisön kehittäminen työkykyä ylläpitävän toiminnan viitekehyksessä. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Tampereen yliopistopaino Oy. Tampere.

Lundell, S. 2008

Kateus työyhteisössä. Työterveyslaitos. Helsinki.

Mamia, T. 2009

Mistä työhyvinvointi syntyy? Kirjassa Blom, R & Hautaniemi, A.(toim.) Työelämä muuttuu, jousaako hyvinvointi? Gaudeamus. Helsinki.

Mattila, P. & Elo, A-L. 2002

Kysely- palaute-menetelmä. Kirjassa Lindström, K. & Leppänen, A. (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Työterveyslaitos. Helsinki.

Mauno, S. & Kinnunen, U. 2005

Työn epävarmuus, työttömyys ja hyvinvointi. Kirjassa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus. Jyväskylä.

Meincke, N. & Vanhala-Harmanen, M. 2007

Esimiehen työsuhteopas. Edita. Helsinki.

Melin, H. 2009

Luokat ja työ. Kirjassa Blom, R & Hautaniemi, A. (toim.) Työelämä muuttuu, jousaako hyvinvointi? Gaudeamus. Helsinki.

Miettinen, A. & Manninen, A. 2006

Sovittelua ja sopeutumista. Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä määräaikaista tai osa-aikatyötä tekevien perheissä. Väestöntutkimuslaitos. Katsauksia E23/2006. Helsinki.

Moilanen, J-M. 2008

Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Talentum. Helsinki.

Moisio, E. 2004

Työn ja elämän uusi henki. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2004. Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia.

Verkkodokumentti. Luettu 12.9.2010.

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/aikakausi/tak/TP4_04-Moisio.pdf

Multanen, L., Bredenberg, K., Koskensalmi, S., Lauttio, L-M. & Pahkin, K. 2004

Parempi työyhteisö – avaimia kehittämiseen. Työterveyslaitos. Helsinki.

Määränen, H. 2009

Palvelualojen henkilöstön työolot ja hyvinvointi -haasteena jatkuva muutos. Työsuojelurahaston tutkimus. Verkkodokumentti luettu 10.12.2009.

<http://www.tsr.fi/tutkimustietoa/tatatutkitaan/hanke?h=107088&textsize=2>

Otala, L. & Ahonen, G. 2005

Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. 2. uudistettu painos. WSOYpro. Helsinki.

Rauramo, P. 2008

Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Edita. Helsinki.

Riikonen, E., Tuomi, K., Vanhala, S. & Seitsamo, J. 2003

Hyvinvoiva henkilöstö –menestyvä yritys. Työterveyslaitos. Helsinki.

Räisänen, K. & Lestinen, J. 2006

Kyllin hyvä. Työterveyslaitos. Helsinki.

Saarinen, M. 2005

Pätkätyöt. Työnantajan ja palkansaajan opas. Edita. Helsinki.

SAK:n tiedote 1.7.2009

Osa-aikainen työsuhde. Verkkodokumentti. Luettu 22.8.2010
<http://www.sak.fi/suomi/tyossa>.

SAK:n työaikapankkiohjeistus. 2007

SAK:n työaikapankkiohjeistus 1. 2007. Työelämätiето.

Verkkodokumentti. Luettu 5.11.2009.

<http://www.sak.fi/suomi/ajankohtaista>

Simola, A. & Kinnunen, U. 2005

Organisaatio ja hyvinvointi. Kirjassa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus. Jyväskylä.

Sinivuori, K. & Rajaniemi, V. 2010

Työvoimatutkimus 2010, heinäkuu. Tilastokeskus. Verkkodokumentti. Luettu 28.8.2010.

<http://www.stat.fi/til/tyti/2010/07/>

Stähle, P & Laento, K. 2000

Strateginen kumppanuus –avain uudistumiskykyyn ja ylivoimaan. Ekonomia-sarja. WSOY. Helsinki.

Sutela, H. 2003

Työaikamuodot, työaikojen joustot ja työssä viihtyminen. Kirjassa Työajan muutokset. Hulkko, L. (toim.) Tilastokeskus. Työmarkkinat 2003:8. Helsinki.

Sydänmaalakka, P. 2009

Jatkuva uudistuminen: luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Talentum. Helsinki.

Tuorinsuo-Byman, S. 2004

Part-time work, participation and commitment. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja B-56. Helsinki School of Economics. Helsinki.

Työsuojelusanasto. 7.10.2008.

Lisälehti vuonna 2006 ilmestyneeseen työsuojelusanastoon.

Luettu 5.9.2010.

http://www.tsk.fi/tiedostot/pdf/TSK35_lisalehti.pdf

Viitala, R. & Mäkipelkola, J. 2005

Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Työpoliittinen tutkimus 283. Työministeriö. Helsinki.

Vilka, H. 2005

Tutki ja kehitä. Tammi. Helsinki.

Virolainen, L. 2006

Vierivä kivi. Kirjassa Laine, J. Työhyvinvointi muutoksessa. Valtiokonttori, Kaiku -palvelu. Helsinki.

Wilska, T. 2005

Joustaako työ - joustaako perhe. Nuorten aikuisten epätyypillisen työn ja työelämän joustojen tarkastelu erityisesti perheiden ja perheellistymisen kannalta. Väestöliitto. Väestötutkimuslaitos.

Verkkodokumentti luettu 19.11.2009.

http://www.vaestoliitto.fi/mp/db/file_library/x/IMG/39623/file/Joustaakotyto-joustaakoperhe.pdf

Ylä-Outinen, A. 2007

Majoitus- ja ravitsemisala. Kirjassa Kauppinen, T., Hanhela, R., Heikkilä, P., Kasvio, A., Lehtinen, S., Lindström, K., Toikkanen, J., Tossavainen, A. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2006. Työterveyslaitos. Helsinki.

Ylöstalo, P. & Jukka, P. 2009

Työolobarometri: lokakuu 2008. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 33/2009. Edita. Helsinki.

LIITTEET

HAASTATTELURUNKO**A) OSA-AIKATYÖJÄRJESTELYJEN VAIKUTUS PÄIVITTÄISEEN TYÖHÖN**

- osa-aikatyöhön liittyvät työtehtävät
- työaika, tuntimäärä
- työn sujuminen, osaaminen
- tehokkuus, tuloksellisuus
- laadukkuus, asiakaslähtöisyys
- mielekäs työ, työn arvostaminen
- työpaikan ihmissuhteet
- sitoutuminen työhön / vastuun ottaminen tai jakaminen
- joustavuus
- yksilö

B) TYÖYHTEISÖN TOIMINTA

- yhteistyö, työyhteisön kiinteys
- ilmapiiri
- työturvallisuus
- sujuvat toimintatavat/työskentely yhdessä
- tiedonkulku

C) JOHTAMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ

- työnkuva
- yhteisöllisyys, työntekijöistä huolehtiminen
- ammattitaidon arvostus
- osaamisen kehittäminen/koulutus
- mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön
- yksilöllisyyden huomioiminen
- palaute ja palkitseminen

D) TIIVISTELMÄ

- toimivat käytännöt
- kehitettävää