



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Rosa Frauenknecht

Omaehtoisesti osa-aikainen

Vapaaehtoinen osa-aikatyö taide- ja kulttuurialalla

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Kulttuurituotanto AMK

Kulttuurituotannon tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

19.5.2020

| | |
|--|---|
| Tekijä(t) Otsikko | Rosa Frauenknecht Omaehtoisesti osa-aikainen Vapaaehtoinen osa-aikatyö taide- ja kulttuurialalla |
| Sivumäärä Aika | 64 sivua + 2 liitettä 19.5.2020 |
| Tutkinto | kulttuurituotanto AMK |
| Tutkinto-ohjelma | kulttuurituotannon tutkinto-ohjelma |
| Ohjaaja | Lehtori Leena Björkqvist |
| <p>Tämä opinnäytetyö on tapaustutkimus, jonka aiheena on vapaaehtoinen osa-aikatyö taide- ja kulttuurialalla. Vapaaehtoisella osa-aikatyöllä tarkoitetaan sellaisia osa-aikaisia työsuhteita, jotka työntekijä on valinnut työmuodokseen siksi, ettei halua työskennellä koko-aikaisesti. Työn tavoitteena oli selvittää mitä vapaaehtoista osa-aikatyötä tekevät toivovat ammattijärjestöltään nyt ja tulevaisuudessa. Työn tilaaja oli Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry ja ilmiön kartoittaminen oli osa laajempaa kehitystyötä, jonka avulla TAKU ry suunnittelee ja rakentaa toimintaansa vastaamaan jäsenistön tarpeita. Toisena tärkeänä tavoitteena oli murtaa osa-aikaiseen työskentelyyn liittyvää negatiivista diskurssia.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys rakentui arvo- ja asennetutkimuksen, työelämä tutkimuksen sekä tulevaisuudentutkimuksen ympärille. Aineistonkeruu tapahtui kahdessa osassa: kartoitin ensin vapaaehtoisesti osa-aikaisten nykytilannetta puolistrukturoidun kyselylomakkeen avulla ja hain sen jälkeen syvempää näkökulmaa keräämällä osa-aikatyöhön liittyviä tulevaisuusskenaarioita yhteisöllisen ideointimenetelmän, aivoriihin avulla. Aineiston analysoinnissa hyödynsin dokumenttianalyysia.</p> <p>Tutkimuksen tulosten mukaan taide- ja kulttuurialalla työskentelevät vapaaehtoisesti osa-aikaiset olivat pääasiassa 25–44-vuotiaita korkeasti koulutettuja naisia, joilla oli yksi tai kaksi työtä. Suurimmat syyt osa-aikatyön valintaan olivat vapaa-aika, opinnot, toinen työ sekä taiteellinen työ. Vapaaehtoisesti osa-aikaiset kokivat osa-aikatyön vaikuttaneen positiivisesti erityisesti henkilökohtaiseen hyvinvointiin, vapaa-aikaan sekä ihmissuhteisiin. Osa-aikatyöhön liittyi kuitenkin paljon ratkaisemattomia ongelmia. Vapaaehtoisesti osa-aikaiset kokivat osa-aikatyön vaikuttaneen negatiivisesti erityisesti taloudelliseen hyvinvointiin. Suurin osa vapaaehtoisesti osa-aikaisista jatkaisi kuitenkin mielellään osa-aikaisena työskentelyä myös tulevaisuudessa, varsinkin jos osa-aikatyöhön liittyviä haasteita saadaan ratkottua.</p> <p>Kokosin tulosten pohjalta jäsenpalveluihin, edunvalvontaan ja yleiseen asennemuutokseen liittyviä kehitysehdotuksia, joiden avulla TAKU ry voi huomioida osa-aikaisesti työskentelevien tarpeita toiminnassaan. Taide- ja kulttuurialan palkkatason yleinen nousu edesauttaisi toimeentuloa osa-aikatyöllä ja osa-aikatyöhön liittyvistä mahdollisuuksista ja hyvistä kokemuksista puhuminen murtaisi osa-aikatyöhön liittyvää negatiivista asenneilmapiiriä.</p> | |
| Avainsanat | vapaaehtoinen osa-aikatyö, taide- ja kulttuuriala, työn tulevaisuus, kohtuullinen työ, kestävä työ, työaika |

| | |
|---|--|
| Author(s) Title | Rosa Frauenknecht Voluntary Part-time Work in Creative Industries |
| Number of Pages Date | 64 pages + 2 appendices 19 May 2020 |
| Degree | Bachelor of Culture and Arts |
| Degree Programme | Cultural Management |
| Instructor | Leena Björkqvist, Senior Lecturer |
| <p>This Bachelor's Thesis was a case study about voluntary part-time work in creative industries. The aim was to explore what voluntary part-timers want from their trade union now and in the future. The thesis was commissioned by the Art and Culture Professionals' Trade Union TAKU ry. The study is part of a broader, ongoing effort to develop better services for TAKU ry's members. The study also aimed to break the negative discourse which tends to surround part-time work.</p> <p>The study's theoretical framework combines research on working life, attitudes towards work, and the future of work. In particular, the study is based on the notion of downshifting, as well as the dimensions of sustainable work. The Data were collected in two stages: in order to better understand the current state of and members' experiences on voluntary part-time work at TAKU ry, a semi-structured questionnaire was used. After this a workshop was held to brainstorm and discuss the future of voluntary part-time work in the creative industries. Document analysis was used to make sense of qualitative data.</p> <p>The findings showed that in the creative industries, those who are working part-time voluntarily are primarily young (25 to 44 years old), highly educated women, who tend to have more than one job. The most common reasons for working part-time were increased free time, studying, and focusing on creative work. Some participants mentioned that even though they had chosen to work part-time because they wanted to, the lack of full-time work had also influenced the choice. According to this study, voluntary part-time work had a positive impact on personal well-being, free time, and social relationships. Despite several benefits, there were also many challenges related to part-time work. In particular, voluntary part-time workers were concerned of their economic well-being. Regardless, the majority of participants would like to continue working part-time in the future, especially if the challenges that are related to part-time work can be addressed.</p> <p>Overall, trade unions were seen as well-positioned to lobby for better working conditions for part-time workers. Taking advantage of the insight gained through this study, TAKU ry could pay more attention to debates on social security in the future, for example on matters related to unemployment benefits. TAKU ry could improve member services by offering education and tools that support part-time work. Raising the general income level of the art and culture sector would also improve the economic well-being of voluntary part-time workers. Besides these, TAKU ry could attempt to improve the image of part-time work itself by emphasising its benefits and sharing its members' positive experiences of working part-time.</p> | |
| Keywords | voluntary part-time work, creative industries, future of work, decent work, sustainable work, working time |

Sisällys

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | Johdanto | 1 |
| 2 | Taide- ja kulttuuriala ja työn tilaaja TAKU ry | 3 |
| 2.1 | Taide ja kulttuuriala toimialana | 3 |
| 2.2 | Työn tilaaja: TAKU ry | 5 |
| 2.3 | TAKU ry:n jäsenistö | 6 |
| 3 | Arvo- ja asennemuutos työelämän muutostekijänä | 8 |
| 3.1 | Suomalaisten arvot ja asenteet | 8 |
| 3.2 | Arvo- ja asennemuutos: milleniaalit ja post-milleniaalit | 9 |
| 3.3 | Kohtuullistaminen | 12 |
| 4 | Vapaaehtoinen osa-aikatyö | 14 |
| 4.1 | Ketkä työskentelevät osa-aikaisesti? | 15 |
| 4.2 | Miksi osa-aikatyö valitaan? | 17 |
| 4.3 | Millaisia kokemuksia työntekijöillä on osa-aikatyöstä? | 19 |
| 4.4 | Osa-aikatyö ja työelämän tulevaisuus | 21 |
| 5 | Tutkimuskysymykset ja kehittämistyössä käytetyt menetelmät | 24 |
| 5.1 | Tutkimuskysymykset | 25 |
| 5.2 | Lähestymistapana tapaustutkimus | 25 |
| 6 | Nykytilanteen kartoitus: kyselylomake | 27 |
| 6.1 | Vapaaehtoisesti osa-aikaisten arvot ja asenteet | 31 |
| 6.2 | Osa-aikatyön valitsemisen syyt | 32 |
| 6.3 | TAKU ry:n jäsenten kokemuksia osa-aikatyöstä | 34 |
| 7 | Tulevaisuusskenaariot: aivoriihi | 43 |
| 7.1 | Inhimillisesti kestävä osa-aikatyö | 44 |
| 7.2 | Sosiaalisesti kestävä osa-aikatyö | 46 |
| 7.3 | Taloudellisesti kestävä osa-aikatyö | 47 |
| 7.4 | Ekologisesti kestävä osa-aikatyö | 49 |
| 8 | Vapaaehtoinen osa-aikatyö taide- ja kulttuurialalla | 50 |

| | | |
|-----|---|----|
| 9 | Miten TAKU ry voi vastata vapaaehtoisesti osa-aikaisten tarpeisiin? | 51 |
| 9.1 | Edunvalvonnan vahvistaminen | 52 |
| 9.2 | Jäsenpalveluiden kehittäminen | 53 |
| 9.3 | Yleisen asennemuutoksen edistäminen | 54 |
| 10 | Pohdinta | 56 |
| | Lähteet | 61 |
| | Liitteet | |
| | Liite 1. Kyselylomake | |
| | Liite 2. Kestävä työelämä: Osa-aikatyö vuonna 2029 -työpaja 29.4.2020 | |

1 Johdanto

Työn ja muun elämän välinen suhde on aina ajankohtainen. Ajankäyttö kuvastaa yhteiskunnan muutoksia ja ajankäytön arvottamista eri elämäntilanteissa. Ajankäytön valintaa ohjaavat arvot ja asenteet sekä erilaiset yksilölliset ja rakenteelliset tekijät. (Ylikännö 2011, 67.) Viime vuosina tyypillisten työsuhteiden, eli toistaiseksi voimassa olevien kokoaikaisten työsuhteiden määrä on vähentynyt ja tästä poikkeavat työn muodot, eli epätyypilliset työsuhteet ovat yleistyneet. Työsuhteiden yksilöllistyminen ja moninaistuminen vaikuttaa tulevaisuuden työelämän rakenteisiin ja työaika on yksi keskeisistä tulevaisuuden työelämää koskevista kysymyksistä. (Haapala 2016, 41–42.)

Tämän opinnäytetyön aiheena on vapaaehtoinen osa-aikatyö taide- ja kulttuurialalla. Vapaaehtoisella osa-aikatyöllä tarkoitetaan sellaisia osa-aikaisia työsuhteita, jotka työntekijä on valinnut työmuodokseen siksi, että ei halua työskennellä kokoaikaisesti. Opinnäytetyön idea syntyi, kun havaitsin merkkejä siitä, että ihmiset eivät enää halua tehdä täyttä työviikkoa vaan he arvottavat esimerkiksi lasten kanssa vietetyn ajan tai oman vapaa-aikansa työstä saatua palkkaa arvokkaammaksi (henkilökohtainen tiedonanto 9.2.2019; Thurén 2019). Ilmiössä on kyse siitä, että työntekijät ovat jostain syystä valinneet osa-aikaisen työn kokoaikaisen työsuhteen sijaan. Tutkimukseni pyrkii selvittämään, miksi taide- ja kulttuurialalla työskentelevät ovat tehneet tämän valinnan. Haluan tutkia taide- ja kulttuurialaa siksi, että epätyypilliset työsuhteet, kuten osa-aikatyö ovat tyypillisiä erityisesti naisille ja nuorille sekä korkeakoulutetuille tyypillisillä aloilla, kuten taide- ja kulttuurialalla (Haapala 2016, 45; Jämsén 2019).

Opinnäytetyöni tilaaja on taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry ja tutkimuksen kohderyhmänä on sen jäsenistö. Keräämäni aineisto auttaa TAKU ry:tä ymmärtämään jäsenistönsä tilanteita ja tarpeita ja suunnittelemaan toimintaansa niin, että he voivat edistää tarvittavia muutoksia. Vapaaehtoisen osa-aikaisuuden ilmiön laajuuden ja jäsenistön kokemusten kartoittaminen auttaa TAKU ry:tä hahmottamaan esimerkiksi sitä, miten ammattijärjestön kannattaisi suunnitella ja rakentaa toimintaa tulevaisuuden varalle. TAKU ry voi myös hyödyntää keräämääni aineistoa oman asemansa vahvistamiseen taide- ja kulttuurialan edunvalvojana. Vuonna 2017 tehdyn jäsenistön arvo- ja asennetutkimuksen mukaan TAKU ry:n jäsenet arvostavat erityisesti vapaa-aikaan liittyviä asioita ja pitävät työn merkityksellisyyttä ja mielekkyyttä tärkeämpinä kuin työstä saatavaa korvausta – kunhan riittävä toimeentulo on varmistettuna (Hurme 2017). Tällainen arvo-

ja asennemaailma vaikuttaa myös vapaaehtoisen osa-aikatyön taustalla, ja TAKU ry:n jäsenistö on siksi kiinnostava kohderyhmä tälle tutkimukselle.

Uskon, että vapaaehtoisen osa-aikatyön ilmiö tulee näkymään kulttuurituottajien työssä niin kulttuurituottajien työsuhteiden yhtenä muotona kuin tuottajien työnkuvaan mahdollisesti kuuluvien henkilöstöasioiden hoitamisen ja työnantajan edustajana toimimisen kautta. Opinnäytetyöni aihe on tästä syystä merkityksellinen myös kulttuurituotannon opintojeni näkökulmasta. Taide- ja kulttuurialan toimijat ja ammattijärjestöt voisivat toimia epätyypillisten työmuotojen, kuten osa-aikatyön asiantuntijoina ja suunnannäyttäjinä muulle työelämälle luomalla ja edistämällä hyviä käytäntöjä (Jämsén 2019). Konkreettiset toimenpiteet vaativat kuitenkin ilmiön tuntemista ja taustatietoa. Vapaaehtoisen osa-aikatyön yleistymisestä on saatu viitteitä aiemmissa tutkimuksissa. Ilmiötä koskevaa tutkimustietoa on kuitenkin melko vähän saatavilla, sillä vapaaehtoista osa-aikatyötä ei ole suoranaisesti tutkittu, vaan aihetta on sivuttu osana laajempia työelämä tutkimuksia. Vapaaehtoisen osa-aikatyön ilmiö onkin ajankohtainen ja kiinnostava tutkimuskohde, ja opinnäytetyöni on tarpeellinen siksi, että se tarjoaa uutta tietoa taide- ja kulttuurialalla toimivien tilanteesta ja alan rakenteista.

Opinnäytetyöni on tapaustutkimus, jonka tavoitteena on selvittää mitä vapaaehtoisesti osa-aikaiset jäsenet toivovat ammattijärjestöltään TAKU ry:ltä nyt ja tulevaisuudessa. Ilmiön kartoittaminen on osa laajempaa kehitystyötä, jonka avulla TAKU ry suunnittelee ja rakentaa toimintaansa vastaamaan jäsenistön tarpeita. Opinnäytetyön toinen tärkeä tavoite on murtaa osa-aikaiseen työskentelyyn liittyvää negatiivista diskurssia, sillä osa-aikaisesta työstä puhutaan edelleen pääasiassa työmuotona, joka valitaan olosuhteiden pakosta silloin, kun kokoaikaista työtä ei ole saatavilla tai sitä ei kyetä tekemään.

Tässä työssä kerron ensin taide- ja kulttuurialasta toimialana ja esittelen työn tilaajan TAKU ry:n ja kerron sen jäsenistöstä, joka on tutkimukseni kohderyhmä. Tämän jälkeen avaan vapaaehtoisen osa-aikatyön taustalla vaikuttavaa arvo- ja asennemuutosta ja kerron siitä, mitä vapaaehtoisen osa-aikatyön nykytilanteesta ja tulevaisuudennäkymistä tiedetään aiemman tutkimuksen perusteella. Teoreettinen viitekehykseni rakentuu arvo- ja asennetutkimuksen, työelämä tutkimuksen sekä tulevaisuudentutkimuksen ympärille. Tärkeimmät käyttämäni teoriat ovat kohtuullistaminen (*downshifting*) sekä Kasvion ja Räikkösen (2010) kestävän työelämän ulottuvuudet. Teoreettisen viitekehksen avaamisen jälkeen kerron tutkimuskysymyksistäni ja käyttämästäni tutkimusmenetelmästä. Tut-

kimuksen ensimmäisessä vaiheessa vapaaehtoisen osa-aikatyön ilmiön nykytilaa kar-
toitetaan puolistrukturoidun kyselylomakkeen avulla. Tutkimuksen toinen vaihe on tule-
vaisuustyöpaja, jossa selvitetään vapaaehtoista osa-aikatyötä tekevien näkemyksiä osa-
aikatyön tulevaisuudesta. Työpaja toteutetaan yhteisöllisen ideointimenetelmän, aivorii-
hen avulla. Keräämäni aineisto muodostuu kyselylomakkeen vastauksista ja tulevai-
suustyöpajan syntyvästä aineistosta. Hyödynnän aineiston analysoinnissa dokumentti-
analyysin keinoja ja peilaan saamiani tuloksia teoreettiseen viitekehykseeni. Tulosten
esittelyn jälkeen kuvaan niiden pohjalta vapaaehtoisen osa-aikatyön tilannetta taide- ja
kulttuurialalla nyt ja tulevaisuudessa ja kerron kehitysehdotuksia siitä, miten TAKU ry
voisi vastata vapaaehtoisesti osa-aikaisten tarpeisiin. Opinnäytetyön lopussa reflektoin
kehittämistyön prosessia ja esitän kehitysehdotuksia sekä jatkotutkimusmahdollisuuksia.

2 Taide- ja kulttuuriala ja työn tilaaja TAKU ry

Määrittelen tässä luvussa opinnäytetyöni keskeisen käsitteen, taide- ja kulttuurialan, ja
kerron taide- ja kulttuurialan ominaispiirteistä. Tämän jälkeen esittelen työn tilaajan,
Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry:n ja kerron sen jäsenistöstä, joka on tut-
kimukseni kohderyhmä.

2.1 Taide ja kulttuuriala toimialana

Tässä alaluvussa määrittelen taide- ja kulttuurialan ja kerron sen ominaispiirteistä.
Taide- ja kulttuurialan määrittely on haastavaa, sillä yhtä selkeää määritelmää ei ole
tehty ja ala muuttuu ja kehittyy jatkuvasti. Taide- ja kulttuurialan määritelmää voidaan
lähestyä esimerkiksi kulttuuriteollisuuden käsitteen kautta, jossa viestintä, taide- ja kult-
tuuriala nähdään työllistävänä ja voittoa tuottavana teollisuudenalana, jonka lisäarvon
ketju muodostuu luovan työn tuotteiden varaan (Karttunen 2003, 42). Taide- ja kulttuu-
rialaa voidaan määritellä myös luovien alojen määritelmän kautta, sillä kulttuurialan ja luo-
vien alojen käsitteet toimivat rinnakkaiskäsitteinä ja taideala kuuluu molempien alle (Sil-
tanen 2017, 3). Luoviin aloihin katsotaan kuuluvaksi sellainen liiketoiminta, joka luo ai-
neetonta arvoa, kuten tuotemerkkejä tai tekijänoikeuksia (Metsä-Tokila 2013, 9–11).
Määritelmien haasteena on se, että luovuuden varaan rakentuvilla aloilla syntyy myös
konkreettisia tuotteita, esimerkiksi mobiilipelejä, ja käytännössä moni muukin ala vaatii
toimiakseen luovuutta (Metsä-Tokila 2013, 9–11).

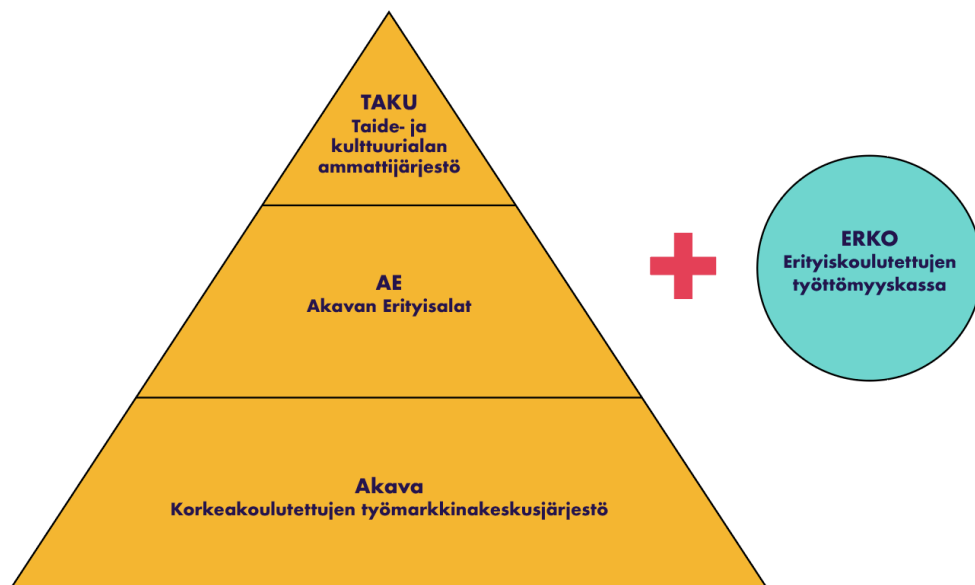
Päädyin lopulta siihen, että käytän tässä opinnäytetyössä taide- ja kulttuurialasta Timo Metsä-Tokilan luovien alojen määritelmää, jonka mukaan taide- ja kulttuurialalla tarkoitetaan liiketoimintaa, jossa luovuus ja mielikuvitus synnyttävät tuotteita ja palveluita. (Metsä-Tokila 2013, 9–11.) Käytännössä taide- ja kulttuurialaan kuuluu taidealojen lisäksi media-, mainonta-, elokuva- ja pelialat sekä teollisen muotoilun alat (Siltanen 2017, 3). Joskus kulttuurialaan katsotaan sisältyväksi myös urheiluun ja vapaa-aikaan liittyvät alat (Siltanen 2017, 3), mutta nämä olen jättänyt pois tästä opinnäytetyöstä laajaa aihetta rajatakseni.

Vuonna 2015 kulttuurialoilla oli Suomessa yhteensä 87 000 työpaikkaa, eli enemmän työpaikkoja kuin kemian-, paperi- ja elintarviketeollisuudessa yhteensä. Kulttuurialojen osuus bruttokansantuotteen arvonlisäyksestä oli tuolloin 2,9 prosenttia, mikä on enemmän kuin perinteisillä teollisuuden aloilla. (Siltanen 2017, 4.) Vuonna 2018 kulttuuriammateissa toimi jo noin 135 000 henkilöä (Tilastokeskus 2019). Taide- ja kulttuurialan työpaikkojen määrä on kasvanut merkittävästi Suomessa viime vuosien aikana – työpaikkojen määrä on puolitoistakertaistunut vuodesta 2015 vuoteen 2018 mennessä. Haluan tutkia taide- ja kulttuurialaa nimenomaan siksi, että sen taloudellinen merkitys ja työllistävä vaikutus on kasvanut. Alan vaikutus tulee kasvamaan entisestään tulevaisuudessa, sillä uudet työpaikat painottuvat jatkossa asiakaspalveluammattien lisäksi luoville aloille, koska perinteisillä teollisuuden aloilla on vaikeuksia menestyä kansainvälisessä kilpailussa Suomen korkeiden työvoimakustannusten ja ainutlaatuisten raaka-aineiden puutteen takia (Martela & Jarenko 2014, 7, 55).

Tilastokeskuksen toimialatilaston mukaan kulttuuriammateissa toimi yleistasolla lähes yhtä paljon naisia ja miehiä vuonna 2018. Ammattien välillä oli kuitenkin eroja: erityisen miesvaltaisia olivat esimerkiksi tekniikkaan liittyvät ammatit (esimerkiksi audiovisuaaliteknikot) sekä lasin käsittelyyn liittyvät käsityöläisammatit. Naisvaltaisia ammatteja puolestaan olivat esimerkiksi kirjastotyöntekijät ja tanssitaiteilijat. Kulttuuriammateissa toimivat olivat yleisesti ottaen korkeasti koulutettuja, sillä jopa 64 prosentilla heistä oli korkea-koulututkinto. Suurin osa kulttuuriammattilaisista toimi palkkatyössä (73%). Myös osa-aikatyö on kulttuurialoilla muita ammatteja yleisempää, sillä 23 prosenttia kulttuuriammateissa toimivista työskenteli osa-aikaisesti vuonna 2018. Tilastokeskuksen mukaan keskimääräinen viikkotuntiaika olikin kulttuuriammateissa toimivilla muita lyhyempi, 32 tuntia, kun muissa ammateissa toimivilla se oli lähes 36 tuntia. (Tilastokeskus 2019.)

2.2 Työn tilaaja: TAKU ry

Tässä alaluvussa esittelen opinnäytetyöni tilaajan, Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestön. TAKU ry on Akavan alaiseen ammattiliittoon, Akavan Erityisaloihin, kuuluva ammattijärjestö, joka edustaa taide- ja kulttuurialoilla työskenteleviä korkeasti koulutettuja työntekijöitä. TAKU ry on perustettu vuonna 1975 ja sen ylin päättävä elin on kaikille jäsenille avoin vuosikokous, joka pidetään kahdesti vuodessa. (TAKU ry a 2019; TAKU ry b 2019). TAKU ry:n jäsenet kuuluvat Akavan ja Akavan Erityisalojen lisäksi Erityiskoulutettujen työttömyyskassaan (ERKO) (Kuvio 1).



Kuvio 1. TAKU ry:n järjestö rakenne.

TAKU ry:lle luotiin syksyllä 2019 uusi strategia, jossa linjataan seuraavasti:

”TAKUn päämääränä on, että vuoteen 2029 mennessä: TAKU on tunnettu ja johdava taide- ja kulttuurialan työelämän asiantuntija sekä vahva, aktiivinen ja kasvava yhteisö. TAKUlaiset ovat arvostettuja asiantuntijoita ja heidän oikeutensa työelämässä ovat kunnossa työnteon muodosta riippumatta.” (TAKU ry c 2019.)

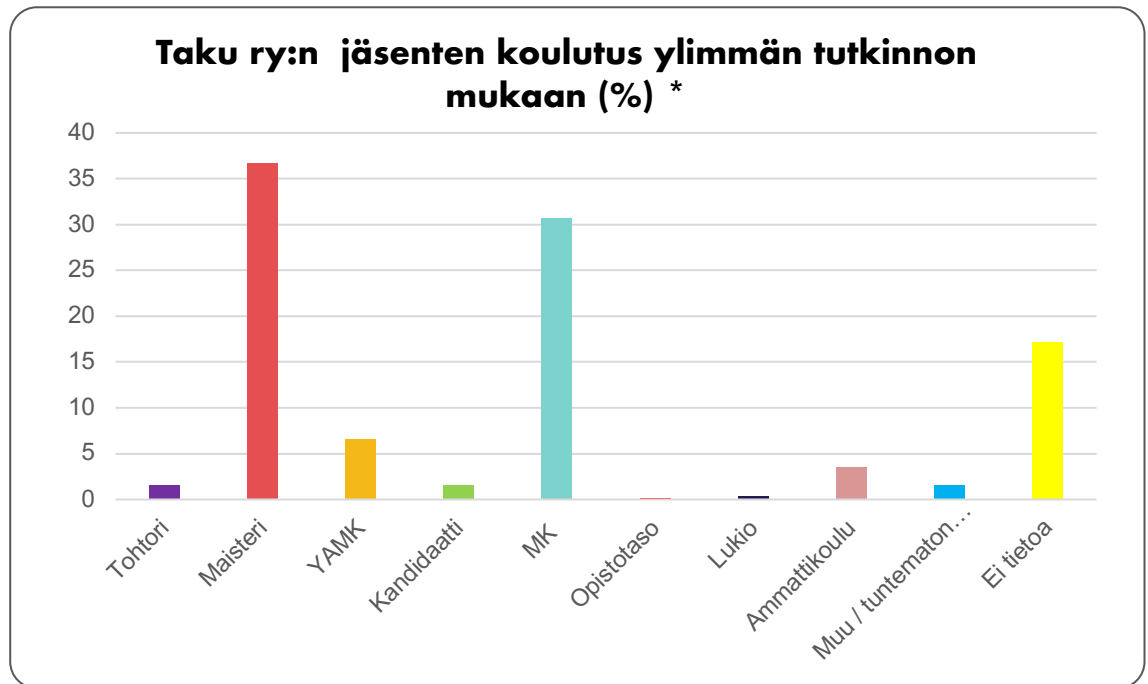
Näin ollen uuden strategian keskiössä on jäsenten oikeuksien turvaaminen työelämässä riippumatta siitä, missä muodossa he tekevät töitä. Jäsenistön oikeuksien valvominen on mahdollista kuitenkin vain silloin, kun heitä koskettavat tilanteet ovat ammattijärjestön tiedossa. Tässä tutkimuksessa keräämäni aineisto auttaa TAKU ry:tä ymmärtämään osa-aikaisesti työskentelevien jäsenten tarpeita ja suunnittelemaan toimintaansa niin, että he voivat edistää tarvittavia muutoksia ja päästä paremmin strategiassa linjattuun

päämääräänsä. Jäsenten tarpeisiin vastaamisen lisäksi TAKU ry voi hyödyntää keräämäni aineistoa oman asemansa vahvistamiseen taide- ja kulttuurialan edunvalvojana ja epätyypillisten työsuhteiden asiantuntijana. TAKU ry tuki tämän opinnäytetyön tekemistä tarjoamalla ohjausta sekä jakamalla kyselylomakkeen ja kutsun työpajaan jäsenistölle omissa kanavissaan. TAKU ry tarjosi myös kyselylomakkeeseen vastaamiseen kannustavan palkinnon: kyselyyn vastaajien kesken arvottiin 50€ arvoinen Tiketin lahjakortti.

2.3 TAKU ry:n jäsenistö

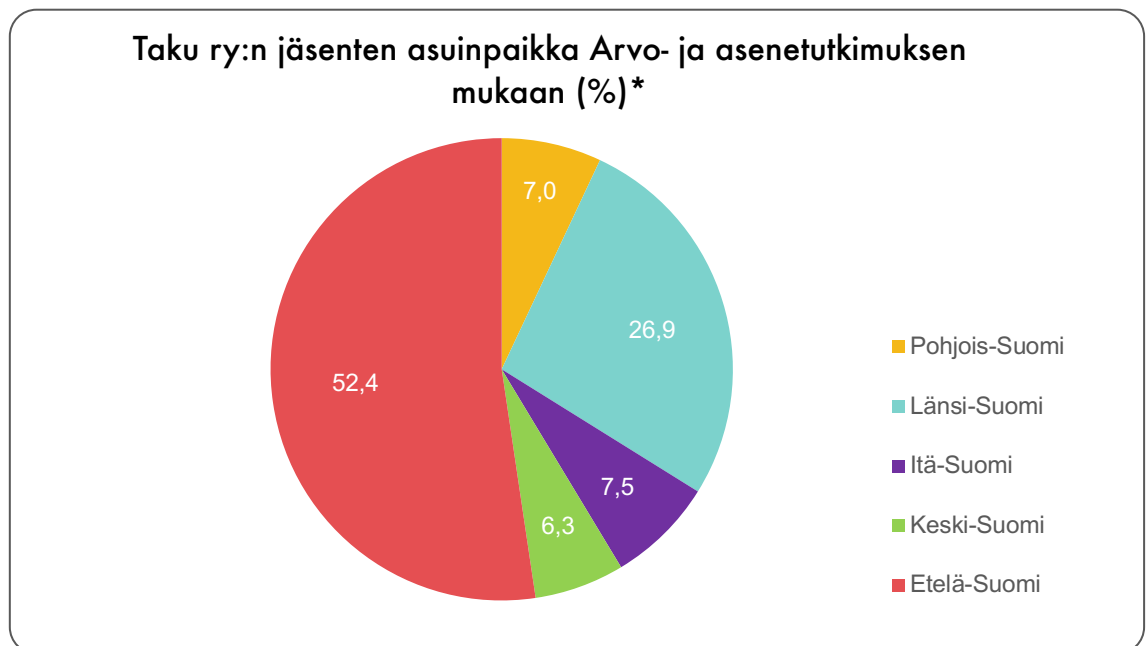
Tämän tutkimuksen kohderyhmänä ovat TAKU ry:n jäsenet, joten kerron seuraavaksi lisää heistä ja heidän arvoistaan sekä asenteistaan. TAKU ry:ssä on 3489 jäsentä, jotka työskentelevät laaja-alaisesti erilaisissa taide- ja kulttuurialan työtehtävissä (TAKU ry:n jäsenrekisteri 2019). Suurimpia ammattikorkeakoulutaustaisia jäsenryhmiä ovat kulttuurituottajat, kuvataiteilijat ja medianomit. Yliopistotaustainen jäsenistö painottuu humanistisille aloille, kuten kulttuuri- ja taidehistoriaan. (TAKU ry d 2019.) Suurimpien jäsenalojen lisäksi TAKU ry:n jäsenenä on laajasti erilaisissa taide- ja kulttuurialan työtehtävissä toimivia henkilöitä, kuten pelisuunnittelijoita, valokuvaajia, muotoilijoita, museonhoitajia ja tanssijoita (TAKU ry:n jäsenrekisteri 2019). TAKU ry on kiinnostava tutkimuskohde juuri jäsenistönsä monimuotoisuuden takia. Uskon, että tutkimuksessa saadaan tietoa, joka on sovellettavissa taide- ja kulttuurialan lisäksi luoviin aloihin laajemmassakin kontekstissa.

Jäsenrekisterin tietojen mukaan TAKU ry:n jäsenistä 80,8 prosenttia on naisia ja 19,2 prosenttia miehiä (TAKU ry:n jäsenrekisteri 2019). Kaikki TAKU ry:n jäsenet ovat yli 18-vuotiaita, heistä suurin osa on 25–34-vuotiaita (36,9 %) tai 35–44-vuotiaita (36,8 %). 58,3 prosenttia jäsenistä on palkkatyössä. Opiskelijat ovat toiseksi suurin jäsenryhmä (20,7 %), ansiosidonnaisella tai alennetulla jäsenmaksulla on 16,5 prosenttia jäsenistä, ammatinharjoittajia/yrittäjiä on 3,3 prosenttia ja eläkeläisiä 1,18 prosenttia jäsenistä. TAKU ry:n jäsenet ovat pääasiassa korkeasti koulutettuja: 36,7 prosentilla oli maisterin tutkinto ja 30,7 prosenttia alempi ammattikorkeakoulututkinto (Kuvio 2). Vuonna 2017 tehdyn arvo- ja asennetutkimuksen mukaan TAKU ry:n jäsenistä suurin osa asui Etelä-Suomessa tai Länsi-Suomessa (Kuvio 3).



*11.4.2019

Kuvio 2. TAKU ry:n jäsenten koulutus (TAKU ry:n jäsenrekisteri 2019).



*Yhteensä 800 vastaajaa.

Kuvio 3. TAKU ry:n jäsenten asuinpaikka arvo- ja asennetutkimuksen mukaan (Hurme 2017).

Kerroin edellä hieman TAKU ry:n jäsenistön demografisista piirteistä ja seuraavaksi esittelen vuonna 2017 TAKU ry:n jäsenille tehdyn arvo- ja asennetutkimuksen tuloksia (Hurme 2017). Kyselytutkimuksen mukaan jäsenistön arvoissa ja asenteissa korostui yhteisöllisyys, suvaitsevaisuus ja ekologisuus. TAKU ry:n jäsenistölle tärkeitä asioita olivat ihmissuhteet ja terveys, opiskelu, kulttuuritilaisuuksissa käyminen, omasta hyvinvoinnista huolehtiminen ja palkkatyö. Vähiten tärkeinä pidettiin hengellisyyttä, varallisuutta sekä järjestö- ja yhdistystoimintaa. (Hurme 2017.) Puolet arvo- ja asennetutkimuksen vastaajista koki, että he voivat toteuttaa itseään työssään. Vaikka palkkatyötä pidettiin tärkeänä, varallisuus oli vähiten tärkeiden asioiden joukossa. Voidaan siis ajatella, että työn merkityksellisyys ja mielekkyys on TAKU ry:n jäsenistölle tärkeämpää kuin työstä saatava korvaus. (Hurme 2017.) Epävakaa työ ja toimeentulo kuitenkin huolettivat vastaajia: puolet kyselyn vastaajista kertoi elämänsä olevan stressaavaa ja toimeentulon aiheuttavan huolia ja kolmannes vastaajista koki, että työn ja vapaa-ajan suhde ei ollut kunnossa. Reilu neljännes kertoi, että työ aiheutti ahdistusta. (Hurme 2017.)

3 Arvo- ja asennemuutos työelämän muutostekijänä

Kerron seuraavaksi työelämään liittyvästä arvo- ja asennemuutoksesta, sillä arvot ja asenteet vaikuttavat yksilöiden tekemiin valintoihin ja toimivat muutosvoimana työelämän murroksen taustalla. Arvo- ja asennemuutos liittyy mielestäni olennaisesti vapaaehtoisen osa-aikatyön ilmiöön, sillä ilmiössä on kyse siitä, että työntekijät ovat jostain syystä valinneet osa-aikaisen työn kokoaikaisen työsuhteen sijaan. Tutkimukseni pyrkii selvittämään, miksi jotkut TAKU ry:n jäsenet ovat tehneet tämän valinnan. Arvo- ja asennemuutokseen perehtyminen auttaa minua ymmärtämään valinnan taustalla vaikuttavia tekijöitä ja huomioimaan ne vapaaehtoista osa-aikatyötä kartoittavassa kyselylomakkeessani. Tässä luvussa käyn ensin läpi suomalaisille tärkeitä arvoja yleisesti ja työelämään liittyen. Tämän jälkeen kerron nuorten sukupolvien, milleniaalien ja post-milleniaalien arvoista, sillä he luovat tällä hetkellä pohjaa tulevaisuuden työelämälle. Luvun lopussa esittelen kohtuullistamisen ilmiön (*downshifting*), joka auttaa ymmärtämään arvo- ja asennemuutoksen vaikutusta työelämään.

3.1 Suomalaisten arvot ja asenteet

Tässä alaluvussa kerron suomalaisten arvoista ja asenteista, eli siitä millaiset asiat ovat suomalaisille tärkeitä. Elinkeinoelämän valtuuskunta EVAn arvo- ja asennetutkimuksen

mukaan suomalaisille tärkeitä asioita ovat ihmissuhteet ja perhe-elämä, terveys, perustoimeentulo sekä luonto (Torvi & Kiljunen 2005, 8–9). Kaikista tärkeimpänä onnellisuuden osatekijänä pidettiin perhe-elämää: 83 prosenttia vastaajista koki sen erittäin tärkeäksi ja 13 prosenttia tärkeäksi. Toiseksi tärkein onnellisuuden osatekijä oli terveys, jota 77 prosenttia vastaajista piti erittäin tärkeänä ja 19 prosenttia tärkeänä. (Torvi & Kiljunen 2005, 58–59.) Nämä asiat toimivat välinearvoina, joiden kautta onnellisuus pyritään saavuttamaan. Esimerkiksi ihmissuhteisiin liittyvä rakkauden kokemus liitetään onnellisuuden tunteeseen, ja perhe-elämä toimii siten väylänä onnellisuuteen (Torvi & Kiljunen 2005, 7, 58–59).

Taloudellisista hyvinvointia koskevista tekijöistä tärkeimpänä pidettiin perustoimeentuloa (Torvi & Kiljunen 2005, 58–59). Työpaikka nähtiin tärkeänä perusturvan lähteenä ja onnellisen elämän ponnistus pohjana (Torvi & Kiljunen 2005, 8–9). Työn mielenkiintoisuus ja varmuus saivat kuitenkin perustoimeentulon kanssa lähes saman painoarvon, ja onnellisuuden kasvu linkittyi vaurauden kasvuun ainoastaan alimmissa tuloluokissa. Taloudellinen hyvinvointi saatettiin kokea jopa henkisen hyvinvoinnin esteenä, ja varakkuutta, hyviä tuloja, korkeaa elintasoja sekä korkeaa sosioekonomista asemaa pidettiin kaikkein vähiten tärkeimpinä onnellisuuden tekijöinä. (Torvi & Kiljunen 2005, 58–59.)

EVA:n mukaan eri ikäryhmien arvojen ja asenteiden välillä oli kuitenkin eroja: hengellisyys ja uskonnollisuus olivat tärkeitä erityisesti iäkkäille vastaajille, kun taas nuorten vastauksissa korostui vapaa-ajan, ystävien ja rakkauden merkitys (Torvi & Kiljunen 2005, 36, 58–59). Myös ympäristöhuoli ja asennoituminen taloudellisen kasvun sekä luonnon kestokyvyn väliseen ristiriitaan jakoi eri väestöryhmiä. Erityisesti nuoret, korkeasti koulutetut ja kaupungeissa asuvat olivat muita väestöryhmiä valmiimpia rajoittamaan talouteen liittyvää toimintaa ja tinkimään omasta elintasostaan luonnonsuojelun takia. (Torvi & Kiljunen 2005, 81, 85.)

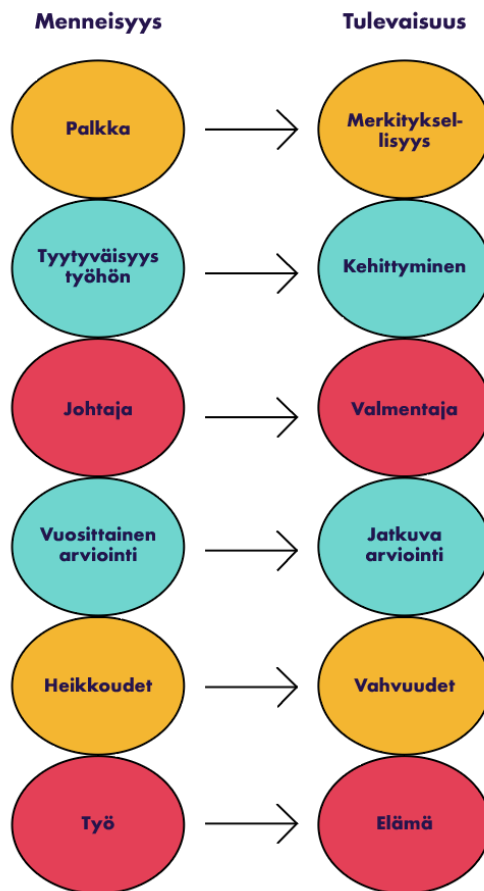
3.2 Arvo- ja asennemuutos: milleniaalit ja post-milleniaalit

Tässä luvussa keskityn milleniaalien (Y-sukupolvi), eli vuosina 1981–1995 syntyneiden, sekä post-milleniaalien (Z-sukupolvi), eli vuosina 1996–2010, syntyneiden nuorten ja nuorten aikuisten arvojen ja ajatusmaailman tarkasteluun (Merisalo 2010, 21). Haluan tarkastella näiden sukupolvien työelämää ja työntekoon liittyviä arvoja ja asenteita siksi, että heidän arvo- ja asennemaailmassansa on myös piirteitä, jotka voivat selittää vapaaehtoisen osa-aikatyön ilmiötä. Milleniaalien arvot poikkeavat aiemmista sukupolvista:

vastuullisuus, yhteisöllisyys ja puhtaus ovat heille tärkeitä arvoja, ja he arvostavat itseenäisyyttä sekä maailmanlaajuista oikeudenmukaisuutta (Merisalo 2010, 21). Post-milleniaalit ovat puolestaan työelämän nuorin sukupolvi, mikä näkyy myös heidän asenteissaan: he ovat keskimäärin itsevarmoja ja malttamattomia, auktoriteetteja ja perinteitä kyseenalaistavia ja erityisen kiinnostuneita innovaatioista sekä kehittämisestä (Partanen 2019, 24). Milleniaalien tavoin oikeudenmukaisuus ja ympäristöasiat ovat heille tärkeitä, mikä on näkynyt esimerkiksi ilmaston puolesta pidettyinä koululakkoina (Lehtinen, 2018).

Vanhempien sukupolvien identiteetti on määrittynyt pitkälti työn kautta, mutta nuorten asennoituminen työelämään on muuttunut: globalisaation ja yhteiskunnan vaurastumisen myötä valinnan mahdollisuudet ovat lisääntyneet, eikä enää ole itsestään selviä käsitteitä siitä, miten työtä pitäisi tehdä tai elämää elää. (Kasvio & Lundell 2015, 47.) Milleniaalit ja post-milleniaalit ovat ahkeria työntekijöitä, mutta arvostavat vapaa-aikaa edeltäviä sukupolvia enemmän. Työn ja muun elämän välinen tasapaino on heille tärkeämpää kuin raha. (Gallup Inc 2016, 2; Partanen 2019, 7.) UNDP:n inhimillisen kehityksen raportin mukaan 1980-luvun jälkeen syntyneet sukupolvet ovat kiinnostuneita kaikista työnteon muodoista, kunhan työn sisältö on heidän arvoihinsa sopivaa esimerkiksi ympäristökysymysten kannalta. Työn merkityksellisyys, vapaus ja yhteisöön kuuluminen ovat heille tärkeämpiä kuin hyväpalkkaisuus tai perinteinen palkkatyö. (United Nations Development Programme 2015, 95, 97.) Milleniaalit näkevät elämänsä kokonaisuutena, jonka yhtenä osa-alueena on työ (Gallup Inc 2016, 2). Työ ei kuitenkaan ole milleniaaleille ja post-milleniaaleille ”vain” työtä, vaan mahdollisuus toteuttaa itseä ja unelmia. Milleniaalit ja post-milleniaalit eivät siis tee töitä pelkän palkan takia. (Gallup Inc 2016, 2–3; Partanen 2019, 25.) Nuoret ja nuoret aikuiset haluavat, että työllä on jokin tarkoitus, ja he valitsevat työpaikan organisaation arvojen, mission ja toiminnan merkityksellisyyden pohjalta. 89 prosenttia Studentworkin kyselyyn vastanneista nuorista piti tärkeänä sitä, että työnantajaorganisaation arvot vastaavat heidän omia arvojaan (Studentwork 2018, 16, 14; Taulukko 1).

Taulukko 1. Työelämän muutos Gallup Inc (2016) tutkimuksen mukaan:



Lähes kuusi kymmenestä milleniaalista piti työn ja vapaa-ajan tasapainoa ja parempaa henkilökohtaista hyvinvointia tärkeänä työssä. Alle puolet suurista ikäluokista, eli vuosien 1946–1950 aikana syntyneet, oli tätä mieltä. Asenne-ero voi selittyä esimerkiksi sillä, että monet milleniaalit ovat lapsuudessaan nähneet suuriin ikäluokkiin kuuluvat vanhempansa stressaantuneina ja poissaolevina eivätkä itse halua tehdä samoja uhrauksia työlle. (Rosendahl 2019.) Työstä haetaan kuitenkin ennen kaikkea henkilökohtaista kehittymistä: mahdollisuus oppia ja kehittyä työssä oli milleniaalien mielestä kaikista tärkein kriteeri työpaikan valitsemiselle (Gallup Inc 2016, 2–3; Rosendahl 2019). Lähes kaikki Studentworkin kyselyyn vastanneet (94%) pitivät työtä keinona kehittää omaa osaamistaan (Studentwork 2018, 14). Työurien katkonaisuus pakottaa milleniaalit ja post-milleniaalit jatkuvaan oppimiseen: milleniaalit tulevat todennäköisesti vaihtamaan työtä jopa 20 kertaa työuransa aikana (Rosendahl 2019). Koko työuran tekeminen samassa organisaatiossa ei ole enää nykypäivää, eikä nuorten mielestä myöskään toivottavaa. Post-milleniaalit valitsisivat mieluummin uran freelancereina kuin pitkäaikaisen työsuhteen yhteen työnantajaan ja yli puolet heistä haluaa toimia yksityisyrittäjinä jossain vaiheessa

työuraansa. (Partanen 2019, 24.) Ei siis ole ihme, että henkilökohtaisen kehittymisen ja oppimisen merkitys korostuu.

Henkilökohtaiseen kehittymiseen keskittyminen vaikuttaa organisaatioiden johtamiskulttuuriin: perinteisen johtajan roolin sijaan milleniaalit ja post-milleniaalit kaipaavat esihenkilöiltään kykyä nähdä heidät työntekijän lisäksi ihmisinä ja saada henkilökohtaista valmennusta ja tukea omien vahvuuksiensa kehittämiseen. Vahvuuksiin keskittyminen motivoi heitä enemmän kuin heikkouksien tarkasteleminen. Vuosittaisten kehityskeskusteluiden sijaan työn arvioinnin tulisi olla jatkuvaa, vuorovaikutteista ja kahdensuuntaista, niin että milleniaalit saavat palautetta esihenkilöltään mutta voivat itse vaikuttaa ja kehittää organisaation toimintaa eteenpäin. (Gallup Inc 2016, 2–3.)

Työn merkityksellisyyden ja oman kehittymisen lisäksi riittävä palkkataso, vakituinen työsuhde ja työnantajan tarjoamat joustot, kuten etätyömahdollisuus ja joustava työaika, ovat milleniaaleille ja post-milleniaaleille tärkeitä asioita (Gallup Inc 2016, 4; Partanen 2019, 7.) Silti suurimmalle osalle heistä on vaikeaa löytää töitä, joissa merkityksellisyyden tunne kohtaa riittävän palkkatason ja vakituisen työsuhteen. Gallupin tutkimuksen mukaan työttömyys ja alityöllistyminen oli Yhdysvalloissa yleisintä milleniaaleihin kuuluvissa ikäluokissa, ja työllistyneistä milleniaaleista vain 29 prosenttia koki olevansa sitoutuneita työhönsä. (Gallup Inc 2016, 4.) Mielekkään työn puute saattaa edesauttaa sitä, että merkityksellisyyden kokemusta haetaan työelämän ulkopuolelta, vapaa-ajasta.

3.3 Kohtuullistaminen

Kuvasin edellisessä alaluvussa milleniaalien ja post-milleniaalien työelämää ja työnteekoon liittyviä arvoja ja asenteita ja avasin niiden vaikutuksia työelämään. Tässä alaluvussa kerron työhön liittyvän arvo- ja asennemuutoksen yhdestä ilmenemismuodosta, kohtuullistamisesta (*downshifting*). Kohtuullistamisella tarkoitetaan yksilön vapaaehtoista ja pitkäaikaista luopumista saavuttamastaan asemasta tärkeämmäksi koettujen asioiden vuoksi (Kasvio & Lundell 2015, 10, 30). Kohtuullistamiseen pyritään yleensä työnteon määrän vähentämisellä ja pienempään kulutukseen tyytymisellä (Kasvio & Lundell 2015, 27). Vapaaehtoinen osa-aikatyö on yksi kohtuullistamisen muodoista, ja kohtuullistamisen ilmiöön perehtyminen auttaa ymmärtämään vapaaehtoisen osa-aikatyön taustalla vaikuttavia arvoja ja asenteita.

Suomessa keskustelu kohtuullistamisesta heräsi 2010-luvun alussa muun muassa työuupumukseen liittyvän keskustelun seurauksena (Kasvio & Lundell 2015, 32). Suomalaisessa työelämässä onkin melko paljon tarpeita kohtuullistamiselle ja yksilöllisten joustojen kysyntä on lisääntynyt. Kohtuullistaminen itsessään ei ratkaise tai muuta työelämän ongelmia, mutta se tarjoaa yksilölle tilaisuuden vaikuttaa omaan tilanteeseensa, kun työtä voidaan tehdä kestävästi, omien rajojensa puitteissa (Kasvio & Lundell 2015, 23). Joustoja voidaan toteuttaa eri asteisina: määräaikainen osa-aikaisuus, työtehtävien kevennys ja pitkä vapaa ovat esimerkkejä kevyemmästä kohtuullistamisesta (Kasvio & Lundell 2015, 181). Työaikojen lyhentäminen on yleisin kohtuullistamisen toteutustapa, muita keinoja ovat siirtyminen toiseen työpaikkaan, luopuminen työssä käymisestä kodin ulkopuolella, uudelleen kouluttautuminen ja alanvaihto, yrityksen perustaminen, sivutöiden karsiminen ja ylennyksestä kieltäytyminen. (Kasvio & Lundell 2015, 28, 31.) Käytännössä kohtuullistamisen onnistuminen riippuu kuitenkin pitkälti työnantajasta. (Kasvio & Lundell 2015, 135, 181.) Organisaation käytännöt voivat joko tukea kohtuullistamista tai muodostua sen esteeksi: jos kohtuullistamista pyytävä työntekijä ei täytä vuorotteluvaapaan, osa-aikaeläkkeen, vanhempainvapaan tai osa-aikalisän saamisen muodollisia edellytyksiä, työnantajan ei tarvitse suostua työntekijän toiveeseen työnsä kohtuullistamisesta (Kasvio & Lundell 2015, 135).

Hyvän työpaikan saaminen on edelleen useimpien työntekijöiden tärkein tavoite, sillä se avaa mahdollisuuden saavuttaa muita tärkeitä asioita taloudellisen turvan kautta. Monet ovat kuitenkin valmiita tinkimään jonkin verran toimeentulostaan ja elintasostaan oman elämänlaatunsa kohottamiseksi. (Kasvio & Lundell 2015, 5, 28.) Kohtuullistamistarpeet ovat hyvin monimuotoisia ja nousevat kohtuullistamista kaipaavaan yksilön elämästä sekä hänen tarpeistaan, elämänarvoistaan ja ajattelutavoistaan. Kohtuullistamisen taustalla ei siis ole yhtä selittävää tekijää ja useimmiten kohtuullistaminen on henkilökohtaiseen elämänhallintaan liittyvä ratkaisu, johon päädytään yksilöllisistä syistä. (Kasvio & Lundell 2015, 37, 134.) Motiivina voi olla esimerkiksi halu saada enemmän omaa tai perheen yhteistä aikaa, halu vähentää stressiä, vähenevä kiinnostus aineellista menestystä kohtaan, urakilpailun liiallinen kovuus, halu elää mielekkäämmin, halu antaa tilaa luovuudelle tai kyllästyminen materiakeskeiseen elämään (Kasvio & Lundell 2015, 23, 28). On kuitenkin havaittu, että riittävä hyväosaisuus yhdistää kohtuullistajia ja kyseessä on keskiluokkaan linkittyvä ilmiö (Kasvio & Lundell 2015, 134). Kohtuullistamisen taustalla vaikuttaa halu irtaantua keskiluokkaiselle elintavalle tyypillisestä elintasokilpailusta ja sen edellyttämästä entistä ankarammaksi muuttuvasta työnteosta. Pienituloisen tai

suurissa veloissa olevan voi olla vaikeaa kohtuullistaa, kun taloudellinen tilanne on jo lähtökohtaisesti haastava. (Kasvio & Lundell 2015, 32.)

Kohtuullistamisen myötä tulot pienenevät merkittävästi, minkä takia kohtuullistajat myös kuluttavat vähemmän (Kasvio & Lundell 2015, 32). Yksinkertaiseen elämään liitetäänkin usein ajatus siitä, että todellinen onnellisuus ei tule aineellisesta hyvästä, vaan hyvinvointi kumpuaa omasta ja yhdessä vietetystä ajasta, itse tekemisestä, ja kiireettömyydestä. (Kasvio & Lundell 2015, 25.) Kohtuullistamisen myötä saadulla vapaa-ajalla pyritään stressin ja uupumisen ehkäisemisen lisäksi tekemään jotakin merkityksellistä ja omien arvojen mukaista, esimerkiksi vapaaehtoistyötä tai perheen kanssa vietettyä aikaa, ja tuomaan siten omaan elämään mielekkyyttä. (Kasvio & Räikkönen 2010, 17.)

4 Vapaaehtoinen osa-aikatyö

Kerroin edellisessä luvussa työelämään liittyvästä arvo- ja asennemuutoksesta. Tässä luvussa määrittelen opinnäytetyöni toisen keskeisen käsitteen, vapaaehtoisen osa-aikatyön. Käsitteen määrittelyn jälkeen perehdyn siihen, mitä vapaaehtoisesta osa-aikatyöstä tiedetään aiempien tutkimusten perusteella: ketkä työskentelevät osa-aikaisesti, miksi osa-aikatyö valitaan ja millaisia kokemuksia osa-aikaisesti työskentelyyn liittyy. Tämän jälkeen tarkastelen osa-aikatyötä suhteessa työelämän tulevaisuuteen ja kestävän työelämän ulottuvuuksiin.

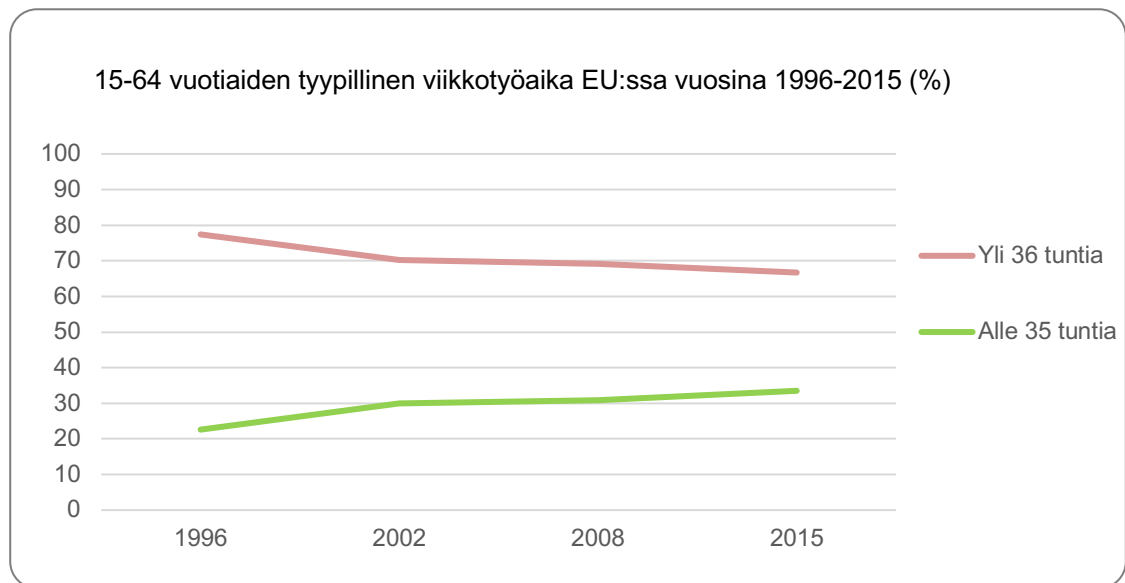
Osa-aikatyön määrittely on haastavaa, sillä sille ei ole tarkkaa määritelmää tai rajoja: työsopimusta pidetään osa-aikaisena, jos työntekijän säännöllinen työaika on vastaavaa työtä tekevän kokoaikaisen työntekijän tuntimäärää pienempi (Haapala 2016, 73). Osa-aikatyössä työaika voidaan lyhentää joko päivittäistä työaika lyhentämällä tai viikoittaisten tai kuukausittaisten työpäivien määrää vähentämällä. Osa-aikainen työntekijä voi esimerkiksi tehdä kuusituntisia työpäiviä tai nelipäiväistä työviikkoa. (Moilanen, päiväämätön.) Osa-aikainen työsuhde voi olla toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen, ja osa-aikatyö on perinteisesti mielletty yhdeksi palkkatyön muodoksi. Osa-aikaisesti työskentelevät voivat kuitenkin työllistyä useamman kuin yhden työnmuodon kautta, varsinkin jos heillä on useampi kuin yksi työ. Tästä johtuen huomioin tässä opinnäytetyössä palkkatyön lisäksi yrittäjien ja itsensä työllistäjien osa-aikaisen työskentelyn, sillä hekin voivat tehdä vapaaehtoisesti lyhennettyä työaika ja on havaittu, että erityisesti itsensä työllistäjillä lyhyemmän työajan noudattaminen on yleistä (Eurofond 2015, 9).

Osa-aikatyöstä puhutaan useimmiten vastentahtoisesti tehtynä valintana ja toissijaisena työaikamuotona. Osa-aikatyön yleistymistä ei pidetä toivottavana, sillä se liitetään heikkoon työmarkkina-asemaan, kuten pienipalkkaisuuteen (Virtanen 2008, 78). On totta, että vastentahtoinen osa-aikatyö on yleistynyt 2010-luvun taloustaantumana aikana, kun kokoaikaiset työpaikat ovat vähentyneet (Lukkarinen 2018). Tästä huolimatta osa-aikatyötä käsitelleissä tutkimuksissa on saatu viitteitä siitä, että enemmistö osa-aikatyötä tekevistä on valinnut työmuodon omasta tahdostaan, ei olosuhteiden pakosta (mm. Zukin & Van Horn 2015; Virtanen 2008, 48). Tässä opinnäytetyössä vapaaehtoisella osa-aikatyöllä tarkoitetaan sellaisia osa-aikaisia työsuhteita, jotka työntekijä on vapaaehtoisesti valinnut työmuodokseen siksi, ettei halua työskennellä kokoaikaisesti. Käytän termiä vapaaehtoinen osa-aikatyö sen sijaan että puhuisin vapaaehtoisesti valitusta osa-aikatyöstä, sillä se toimii vastinparina englanninkieliselle termille *voluntary part-time work*, jota on käytetty osa-aikatyötä käsittelevissä kansainvälisissä tutkimuksissa (mm. Eurofound 2017; Zukin & Van Horn 2015).

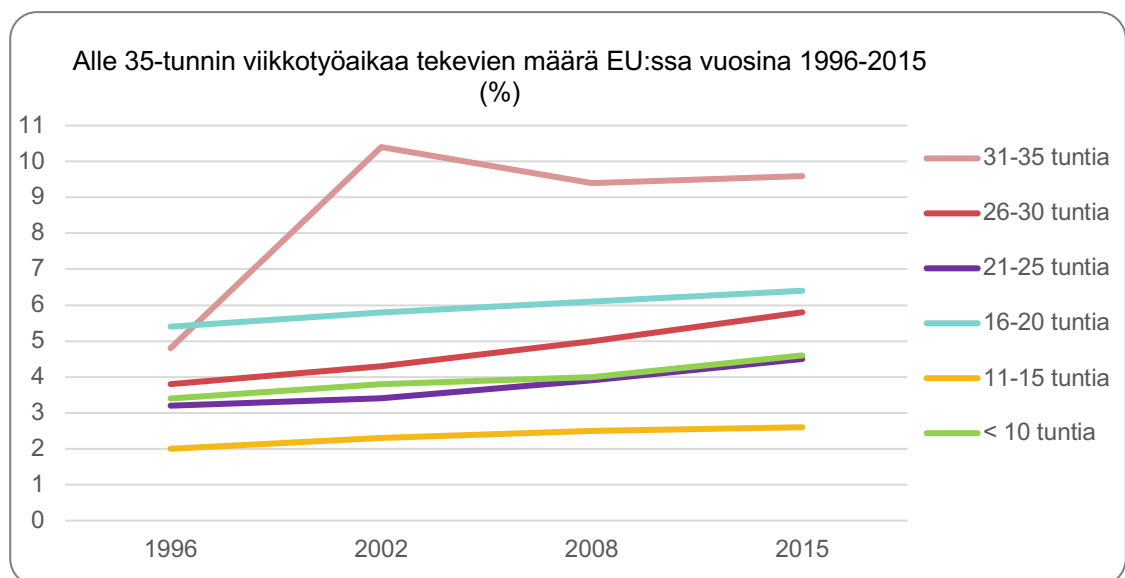
Osa-aikatyötä tai vapaaehtoista osa-aikatyötä ei ole tutkittu taide- ja kulttuurialan osalta ja nojaan siksi tulevaisuudessa muilta aloilta kerättyyn tutkimustietoon. Laadullista tutkimusta osa-aikatyöstä on tehty erityisesti yksityisillä palvelualoilla, sillä suurin osa osa-aikaisesti työskentelevistä toimii asiakaspalveluammateissa (mm. Kauhanen 2016; Virtanen 2008). Tilastotietoa taide- ja kulttuurialasta ja osa-aikatyöstä tarjoaa esimerkiksi Tilastokeskuksen toimialatilasto (Tilastokeskus 2019). Tilastoissa osa-aikatyön kohdalla näkyy kuitenkin yleensä vain palkkatyön osuus, eikä niissä ole huomioitu esimerkiksi osa-aikaisesti työskenteleviä ammatinharjoittajia.

4.1 Ketkä työskentelevät osa-aikaisesti?

Eurofondin mukaan kokoaikatyö on vähentynyt ja osa-aikatyö on yleistynyt EU:ssa tasaisesti vuoden 1996 jälkeen (Kuvio 4). Erityisesti 31–35 viikkotyötuntia tekevien määrä on noussut, mutta kasvua on ollut tasaisesti kaikissa alle 35 tunnin jäävissä viikkotyöajoissa (Kuvio 5). Tilastokeskuksen mukaan osa-aikatyö on ollut kulttuurialalla muita aloja yleisempää suhteessa työpaikkojen määrään. Vuonna 2018 kulttuuriammateissa toimivista 23 prosenttia työskenteli osa-aikaisesti ja 11 prosenttia työskenteli useamassa kuin yhdessä työpaikassa. Muilla aloilla osa-aikaisesti työskenteleviä oli 16 prosenttia ja vain kuudella prosentilla oli useampi kuin yksi työnantaja. (Tilastokeskus 2019.)



Kuvio 4. 15–64-vuotiaiden tyypillinen viikkotyöaika EU:ssa vuosina 1996-2015 Eurofondin mukaan (Eurofond 2015, 9).



Kuvio 5. Tyypillisesti alle 35-tunnin viikkotyöaika tekevien 15–64-vuotiaiden työntekijöiden määrä EU:ssa työtuntien mukaan vuosina 1996-2015 Eurofondin mukaan (Eurofond 2015, 9).

Osa-aikatyö on yleistynyt molemmilla sukupuolilla sekä kaikissa koulutus- ja ikäryhmissä. Tilastojen mukaan osa-aikatyö painottui naisille ja nuorille tyypillisille aloille. Osa-aikaiset työsuhteet olivat yleisempiä naisilla kuin miehillä ja he tekivät myös osa-aikaisesti työskenteleviä miehiä vähemmän työtunteja. (Eurofond 2015, 9; Haapala 2016, 45, 74.) Eurofondin mukaan vuonna 2015 osa-aikatyön vapaaehtoisesti valinneista 78,2 prosenttia oli naisia ja osa-aikatyön vastentahtoisesti valinneista 66,5 prosenttia oli naisia.

Vaikka suurin osa osa-aikaisesti työskentelevistä on naisia, osa-aikaisesti työskentelevien osuus kasvoi miesten keskuudessa naisia voimakkaammin. (Eurofond 2015, 9, 11.) Kansainvälisten tutkimusten mukaan osa-aikatyötä tekevät erityisesti perheelliset naiset, mutta Suomessa osa-aikatyötä tekevien ryhmä oli laajempi. Pienten lasten vanhempien lisäksi osa-aikatyötä tekevät erityisesti opiskelijat, eläkkeelle siirtyvät, pitkäaikaistyöttömät ja vammaiset. (Kauhanen 2016, 25; Virtanen 2008, 20.)

Noin 50 prosentilla kaikista osa-aikaisista oli toisen asteen tutkinto, eli lukio tai ammattikoulutusta. Vastentahtoisesti osa-aikaisissa oli hieman enemmän peruskoulutautaisia (27,7 %) kuin korkeasti koulutettuja työntekijöitä (25,2 %), ja vapaaehtoisissa osa-aikaisissa enemmän korkeasti koulutettuja (28,7 %) kuin peruskoulutautaisia työntekijöitä (21,4 %). (Eurofond 2015, 11.) Suurimmalla osalla osa-aikaisista on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, mutta vapaaehtoisesti osa-aikaiset työskentelevät vastentahtoisia pidempään osa-aikaisesti. Eurofondin mukaan vuonna 2015 EU:ssa vapaaehtoisesti osa-aikaisesti työskennelleistä 83,5 prosentilla oli toistaiseksi voimassa oleva työsopimus ja heistä 56 prosenttia oli työskennellyt yli viisi vuotta osa-aikaisesti. Vastentahtoisesti osa-aikaisista 63,7 prosentilla oli toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, mutta heistä vain 36,3 prosenttia oli työskennellyt yli viisi vuotta osa-aikaisesti. (Eurofond 2015, 11.)

4.2 Miksi osa-aikatyö valitaan?

Tässä alaluvussa kerron osa-aikatyön valitsemisen taustalla vaikuttavista syistä. Osa-aikatyön valintaan liittyvät syyt voidaan käytännössä jakaa kahteen luokkaan: henkilökohtaiset syyt ja kokoaikatyön puute (Virtanen 2008, 77). Kokoaikatyön puute on ollut merkittävin syy osa-aikatyön valitsemiselle ennen 2000-lukua, mutta nykyään osa-aikatyö on yhä useammalle tietoinen valinta (Hietala ym. 2015, 1; Virtanen 2008, 72–73). Vastentahtoisesti osa-aikaisten osuus on pienentynyt lähes 20 prosenttia 20 vuoden aikana. Vuonna 2014 vain neljäsosa osa-aikaisista kertoi halustaan siirtyä kokoaikatyöhön jos se olisi mahdollista. (Hietala ym. 2015, 9.) Valtaosa osa-aikaisista ei siis halunnut siirtyä kokoaikatyöhön ja he olivat valinneet osa-aikatyön henkilökohtaisista syistä. Virtanen on jaotellut osa-aikatyötä tekevät syyn perusteella kahteen ryhmään: elämänsä kiinniottajat ja etsijät (Taulukko 2).

Taulukko 2. Osa-aikatyöllisten ryhmittely osa-aikatyön valinnan syyn perusteella Virtasta mu-
kaillen (Virtanen 2008, 78):

| Elämänsä kiinniottajat (vapaaehtoisesti osa-aikaiset) | Etsijät (vastentahtoisesti osa-aikaiset) |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Itsenäisesti tehty valinta - Arjen hallinta, osa-aikatyö tukee elämän kokonaisuuden ylläpitoa - Syy vaihtelee ja voi olla moninainen, esim. perhe, lapset, opiskelu, oma kunto, halu tehdä vähemmän töitä ym. | <ul style="list-style-type: none"> - Ajautuminen osa-aikatyöhön - Osa-aikatyö ei välttämättä tue elämän kokonaisuuden ylläpitoa - Syy: kokoaikatyötä ei saatavilla |

Tutkimuksissa on havaittu, että halukkuus ja mahdollisuus tehdä työtä kokoaikaisesti ei välttämättä pysy vakiona läpi työuran (Virtanen 2008, 81). Useimmille osa-aikatyö ei ole koko työuran mittainen työaikamuoto, vaan se liittyy johonkin yksittäiseen elämänvaiheeseen, kuten lasten hoitamiseen tai osa-aikaeläkkeeseen. Osa-aikatyön tekeminen ei ajoitu mihinkään tiettyyn elämänvaiheeseen, vaan sitä tehdään yksilöllisistä syistä tasaisesti eri elämänvaiheissa ja yleensä osa-aikatyön valintaan vaikuttaa useampi kuin yksi syy (Virtanen 2008, 57).

Työntekijällä ei tällä hetkellä ole oikeutta vaatia työsuhteensa osa-aikaistamista ilman erityistä syytä. Laissa on säädetty joitakin erityistilanteita, joissa työntekijällä on oikeus tai lain suositus osa-aikaiseen työskentelyyn. Näitä erityistilanteita ovat esimerkiksi osittainen hoitovapaa, osa-aikainen sairauspoissaolo, työskentely äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana, opintovapaa, osa-aikaeläke, osatyökyvyttömyyseläke ja sosiaaliset sekä terveydelliset syyt. Suositellussa erityistilanteessa osa-aikaisuus kuitenkin edellyttää työnantajan hyväksynnän osa-aikaisuudelle. (Moilanen, päiväämätön.) Näistä erityistilanteista opiskelun ja eläkkeelle siirtymisen osuus on kasvanut ja lastenhoidon osuus pienentynyt 2000-luvun aikana (Virtanen 2008, 72–73). Suomessa osa-aikatyön valinnan henkilökohtaisissa syissä korostuivat myös oma sairaus tai vamma ja muuhun perhe-elämään liittyvät velvoitteet (Hietala ym. 2015, 9). Kansainvälisesti tarkasteltuna moni osa-aikaisesti työskentelevä tekee useampaa työtä samaan aikaan: vuonna 2015 kolmasosa osa-aikaisista amerikkalaisista työskenteli useammassa kuin yhdessä työpaikassa (Zukin & Van Horn 2015, 5; Virtanen 2008, 48–49). Tällöin toinen työ on syynä osa-aikatyön valinnalle.

4.3 Millaisia kokemuksia työntekijöillä on osa-aikatyöstä?

Tässä alaluvussa kerron osa-aikatyöhön liittyvistä kokemuksista. On havaittu, että osa-aikaisesti työskentelevät olivat tyytyväisempiä elämäänsä kuin kokoaikaisesti työskentelevät tai työttömät (Hietala ym. 2015, 1). Osa-aikatyöhön oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä siksi, että osa-aikaisuuden myötä työltä vapautui enemmän aikaa itselle mieluisien asioiden tekemiseen samalla kun työ toi jonkin verran taloudellista vakautta (Hietala ym. 2015, 1, 9). Osa-aikatyön hyvinä puolina pidettiin erityisesti vapautta suunnitella oma aikataulu, viettää aikaa perheen ja ystävien kanssa sekä vapaa-ajan lisääntymistä (Zukin & Van Houten 2015, 14). Myös erilaisten töiden kokeileminen ja sitä kautta työkokemuksen kerryttäminen, eri paikoissa työskenteleminen ja työaikojen joustava sovittaminen mainittiin osa-aikatyön hyvinä puolina (Zukin & Van Houten 2015, 14).

Lyhyt työaika ei kuitenkaan poista työn henkistä ja fyysistä kuormitusta. 63 prosenttia vastentahtoisista ja 27 prosenttia vapaaehtoisista arvioivat osa-aikatyöstä aiheutuvan heille haittoja (Zukin & Van Houten 2015, 15). Osa-aikaisesti työskentelevät kokivat ongelmallisena erityisesti taloudellisen niukkuuden. Vain 9 prosenttia osa-aikatyön vapaaehtoisesti valinneista oli erittäin tyytyväisiä omaan toimeentuloonsa. Osa-aikatyöhön liittyviä taloushaasteita aiheuttivat eläkekertymän pienuus, elinkustannuksiin nähden liian pienet tulot, velan maksamisen vaikeutuminen, kokoaikatyön etsimisen hankaloituminen sekä työttömyystukien menettäminen (Zukin & Van Houten 2015, 15). Taloushaasteet kasvoivat suhteessa työtuntien pienenemiseen: 20–34 tuntia viikossa tehneet työntekijät olivat tyytyväisempiä taloudelliseen asemaansa kuin alle 19 tunnin viikkotyöaikaa tehneet (Hietala ym. 2015, 16). Taloushaasteet olivat aiheuttaneet stressiä, kulujen karsimista sekä velkaantumista. Taloudellista tilannetta pyrittiin tasaamaan kuluja karsimalla: eniten tingittiin viihteestä, vaatteista sekä ulkona syömisestä, mutta osa oli myös joutunut tinkimään terveydenhuollosta ja lastenhoidosta. (Zukin & Van Houten 2015, 21–22.)

Taloudellisen niukkuuden lisäksi toinen suuri haaste oli toissijaisuuden kokemus suhteessa kokoaikaisiin työntekijöihin (Virtanen 2008, 53). Muiden ihmisten kielteinen asennoituminen osa-aikatyöhön oli aiheuttanut kielteisiä tuntemuksia osa-aikatyötä tekevissä, vaikka he itse olivat tyytyväisiä omaan työhönsä ja työaikajärjestelyynsä (Virtanen 2008, 53). Työnantajan puolesta epäreilua kohtelua oli ilmennyt muun muassa työaikojen (viikonlopputyö, vähemmän taukoja, huonommat työajat), tiedon kulun sekä heidän kohtelunsa osalta (Zukin & Van Houten 2015, 18). Työn sisältöä ja palkkaa pidettiin heikompana suhteessa vastaavaa työtä kokoaikaisesti tekeviin (Hietala ym. 2015, 16; Zukin

& Van Houten 2015, 16). Myös työnantajan tarjoamat edut olivat heikompia suhteessa kokoaikaisiin työntekijöihin: vain joka neljäs osa-aikainen työntekijä kuului työterveys-huollon piiriin, ja sama koski palkallisia sairaslomapäiviä ja lomapäiviä sekä työhön liittyvää koulutusta (Zukin & Van Houten 2015, 19). Henkistä kuormitusta lisäsivät myös tulevaisuuden suunnittelun haastavuus ja aikatauluhaasteet. Aikatauluhaasteita ja siitä aiheutuvaa kuormitusta kokivat erityisesti ne, joilla oli useampi kuin yksi osa-aikainen työpaikka (Zukin & Van Houten 2015, 22).

Haasteisiin reagoitiin kahdella tavalla: toiset hyväksyivät haasteet sellaisenaan osana osa-aikatyön tekemistä ja osa pyrki järjestämään elämänsä niin, että arki sujui mahdollisimman hyvin haasteista huolimatta (Virtanen 2008, 54). Osa-aikatyöhön liittyvät haasteet koettiin eri tavalla riippuen siitä, miten niitä pystyttiin ratkaisemaan ja tästä syystä Virtanen (2008) jaottelee ongelmat kahteenategoriaan, ratkaistuihin ja ratkaisemattomiin (Taulukko 3). Ratkaistuihin ongelmiin kuuluivat ne haasteet, joihin työntekijä pystyi omalla toiminnallaan vaikuttamaan: taloudellisia haasteita oli ratkottu vähentämällä kulutusta, kokoaikatyön puutetta ratkottu työtuntien lisäämisellä ja niin edelleen.

Taulukko 3. Osa-aikatyön haasteet Virtasta mukaillen (Virtanen 2008, 78):

| Ratkaistut ongelmat | Ratkaisemattomat ongelmat |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Palkan vähäisyys - Kokoaikatyön puute - Työn rasittavuus - Työn arvostus (henkilökohtainen) | <ul style="list-style-type: none"> - Työn arvostus (sosiaalinen ja yhteiskunnallinen) - Työsuhdeturva ja työhön liittyvät etuudet |

Vapaaehtoisesti osa-aikatyön valinneet kokivat työnsä haasteista huolimatta positiivisemmin kuin vastentahtoisesti osa-aikaiset (Zukin & Van Houten 2015, 15). Virtasen mukaan vaikutti siltä, että tietoisesti valinnan tehneet olivat enemmän sinut päätöksensä kanssa ja kestivät paremmin ulkopuolelta tulevaa arvostelua (Virtanen 2008, 55). Osa-aikatyön vapaaehtoisesti valinneet työskentelivätkin pidempään osa-aikaisesti kuin osa-aikatyön vastentahtoisesti valinneet. He olivat myös tyytyväisempiä omaan toimeentuloonsa vaikka tekivät vastentahtoisia vähemmän työtunteja. (Zukin & Van Houten 2015, 13, 20.)

4.4 Osa-aikatyö ja työelämän tulevaisuus

Tarkastelen tässä aluvuussa osa-aikatyötä suhteessa työelämän tulevaisuuteen. Koko-aikainen palkkatyö on toistaiseksi säilyttänyt asemansa yhteiskunnan perustana, vaikka sen määrä vähenee jatkuvasti suhteessa muihin työnteon muotoihin (Pyöriä ym. 2019, 139–140). Osa-aikaiset työsuhteet alkoivat yleistyä Suomessa 90-luvun lamavuosina, kun yritykset karsivat henkilöstökustannuksiaan. Massatyöttömyys toi työmarkkinoille lisää ihmisiä, jotka olivat halukkaita tarttumaan osa-aikaisiin työsuhteisiin koko-aikaisten työsuhteiden puutteessa. (Haapala 2016, 73.) Vuonna 2015 solmituista uusista työsuhteista vain 34,2 prosenttia oli koko-aikaisia. (Haapala 2016, 44.) Tämä kehityskulku tulee todennäköisesti jatkumaan tulevaisuudessa, ja kerron siksi tässä luvussa osa-aikatyöstä suhteessa työnteon tulevaisuuteen ja meneillään oleviin työelämän muutoksiin.

Suuret talouden muutokset, uudet teknologiat, väestörakenteen muutos sekä ilmastonmuutos tulevat muuttamaan nykyistä talousjärjestelmää ja työelämää. Asiantuntija- ja palvelutyöt yleistyvät jatkuvasti ja tällainen työ on työntekijöille vaativampaa, joten henkilöstön hyvinvoinnin merkitys korostuu erityisesti näissä ammateissa. 2000-luvulla suomalaiset palkansaajat ovat kokeneet työn mielekkyyden laskevan työelämän muutoksien ja epävarmuuden takia. (Melin 2007, 17, 83–84.) Valtioiden tulisi priorisoida pitkän aikavälin kestäviä investointeja, jotka suosivat ihmisten kehittymistä ja suojelevat maapalloa. Tulevaisuuden työelämän painopiste tulee siirtymään jatkuvasta talouskasvusta hyviin työoloihin, tasa-arvoon ja kestävään kehitykseen liittyviin tekijöihin. Sitran raportin mukaan työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden huomioimisen ja joustojen tulisi olla itsestään selvyyttä työpaikoilla, sillä ne lisäävät työhyvinvointia, motivaatiota, tuottavuutta sekä työssä jaksamista (Hietala ym. 2015, 17). Tämän ihmiskeskeisen kasvun ytimessä on kohtuullinen ja kestävä työ (ILO 2019, 46). ILO jaottelee ihmiskeskeisen työelämän seuraavasti: ihmisten kykyihin sijoittaminen, työnteon tapoihin sijoittaminen sekä kohtuullisiin ja kestäviin työpaikkoihin sijoittaminen (Taulukko 4).

Taulukko 4. Ihmiskeskeisen työelämän ohjelman periaatteet ILO:n mukaan (ILO 2019, 51):

| |
|--|
| Ihmisten kykyihin sijoittaminen <ul style="list-style-type: none"> - Universaali oikeus jatkuvaan oppimiseen - Ihmisten tukeminen työn ja työelämän muutoksissa - Sukupuolten välisen tasa-arvon mittaamisen kehittäminen ja tasa-arvon toteutumisen varmistaminen - Universaali oikeus sosiaaliturvaan syntymästä eläkeikään |
| Työnteon tapoihin sijoittaminen <ul style="list-style-type: none"> - Universaali työttömyystakuu ja työntekijän oikeuden hyviin työoloihin varmistaminen - Yksilönvapauden ja joustavuuden lisääminen työajan ja työaikajärjestelyiden suhteen - Työntekijöiden ja työnantajien välisen dialogin kehittäminen (yhteisöllisyys) - Kohtuullisen työn tukeminen teknologialla, mahdollistavien teknologioiden käyttöönotto |
| Kohtuullisiin ja kestäviin työpaikkoihin sijoittaminen <ul style="list-style-type: none"> - Taloudelliset investoinnit kohtuullisiin ja kestäviin työpaikkoihin - Kannustimia pitkän aikavälin sijoitusten tekemiseen - Työhyvinvoinnin ja vastuullisuuden mittaamisen kehittäminen |

Yksi työnteon tapoihin sijoittamisen keinoista on yksilönvapauden ja joustavuuden lisääminen työajan ja työaikajärjestelyiden osalta (ILO 2019, 51). Osa-aikatyö voisi siis olla kestävästi toteutettuna toimiva väline ihmiskeskeisen ja hyvän työelämän edistämiseen. Haluan murtaa tällä opinnäytetyöllä osa-aikatyöhön liittyvää negatiivista diskurssia ja tarkastelen tästä johtuen osa-aikatyön mahdollisuuksia suhteessa tulevaisuuteen. Kerron seuraavaksi osa-aikatyöstä suhteessa Kasvion ja Räikkösen (2010) kestäväen työelämän ulottuvuuksiin: nämä ulottuvuudet ovat inhimillinen, sosiaalinen, taloudellinen sekä ekologinen kestävyys.

Inhimillisesti kestäväällä työllä tarkoitetaan töiden ja työelämän muotoilua niin, että ihmisillä olisi mahdollisuus tehdä koko työuran ajan mielekästä ja elämänarvojen mukaista työtä, joka tukee terveyttä ja hyvinvointia (Kasvio & Räikkönen 2010, 15). Inhimillisen kestävyuden näkökulmasta työstä palautumisen ja työssä jaksamisen merkitys korostuu, sillä niillä työntekijöillä, joilla työn ja vapaa-ajan suhde ei ole kunnossa tavataan enemmän uupumusta ja työkyvyttömyyttä (Scanlan, Meredith & Poulsen 2013, 401). Osa-aikatyöllä voidaan korjata tätä epäsuhtaa, sillä osa-aikatyöllä on tutkimusten mukaan positiivisia vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin, kun riittävä toimeentulo on turvattu. Esimerkiksi göteborgilaisessa vanhustenkeskuksessa toteutetussa kaksivuotisessa ko-

keilussa huomattiin, että työpäivien lyhentäminen kuuteen tuntiin paransi henkilöstön terveyttä ja työssäjaksamista. (Lorentzon 2016.) Joustoilla voidaan myös pidentää työntekijöiden työuria ja luoda positiivista työnantajakuva (Hietala ym. 2015, 17).

Sosiaalisesti kestävä työllä tarkoitetaan sitä, että työt jakautuvat tasaisesti kaikkien yhteiskunnan työikäisten kesken ja että työstä saatavat palkinnot ja työn edellyttämät uhraukset ovat tasaveroisia ja oikeudenmukaisessa suhteessa keskenään. (Kasvio & Räikkönen 2010, 19.) Teknologian kehitys hävittää ammatteja ja työtehtäviä (Annala 2019; Pyöriä ym. 2019, 140). Osa-aikatyö voisi olla ratkaisu, jotta jäljelle jäävää mielekästä työtä saataisiin jaettua tasaisemmin: samaa tehtävää voisi hoitaa useampi kuin yksi ihminen. Tällä hetkellä ongelmana kuitenkin on se, että vain kokoaikaisia, tois- tai osittain voimassa olevia työsuhteita pidetään ”tyypillisinä” työsuhteina ja osa-aikatyötä epätyypillisenä työmuotona, sillä se poikkeaa tästä määritelmästä (Torvinen, Moilanen, Zibellini, päiväämätön). Osa-aikatyö ei välttämättä houkuttele, sillä siihen suhtaudutaan usein vähempiarvoisena työn muotona, vaikka se yleistyy koko ajan. Haasteita aiheuttaa myös se, että työhön liittyvä lainsäädäntö ja Suomen sosiaaliturvajärjestelmä on rakennettu tämän työn määrittelyn mukaisesti, eivätkä ne aina vastaa epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien todellisuutta (Pyöriä ym. 2019, 140; Torvinen, Moilanen, Zibellini, päiväämätön).

Taloudellisesti kestävä työ tarkoittaa taloudellisen kilpailukyvyn ja kannattavuuden varmistamista siten, että työllisyysaste pysyy hyvänä ja työntekijät säilyttävät työpaikkansa talouden suhdannevaihteluista huolimatta ja että työstä saatavat ansiot mahdollistavat kohtuullisen elintason. (Kasvio & Räikkönen 2010, 23.) Tulevaisuudessa työelämän taloudellinen ja inhimillinen ulottuvuus lähentyvät toisiaan ja työn tuottavuutta joudutaan miettimään uudella tavalla (Kasvio & Räikkönen 2010, 24). Suomessakin on käyty 2010-luvulla keskustelua hyvän elämän ja talouskasvun välisestä suhteesta (Kasvio & Lundell 2015, 34–36). Tällä hetkellä vallitseva näkemys on se, että talouskasvu on edellytys uusien työpaikkojen syntymiselle ja kansainvälisten ongelmien ratkaisemiselle ja siten ihmisten hyvinvoinnin lisäämiselle. Nollakasvun (degrowth) kannattajien mielestä teollisuusmaiden tulisi kuitenkin hillitä taloudellista kasvuaan sen nopeuttamisen sijaan, koska hidas talouskasvu on ekologisesti kestävä ja ihmisten elämän laatua parantava ratkaisu. (Kasvio & Lundell 2015, 34–36.) Yhteiskuntien tulisi siis panostaa hyvinvointiin onnellisuuden näkökulmasta, ei talouden (Kasvio & Räikkönen 2010, 24). Töitään kohtuullistanut osa-aikainen työntekijä voi osoittautua luovuuden ja tehokkuuden näkökulmasta jopa aikaisempaa arvokkaammaksi työntekijäksi työnantajalle, sillä mielekkäisiin

työtehtäviin keskittyminen ja vapaa-aikaan panostaminen motivoivat tehokkaasti. (Kasvio & Räikkönen 2010, 17.) Useimmille ihanteellinen työmäärä olisi sellainen, jossa elämäntilanteeseen nähden riittävä toimeentulo kohtaa mielekkään ajankäytön. (Hietala ym. 2015, 17.) Osa-aikatyötä tekevän toimeentulo riippuu osa-aikaisuuden määrästä. Erityisesti vähän tunteja tekevien kohdalla olisi hyvä miettiä miten osa-aikaisesti työskentelevien taloustilannetta voitaisiin tulevaisuudessa turvata ja taata siten työmahdollisuus mahdollisimman monelle. (Hietala ym. 2015, 17.)

Ekologisesti kestäväällä työllä tarkoitetaan sitä, että työskentely ei kuluta kohtuuttomasti luonnonvaroja tai horjuta ympäristön ekologista tasapainoa. Ekologista kestävyyttä voidaan tarkastella niin tuotantoprosessin kuin sen seurauksena syntyvien tuotteiden ja palveluiden näkökulmasta. (Kasvio & Räikkönen 2010, 11.) Tutkimuksissa on todettu, että työnteolla on aina ilmastovaikutuksia. Kaikilla työpaikoilla joudutaan tulevaisuudessa etsimään tapoja, joilla voidaan säästää energiaa ja karsia päästöjä – oli kyse sitten työmatkojen minimoimisesta tai paikkariippumattoman työskentelyn tukemisesta, työelämän ekologisuuden kehittäminen voi aiheuttaa merkittäviä muutoksia perinteisiin työskentelytapoihin ja muotoihin. (Kasvio & Räikkönen 2010, 12.) Osa-aikatyön tukemisella on saatu pienennettyä työnteon ilmastovaikutuksia, sillä osa-aikatyö kuormittaa vähemmän ympäristöä kuin täysiaikainen työskentely. Utahin osavaltiossa tehtiin vuonna 2008 kokeilu, jossa osavaltion virkamiehet siirtyivät tekemään nelipäiväistä työviikkoa. Kokeilu johti 13 prosentin säästöihin energiakulutuksessa ja pienensi osavaltion kasvihuonepäästöjä 12 000 tonnilla, sillä kaikki toimitilat jätettiin perjantaisin ilman valaistusta, viillennystä tai lämmitystä. (Kasvio & Räikkönen 2010, 12.) Toinen näkökulma osa-aikatyön ympäristövaikutuksiin on se, että osa-aikatyöstä saatava palkka on kokoaikatyötä pienempi ja työntekijälle jää sen takia vähemmän rahaa kuluttamiseen. Kuluttamisen vähentyminen pienentää kulutushyödykkeisiin liittyviä päästöjä ja vaikuttaa siten positiivisesti ilmastoon. (Jämsen 2019.)

5 Tutkimuskysymykset ja kehittämistyössä käytetyt menetelmät

Tässä luvussa kerron tutkimuskysymyksistäni ja kehittämistyössä käyttämästäni menetelmistä. Opinnäytetyöni on tapaustutkimus, jonka tavoitteena on selvittää mitä vapaaehtoista osa-aikatyötä tekevät jäsenet toivovat ammattijärjestöltään TAKU ry:ltä nyt ja tulevaisuudessa. Vapaaehtoisen osa-aikatyön ilmiön kartoittaminen on osa laajempaa kehitystyötä, jonka avulla TAKU ry suunnittelee ja rakentaa toimintaansa vastaamaan jäsenistön tarpeita. Toinen tärkeä tavoite on murtaa osa-aikaiseen työskentelyyn liittyvää

negatiivista diskurssia, sillä osa-aikainen työ mielletään edelleen työmuotona, joka valitaan lähinnä olosuhteiden pakosta silloin kun kokoaikaista työtä ei ole saatavilla tai sitä ei kyetä tekemään.

5.1 Tutkimuskysymykset

Päätutkimuskysymykseni on: Mitä vapaaehtoista osa-aikatyötä tekevät jäsenet toivovat TAKU ry:ltä nyt ja tulevaisuudessa?

Alatutkimuskysymykseni ovat:

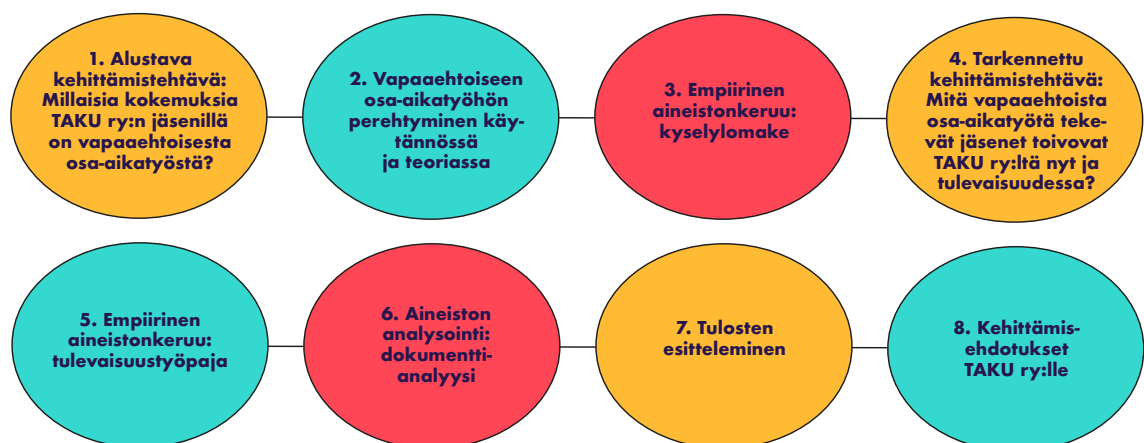
- Miksi TAKU ry:n jäsenet tekevät vapaaehtoisesti osa-aikatyötä?
- Millaisia kokemuksia TAKU ry:n jäsenillä on vapaaehtoisesta osa-aikatyöstä?
- Millaisena vapaaehtoista osa-aikatyötä tekevät näkevät osa-aikatyön nykytilan ja tulevaisuuden?

5.2 Lähestymistapana tapaustutkimus

Opinnäytetyöni on tapaustutkimus ja kerron seuraavaksi tapaustutkimuksen ominaispiirteistä. Tapaustutkimus tuottaa syvällistä tietoa nykyhetkessä tapahtuvasta ilmiöstä, ja sen pyrkimyksenä on saada uutta tietoa ja luoda sen pohjalta kehittämis ehdotuksia ja -ideoita. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 52–53.) Tapaustutkimus kohdistuu yleensä yhteen ”tapaukseen”, esimerkiksi johonkin organisaatioon, ryhmään tai prosessiin, ja tutkittavaa ilmiötä tarkastellaan tapauksen näkökulmasta. Tämän opinnäytetyön aiheena on minua henkilökohtaisesti kiinnostava vapaaehtoisen osa-aikatyön ilmiö ja tutkimuksen kohteena eli tapauksena on TAKU ry ja sen jäsenistö. Tapaustutkimus sopii opinnäytetyöni lähestymistavaksi siksi, että se antaa tilaa tutkittavan ilmiön monimuotoisuudelle. Tapaustutkimuksessa keskeisiä kysymyksiä ovat *miksi* ja *miten*, eikä esimerkiksi se, kuinka yleinen tutkittava ilmiö on (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 52–53). Suurin osa palkansaaajista valitsee kokoaikaisen työsuhteen, eikä vapaaehtoinen osa-aikatyö ole vielä kovin yleistä (Pyöriä ym. 2019, 142). Opinnäytetyön tutkimusprosessi lähti liikkeelle itseäni kiinnostavasta ilmiöstä, ei tilaajan tarpeesta. Opinnäytetyön näkökulman kirkastaminen ja aiheen rajaaminen oli tästä johtuen haastavaa. Tapaustutkimukselle on

kuitenkin ominaista se, että siinä käytetään useita eri menetelmiä, jotta tutkittavasta ilmiöstä saataisiin mahdollisimman kattava ja syvälinen kuva ja tämän seurauksena kehittämiskohde voi muuttua ja tarkentua tutkimusprosessin edetessä, kun tutkittavasta ilmiöstä saadaan lisätietoa (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 52–54). Tästä syystä uskalsin tarttua vapaaehtoisen osa-aikatyön ilmiöön ja lähteä kartoittamaan sitä, vaikka ydinkysymys oli tutkimuksen alussa vielä hieman avoinna.

Etenin tutkimuksen kanssa vaihteittain ja keräsin aineistoa kahdessa osassa. Tämän tapaustutkimuksen vaiheet on esitetty alla olevassa kuviossa (Kuvio 6). Kartoitin ensin ilmiötä puolistrukturoidun kyselylomakkeen avulla ja tarkensin päätutkimuskysymystäni ja valitsin toisen aineistonkeruumenetelmän kartoituksen tulosten pohjalta. Alustava ajatukseni oli se, että syventäisin kyselyssä saatua tietoa teemahaastatteluiden avulla. Kyselylomakkeen tulokset olivat kuitenkin sen verran laajoja ja syvällisiä, ettei teemahaastattelujen tekeminen tuntunut mielekkäältä ja päätinkin tarkastella vapaaehtoista osa-aikatyötä suhteessa ammattijärjestötoimintaan ja tulevaisuuden työelämään, jotta saan kerättyä TAKU ry:lle sellaista tietoa, jota he voivat hyödyntää toimintansa kehittämisen tukena. Tästä johtuen keräsin tutkimuksen toisessa vaiheessa aineistoa aivoriihimenettelmään pohjaavan tulevaisuustyöpajan avulla. Kerätyn aineiston analyysissä hyödynsin dokumenttianalyysiin kuuluvaa aineistolähtöistä sisältöanalyysiä, eli luokittelin aineistosta esiin nousseet ilmiöt selkeästi ja tiiviisti eri ryhmiin, jotta pystyin tulkitsemaan sisältöä ja tekemään johtopäätöksiä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 139–143.) Ryhmittelyn jälkeen vertasin aineistoa teoreettisessa viitekehyksessä kuvattuihin tekijöihin ja kokosin TAKU ry:lle kehittämisehdotuksia kerätyn aineiston pohjalta.



Kuvio 6. Tapaustutkimuksen vaiheet (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014 mukaillen).

6 Nykytilanteen kartoitus: kyselylomake

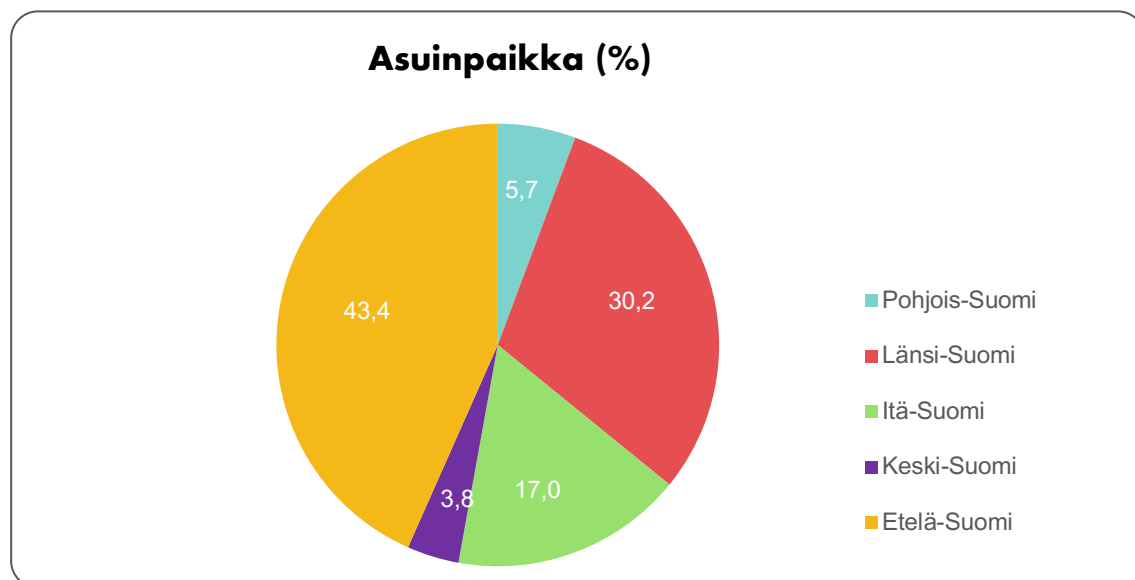
Tässä luvussa kerron TAKU ry:n jäsenille lähetetystä puolistrukturoidusta kyselylomakkeesta, jonka avulla lähdin kartoittamaan vapaaehtoisesti osa-aikaisten TAKU ry:n jäsenten nykytilannetta. Kyselyn tavoitteena oli saada yleiskuva ilmiöstä ja siitä, millaisia toiveita vapaaehtoisesti osa-aikaisilla oli TAKU ry:n suhteen. Kysely on menetelmänä nopea, luotettava ja tehokas ja se mahdollistaa laajan tutkimusaineiston keräämisen: kyselyllä tavoitetaan suuri ihmisjoukko ja heiltä voidaan kysyä useita eri asioita samassa yhteydessä (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 121). Sähköinen kysely on edullinen, nopea ja vaivaton toteuttaa (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 128). Koin että kyselylomakkeella oli mahdollista kartoittaa vaivattomasti vapaaehtoisesti osa-aikaisten nykytilannetta ja menetelmä sopi siksi hyvin tutkimukseni ensimmäiseen vaiheeseen.

Kyselyn huonoja puolia on se, että kyselyt ovat yleistyneet räjähdysmäisesti, mikä on johtanut vastausprosenttien pienentymiseen (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 129). Tässä tutkimuksessa ihmisiä motivoitiin vastaamaan kannustimen avulla: kyselyyn vastanneiden kesken arvottiin yksi 50 euron arvoinen lahjakortti Tikettiin. Pyrin tekemään kyselyyn vastaamisesta houkuttelevaa myös siten, että ainoastaan monivalintakysymyksiin vastaaminen oli pakollista ja avoimiin kysymyksiin vastaaminen vapaaehtoista. Kysely toteutettiin sähköisesti SurveyPal-alustalla ja siitä tiedotettiin TAKU ry:n kanavissa: nettisivuilla, uutiskirjeessä ja Facebook-sivuilla. Kyselyyn vastaaminen tapahtui anonymisti ja halukkaat vastaajat pystyivät ilmoittautumaan kyselyn jälkeen avautuvalla lomakkeella jatkotutkimukseen ja lahjakortin arvontaan. Näin heidän yhteystietonsa eivät yhdistyneet kyselylomakkeen vastauksiin ja tulokset säilyivät anonymisinä.

Kyselylomake rakentui kolmesta osiosta (Liite 1). Kyselyn alussa kysyttiin taustoittavia peruskysymyksiä, kuten ikä ja koulutusaste. Sen jälkeen kysyttiin vastaajille tärkeistä arvoista ja niiden toteutumisesta nykyisessä elämäntilanteessa, jonka jälkeen siirryttiin osa-aikatyötä koskeviin kysymyksiin. Osa-aikatyötä koskevissa kysymyksissä kysely ohjautui eri poluille riippuen siitä, oliko vastaaja työskennellyt osa-aikaisesti vai ei. Taustoittavilla kysymyksillä saatiin yleiskuva vastaajien sosioekonomisesta taustasta. Arvoja kartoittavassa osiossa selvitin, mitkä asiat olivat vastaajille tärkeitä ja miten nämä asiat toteutuivat heidän elämässään. Rakensin arvokysymysosion pääosin TAKU ry:n aieman arvo- ja asennetutkimuksen kysymyksenasettelun pohjalta (Hurme 2017) ja täydensin sitä muutamilla muilla olennaisilla, teoreettisessa viitekehyksessä esiinnousseilla arvoilla. Kyselyn viimeisessä osiossa pureuduttiin tutkittavaan ilmiöön, vapaaehtoiseen

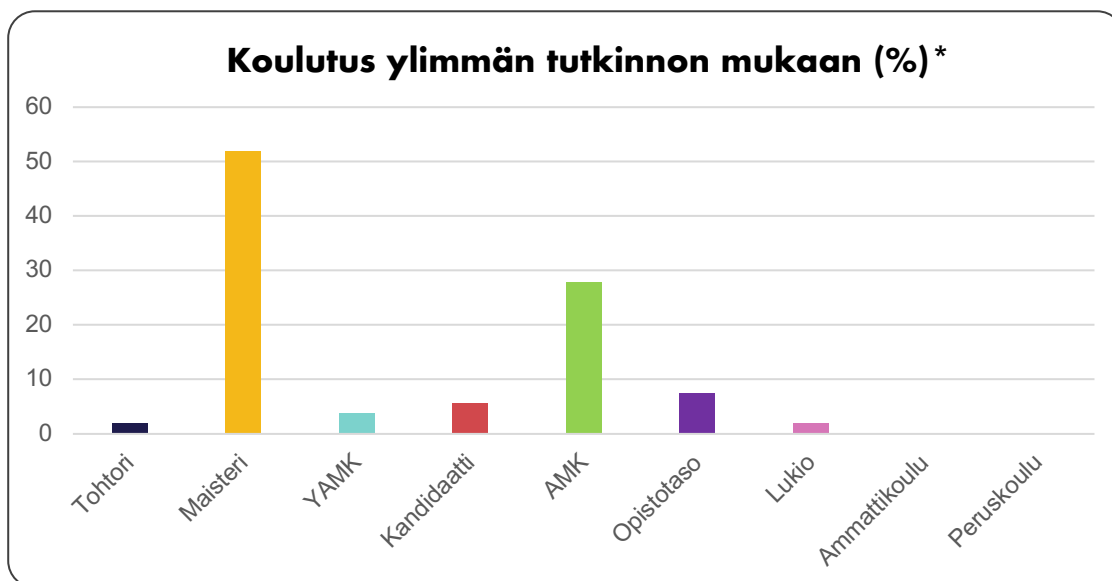
osa-aikatyöhön. Kysymykset käsittelivät osa-aikatyön valitsemisen syitä ja osa-aikatyöhön liittyviä kokemuksia sekä sitä, mitä vastaajat toivoivat TAKU ry:ltä.

Kyselylomakkeeseen vastasi 53 henkilöä. Monivalintakysymyksiä täydentäviin avoimiin kysymyksiin tuli 14–28 vastausta ja muihin avoimiin kysymyksiin 15–31 vastausta kysymyksestä riippuen. Vastanneista 86,8 prosenttia oli naisia, 5,7 prosenttia miehiä ja 1,9 prosenttia muunsukupuolisia. 5,7 prosenttia vastaajista ei halunnut kertoa sukupuoltaan. Suurimmat kyselyyn vastanneet ikäluokat olivat 25–34-vuotiaat (50,9 %) ja 35–44-vuotiaat (35,8 %). Suurin osa vastaajista asui Etelä-Suomessa (43,4 %, ja heistä 30,2 % pääkaupunkiseudulla), mutta myös Länsi-Suomesta oli paljon vastaajia (30,2 %). Pohjois-Suomesta oli vastaajia vain 3,8 prosenttia, eikä kukaan vastaajista asunut Ahvenanmaalla. (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Kyselyn vastaajat asuinpaikan mukaan.

Vastaajat olivat pääosin korkeasti koulutettuja: 51,9 prosentilla oli maisterin tutkinto ja 27,8 prosentilla alempi ammattikorkeakoulututkinto (Kuvio 8). Yhdellä vastaajalla korkein suoritettu tutkinto oli ylioppilastutkinto. Kellään vastaajalla ei ammattikouluun tai peruskouluun rajautuvaa koulutustausta. 13,2 prosentilla vastaajista oli useampi kuin yksi tutkinto tai koulutus.



*Yhdellä vastaajalla oli kaksi tasaveroista tutkintoa, molemmat ovat tässä mukana.

Kuvio 8. Vastaajien koulutus ylimmän tutkinnon mukaan.

Vastaajien työtilanteet vaihtelivat, joten jaoin heidät töiden määrän mukaan kolmeen eri ryhmään: ne, joilla oli yksi työ, ne, joilla oli kaksi työtä sekä ne, joilla oli enemmän kuin kaksi työtä (Kuvio 9). Suurimmalla osalla vastaajista oli kaksi työtä (47 %), heistä 9 prosenttia oli päätoimisesti opiskelijoita ja sivutoimisesti palkkatyössä ja 8 prosenttia päätoimisesti palkkatyössä ja sivutoimisesti ammatinharjoittajana/freelancerina. Suurin yksittäinen vastaajaryhmä olivat päätoimisesti palkkatyössä olevat, joilla ei ollut sivutoimea (32 %). Vastaajista 12 prosentilla oli enemmän kuin kaksi työtä, ja heistä suurimmalla osalla oli kolme työtä (8 %). Vastaajat erottivat pääasiassa pää- ja sivutoimen toisistaan (81,2 %), mutta 7,6 prosenttia vastaajista piti kaikkia töitään päätoimenaan, 1,9 prosenttia kaikkia töitään sivutoimenaan ja 7,6 prosenttia ei tehnyt eroa pää- ja sivutoimen välille. 64 prosenttia vastaajista kertoi olevansa palkkatyössä. Palkkatyön jälkeen yleisimpiä toimia olivat opiskelu (23 %) ja ammatinharjoittajana/freelancerina toimiminen (17 %). Kaksi vastaajaa kertoi työskentelevänsä apurahalla ja yksi vastaaja sivutoimisesti yrittäjänä. Kukaan vastaajista ei toiminut päätoimisesti yrittäjänä ja yksi vastaaja oli kokonaan poissa työelämästä.

Vastaajien työtilanne töiden määrän mukaan jaoteltuna (%)

| Kaksi työtä | | |
|---|---|------|
| Päätoimi | Sivutoimi | % |
| Opiskelija | Palkkatyö | 9,4 |
| Palkkatyö | Ammatinharjoittaja / freelancer | 7,6 |
| Palkkatyö | Opiskelija | 5,7 |
| Opiskelija | Opiskelija | 3,8 |
| Palkkatyö + Ammatinharjoittaja / freelancer | Palkkatyö + Ammatinharjoittaja / freelancer | 3,8 |
| Palkkatyö + Opiskelija | - | 3,8 |
| Palkkatyö | Palkkatyö | 1,9 |
| Ammatinharjoittaja / freelancer | Palkkatyö | 1,9 |
| Opiskelija | Ammatinharjoittaja / freelancer | 1,9 |
| Apuraha | Ammatinharjoittaja / freelancer | 1,9 |
| Palkkatyö + Ammatinharjoittaja / freelancer | - | 1,9 |
| Apuraha + Ammatinharjoittaja / freelancer | - | 1,9 |
| - | Palkkatyö + Ammatinharjoittaja / freelancer | 1,9 |
| Yhteensä | | 47,2 |

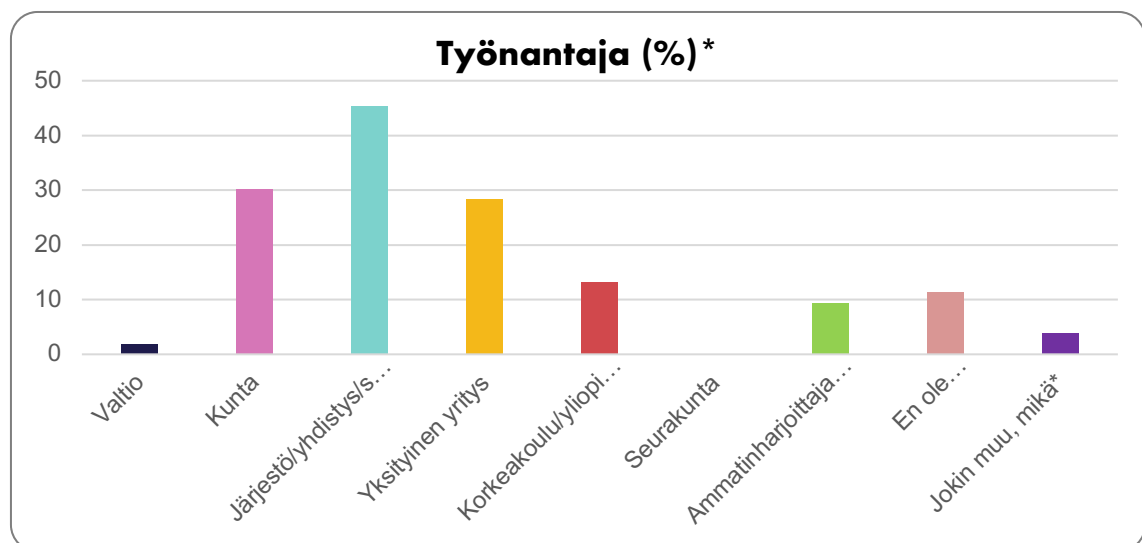
| Yksi työ | | |
|---------------------------------|---------------------------------|------|
| Päätoimi | Sivutoimi | % |
| Palkkatyö | - | 32,1 |
| Ammatinharjoittaja / freelancer | - | 3,8 |
| - | Ammatinharjoittaja / freelancer | 1,9 |
| Opiskelija + pois työelämästä | Opiskelija + pois työelämästä | 1,9 |
| Yhteensä | | 39,6 |

| Yli kaksi työtä | | |
|--|--|------|
| Päätoimi | Sivutoimi | % |
| Palkkatyö | Opiskelija + ammatinharjoittaja / freelancer | 1,9 |
| Palkkatyö | Yrittäjä + taiteilija | 1,9 |
| Palkkatyö | Palkkatyö + Ammatinharjoittaja / freelancer + Opiskelija + Apuraha | 1,9 |
| Ammatinharjoittaja / freelancer | Palkkatyö + Ammatinharjoittaja | 1,9 |
| Opiskelija | Palkkatyö + Ammatinharjoittaja / freelancer + Harjoittelu | 1,9 |
| Palkkatyö + Ammatinharjoittaja / freelancer + Opiskelija | Palkkatyö + Ammatinharjoittaja / freelancer + Opiskelija | 1,9 |
| Yhteensä | | 11,3 |

| Ei työtä | | |
|--------------------|--------------------|-----|
| Päätoimi | Sivutoimi | % |
| Poissa työelämästä | Poissa työelämästä | 1,9 |
| Yhteensä | | 1,9 |

Kuvio 9. Vastaajien työtilanne töiden määrän mukaan jaoteltuna.

Suurimmalla osalla vastaajista (66 %) oli vain yksi työnantaja, 18,9 prosentilla kaksi työnantajaa. 45,3 prosenttia vastaajista oli töissä kolmannella sektorilla (järjestö, yhdistys, säätiö), 30,2 prosenttia kunnalla ja 28,3 prosenttia yksityisellä sektorilla. 11,3 prosenttia vastaajista oli osittain tai kokonaan poissa työelämästä. (Kuvio 10.)



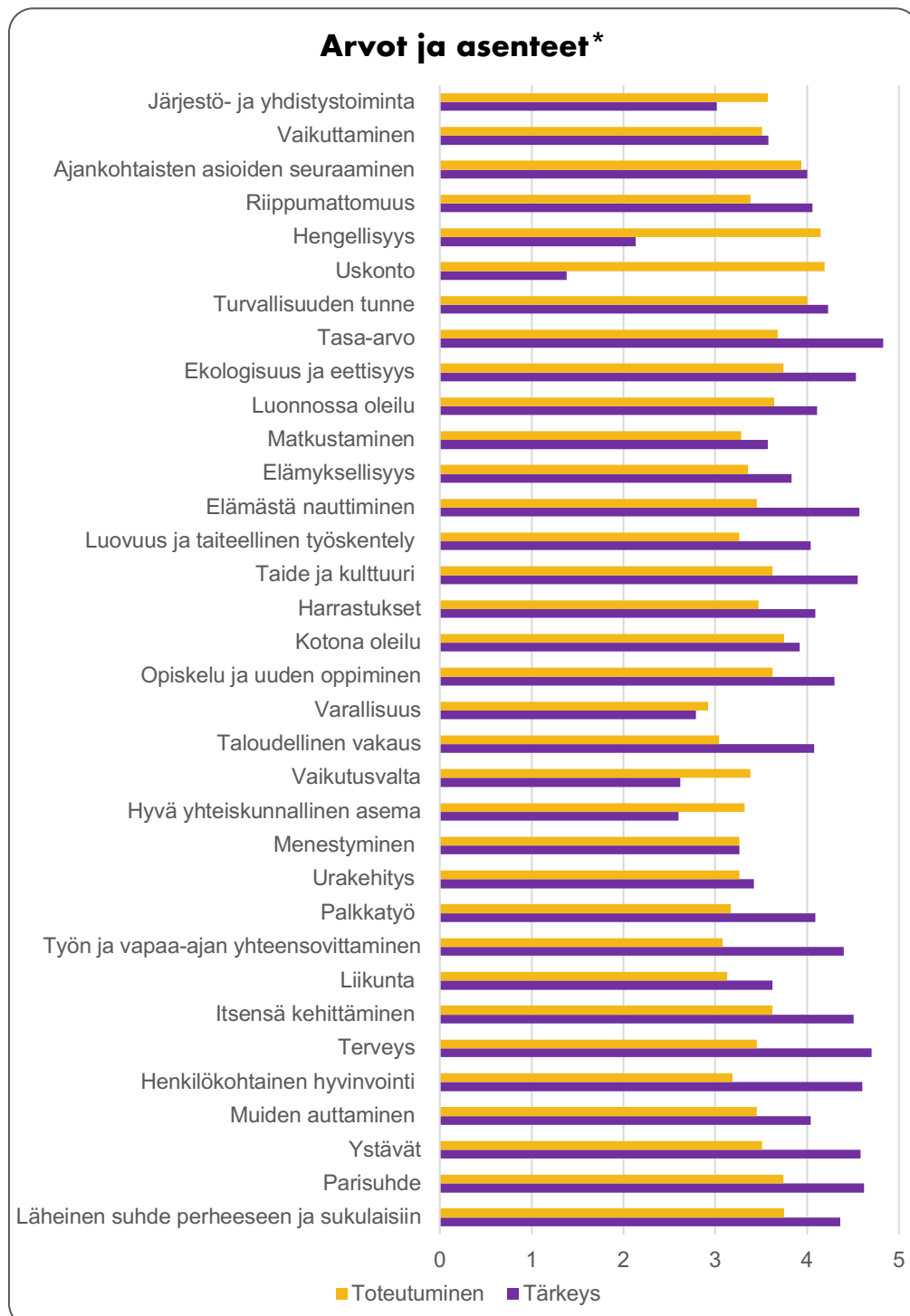
*Jokin muu, mikä: Osuuskunta (1,9 %) ja Koulutuskuntayhtymä (1,9 %)

Kuvio 10. Työnantaja (kaikki työnantajat mukaan lukien).

6.1 Vapaaehtoisesti osa-aikaisten arvot ja asenteet

Kerron seuraavaksi vastanneiden arvoista ja asenteista, eli siitä millaisia asioita he pitivät tärkeinä ja miten he kokivat, että nämä asiat toteutuivat heidän elämässään. Kaikista tärkeimpänä pidettiin tasa-arvoa, jota 84,9 prosenttia piti tasa-arvoa erittäin tärkeänä ja 13,2 prosenttia melko tärkeänä. Tämän jälkeen tärkeimpiä olivat parisuhde (75,5 % piti erittäin tärkeänä), ystävät (64,2 % piti erittäin tärkeänä), elämästä nauttiminen (58,5 % piti erittäin tärkeänä), taide ja kulttuuri (62,3 % piti erittäin tärkeänä), ekologisuus ja eettisyys (64,2 % piti erittäin tärkeänä) sekä itsensä kehittäminen (62,3 % piti erittäin tärkeänä). Vähiten tärkeimpinä pidettiin uskontoa (75,5 % ei pitänyt tärkeänä) ja hengellisyttä (41,5 % ei pitänyt tärkeänä) sekä hyvää yhteiskunnallista asemaa (37,7 % piti vähän tärkeänä), vaikutusvaltaa (43,4 % piti vähän tärkeänä) ja varallisuutta (43,5 % piti vähän tärkeänä). (Kuvio 11.)

Vastaajat olivat pääosin tyytyväisiä siihen, miten tärkeiksi koetut asiat toteutuivat heidän nykyisessä elämäntilanteessaan. Parhaiten toteutuivat uskonto ja hengellisyys (49,1 % ja 39,6 % olivat erittäin tyytyväisiä). Myös ajankohtaisten asioiden seuraamiseen, ekologisuuteen ja eettisyyteen, parisuhteeseen sekä perheeseen ja sukulaisiin liittyviin ihmissuhteisiin oltiin tyytyväisiä. Kaikista tyytymättömmimpiä oltiin varallisuuteen (13,2 % erittäin tyytymättömiä ja 22,6 % melko tyytymättömiä), taloudelliseen vakauteen (17 % erittäin tyytymättömiä ja 17 % melko tyytymättömiä sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen (7,5 % erittäin tyytymättömiä ja 26,4 % melko tyytymättömiä). Myös liikunta, palkkatyö ja henkilökohtainen hyvinvointi olisivat voineet toteutua nykyistä paremmin. (Kuvio 11.)



*Asteikolla 1= ei ole tärkeä / erittäin tyytymätön, 5= erittäin tärkeä / erittäin tyytyväinen

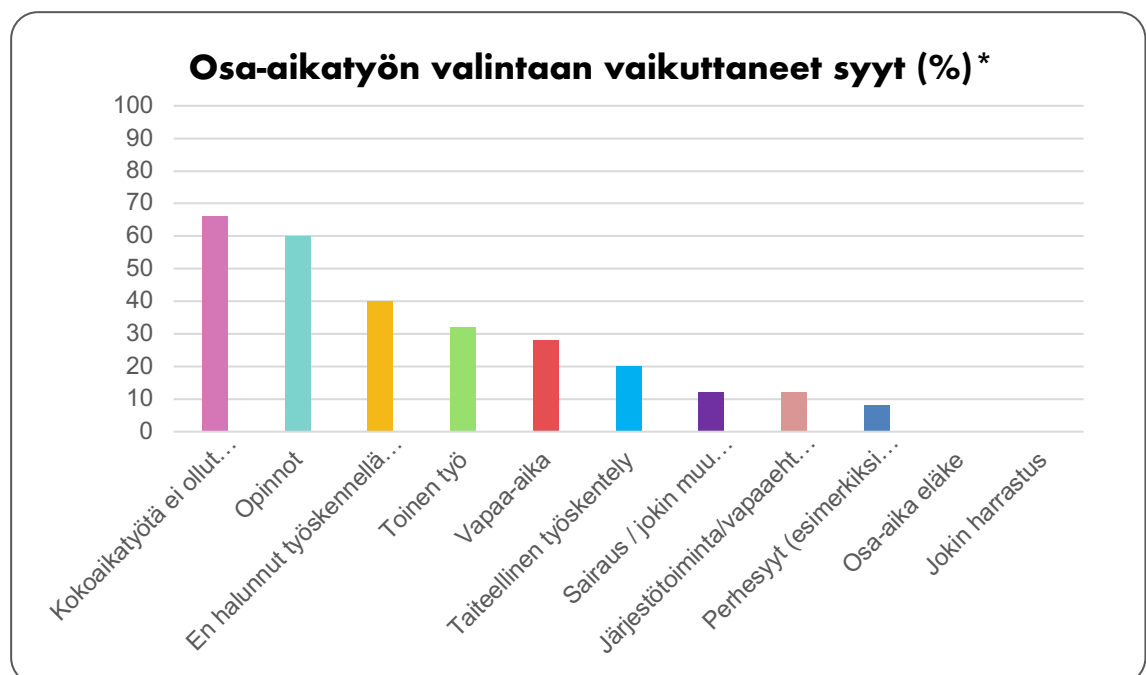
Kuvio 11. Vastaajien arvot ja asenteet jaoteltuna tärkeiksi koettujen asioiden ja niiden toteutumisen mukaan (tämän hetkinen elämäntilanne).

6.2 Osa-aikatyön valitsemisen syyt

Kerroin edellisessä alaluvussa vastanneiden arvoista ja asenteista. Tässä ja tulevissa alaluvuissa kerron osa-aikatyöhön liittyvien kysymysten vastauksista. Vastaajista 56,6

prosenttia kertoi työskentelevänsä parhaillaan osa-aikaisesti ja 37,7 prosenttia oli joskus työskennellyt aiemmin osa-aikaisesti. 5,7 prosenttia vastaajista ei ollut koskaan työskennellyt osa-aikaisesti. Kerron ensi osa-aikaisesti työskennelleiden vastauksista ja palaan myöhemmin niihin, jotka eivät olleet työskennelleet osa-aikaisesti. Tässä esitettävät tulokset on siis laskettu osa-aikatyötä tehneiden vastaajien kokonaismäärän mukaan (50 henkilöä).

Osa-aikatyön valintaan oli päädytty moninaisten syiden takia. Vain 18 prosenttia niistä, jotka olivat työskennelleet osa-aikaisesti olivat valinneet osa-aikatyön yhden syyn takia. 54 prosentilla vastaajista valinnan taustalla vaikutti 2–3 syytä ja 28 prosenttia vastaajista mainitsi 4–6 syytä. Yleisin syy osa-aikatyön valintaan oli se, että kokoaikaista työtä ei ollut saatavilla (66 %). Seuraavaksi yleisimmät syyt olivat opinnot (60 %) ja toinen työ (32 %). Kukaan vastaajista ei ollut valinnut osa-aikatyötä osa-aika eläkkeen tai harrastuksen takia. (Kuvio 12.)

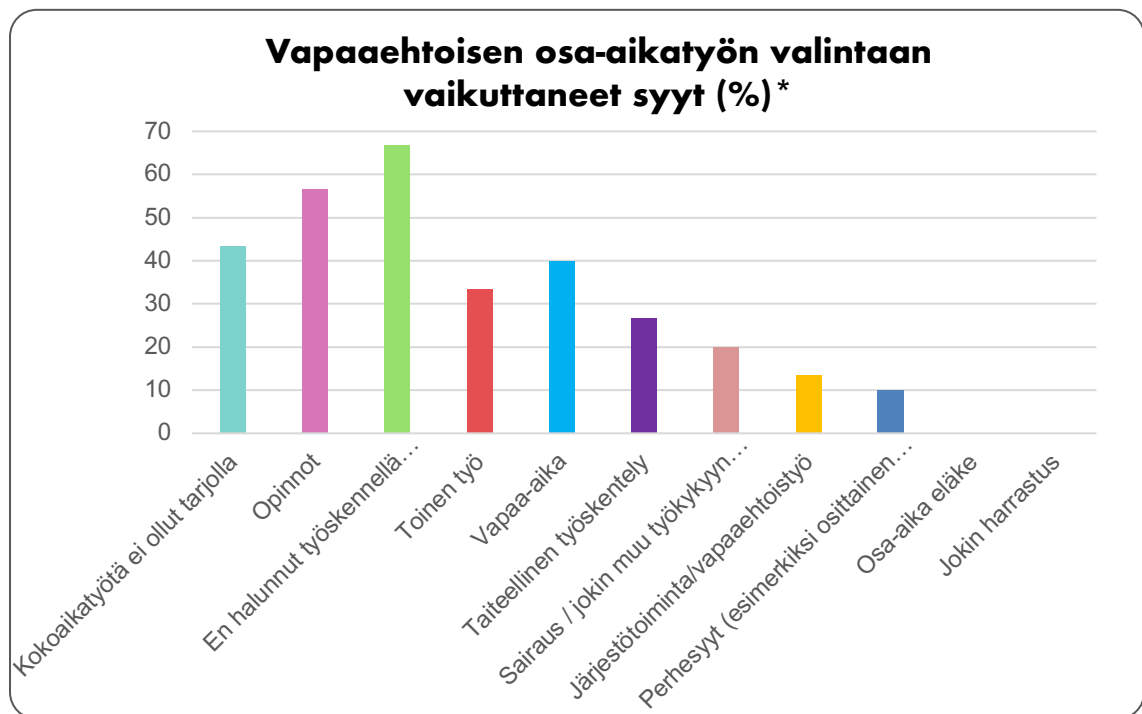


*Kaikkien mainittujen syiden mukaan

Kuvio 12. Osa-aikatyön valintaan vaikuttaneet syyt.

40 prosenttia osa-aikaisesti työskennelleistä vastaajista kertoi valinneensa osa-aikatyön siksi, etteivät he halunneet työskennellä kokoaikaisesti. Heidän lisäksi 20 prosenttia osa-aikaisesti työskennelleistä vastaajista kertoi, että kokoaikatyön puute ei ollut vaikut-

tanut osa-aikatyön valintaan. Näin ollen vapaaehtoisia osa-aikaisia oli yhteensä 60 prosenttia osa-aikaisesti työskennelleistä ja 56,6 prosenttia kyselyn kaikista vastaajista. Heistä 26,7 prosenttia oli tehnyt valinnan 1–2 eri syyn takia, 53,4 prosenttia 3–4 eri syyn takia ja 20 prosenttia 5–6 eri syyn takia. Kaksi kolmasosaa (66,7 %) vapaaehtoisesti osa-aikaisista kertoi ettei halunnut työskennellä koko-aikaisesti. Heistä 43,3 prosenttia mainitsi syyksi myös sen, että koko-aikatyötä ei ollut saatavilla. Puolella vapaaehtoisista osa-aikaisista osa-aikatyön valintaan olivat vaikuttaneet opinnot (56,7 %). 40 prosenttia kertoi syyksi vapaa-ajan ja 33,4 prosenttia mainitsi, että osa-aikatyön valintaan vaikutti toinen työ. Myös taiteellinen työskentely, sairaus tai jokin muu työkykyyn vaikuttava syy, järjestötoiminta/vapaaehtoistyö ja perhesyyt mainittiin osa-aikatyön valinnan syinä. Kuukaan ei kuitenkaan ollut valinnut osa-aikatyötä osa-aikaeläkkeen tai harrastuksen takia. (Kuvio 13.)



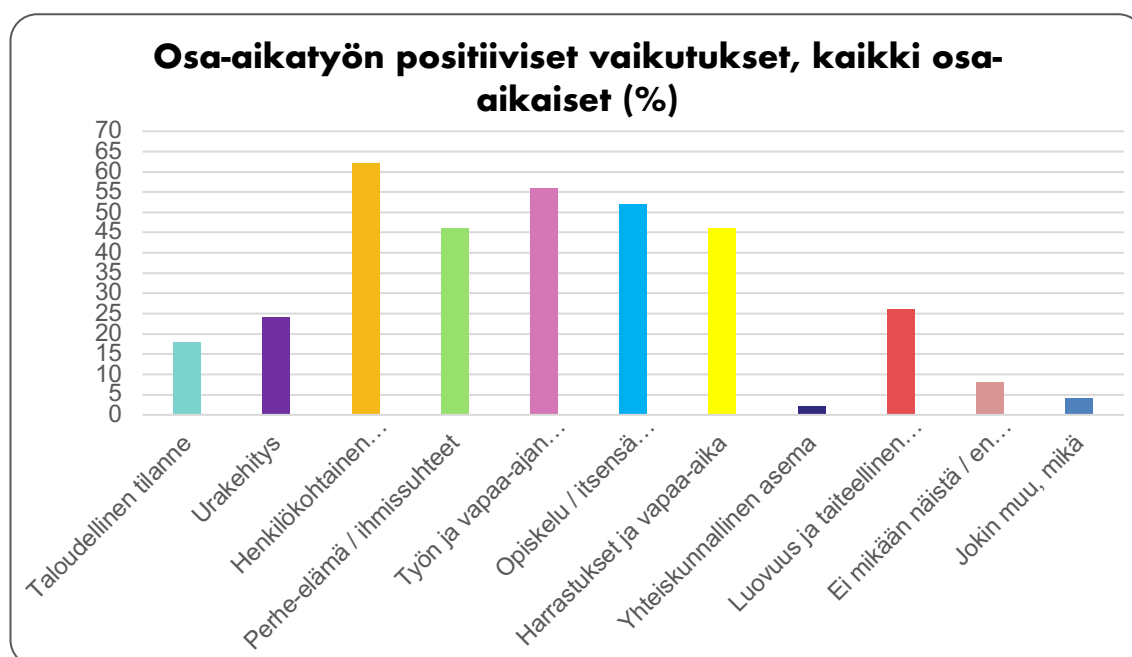
*Kaikkien mainittujen syiden mukaan

Kuvio 13. Vapaaehtoisen osa-aikatyön valinnan syyt.

6.3 TAKU ry:n jäsenten kokemuksia osa-aikatyöstä

Tässä alaluvussa kerron osa-aikaisesti työskennelleiden kokemuksista. Osa-aikatyötä koskeviin kysymyksiin vastasivat vain ne, jotka olivat työskennelleet osa-aikaisesti (yhteensä 50). Osa-aikatyöhön liitettiin paljon positiivisia vaikutuksia (Kuvio 14): osa-aikatyön koettiin vaikuttaneen myönteisesti erityisesti henkilökohtaiseen hyvinvointiin (62 %),

työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen (56 %), opiskeluun ja itsensä kehittämiseen (52 %), harrastuksiin ja vapaa-aikaan (48 %) sekä perhe-elämään ja ihmissuhteisiin (48 %). Myös luovuus ja taiteellinen työskentely, urakehitys, taloudellinen tilanne ja yhteiskunnallinen asema mainittiin positiivisina vaikutuksina. 8 prosenttia vastaajista ei kuitenkaan kokenut, että osa-aikatyö olisi vaikuttanut positiivisesti heidän elämäänsä.



*Jokin muu, mikä: verkostoituminen, aikaa järjestötyölle (molemmat 2 %)

Kuvio 14. Osa-aikatyön positiiviset vaikutukset, kaikki vastaajat.

Avoimissa vastauksissa vastaajat jakoivat yli sata positiivista kokemusta osa-aikatyöhön tekemiseen liittyen. Erilaisia hyviä puolia oli yhteensä 36. Jaottelin nämä työhön, henkilökohtainen hyvinvointiin, vapaa-aikaan, sosiaaliseen hyvinvointiin, taloudelliseen hyvinvointiin sekä ajanhallintaan liittyviin hyviin puoliin (Kuvio 15). 56 prosenttia vastaajista koki, että osa-aikatyö oli vaikuttanut positiivisesti työntekoon ja urakehitykseen: osa-aikatyön koettiin tukevan oman osaamisen vahvistamista esimerkiksi useamman eri työn tai opintojen yhdistämisen ja työkokemuksen kerryttämisen kautta.

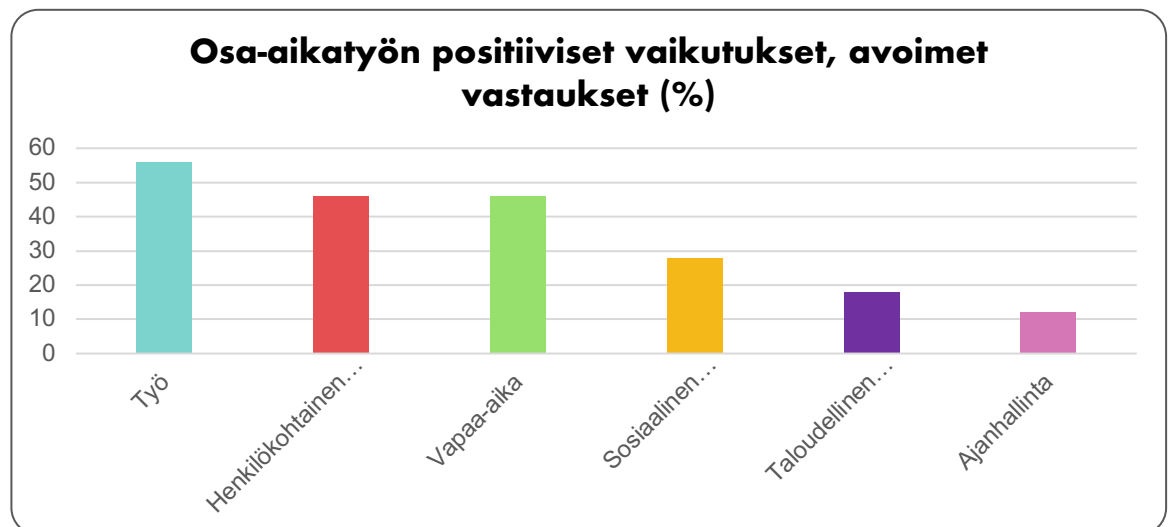
Ryhdyin osa-aikatyöhön tilanteessa, jossa työskentelin freelancerina samalla kun tein toista tutkintoa kulttuurialalla. Mahdollisuus uutta tutkintoa vastaavaan osa-aikatyöhön opintojen loppuvaiheessa toi työtilanteeseeni säännöllisyyttä ja vakautta, joka helpotti huomattavasti raskaiden opintojen loppuun saattamista ja antoi mahtavan mahdollisuuden päästä sisälle alan työelämään. – – Nyt valmistumisen jälkeen osa-aikainen palkkatyö tuo vakautta tuloihini ja freelance-töitä voi tehdä sivussa juuri sen verran kuin haluaa ja jaksaa. Ideaali tilanne! (Muunsukupuolinen, 25–34-vuotta)

Myös verkostoituminen ja opiskelumahdollisuus työn ohessa koettiin työuraa edistävinä tekijöinä. 46 prosenttia vastaajista koki, että osa-aikatyö oli vaikuttanut myönteisesti heidän henkilökohtaiseen hyvinvointiinsa. Osa-aikatyön koettiin tukevan erityisesti työstä palautumista ja työssä jaksamista, mikä vaikutti myönteisesti omaan hyvinvointiin. Joillekin vastaajille osa-aikatyö tuki terveyttä ja hyvinvointia esimerkiksi riittävän unen varmistamisen kautta, ja joillekin osa-aikatyö tarjosi aikaa oman suunnan ja elämän tarkasteluun ja itsensä kehittämisen. 46 prosenttia vastaajista kertoi osa-aikatyön vaikuttaneen positiivisesti vapaa-aikaan. Osa-aikatyö oli mahdollistanut työn ja vapaa-ajan yhdistämisen mielekkäällä tavalla. Vapaasta ajasta nauttimisen lisäksi osa-aikatyö oli mahdollistanut joillekin harrastuksiin, järjestötoimintaan, taiteelliseen työhön tai matkustamiseen panostamisen.

Osa-aikatyötä tekemällä pysyy mukavasti mielessä, mitä kaikkea muutakin voi tehdä kuin palkkatyötä. Tykkään myös esim. rennoista aamuista, mahdollisuudesta säädellä omaa päivärytmiä, aikatauluja jne. (Nainen, 25–34-vuotta)

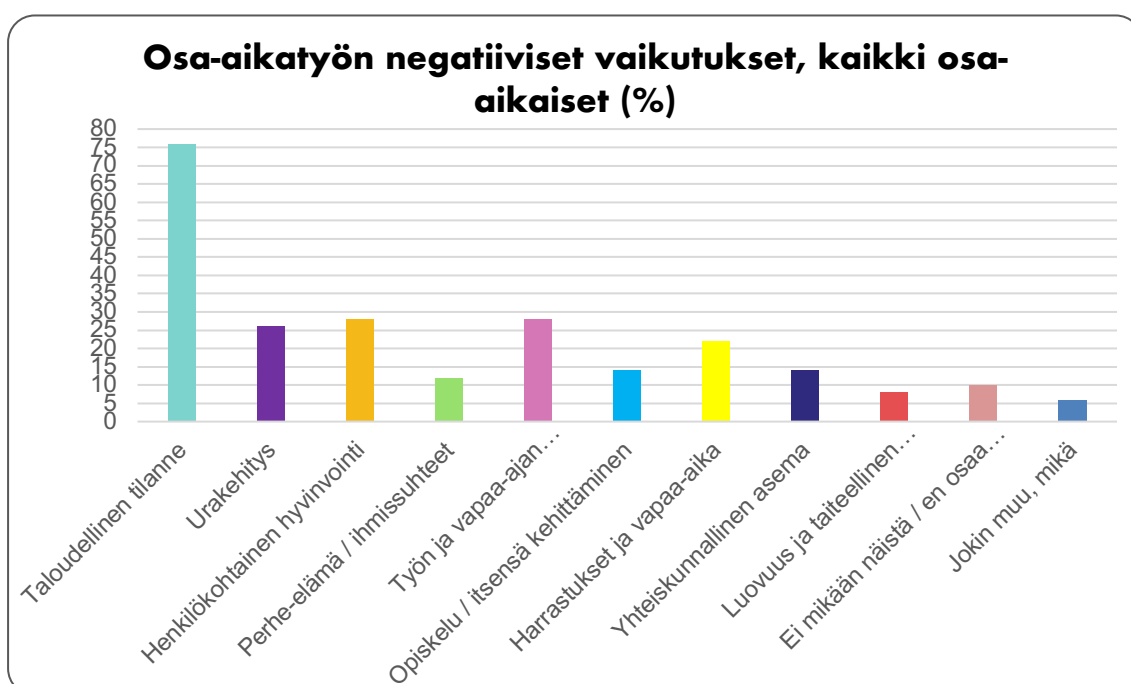
Osa-aikaisuus on mahdollistanut keskittymisen jatko-opintoihin ja taiteelliseen työskentelyyn ilman taloudellista romahdusta. Tämä ei olisi ollut samassa mitassa mahdollista täysipäiväisenä. (Mies, 45–54-vuotta)

28 prosenttia kertoi osa-aikatyön vaikuttaneen myönteisesti heidän sosiaalisiin suhteisiinsa: osa-aikatyön kerrottiin vaikuttaneen myönteisesti perheeseen, lapsiin ja parisuhteeseen sekä ystävyssuhteisiin. Yksi vastaaja kertoi, että osa-aikatyöltä jää enemmän aikaa lemmikille, ja joillekin osa-aikatyö tarjosi myös mahdollisuuden olla osana työyhteisöä. Osa-aikatyön koettiin vaikuttaneen lisäksi positiivisesti myös taloudelliseen hyvinvointiin tulojen vakautumisen tai päivähoidomaksujen kautta (18 %), sekä ajanhallintaan joustavuuden ja valinnan mahdollisuuden tuoman arjen hallinnan kautta (12 %).



Kuvio 15. Osa-aikatyön positiiviset vaikutukset, avoimet vastaukset (%).

Positiivisten kokemusten lisäksi osa-aikatyöhön liitettiin myös paljon negatiivisia vaikutuksia. Suurin osa koki osa-aikatyön vaikuttavan negatiivisesti taloudelliseen tilanteeseensa (76 %). Seuraavaksi eniten negatiivisia vaikutuksia koettiin olevan henkilökohtaiseen hyvinvointiin ja työn sekä vapaa-ajan yhteensovittamiseen (molemmat 28 %), urakehitykseen (26 %) ja harrastuksiin sekä vapaa-aikaan (22 %). Jotkut vastaajat kokivat myös yhteiskunnallisen asemansa, opiskelun ja itsensä kehittämisen, perhe-elämän ja ihmissuhteiden sekä luovuuden ja taiteellisen työskentelyn kärsineen osa-aikatyöstä. Myös kiire, oman työn arvostuksen heikkeneminen ja ajanhallinta mainittiin osa-aikatyön negatiivisina vaikutuksina. 10 prosenttia vastaajista ei kokenut osa-aikatyön vaikuttaneen negatiivisesti elämäänsä. (Kuvio 16.)



*Jokin muu, mikä: ajanhallinta, kiireen tuntu (osa-aikainen tekee kokoaikaisen työt nopeammin) ja arvostuksen saaminen omasta työstä (kaikki 2 %).

Kuvio 16. Osa-aikatyön negatiiviset vaikutukset, kaikki vastaajat.

Avoimissa vastauksissa vastaajat jakoivat 92 negatiivista kokemusta osa-aikatyöhön liittyen. Erilaisia huonoja puolia oli yhteensä 29 ja jaottelin ne ajanhallintaan, taloudelliseen hyvinvointiin, henkilökohtaiseen hyvinvointiin, vapaa-aikaan, työhön, sosiaaliseen hyvinvointiin ja yhteiskunnalliseen asemaan liittyviin negatiivisiin vaikutuksiin (Kuvio 17). 56 prosenttia vastaajista koki osa-aikatyön vaikuttaneen negatiivisesti ajanhallintaan. Vastaajat kokivat, että työnantajat teettävät osa-aikaisilla saman työmäärän kuin kokoaikaisilla, mutta vähemmällä tuntimäärällä. Hajanaiset työajat, säännöllisen rutiinin puute ja

epävarmuus mainittiin arjen hallintaa ja vapaa-ajan sekä työn yhteensovittamista vaikeuttavina tekijöinä.

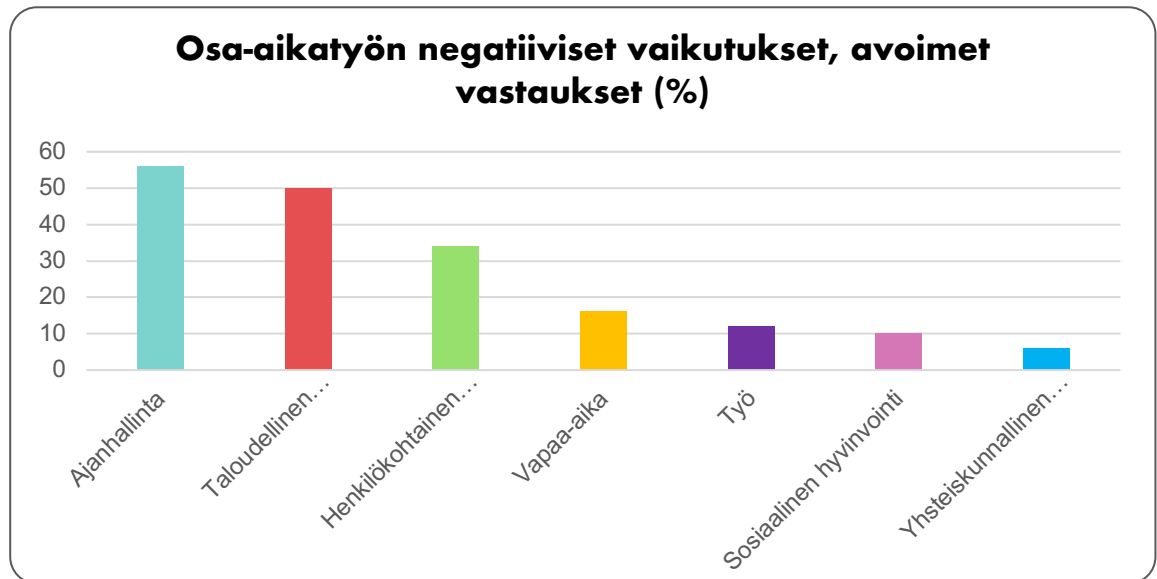
Osa-aikatyö voi paradoksaalisesti myös vähentää vapaa-aikaa, ainakin jos tekee (kuten minä) useampaa osa-aikatyötä yhtä aikaa. Niistä voi parhaimmillaan tulla monipuolinen, kiinnostava, motivoiva setti erilaisia töitä. Pahimmillaan ne voivat johtaa mahdottomiin aikatauluyhdistelmiin ja ylipitkiin työpäiviin ja viikkoihin; tyyppillisesti kuitenkin niin, että palkka jää vähemmäksi kuin jos tekisi pitkät päivät yhdelle työnantajalle. (Nainen, 25–34-vuotta)

50 prosenttia vastaajista koki osa-aikatyön vaikuttaneen negatiivisesti heidän taloudelliseen hyvinvointiinsa. Pienemmän palkan lisäksi syyksi mainittiin muun muassa eläkekertymä, työnantajan tarjoamien etujen puute (työterveyshuolto), päiväraha-anomukset ja se, että osasairaspäivärahaa ei voi hakea osa-aikaisena. 34 prosenttia vastaajista koki osa-aikatyön vaikuttaneen negatiivisesti henkilökohtaiseen hyvinvointiinsa: osa-aikatyöskentely oli tällöin koettu kuormittavana ja stressaavana. Myös osa-aikatyöhön liittyvä asenneilmapiiiri ja sen aiheuttama kokemus osattomuudesta tai yhteiskunnan elätettävänä olemisesta koettiin omaa hyvinvointia heikentävänä tekijänä.

Ihmisen oletetaan paiskivan täyttä viikkoa ja sen yli, se on normi. Jos haluatkin käyttää osan ajasta vain elääksesi etkä vaadi niin paljon varallisuutta ja arvostusta työelämässä, olet laiska eikä sinua ymmärretä tai arvosteta. (Nainen, 25–34-vuotta)

Työnantajan asenne osa-aikatyöläisiin ei ole hedelmällinen, taloon otetaan koko ajan uusia osa-aikaisia, eikä työntekijät tunne arvostusta omasta työpanoksestaan. Työilmapiiri on huono, tämä on itseän ja omaan hyvinvointiin suurimmin vaikuttava tekijä. Tarjottujen työtuntien määrä vaihtelee vuosittain ja aiheuttaa jatkuvaa epävarmuutta taloudellisesti ja myös muiden suunnitelmien osalta. (Nainen, 35–44-vuotta)

Osa-aikatyön koettiin vaikuttaneen negatiivisesti myös vapaa-aikaan esimerkiksi osa-aikatyön aiheuttaman vapaa-ajan vähenemisen takia (16 %), työntekoon urakehitykseen ja työyhteisöön kiinnittymiseen liittyvien haasteiden takia (10 %), sekä yhteiskunnalliseen asemaan osa-aikatyön arvostuksen puutteen takia (6 %).



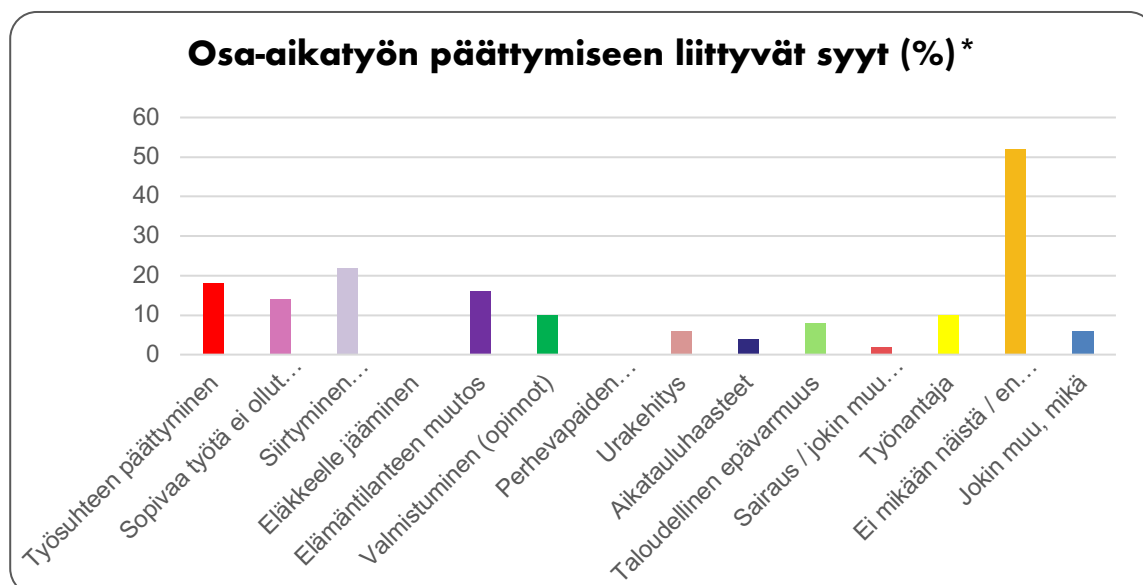
Kuvio 17. Osa-aikatyön negatiiviset vaikutukset, avoimet vastaukset

Kysyin osa-aikaisesti työskennelleiltä myös mahdolliseen osa-aikaisen työsuhteen päätymiseen vaikuttaneista syistä. 52 prosenttia osa-aikaisesti työskennelleistä työskenteli edelleen osa-aikaisesti. Niillä, joiden osa-aikatyö oli päättynyt, työn loppumiseen oli vaikuttanut siirtyminen koko-aikatyöhön (22 %), osa-aikaisen työsuhteen päättyminen (18 %), elämäntilanteen muutos (16 %) ja se, että sopivaa osa-aikatyötä ei ollut saatavilla (14 %). (Kuvio 18.)

Silloinen osa-aikainen työsuhteeni päättyi ja minulle tarjottiin toisesta työpaikasta suhteellisen pitkää koko-aikaista työsopimusta. Todella lyhyitä työsuhteita jonkin aikaa tehneenä kolmen vuoden työsopimus houkutteli niin paljon, että päätin siirtyä koko-aikatyöhön. (Nainen, 25–34-vuotta)

Työskentelen tällä hetkellä osa-aikaisesti. Osa-aikaisia työsuhteita on kuitenkin vaikea löytää, joten uskon että uuden osa-aikaisen työsuhteen löytäminen nykyisen jälkeen tulee olemaan haastavaa. (Nainen, 25–34-vuotta)

Myös opinnoista valmistuminen, urakehitys, aikatauluhaasteet, taloudellinen epävarmuus, työnantajaan liittyvä syyt ja työkykyyn vaikuttaneet syyt, kuten sairaus mainittiin osa-aikatyön päättymiseen vaikuttaneina tekijöinä. Perhevapaat ja eläkkeelle jääminen eivät olleet vaikuttaneet osa-aikatyön päättymiseen.



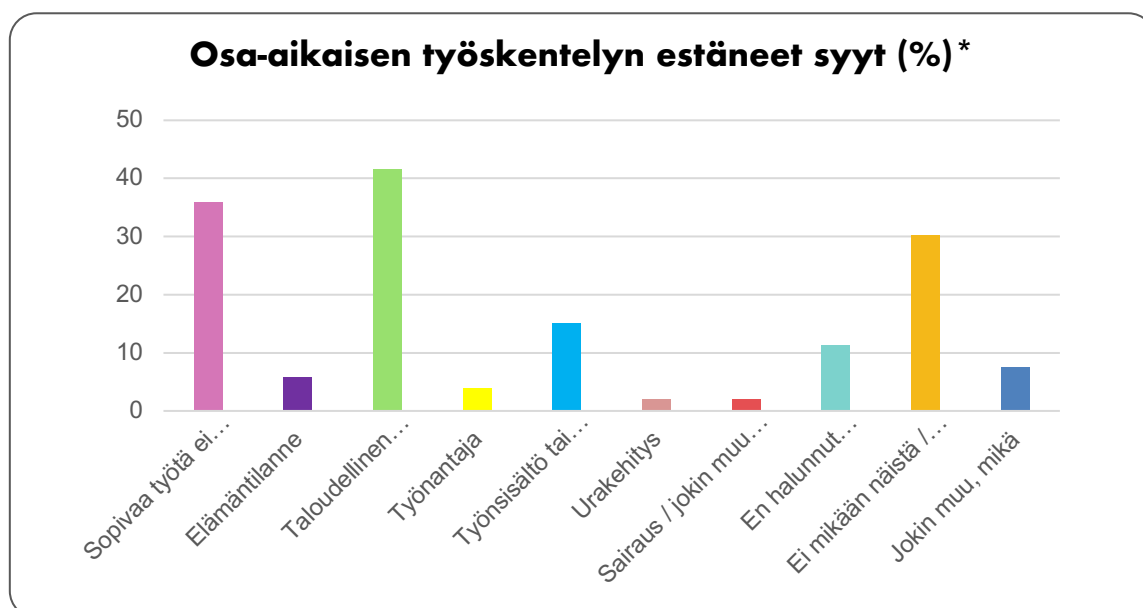
*Osa-aikaisesti työskennelleet vastaajat (50 henkilöä). Jokin muu, mikä: määräaikaisuus (2 %), siirtyminen projektitoihin (2 %)

Kuvio 18. Osa-aikatyön päättymiseen liittyvät syyt.

Osa-aikaisen työskentelyn estäneitä syitä kysyttiin kaikilta kyselyn vastaajilta, myös niiltä, jotka eivät olleet työskennelleet osa-aikaisesti (53 henkilöä). Niillä vastaajilla, jotka olivat halunneet työskennellä osa-aikaisesti (88,7 %) osa-aikaisen työskentelyn estäneitä syitä olivat erityisesti taloudellinen epävarmuus (41,5 %) ja se, että sopivaa osa-aikaista työtä ei ollut tarjolla (35,8 %) (Kuvio 19).

Silloin kun en työskennellyt osa-aikaisesti, suurin syy oli potentiaalisten työpaikkojen puute. Nyt kun työskentelen osa-aikaisesti, kummitelee mielessä usein koko-aikaisen työn mahdollisuudet parempaan elintasoon (vaikkakin myös väsyttävämpään työrytmiin ja omien projektien mahdottomuuteen). (Muunsukupuolinen, 25–34-vuotta)

Myös elämäntilanteeseen, työnantajaan, urakehitykseen, työn sisältöön ja työnkuvaan, ajanhallintaan, eläkekertymään ja työkykyyn liittyvät tekijät, kuten sairaus, mainittiin osa-aikaisen työskentelyn estäneinä syinä. 30,2 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että mikään edellä mainittu tekijä ei ollut estänyt heitä työskentelemästä osa-aikaisesti. (Kuvio 19.)



*Kaikki vastaajat (53 henkilöä). Jokin muu, mikä: aikatauluhaasteet (3,8 %) ja eläkkeen kerryttäminen (1,9 %)

Kuvio 19. Osa-aikaisen työskentelyn estäneet syyt.

Osa vastaajista näki osa-aikatyössä paljon potentiaalia ja piti sitä mahdollisuutena vastata työelämän muutostarpeisiin. Useimmat heistä toivoivat, että voisivat itse työskennellä osa-aikaisesti tulevaisuudessa. Osa vastaajista puolestaan näki osa-aikatyössä paljon haasteita – yksi vastaaja kuvasi osa-aikatyötä jopa ”nykyajan orjatyöksi”. Tästä huolimatta suurin osa heistä olisi valmis työskentelemään osa-aikaisesti myös tulevaisuudessa, kunhan tietyt reunaehdot täyttyvät. Tulevaisuudessa 49,1 prosenttia vastaajista voisi työskennellä osa-aikaisesti, vaikka kokoaikatyötä olisi saatavilla, 5,7 prosenttia ei työskentelisi osa-aikaisesti, jos kokoaikatyötä on myös saatavilla, ja 39,6 prosenttia valitsisi osa-aikaisen työsuhteen, jos tietyt ehdot täyttyisivät. Ehtoina mainittiin muun muassa riittävä toimentulo, osa-aikatyön arvostuksen parantuminen, kiinnostava työnkuva ja mahdollisuus suunnitella oma työaika itsenäisesti:

Mielestäni olisi hienoa, jos työaika siirtyisi ylipäättään pienempään tuntimäärään viikossa, ja ihmiset voisivat keskittyä enemmän töiden ohella itsensä kehittämiseen ja omaan hyvinvointiinsa. Nyt osa-aikatyöläisenä suuri riski ja uhka on taloudellinen tilanne pienemmillä tuloilla, kun tuetkaan eivät välttämättä pienen palkan ohella tarjoa riittävää elintasoa. (Nainen, 25–34-vuotta)

Itselläni on vähän sellainen olo, että yleisesti ajatellaan, että ihminen, joka haluaa tehdä vapaaehtoisesti osa-aikatyötä ilman mitään ulkoista syytä (lapset, omaishoitajuus, jne.) vaan ihan vaan siksi, että se on mielekkäämpää, on jotenkin laiska tai liian mukavuudenhaluinen. Suomalaisessa kulttuurissa elää kuitenkin hyvin vahva työn tekemisen eetos. Töitä pitäisi paistaa sen minkä ehtii. (Nainen, 25–34-vuotta)

Toivoisin, että tehokkuutena nähtäisiin myös muut asiat kuin numeraalinen tuotavuus tai työpaikalla vietetty aika. Myös perustulo olisi kannatettava, jotta osa-aikatyön tekeminen olisi useammille mahdollista, eikä pelkkiä päällekkäisiä osa-aikatoita tekevänä tarvitsisi uuvuttaa itseään työnkuvien ristiaallokossa riittävän ansiotason (edes 2000€/kk) saavuttamiseksi. Tällä koulutustasolla pitäisi kyllä päästä vähintään suomalaisiin keskiansioihin. (Nainen, 35–44-vuotta)

Vastaajien mielestä työnantajat voisivat tukea osa-aikatyötä erityisesti paremman palkkauksen osalta. Myös työtehtävien realistista suhteuttamista työaikaan ja osa-aikaisten kohtelemista tasaveroisesti kokoaikaisten työntekijöiden kanssa pidettiin tärkeänä. Työnantajien myöntämielisen suhtautumisen osa-aikatyöhön nähtiin yleisesti parantavan osa-aikatyötä tekevien asemaa. Vastaajat toivoivat, että työnantajat nostaisivat osa-aikatyön useammin esille tavallisena ja toivottavana vaihtoehtona kokoaikatyölle.

Työnantaja voisi korottaa työaika ja maksaa työstä. Nyt esim. keskittyminen ihan välttämättömiin töihin ja tuntikitsastelu, johtaa siihen, ettei työ ole kuin pakkosuorittamista entiseen verrattuna. Työn ilo ja luovuus kärsivät. Korvaus ei silti kata sitäkään työtä mihin karsittu. Kuitenkin muuta työtä vaikea sovittaa rinnalle. (Nainen 45–54-vuotta)

Työnantaja voi organisoida työn niin, että työtä on mahdollista tehdä osa-aikaisesti ilman, että se vaikuttaa osa-aikatyöläisen asemaan työyhteisössä. (Nainen 25–34-vuotta)

TAKU ry:ltä toivottiin tukea osa-aikaisten edunvalvontaan ja yleisen asennemuutoksen edistämiseen. Myös rahallinen tuki, osa-aikatyöhön liittyvä ohjeistus, osa-aikatyön mahdollisuuksiin liittyvä kehittämishanke ja työaika- ja lomapankki mainittiin keinoina, joilla TAKU ry voisi tukea osa-aikaisia.

Ammattijärjestöt voisivat olla tässä luovia ja koettaa nähdä eteenpäin: osa-aikaistumisen reunaehdot, taloudellisesti järkevä osa-aikaisuus, vapaaehtois-/järjestötoiminta palkkatyön ohella... Ongelmahan on ennen kaikkea se, ettei osa-aikatyöllä tahdo ainakaan Helsingissä tulla toimeen. (Nainen 25–34-vuotta)

Osa-aikaista työntekoa voi tukea nostamalla alan palkkausta, jolloin toimeentulosta ei tarvitsisi kantaa huolta. Mielestäni tulisi pitää myös esillä sitä seikkaa, että moni haluaa tehdä nykyään osa-aikaista työtä. Ehkä silloin työnantajatkin tarjoaisivat sitä mahdollisuutta useammin. Julkisuudessa puhutaan myös nelipäiväisestä työviikosta ja uskoisin että tällaiset lyhennetyt työpäivät ja -viikot lisäisivät työntekijöiden hyvinvointia. (Nainen 25–34-vuotta)

7 Tulevaisuusskenaariot: aivoriihi

Kuvasin edellisessä luvussa tutkimukseni ensimmäistä aineistonkeruuvaihetta ja kerroin sen tuloksista. Tutkimuksen toisessa vaiheessa vapaaehtoisen osa-aikatyön ilmiötä tarkasteltiin tulevaisuusorientoituneesti, suhteessa kestävän työelämän ulottuvuuksiin (Kasvio & Räikkönen 2010). Tätä varten järjestin tulevaisuustyöpajan, *Kestävä työelämä: Osa-aikatyö vuonna 2029*, huhtikuussa 2020. Työpaja järjestettiin keskiviikkona 29.4. klo 16-18 videosovellus Zoomin avulla. Työpaja piti alun perin toteuttaa kasvotusten, mutta koronavirustilanteen takia se pidettiin etäyhteyden välityksellä.

Työpajan tavoitteena oli saada syvällisempää näkökulmaa ja ymmärrystä vapaaehtoisen osa-aikatyön tulevaisuudesta ja siitä, mitä jäsenet toivovat TAKU ry:ltä. Tavoitteenani oli selvittää, mitä osallistujat toivovat osa-aikatyön tulevaisuudelta ja mitä he pelkäävät, millaisia mahdollisuuksia osa-aikatyö tarjoaa yhteiskunnan ja rakenteiden tasolla ja millaisia uhkakuvia siihen liittyy sekä millaisia muutoksia osa-aikatyön suhteen pitäisi tapahtua ja mitkä asiat nykytilanteesta pitäisi säilyttää. Tulevaisuustyöpajalla kerätty aineisto auttaa TAKU ry:tä suunnittelemaan toimintaansa niin, että he voivat edistää tarvittavia muutoksia. TAKU ry voi siis hyödyntää keräämääni aineistoa oman asemansa vahvistamiseen taide- ja kulttuurialan edunvalvojana, mikä tukee TAKU ry:n uutta strategiaa. TAKU ry:n strategia ulottuu vuoteen 2029 asti ja tästä johtuen tarkastelimme työpajassani osa-aikatyön tulevaisuutta vuonna 2029.

Tulevaisuustyöpajan aineisto kerättiin yhteisöllisen ideointimenetelmän, aivoriihen (*brainstorming*) avulla. Halusin järjestää aivoriihen ryhmätyöskentelymuotoisena siksi, että kyselylomakkeeseen vastattiin yksilöinä. Aivoriihen ryhmätyöskentelyllä saatiin tuotua yksilöiden näkökulmia yhteen ja päästiin siten syvemmälle tasolle. Yhteisöllisten ideointimenetelmien avulla pyritään tuottamaan uusia näkökulmia, ideoita ja ratkaisuita. Olettamuksena on, että määrä synnyttää laatua ja tästä johtuen halutaan kerätä mahdollisimman paljon aineistoa ja ideoita. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 158.) Mahdollisimman laajan aineiston kerääminen auttaa hahmottamaan vapaaehtoisen osa-aikatyön ilmiötä paremmin ja yhteisöllinen ideointimenetelmä sopi siksi hyvin opinnäytetyöni menetelmäksi. Työpaja tarjosi myös vapaaehtoista osa-aikatyötä tekeville mahdollisuuden kohdata toisiaan, mikä edisti tavoitettani antaa vapaaehtoista osa-aikatyötä tekeville tunne siitä, että he tulevat kuulluiksi.

Aivoriihi on yksi yhteisöllisten ideointimenetelmien perusmenetelmistä. Valitsin sen tämän opinnäytetyön menetelmäksi siksi, että siitä on lukuisia eri variaatioita ja menetelmää voidaan säätää tilanteen mukaan sopivaksi (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 160). Aivoriihen haasteena voi olla se, ettei ideoita synny, koska jokin tekijä muodostuu ideoinnin esteeksi. Uusia näkökulmia löydetäänkin parhaiten silloin, kun ideointivaihe pidetään erossa arviointivaiheesta, sillä arviointi vaikeuttaa ideointia (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 158–159). Työpajani oli tästä syystä jaettu selkeästi kolmeen eri osioon: ideointi- ja arviointivaiheet oli erotettu toisistaan, ja alun virittäytymisvaiheella pyrittiin luomaan kannustava ja myönteinen ilmapiiri, jotta osallistujat pystyivät ideoimaan yhdessä, avoimesti ja kiireettömästi (Liite 2). Kutsu työpajaan lähetettiin kaikille niille, jotka vastasivat kyselylomakkeeseeni ja ilmoittivat samalla kiinnostuksestaan osallistua tutkimukseni toiseen vaiheeseen (16 henkilöä). Tämän lisäksi kutsu työpajaan jaettiin myös TAKU ry:n Facebook-sivulla, jotta muutkin kuin ensimmäiseen kyselyyni vastanneet saivat mahdollisuuden osallistua työpajaan. Työpajaan osallistui lopulta viisi henkilöä viime hetkellä tulleiden peruutusten takia (Liite 2).

7.1 Inhimillisesti kestävä osa-aikatyö

Työpajan ohjelma oli jaettu neljään osaan Kasvion ja Räikkösen (2010) kestävästä työelämän ulottuvuuksien mukaan. Kerron seuraavaksi tuloksista näiden osa-alueiden mukaisesti. Inhimillisen kestävyys näkökulmasta osa-aikatyön vahvuuksina pidettiin sitä, että se tukee työstä palautumista ja työssä jaksamista kokoaikatyötä paremmin. Pienemmät työtunnit antavat liikkumavaraa työntekoon ja lisääntynyt vapaa-aika mahdollistaa mielekkäiden asioiden tekemisen, minkä koettiin tukevan hyvinvointia. Osa-aikatyön vahvuutena pidettiin myös sitä, että useamman työn yhteensovittaminen mahdollistaa eri aloilla toimimisen, eri työyhteisöiden kanssa verkostoitumisen, uuden oppimisen ja kehittymisen sekä omien vahvuuksien hyödyntämisen monipuolisesti. Inhimillisen kestävyys suhteen osa-aikatyön heikkouksina pidettiin sitä, että osa-aikatyötä on kokoaikatyötä vähemmän tarjolla ja sitä voi olla vaikeampaa löytää, ellei se yleisty tulevaisuudessa. Useampaa työtä tehdessä eri töiden aikatauluja voi myös olla vaikeaa sovittaa yhteen, ja töiden organisointi luo osa-aikaisille lisätyötä, mikä vie aikaa varsinaiselta työnteolta. Työpaikoilla ei välttämättä osata huomioida osa-aikaisten aikatauluja, joten tärkeät palaverit saatetaan sopia sellaiselle päivälle, kun osa-aikainen ei ole töissä ja tämä aiheuttaa ongelmia. Työn ja vapaa-ajan välinen rajanveto koettiin haastavaksi, jos

työnantaja ei aseta siihen selkeitä rajoja. Osa-aikaisella on myös vähemmän aikaa panostaa työpaikan sosiaalisiin suhteisiin ja hän voi helposti jäädä ulkopuoliseksi. (Kuvio 20.)

Osa-aikatyön inhimillisinä mahdollisuuksina pidettiin sitä, että työnantajat voisivat palkata useamman ihmisen samaan tehtävään ja saada siten laajempaa osaamista käyttöönsä. Yhden työntekijän kuormitus pysyisi samalla kohtuullisena ja he jaksaisivat paremmin työssään. Ammattijärjestöt voisivat nostaa osa-aikatyön hyviä puolia esiin julkisessa keskustelussa ja panostaa osa-aikaisesti työskentelevien edunvalvontaan. Ammattiyhdistysliikettä pidettiin avaintekijänä parempien työolojen neuvottelemisen suhteen. Osa-aikatyön inhimillisinä uhkina pidettiin kokoaikatyötä suosivaa asenneilmapiiriä: osallistujat kokivat, että osa-aikatyön tekemistä joutuu perustelemaan ja pienempään palkkaan tyytymistä selittelemään – siitäkin huolimatta, että osa-aikaiset saattavat usein tehdä enemmän töitä kuin kokoaikaiset kun heidän kaikki työnsä lasketaan yhteen. Ongelmia aiheuttaa myös osa-aikatyön käyttäminen säästökeinona: osallistujien mukaan työntekijät uupuvat, kun työtuntien määrää ja palkkaa pienennetään, mutta työtehtävien ja työn määrä pysyy samana. (Kuvio 20.)

Osa-aikatyön tulevaisuus: inhimillinen ulottuvuus

Henkilökohtainen

| |
|--|
| <div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></div><div></</div></div> |
|--|

Kuvio 20. Osa-aikatyö inhimillisen kestävyysnäkökulmasta

7.2 Sosiaalisesti kestävä osa-aikatyö

Sosiaalisen kestävyysnäkökulmasta osa-aikatyön vahvuuksina pidettiin mahdollisuutta viettää enemmän aikaa läheisten kanssa ja tehdä sellaisia asioita, joita ei koko-aikatyön ohessa jaksaisi. Osallistujien mielestä silloin kun yksilö voi hyvin, hänen ihmissuhteensaakin voivat paremmin, ja tästä syntyy myös yhteiskunnallista hyötyä esimerkiksi omaishoidon muodossa. Osa-aikatyö mahdollistaakin elämäntilanteen räätälöinnin valitseviin olosuhteisiin sopivaksi, ja osa-aikatyö voi mahdollistaa esimerkiksi äitiyslomalta palaamisen työelämään nopeammin. Hyvänä pidettiin myös sitä, että montaa osa-aikatyötä tekevät pääsevät tapaamaan erilaisia ihmisiä eri työpaikkojen kautta. Erilaisten ihmisten kohtaamista pidettiin ideaalina ja sitä toivottiin tapahtuvan tulevaisuudessa nykyistä enemmän. Osa-aikatyön sosiaalisena heikkoutena pidettiin puolestaan johtajuuteen liittyviä asioita. Vastaajien mielestä työ on muuttunut johtamista nopeammin, ja työn jakautumisen epätasaisuuden taustalta löytyy usein huonoa johtajuutta. Työnjohdolta toivottiin tahtoa ja näkemystä ratkoa osa-aikatyöhön liittyviä haasteita. (Kuvio 21.)

Osa-aikatyön sosiaalisina mahdollisuuksina nähtiin töiden jakautuminen useammalle ihmiselle. Osa-aikatyöllä voitaisiin korjata työelämän epätasapainoa, jossa osa työntekijöistä on täysin ylityöllistettyjä ja osalla ei ole lainkaan töitä. Osa-aikatyö voi myös mahdollistaa työelämässä mukana olemisen niille, joille se olisi muuten mahdotonta: esimerkiksi vajaatyökykyisten työllistämisestä osa-aikatyön avulla ollaan saatu hyviä esimerkkejä. Osa-aikaiset voisivat myös toimia työnantajan työvoimareservinä, eikä uusia työntekijöitä välttämättä tarvitsisi rekrytoida ja perehdyttää työvoiman tarpeen kasvaessa. Tätä pidettiin hyvänä varsinkin sellaisessa työssä, jonka määrä vaihtelee kausittain. Osa-aikatyön sosiaalisina heikkouksina pidettiin koko-aikatyötä ihannoivaa asenneilma-
piiriä: koko-aikatyötä arvostetaan tottumuksen vuoksi, ei työn sisällön takia, ja osa-aikaisille tarjotaan enemmän töitä kuin mitä he pystyvät työtuntiansa puitteissa tekemään. Näiden uhkien lisäksi tehostamiseen liittyvät uhkakuvat nostettiin esille myös tässä yhteydessä. (Kuvio 21.)

Osa-aikatyön tulevaisuus: sosiaalinen ulottuvuus

| | | | | | |
|-------------------|--|--|--|---|--|
| | | + | | - | |
| Henkilökohtainen | | Vahvuudet | | Heikkoudet | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> - Osa-aikatyössä pääsee tapaamaan ihmisiä eri työpaikoissa. Syntyy mahdollisuus kohdata erilaisia ihmisiä, tämä on ideaali tilanne, voisi olla tulevaisuudessa enemmänkin. - Mahdollisuus viettää enemmän aikaa läheisten kanssa (perhe, ystävät, harrastukset ym.) Pystyy tekemään asioita, joita ei välttämättä koko-aikatyön ohessa jaksaisi tehdä. Ihmissuhteet voivat paremmin ja syntyy myös yhteiskunnallista hyötyä, esim. omaishoitaminen. - Elämäntilanteen räätälöinti. Osa-aikatyö mahdollistaa esim. opinnot tai äitiyslomalta palaamisen takaisin työelämään nopeammin. | | <ul style="list-style-type: none"> - Johtajuus: työ muuttuu nopeammin kuin johtajuus. Työn jakautumisen ongelmien taustalla on usein heikko johtajuus. Työnjohdon puolelta tarvittaisiin tahtoa ja näkemystä, jotta osa-aikatyöhön liittyviä haasteita voitaisiin ratkoa. | |
| Yhteiskunnallinen | | Mahdollisuudet | | Uhat | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> - Osa-aikatyön näkeminen mahdollisuutena, esim. useammalle ihmiselle löytyy töitä. Nyky-töelämän ristiriidan ratkaiseminen: on paljon työttömiä ja paljon ylityöllistyneitä. Molemmat ovat kalliita yhteiskunnallisesti, miten tasata tätä? Ylityöllistyneiltä työtä osa-aikatyön avulla niille jotka ovat työtä vailla? Teknologian kehitys -> töitä häviää. Osa-aikatyön avulla työtä voitaisi useammalle? - Mitä paremmin yksilö voi, sitä paremmin kaikki muutkin ympärillä voivat. Tämä keventää yhteiskunnan hoivataakkaa. - Osa-aikatyö mahdollistaa esim. äitiyslomalta siirtymän nopeammin takaisin työelämään. Tai vanhempien hoitamisen ym. On saatu myös hyviä esimerkkejä vajaatyökykyisten työllistämisestä osa-aikatyön avulla. - Osa-aikatyö mahdollistaa paljon. Joustovara: osa-aikaiset työnantajan työvoimareservinä, kun työvoiman tarve kasvaa nopeasti työnantajalla on lisätyövoimaa saatavilla. Ei tarvitsisi rekrytoida ja perehdyttää uusia työntekijöitä nopeasti. Tätä ei välttämättä osata vielä ajatella työnantaja puolella. | | <ul style="list-style-type: none"> - Asenneilmapiiri: henkilökohtaisesti, työpaikoilla ja yhteiskunnassa. Työ muuttuu nopeammin kuin asenteet, maatalousyhteiskunnan arvot vaikuttavat yhä taustalla, vaikkamme enää elä teollisuuden varassa. Koko-aikatyön tärkeys on opetettu jo lapsuudessa kasvatuksen kautta, työtä on arvostetaan nimenomaan työnä, ei sen sisällön takia. Osa-aikaisille tarjotaan enemmän töitä kun he pystyvät tekemään. Miten kieltäytyä tarjotusta lisätyöstä? - Tehostamisen aiheuttamaan työuupumukseen liittyvät uhkakuvat ovat iso ja, mutta niitä ei oteta vakavasti. Tätä pitäisi tutkia, tarvittaisiin tutkimustietoa yhteiskunnallisten ratkaisujen tueksi. | |

Kuvio 21. Osa-aikatyö sosiaalisen kestävyysnäkökulmasta

7.3 Taloudellisesti kestävä osa-aikatyö

Taloudellisen kestävyysnäkökulmasta osa-aikatyötä tekeväälle edullisena pidettiin selkeää tilannetta, jossa osa-aikainen voi neuvotella yrittäjän kanssa omasta palkastaan tai palkkiostaan. Osa-aikatyön taloudellisen kestävyysnäkökulman suhteen heikkoutena pidettiin työstä saadun palkan suhdetta tehtyyn työmäärään ja aikaan. Tämä koski erityisesti palkansaajan asemassa olevia osa-aikaisia. Yksilön näkökulmasta myös taloushaasteiden kaatumista osa-aikaisen omalle vastuulle ja työajan mukaan laskuttamista pidettiin ongelmallisina. (Kuvio 22.)

Osa-aikatyön taloudellisina mahdollisuuksina pidettiin työn tehostamista esimerkiksi työtapojen kehittämisellä ja työn suunnittelulla henkilöstökustannuksista säästämisen sijaan. Osa-aikaisen työntekijän voi palkata silloin, kun mahdollisuutta koko-aikaisen palkkaamiseen ei ole. Näin saadaan tarvittavia lisäresursseja hieman pienemmillä palkkakustannuksilla. Työntekoon voisi myös luoda nykyistä parempia kannustimia, jotka houkuttelisivat valitsemaan esimerkiksi osa-aikatyön työttömyyden sijaan. Työelämäetietoi-

suutta ja -taitoja voitaisiin parantaa siten, että kouluissa olisi enemmän työelämään liittyvää opetusta (helposti lähestyttävässä muodossa) ja vastavalmistuneille tarjottaisiin kursseja, joissa käytäisiin läpi eri työmuotoihin liittyviä asioita. (Kuvio 22.)

Osa-aikatyön taloudellisena uhkana pidettiin erityisesti riittämätöntä sosiaaliturvaa. Varsinkin eri työntekijästatuksien välillä liikkumista, eläkekertymän ja muiden etuuksien sidonnaisuutta työaikaan, ja eri tulomuotojen yhteensovittamista pidettiin ongelmallisina sosiaaliturvan näkökulmasta. Verotukseen ja keikkaluontoisuuteen liitettiin myös ongelmia: veroprosentin ja verokortin valitseminen voi olla vaikeaa, jos ei pysty ennakoimaan omia tulojaan ja keikkatyöläisellä ei välttämättä ole mahdollisuutta käyttää työterveyshuoltoa sairastapauksessa. Näiden lisäksi osa-aikatyön käyttäminen säästökeinona ja työuupumuksen kustannukset nostettiin tässä yhteydessä esille. (Kuvio 22.)

Osa-aikatyön tulevaisuus: taloudellinen ulottuvuus

| | Vahvuudet | Heikkoudet |
|-------------------|---|---|
| Henkilökohtainen | <ul style="list-style-type: none"> - Jos voi neuvotella palkkioista/palkasta ja työn määrästä yrittäjämaisesti, lopputulos voi olla yksilön kannalta hyvä taloudellisesti. | <ul style="list-style-type: none"> - Taloushaasteet kaatuvat osa-aikatyötä tekevän niskaan. Miten turvata taloudellinen toimeentulo? - Palkan suhde tehtyyn työhön, aikaan ja työmäärään. Varsinkin palkan saajana neuvotteluasema on tässä suhteessa heikompi. - Työajan mukaan laskuttaminen ongelmallista (työnantaja hoitaa koko-aikaisten osalta työn organisointiin liittyvät kulut). Tämä työ hukkuu helposti työpaikalle, ns. piilotyötä. Myös työn hakeminen ja työstä neuvotteleminen kuormittaa, eikä tehdyn taustatyön (mm. eri työntantajien työaikataulujen yhteensovittamisen) määrä välttämättä näy keikkaluontoisesti tai määräaikaisesti töitä tekevän osa-aikaisen palkassa. |
| Yhteiskunnallinen | <ul style="list-style-type: none"> - Kannustimia työntekoon täystyöttömyyden sijaan. Uusien kannustinmallien kehittäminen. (Tällä hetkellä saa tienata 300 euroa ennen sovitun päivärahaa.) - Osa-aikatyöllä pystytään palkkaamaan henkilöstöväjettä, osa-aikatyö voi mahdollistaa yrityksen toiminnan ylläpitämisen niin, että se ei kaadu työntekijöiden puutteeseen. On myös mahdollisuus tarjota työtä silloin, kun ei ole varaa kokoaikaiseen työntekijään. - Työnteon tehostaminen henkilöstökustannuksista säästämisen sijaan. Työn suunnittelu, koordinoiti ym. tukee työssä jaksamista ja tuo säästöjä. - Lisää työelämäkoulutusta kouluihin tai kursseja vastavalmistuneille. Opinnoista työelämään "ajaututaan". On hyvä tietää mitä asioita eri työmuotoihin kuuluu (milloin esim. eläke kertyy ja milloin ei). - Työelämään liittyvän tiedon tarjoaminen helposti lähestyttävästi. Tietoa on saatavilla, mutta se on kapulakiellista. Jäsenpalvelut ja työnantajainfot. Työkaluja osa-aikaisille / keikkatyöläisille (kuten työn hinnoittelu ja itsensä johtaminen). Opaskirja, kolutusta, webinaareja tai videoita, joissa käydään eri työsuhteisiin liittyviä asioita läpi. | <ul style="list-style-type: none"> - Riittämätön sosiaaliturva. Eri työntekijäasemien välillä liikkuminen asettaa haasteita, esim. osa-aikatoiden ja apurahojen välinen työttömyys. Etuuksien kertyvät työajan mukaan. Osa-aikaisilla kaikkien etuuksien määrä on pienempi, työttömyysturva, eläkekertymä, vanhempainraha, sairauspäiväraha ym. Tekijänoikeustulot eivät kerrytä välttämättä sosiaalietuuksia tai voivat vähentää niitä. Eri tulomuotojen yhteensovittaminen vaikeaa. Miten sosiaaliturva koskisi mahdollisimman hyvin kaikkia? - Keikkaluontoisuus: sairastuminen voi olla haastava tilanne, koska työterveyshuoltoa tai sairausvakuutuspuolta ei ole koko ajan. - Verotus: veroprosentti ja verokortin valitseminen selkeämmäksi. Miten toimia kun on useampi työnantaja. Nyt työntekijä joutuu itse seuraamaan jatkuvasti omia tulojaan. - Osa-aikatyön käyttäminen säästökeinona. Työntekijän palkkaaminen on kallista, siksi pidetään vähemmän henkilökuntaa. Töitä riittää, mutta työntekijöitä, tuntimäärää sekä palkkaa vähennetään, vaikka työn määrä pysyy samana. Yhteiskunta maksaa työuupumuksesta toipumisen kulut. |

Kuvio 22. Osa-aikatyö taloudellisen kestävyuden näkökulmasta

7.4 Ekologisesti kestävä osa-aikatyö

Ekologisen kestävyys näkökulmasta osa-aikatyön vahvuutena pidettiin sitä, että osa-aikatyö mahdollistaa hitaammasta ja vähemmän kuluttavasta elämäntavasta nauttimisen. Osa-aikatyöstä saatava palkka on koko-aikaista pienempi, mikä vähentää kulutusta, ja työltä vapautunutta aikaa voidaan myös käyttää esimerkiksi viljelyyn. Mitä vähemmän työpaikan ja kodin välillä liikkuu, sitä vähemmän työmatkasta aiheutuu päästöjä. Kaikki työ ei kuitenkaan ole liikuteltavaa ja ekologisen kestävyys näkökulmasta heikkoutena pidettiin sitä, että mahdollisuus etätööhön riippuu työstä ja työnkuvasta.

Kestävän kehityksen ajattelumallia tulisi tulevaisuudessa noudattaa nykyistä enemmän ja keskittyä jatkuvan kasvun sijaan riittävän hyvään elintason. Tätä varten olisi hyvä määritellä riittävän hyvä elintaso ja selvittää esimerkiksi työssäjaksamisen todelliset vaikutukset kestävä kehityksen näkökulmasta. Osa-aikatyö voisi mahdollistaa riittävän hyvän elintason, ja siitä olisi siksi tärkeää puhua myönteisemmin. Osa-aikatyöhön liittyvän asenteen muuttuminen myönteisempään voisi edistää myös kestävä kehitykseen asennoitumista ja toisinpäin. Kestävän kehityksen kriteerit voisivat tulevaisuudessa olla myös vastuullisen työnantajan mittarina. (Kuvio 23.)

Osa-aikatyön tulevaisuus: ekologinen ulottuvuus

| | | | |
|-------------------|-----------------------|---|--|
| | | + | - |
| Henkilökohtainen | Vahvuudet | <ul style="list-style-type: none"> - Kun tienaa vähemmän, kuluttaa vähemmän. Ekologisempaa. - Osa-aikatyö vapauttaa aikaa esim. viljelemiseen. Samalla saa myös luonnon hyvinvointivaikutukset. On mahdollisuus nauttia hitaammasta ja vähemmän kuluttavasta elämäntavasta. | Heikkoudet <ul style="list-style-type: none"> - Etätö mahdollisuus riippuu työstä ja työn kuvasta: palvelua ja vuorovai- kutusta vaativa työ hankaloituu. Kaikki työ ei ole liikuteltavaa, esim. mate- riaalien ja työvälineiden liikkuttelu ei onnistu. |
| | Mahdollisuudet | <ul style="list-style-type: none"> - Työpaikan ja kodin välillä liikkumisen vähentäminen pienentää päästöjä - Toimistorakennukset ja työmaat kuormittavat ympäristöä - Kestävän kehityksen ajattelumallin noudattaminen aiempaa enemmän, mitä maksaa yhteiskunnalle ja miten paljon kestävämpi on tilanne, jossa työssä jaksetaan. - Vastuullisen työnantajan mittarina kestävä kehityksen näkökulma. - Etätö ja teknologian hyödyntäminen vähentää päästöjä. - Asennemuutos: jatkuvasta kasvusta (parempi työ, isompi palkka ym.) riittävään elintasaan. Riittävän elintason määrittely, mikä on riittävää. - Osa-aikatyöllä voi saada riittävän ja hyvän elintason, positiivisuuskam- panja sopii tähänkin. Riittävän toimeentulon ja elintason esittäminen positiivisessa valossa. Osa-aikatyö ei saa olla vankila, joka tuhoaa talou- den, se on voimavara joka mahdollistaa oman näköisen elämän. | Uhat <ul style="list-style-type: none"> - Etätö ym. vaikutus ympäristöön, tätä ei vielä tiedetä kaikkien vaikutus- ten osalta. - Asennemuutosta ei tapahdu, fokus edelleen jatkuvassa kasvussa (parempi työ, isompi palkka ym.) |
| Yhteiskunnallinen | | | |

Kuvio 23. Osa-aikatyö ekologisen kestävyys näkökulmasta

8 Vapaaehtoinen osa-aikatyö taide- ja kulttuurialalla

Esittelin edellisissä luvuissa kyselylomakkeen ja tulevaisuustyöpajan tuloksia. Kerron seuraavaksi vapaaehtoisesta osa-aikatyöstä taide- ja kulttuurialalla saamieni tulosten pohjalta ja vertaan tuloksia teoreettisessa viitekehyksessä esitettyihin tietoihin. Tutkimukseeni osallistuneiden tausta oli demografisesti linjassa sen kanssa, ketkä tutkimusten mukaan ovat vapaaehtoisesti osa-aikaisia: kyselytutkimuksen vastanneista vapaaehtoisesti osa-aikaisista 80 prosenttia oli naisia. Myös kaikki työpajan osallistujat olivat oletettavasti naisia. Kyselyyn vastanneet vapaaehtoisesti osa-aikaiset olivat korkeasti koulutettuja ja suurin osa heistä (53,33 %) oli 25–34-vuotiaita. Seuraavaksi eniten oli 35–44-vuotiaita (33,4 %). Milleniaalit olivat siis hyvin edustettuina.

Suomalaisille tyypilliset arvot, kuten ihmissuhteiden ja perhe-elämän, terveyden, sekä perustoimeentulon arvostus näkyivät vapaaehtoisesti osa-aikaisten arvoissa (Torvi & Kiljunen 2005, 8–9). Perhettä, parisuhdetta, ystäviä ja terveyttä pidettiin erittäin tärkeinä, ja taloudellista vakautta tärkeänä. Suomalaisille tyypilliseen tapaan varakkuutta ja korkeaa sosioekonomista asemaa ei kuitenkaan pidetty tärkeinä, ja vaikutusvalta sekä menestyminen nähtiin kohtuullisen tärkeinä. Milleniaaleille tärkeät arvot näkyivät myös tuloksissa: henkilökohtaista hyvinvointia, vapaa-aikaa ja elämästä nauttimista arvostettiin suuresti, ja niihin liittyviä asioita, kuten kotona olemista ja harrastuksia, pidettiin erittäin tärkeinä. Uskontoa ja hengellisyyttä pidettiin vähiten tärkeimpänä, mikä on myös tyypillistä nuoremmille sukupolville. Työ nähtiin yhtenä osana elämän kokonaisuutta ja se nähtiin mahdollisuutena kehittyä: työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista, oppimista ja palkkatyötä pidettiin tärkeinä. Tämä näkyi niin kyselylomakkeen kuin tulevaisuustyöpajan tuloksissa.

Nämä tulokset ovat linjassa TAKU ry:n jäsenistön aiemman arvo- ja asennetutkimuksen kanssa. Se, että työn merkityksellisyys ja mielekkyys on TAKU ry:n jäsenistölle tärkeämpää kuin työstä saatava korvaus, pätee myös vapaaehtoisesti osa-aikaisiin jäseniin. Vapaaehtoisesti osa-aikaiset kokivat osa-aikatyön ja nykyisen elämäntilanteensa vastentahtoisesti osa-aikaisia myönteisemmin. Epävakaa työ ja toimeentulo huolettivat myös vapaaehtoisesti osa-aikaisia, mutta huomattavasti vastentahtoisia vähemmän. Vapaaehtoisesti osa-aikasilla työn ja vapaa-ajan välinen suhde oli myös vastentahtoisesti osa-aikaisia – ja kaikkia TAKU ry:n jäseniä – paremmassa tasapainossa. (Hurme 2017.)

Virtanen (2008) jakaa osa-aikatyön valinnan syyt henkilökohtaisiin syihin ja kokoaikatyön puutteeseen. Tämä näkyi myös tässä tutkimuksessa: osa-aikaiset voitiin jakaa kokoaikatyön puutteen takia osa-aikatyöhön vastentahtoisesti ajautuneisiin etsijöihin (40 %) ja osa-aikatyön henkilökohtaisten syiden takia vapaaehtoisesti valinneisiin elämänsä kiinnittäjiin (60 %). Kasvion ja Lundellin mukaan kohtuullistamistarpeet ovat hyvin monimuotoisia ja nousevat kohtuullistamista kaipaavaan yksilön elämästä sekä hänen tarpeistaan, elämänarvoistaan ja ajattelutavoistaan (Kasvio & Lundell 2015, 37, 134). Tämä piti paikkansa myös tässä tutkimuksessa vapaaehtoisesti osa-aikaisten kohdalla. Vapaaehtoisen osa-aikatyön taustalta ei löytynyt yhtä selittävää tekijää ja osa-aikatyön valitseminen oli henkilökohtaiseen elämänhallintaan liittyvä ratkaisu, johon päädytään yksilöllisistä syistä. Osa-aikatyön vapaaehtoisen valinnan taustalta löytyi myös poikkeuksetta useampi kuin yksi syy: yhdellä vastaajalla syynä olivat esimerkiksi opinnot, sairaus tai jokin muu työkykyyn vaikuttanut syy, vapaa-aika, sekä järjestötoiminta, ja toisella vastaajalla toinen työ ja se, ettei hän halunnut työskennellä kokoaikaisesti. Vain yhdellä vastaajalla osa-aikatyön valintaan oli vaikuttanut yksi syy.

Suhtautuminen osa-aikatyöhön oli hyvin ristiriitaista. Osa-aikatyön hyvinä ja huonoina puolina pidettiin erityisesti henkilökohtaiseen hyvinvointiin, vapaa-aikaan, ajanhallintaan liittyviä tekijöitä. Samat tekijät siis nähtiin niin positiivisessa kuin negatiivisessa valossa. Näkökulma riippui muun muassa siitä, millaisessa tilanteessa osa-aikaisesti työskentelevä oli ja mistä taustasta osa-aikatyöhön oli ryhtytty. Esimerkiksi taiteilijalle osa-aikatyö turvasi taloutta ja mahdollisti taiteellisen työn, mutta kokoaikatyöstä osa-aikaiseksi vaihtanut saattoi kokea osa-aikatyön taloudelliset vaikutukset negatiivisiksi. Useampaa osa-aikatyötä tekevät kokivat enemmän kuormitusta esimerkiksi aikatauluhaasteiden suhteen, kuin ne, joilla oli vain yksi osa-aikatyö. Vapaaehtoisesti osa-aikaiset olivat vastentahtoisia tyytyväisempiä elämäänsä ja he kokivat, että heille tärkeät asiat myös toteutuivat toivotulla tavalla heidän elämässään. Vähemmän tärkeät asiat, kuten hengellisyys tai varallisuus, saattoivat toteutua huomattavasti paremmin suhteessa niiden arvostukseen. Vastentahtoisesti osa-aikaiset olivat yleisesti ottaen tyytymättömämpiä siihen, miten heille tärkeät asiat toteutuivat heidän elämässään.

9 Miten TAKU ry voi vastata vapaaehtoisesti osa-aikaisten tarpeisiin?

Kerroin edellisessä luvussa vapaaehtoisesta osa-aikatyöstä taide- ja kulttuurialalla ja kävin läpi tutkimukseni tuloksia suhteessa teoreettiseen viitekehykseen. Kerron seuraa-

vaksi siitä, miten TAKU ry voi vastata vapaaehtoisesti osa-aikaisten tarpeisiin nyt ja tulevaisuudessa. Olen koonnut tässä esitetyt keskeisimmät kehittämis ehdotukset kyselylomakkeella ja tulevaisuustyöpajalla kerätyn aineiston pohjalta. Tulosten pohjalta on selvää, että osa-aikatyöhön liittyy edelleen paljon ratkaisemattomia kysymyksiä. Vaikka vapaaehtoisesti osa-aikaisten yksilölliset tilanteet vaihtelevat paljon, he kaikki hyötyisivät osa-aikatyöhön liittyvien ongelmakohtien korjaamisesta. Ongelmat ovat hyvin moninaisia, joten jaottelin niihin pureutuvat kehitysehdotukset kolmeen osa-alueeseen: edunvalvontaan, jäsenpalveluihin ja yleisen asennemuutoksen edistämiseen.

9.1 Edunvalvonnan vahvistaminen

Tällä hetkellä osa-aikatyö jää usein muiden epätyypillisten työsuhteiden jalkoihin edunvalvonnan suhteen. Ammattiyhdistysliike on avainasemassa parempien työolojen neuvottelemisen suhteen. TAKU ry voisi panostaa nykyistä enemmän osa-aikatyön edunvalvontaan. Kulttuurialan palkkatason yleinen nostaminen parantaisi myös osa-aikaisesti työskentelevien toimeentuloa. Osa-aikatyön taloudellisena uhkana pidettiin tulojen pienentymisen lisäksi riittämätöntä sosiaaliturvaa. Ongelmat juontavat juurensa siitä, että vakituista kokoaikatyötä pidetään tällä hetkellä ”tyypillisenä” työnä, ja työhön liittyvä lainsäädäntö sekä sosiaaliturvajärjestelmä on rakennettu tämän ajatuksen mukaisesti, eivätkä ne siksi vastaa epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien todellisuutta (Torvinen, Moilanen, Zibellini, päiväämätön). Tämän tutkimuksen mukaan erityisen ongelmalliseksi koettiin työaikaan sidottujen etuuksien kertyminen: eläkekertymät, lomakorvaukset, työssäoloehdon kartuttaminen ja vanhempainpäivärahat. Myös eri työntekijästatuksien välillä liikkumista ja eri tulomuotojen yhteensovittamista pidettiin ongelmallisina sosiaaliturvan näkökulmasta. TAKU ry voisi olla mukana ajamassa työn uudelleenmäärittelyä ja sitä, että vallitsevia järjestelmiä ja lainsäädäntöä päivitetäisiin niin, että ne huomioisivat paremmin muitakin työn muotoja. Varmempi taloudellinen turva mahdollistaisi osa-aikatyön tekemisen nykyistä useammille, eikä päällekkäisiä osa-aikatöitä tekevän tarvitsisi uuvuttaa itseään riittävän ansiotason saavuttamiseksi. Tästä syystä esimerkiksi perustuloa kannatettiin. Osa-aikatyön tekemisen helpottuminen voisi toimia kannustimena työntekoon työttömyyden sijaan, mikä puolestaan parantaisi osaltaan työttömien asemaa ja toisi myös verotuloja.

Sosiaaliturvaan ja lainsäädäntöön liittyvien ongelmien lisäksi vastaajat kokivat, että verottaja, Kela ja muut vastaavat organisaatiot tuntevat osa-aikaisten työntekijöiden tilanteen huonosti, mikä tekee heidän elämänsä vaikeammaksi. TAKU ry voisi yrittää tehdä

osa-aikaisten tilannetta näkyvämmäksi suhteessa näihin toimijoihin. Myös työnantaja-puoleen vaikuttaminen olisi tärkeää, sillä osa-aikatyöhön liittyvien käytännön haasteiden taustalta löytyy usein huonoa johtamista. Tällainen haaste on esimerkiksi se, että työnantaja vaatii osa-aikaista tekemään liian suurta työmäärää suhteessa työtunteihin ja palkkaan. Työntekijällä ei tällä hetkellä ole Suomessa oikeutta vaatia työsuhteensa osa-aikaistamista ilman erityistä syytä. Laissa on säädetty joitakin erityistilanteita, joissa työntekijällä on oikeus tai lain suositus osa-aikaiseen työskentelyyn. Näitä erityistilanteita ovat esimerkiksi osittainen hoitovapaa ja opintovapaa ja muut sosiaaliset sekä terveydelliset syyt. Suositellussa erityistilanteessa osa-aikaisuus kuitenkin edellyttää työnantajan hyväksynnän osa-aikaisuudelle. (Moilanen, päiväämätön.) Kyselyyn vastanneista ja työpajaan osallistuneista osa-aikaisista tuntui, että työnantajat hahmottivat osa-aikatyötä lähinnä henkilöstökustannuksissa säästämisen, eivätkä osa-aikatyön mahdollisuuksien, kuten työssä jaksamisen kautta. Osa-aikainen työntekijä voisi kuitenkin tuoda työnantajalle erilaisia mahdollisuuksia: osa-aikaisen voi esimerkiksi palkata silloin, kun on tarvetta lisätyövoimalle, mutta mahdollisuutta kokoaikaisen palkkaamiseen ei ole. Samaan työtehtävään voisi myös palkata kaksi työntekijää, jolloin kyseisessä tehtävässä saataisiin hyödynnettyä yhden ihmisen osaamista laajempaa asiantuntemusta. Näin saataisiin tarvittavia lisäresursseja hieman pienemmillä palkkakustannuksilla. Osa-aikatyön mahdollisuuksien tunteminen työnantajapuolella voisi tehdä osa-aikatyöstä yleisempää ja ”toivottavampaa”, mikä parantaisi osa-aikaisten työntekijöiden asemaa.

TAKU ry:ltä toivottiin myös luovuutta ja visioita tulevaisuuden varalle: mitkä voisivat olla osa-aikaisuuden reunaehdot, ja millaista olisi taloudellisesti järkevä osa-aikaisuus tai vapaaehtoistyö tai järjestötoiminta palkkatyön ohella? Sekä osa-aikatyön reunaehtoja turvaavaa, että osa-aikatyön mahdollisuuksiin keskittävää kehittämishanketta toivottiin. TAKU ry voisi kehittää tällaisen hankkeen, tai olla mukana jossakin yhteishankkeessa omien resurssiensa puitteissa. Osa-aikatyölle voitaisiin myös perustaa ammattiliittojen yhteistyöryhmä, jonka toiminnassa TAKU ry voisi olla mukana, samaan tapaan kuin itsensätyöllistäjiä koskevassa Itset-ryhmässä.

9.2 Jäsenpalveluiden kehittäminen

Jäsenpalveluiden suhteen TAKU ry:ltä toivottiin koulutusta, neuvontaa ja selkeitä ohjeistuksia erilaisten työelämän tilanteiden varalle. Miten toimia esimerkiksi lyhyiden työttömyysjaksojen suhteen: mitä etuuksia on tarjolla ja miten työttömyysjaksoon kannattaisi varautua, jos sen kesto ja alkaminen on jo ennakoon tiedossa? Koulutusta kaivattiin

muun muassa oman työn hinnoitteluun, itsensä johtamiseen ja siihen miten työn ja vapaa-ajan voi erottaa onnistuneesti toisistaan.

Työpajan osallistujien mielestä työelämätietoisuutta ja -taitoja tarvittaisiin nykyistä enemmän. Osallistujat kokivat, että työelämään liittyvää tietoa on saatavilla, mutta se täytyy osata etsiä omatoimisesti internetistä. Saatavilla olevaa tietoa pidettiin myös kapulakielisenä ja vaikeasti lähestyttävänä. Ammattijärjestöt voisivat tulevaisuudessa vahvistaa asemaansa työelämän asiantuntijoina tarjoamalla tietoa helposti lähestyttävässä muodossa. TAKU ry voisi tuottaa tällaista tietoa tekemällä tutkimusta ja julkaisuja sekä videoita ja webinaareja eri teemoista. TAKU ry voisi myös tarjota esimerkiksi vastavalmistuneille tai opintojen loppuvaiheessa oleville opiskelijajäsenilleen kursseja, joissa käytyäisiin läpi eri työmuotoihin liittyviä asioita.

Myös usean samanaikaisen osa-aikatyön yhteensovittamiseen kaivattiin työkaluja: vastaajat haaveilivat esimerkiksi työaika- ja lomapankista, joka kokoaisi eri paikoissa tehtyä työtä yhteen ja tekisi sen näkyväksi. Työaikapankin avulla työmäärän suhteuttaminen työtunteihin helpottuisi ja vältettäisiin tilanteet, joissa osa-aikaisen työmäärä on todellisuudessa suurempi kuin kokoaikaisen, mutta hän tekee työn pienemmillä tuntiresursseilla ja pienempää palkkaa vastaan.

9.3 Yleisen asennemuutoksen edistäminen

Työpaikka, ammatti ja palkka ovat yhä tärkeitä ihmisen arvon ja aseman mittareita Suomessa (Melin 2007, 17, 83-84). Tämän tutkimuksen tulosten mukaan osa-aikatyöhön suhtaudutaan pääasiassa negatiivisesti ja sitä pidetään toissijaisena vaihtoehtona koko-aikatyölle. Vapaaehtoisesti osa-aikaiset kokivat, että osa-aikatyön tekemistä joutuu perustelemaan ja pienempään palkkaan tyytymistä selittelemään – siitäkin huolimatta, että osa-aikaiset saattavat usein tehdä enemmän töitä kuin kokoaikaiset, kun heidän kaikki työnsä lasketaan yhteen. Vapaaehtoisesti osa-aikaiset toivoivat, että eri työtapoihin ja työaikoihin suhtauduttaisiin tulevaisuudessa avoimemmin.

TAKU ry voisi osaltaan edistää osa-aikatyön arvostuksen parantumista tuomalla sen hyviä puolia ja mahdollisuuksia esiin yhteiskunnallisessa keskustelussa. Esimerkiksi 80-prosenttisesta työajasta voisi puhua julkisuudessa enemmän, jotta työnantajat uskaltaisivat tarjota osa-aikatyötä nykyistä rohkeammin vaihtoehtona koko-aikatyölle. Osa-aika-

työn yleistyminen voi parhaimmillaan johtaa asennemuutokseen, jossa osa-aikatyö nähdään kaikkien osapuolten etuna. Osa-aikatyö tukee ihmiskeskeisen työelämän periaatteita ja tätä TAKU ry voisi nostaa esille omissa kanavissaan, kannanotoissaan ja edunvalvontatyössään.

Inhimillisen ja sosiaalisen kestävyysnäkökulmasta osa-aikatyön vahvuutena pidettiin sitä, että pienemmät työtunnit antavat liikkumavaraa työntekoon ja lisääntynyt vapaa-aika mahdollistaa mielekkäiden asioiden tekemisen, mikä puolestaan tukee hyvinvointia. Silloin kun yksilö voi hyvin, hänen ihmissuhteensaakin voivat paremmin ja tästä syntyy myös yhteiskunnallista hyötyä esimerkiksi omaishoidon muodossa. Osa-aikatyö mahdollistaakin elämäntilanteen räätälöinnin vallitseviin olosuhteisiin sopivaksi, ja osa-aikatyö voi mahdollistaa esimerkiksi äitiyslomalta palaamisen työelämään nopeammin. Osa-aikatyöllä on myös saatu hyviä tuloksia esimerkiksi vajaatyökykyisten työllistämisestä. Osa-aikatyön taloudellisina mahdollisuuksina pidettiin työnteon tehostamista esimerkiksi työtapojen kehittämisellä ja työn suunnittelulla henkilöstökustannuksista säästämisen sijaan. Osa-aikaisen työntekijän voi palkata silloin kun mahdollisuutta kokoaikaisen palkkaamiseen ei ole. Työnantajat puolestaan hyötyisivät siitä, että he saisivat useamman ihmisen osaamisen ja työvoimareserviä käyttöönsä. Osa-aikaiselle useamman osa-aikatyön yhteensovittaminen mahdollistaa eri aloilla toimimisen, eri työyhteisöiden kanssa verkostoitumisen, uuden oppimisen ja kehittymisen sekä omien vahvuuksien hyödyntämisen monipuolisesti. Ekologisina mahdollisuuksina puolestaan pidettiin esimerkiksi työmatkapäästöjen pienentymistä ja toimistorakennusten pienempää käyttöastetta, mikä pienentää myös ilmastovaikutuksia.

Kestävän kehityksen ajattelumallia tulisi tulevaisuudessa noudattaa nykyistä enemmän ja keskittyä jatkuvan kasvun sijaan riittävän hyvään elintasoon. Tätä varten olisi hyvä määritellä riittävän hyvä elintaso ja selvittää esimerkiksi työssäjaksamisen todelliset vaikutukset kestävä kehityksen näkökulmasta. Osa-aikatyö on yksi tapa mahdollistaa riittävän hyvän elintaso mahdollisimman monelle ja siitä olisi siksi tärkeää puhua myönteisemmin. Osa-aikatyöhön liittyvän asenteen muuttuminen myönteisempään voisi edistää myös kestävä kehityksen asennoitumista ja toisinpäin. TAKU ry voisi ajaa esimerkiksi sitä, että ihmiskeskeisen työelämän ja kestävä kehityksen kriteerit voisivat tulevaisuudessa olla myös vastuullisen työnantajan mittarina.

10 Pohdinta

Opinnäytetyön tekeminen oli mielenkiintoinen ja opettavainen kokemus. Opinnäytetyöni tutkimusprosessi lähti liikkeelle itseäni kiinnostavasta ilmiöstä, ei tilaajan tarpeesta ja panostaisin jatkossa vieläkin enemmän ydinkysymyksen kirkastamiseen ja konkretisoimiseen tutkimuksen alkuvaiheessa. Tilaajallani ei kuitenkaan ollut erityisiä toiveita aiheen rajaamisen suhteen, eikä aluksi ollut selvää, mitä tutkimuksella haluttiin saavuttaa. Opinnäytetyön näkökulman kirkastaminen ja aiheen rajaaminen oli tästä johtuen haastavaa. Olisi kiinnostavaa kokea aivan toisenlainen tutkimusprosessi, joka lähtisi liikkeelle jostakin rajatusta ongelmasta, ei laajasta ilmiöstä. Olin onneksi lukenut siitä, että tapaustutkimukselle on ominaista se, että kehittämiskohde voi muuttua ja tarkentua tutkimusprosessin edetessä, kun tutkittavasta ilmiöstä saadaan lisätietoa (Ojasalo, Moilanen & Rita-lahti 2014, 54). Tämä ajatus mielessä uskalsin tarttua vapaaehtoisen osa-aikatyön ilmiöön ja lähteä kartoittamaan sitä, vaikka ydinkysymys jäi hiukan avoimeksi. Ajattelin, että opinnäytetyön punainen lanka tarkentuu sitä mukaa, kun perehdyn ilmiöön.

Panostaisin tulevaisuudessa kehityshankkeissa myös kyselylomakkeen tekemiseen ja sen testaamiseen, sillä tämä osoittautui yllättävän haastavaksi. Nyt lomaketta testasi itseni lisäksi vain muutama henkilö, emmekä havainneet siinä olleita muutamia vikoja. Kyselyn otsikko olisi voinut olla ”Kysely osa-aikatyöstä”, ei ”Kysely vapaaehtoisesta osa-aikatyöstä”. Olen havainnut, että vapaaehtoisen osa-aikatyön termi ei ole vielä kovin tuttu käsite, ja olisin voinut saada laajemman aineiston tällaisella fokuksella. Toisaalta lomakkeessa olisi voinut olla vieläkin tiukempi raja-alue aiheeseen, nyt se jäi ehkä osittain väli- muodoksi, joka ei fokuksitunut mihinkään suuntaan. Vastausvaihtoehdoissa oli myös muutama huono muotoilu, esimerkiksi kysymyksessä ”Jos et enää työskentele osa-aikaisesti, vaikuttiko jokin seuraavista osa-aikatyön lopettamiseen?” vaihtoehtona oli ”En osaa sanoa/ei mikään näistä”, mutta ne, jotka työskentelivät edelleen osa-aikaisesti eivät olleet ymmärtäneet, että he voisivat valita tämän vaihtoehdon ja he olivat kirjoittaneet vastauksensa avoimeen kenttään ja ihmettelivät siellä kysymyksen asettelua. Arvoja kartoittavassa osion toisessa vaiheessa (tärkeinä pidettyjen asioiden toteutuminen) kohta yhteisöllisyys oli vahingossa tipahtanut pois, joten jätin sen pois tulososiosta, jotta pystyin vertaamaan arvoja ja niiden toteutumista.

Kysely jaettiin TAKU ry:n kanavissa: internetsivuilla, uutiskirjeessä ja Facebook-sivuilla. Uutiskirjeen kautta kysely saatiin jaettua suoraan TAKU ry:n jäsenille, mutta kysely oli myös avoimesti kaikkien saatavilla TAKU ry:n Facebookissa ja nettisivuilla, enkä pysty

siksi täysin varmasti sanomaan ovatko kaikki vastaajat todella TAKU ry:n jäseniä. Tajusin tämän vasta kyselyn jakamisen jälkeen ja miettisinkin jatkossa kyselyn jakelutapaa ja kanavia tarkemmin kohderyhmän näkökulmasta ennen sen julkaisua. Kyselylomakkeeseen vastasi 53 henkilöä. Se on prosentuaalisesti todella pieni osuus TAKU ry:n jäsenistöstä, vain 1,53 prosenttia. Tämä selittyy osin sillä, että tutkimani ilmiö on yhä marginaalinen eikä se kosketa suurinta osaa TAKU ry:n jäsenistä. Toisaalta vastauksia olisi voinut tulla enemmän, jos jäsenistöä olisi muistutettu kyselylomakkeen olemassa olost useampia kertoja kuin muistutimme. Lomake oli vaikeaa löytää, sillä se hukkui nettisivujen uutisvirtaan. Jatkossa panostaisinkin vielä enemmän kyselyn saavutettavuuteen ja muistuttaisin kohderyhmää aktiivisesti kyselyn olemassaolosta. Haasteista huolimatta kyselyyn osallistuneet vastaajat olivat kuitenkin todella sitoutuneita vastaamaan ja kyselyllä kerätty aineisto oli laadullisesti todella kattava ja mielenkiintoinen, vaikka otos jäikin pieneksi.

Haasteita aiheutti myös se, että jouduin mukauttamaan suunnitelmiani yllättäviin tilanteisiin. Aivoriihityöskentely osoittautui todella jännittäväksi, sillä työpaja järjestettiin koronaviruksen aiheuttaman poikkeustilanteen aikana ja sen toteutus tapahtui tästä johtuen virtuaalisesti Zoom-sovelluksessa. Tämä oli ensimmäinen kerta, kun käytin Zoomia tällaiseen toimintaan. Ojasalon, Moilasen ja Ritalahden mukaan aivoriihen sopiva ryhmän koko on 6-12. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 162.) Työpajaani osallistui lopulta viisi henkilöä viime hetken peruutusten takia, joten ryhmäkoko jäi hieman alle ideaalin. Osallistujat olivat onneksi tottuneita ideoimaan, eikä työpajan onnistuminen jäänyt kiinni ideointiin liittyvistä haasteista. Ryhmän koon takia työskentelimme yhdessä keskustellen läpi työpajan. Työpajan osallistujilta vaadittiin tällöin sisältöosaamisen lisäksi myös ryhmätyöskentelytaitoja, ja jos ne eivät olisi olleet kaikilla hallussa tämä olisi voinut aiheuttaa haasteita työskentelylle ja asettaa lisähaasteita työpajan vetäjälle, eli minulle. Osallistujat olivat onneksi tottuneita käyttämään Zoomia ja he pitivät mikrofoninsa mykistettyinä silloin, kun puheenvuoro oli jollakin muulla.

Työpajan vetäjän, eli fasilitaattorin, rooli onkin todella tärkeä tekijä yhteisöllisen ideointimenetelmän onnistumisen ja tuloksellisuuden kannalta. Fasilitaattorin rooli on hyvin moninainen ja siksi on tärkeää tuntee ideointimenetelmä riittävän hyvin, jotta ideointiprosessia voi ohjata onnistuneesti. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 8–9, 159.) Lähdin vetämään työpajaani luottavaisin mielin, sillä olin päässyt kokeilemaan aivoriihi-työskentelyn ohjaamista keväällä 2019 järjestetyllä opintojaksolla. Sain silloin hieman käytännön kokemusta menetelmästä ja osasin suunnata huomiotani paremmin olennaisiin asioihin,

kuten käsiteltävän teeman riittävään alustukseen. Testasin toteutusta myös pienimuotoisesti ystäväilläni ennen työpajaa, jotta näin, toimiko tekniikka toivotusti ja oliko suunnitelmassani jotakin, joka olisi voinut haitata varsinaista työskentelyä. Lisäksi olin varmuuden varalta suunnitellut toteutuksen Microsoft Teams -sovellukseen jos Zoomin kanssa sattuisi olemaan jotakin teknisiä ongelmia. Vaikka tilanne oli uusi ja outo, kaikki meni kuitenkin hyvin eikä varasuunnitelmia tarvinnut toteuttaa. Osallistujat vaikuttivat tyytyväisiltä ja toivoivat, että etätyöpajoja voitaisiin jatkossakin toteuttaa. Yksi osallistuja esimerkiksi koki, että kameran pitäminen suljettuna toi hänelle anonymiteettiä ja hän koki sen takia, että pystyi tuomaan omia ajatuksiaan ja kokemuksiaan paremmin esille. Työpajan toteutus toimi siis hyvin ja aineistonkeruu oli tehokasta, kun syntyneet ajatukset kirjattiin heti ylös ja ne jäivät digitaalisen muotoon aineiston analysointia varten.

Tutkimuksen tulokset suhteutuivat hyvin aiempiin tutkimuksiin ja teoreettisessa viitekehysessä esitettyihin teorioihin ja vahvistivat sen, että taide- ja kulttuurialalla vapaaehtoisesti osa-aikaisesti työskentelevillä oli samankaltaisia kokemuksia kuin muillakin aloilla. Aiempien tutkimusten valossa tiedettiin, että osa-aikatyö on tyypillistä taide- ja kulttuurialalla, mutta silti sitä ei ole erityisesti tutkittu taide- ja kulttuurialan osalta (Haapala 2016, 45; Jämsén 2019). Sama koskee myös vapaaehtoisen osa-aikatyön ilmiötä: sen yleistymisestä on saatu viitteitä aiemmissa tutkimuksissa, mutta aiheita ei ole koskaan varsinaisesti tutkittu, vaan sivuttu osana laajempia työelämä tutkimuksia. Opinnäytetyössäni kerätty tieto on merkityksellistä siksi, että se tarjosi uutta tietoa taide- ja kulttuurialalla toimivien osa-aikaisten tilanteesta ja alan rakenteista.

Opinnäytetyöni oli tapaustutkimus, jonka tavoitteena oli selvittää, mitä vapaaehtoisesti osa-aikaiset jäsenet toivovat ammattijärjestöltään TAKU ry:ltä nyt ja tulevaisuudessa. Koin, että tähän kysymykseen saatiin vastauksia ja tutkimusprosessini oli tältä osin onnistunut. Vapaaehtoisen osa-aikatyön kartoittaminen on osa laajempaa kehitystyötä, jonka avulla TAKU ry suunnittelee ja rakentaa toimintaansa vastaamaan jäsenistön tarpeita. Keräämäni aineisto ja sen pohjalta kootut kehitysehdotukset auttavat TAKU ry:tä ymmärtämään jäsenistönsä tilanteita ja tarpeita ja suunnittelemaan toimintaansa niin, että he voivat edistää tarvittavia muutoksia. Kehitysehdotukset esittelevät osittain hyvinkin konkreettisia toiveita ja tarpeita, ja TAKU ry voi hyödyntää niitä jäsenpalveluidensa vahvistamiseen, oman asemansa vahvistamiseen taide- ja kulttuurialan edunvalvojana ja osa-aikatyöhön liittyvän asennemuutoksen edistämiseen.

Opinnäytetyön toinen tärkeä tavoite oli murtaa osa-aikaiseen työskentelyyn liittyvää negatiivista diskurssia, sillä osa-aikaisesta työstä puhutaan edelleen pääasiassa työmuotona, joka valitaan olosuhteiden pakosta silloin, kun kokoaikaista työtä ei ole saatavilla tai sitä ei kyetä tekemään. Tutkimuksen molemmissa vaiheissa kävi ilmi se, että monelle vastaajalle oli tärkeää se, että osa-aikatyötä tarkasteltiin vaihteeksi positiivisen näkökulman kautta. Tämä nousi esiin kyselylomakkeen avoimissa vastauksissa sekä työpajan keskusteluissa. Sain lisäksi palautetta ja kiitokset tähän liittyen kyselyn yhteydessä jaettuun sähköpostiosoitteeseen. Kyselyn sulkeutumisen jälkeen minulle kävi myös kahdesti niin, että juttelin itselleni entuudestaan tuntemattoman ihmisen kanssa ja keskustelun aikana selvisi sattumalta, että hän oli vastannut kyselyyni. Molemmat henkilöt kiittivät minua siitä, että olin tarttunut tähän aiheeseen ja tästä syntyi todella mielenkiintoinen ja merkityksellinen keskustelu. Koen, että tämän osa-aikatyön vapaaehtoisen näkökulman huomioiminen ja äänen antaminen niille, joita se koskettaa, on todella arvokasta, vaikka kyse onkin pienestä joukosta. Tässä mielessä koen saavuttaneeni toisen tärkeän tavoitteeni, eli osa-aikaiseen työskentelyyn liittyvän negatiivisen diskurssin murtamisen.

Olisin voinut hyödyntää enemmän opinnäytetyön ohjausta, jotta olisin saanut tästä prosessista vielä enemmän irti. Nyt työskentelin pitkälti itsenäisesti, sillä opinnäytetyön tekeminen eteni muun elämäni mukana vaihteittain ja tavoiteaikataulu meni monta kertaa uusiksi. Tutkimuksen piti valmistua alun perin vuoden 2019 loppuun mennessä, mutta toteutus venyi lopulta keväälle 2020. Itsenäisen työskentelyn takia pyrin pelaamaan varman päälle ja tekemään muun muassa taustatyövaiheen mahdollisimman huolella tutustumalla aikaisempiin tutkimuksiin laajasti ja syvällisesti. Hyödynsin ohjausta eniten opinnäytetyön loppuvaiheessa ja koin saaneeni silloin arvokkaita neuvoja työn rakenteen ja teoreettisen viitekehyksen sekä menetelmien aineiston karsimisen ja keventämisen suhteen. Työelämässä tapahtuvassa kehitystyössä näin kokonaisvaltaiseen työskentelyyn ei välttämättä ole aikaa ja koenkin, että tärkein opinnäytetyön tekemisestä saamani oppi on se, että osaan suunnata omia voimavarojani paremmin tulevaisissa projekteissa: vähemmälläkin taustatyöllä voi päästä samaan lopputulokseen.

Vapaaehtoisen osa-aikatyön ilmiö kiinnostaakin minua edelleen ja jatkaisin mielelläni aiheen tutkimusta. Opinnäytetyöni aihe ja tulokset ovat herättäneet kiinnostusta myös muissa ammattijärjestöissä, kuten Kieliasiantuntijat ry:ssä, joten mahdollisia jatkotutkimuskohteita ja yhteistyötahoja on olemassa ja sitä kautta on auennut mahdollisuus viedä tätä eteenpäin myös taide- ja kulttuurialan ulkopuolelle. TAKU ry:n kanssa onkin ollut puhetta siitä, että opinnäytetyön tuloksista tehdään jäsenille ja yhteistyötahoille jaettava

julkaisu. Olisi myös kiinnostavaa tutkia, miten koronaviruksen aiheuttama muutos arjessa vaikuttaa jatkossa työn ja vapaa-ajan suhteeseen ja siten vapaaehtoisen osa-aikatyön ilmiöön. Haluavatko ihmiset palata takaisin entiseen kiireiseen elämäntyyliinsä, vai muuttaako kotona vietetty aika heidän arvojaan ja näkemyksiään hyvästä elämästä? On mielenkiintoista nähdä mitä työn määritelmälle ja eri yhteiskunnan järjestelmille tulee tapahtumaan työnmurroksen myötä. Toivon, että osa-aikatyön asema, arvostus ja työsuhteturva paranisivat tulevaisuudessa, sillä osa-aikatyössä on paljon potentiaalia, jos siihen liittyvät haasteet saadaan ratkottua.

Lähteet

Annala, M. 2019. Monologi. Kutsumuksena joutilaisuus – Tulevaisuudentyön monet kasvot. Seuraava Näytös / The Next Act – Tulevaisuuskeskustelua Kansallisteatterissa 3.2.2019.

Eurofond / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2017. Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects. Dublin: Eurofond.

Gallup Inc 2016. How Millenials Want to Work and Live. Purpose, development, coach, ongoing conversations, strengths, life. The six big changes leaders have to make. Washington: Gallup.

Haapala, L. 2016. Joustava työ, epävarma elämä. Helsinki: Like Kustannus Oy.

Henkilökohtainen tiedonanto, 9.2.2019. Viivi Koljonen, Akavan erityisalojen uuden luottamushallinnon perehdytyspäivä, Sokos Hotel Pasila.

Hietala, H., Lindholm T., Hyttinen M., Aistrich M. & Keltanen T. 2015. Haaveena osa-aikatyö? Koettu hyvinvointi erilaisissa työsuhteissa ja työelämän ulkopuolella. Sitran selvityksiä 98. Helsinki: Sitra.

Hurme, A. 2017. TAKU ry:n arvo- ja asennetutkimus 2017. Helsinki: Taide ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry.

ILO / International Labour Organization 2019. Work for a brighter future. Global commission on the future of work. Geneve: International Labour Organization.

Jämsén, Perttu 2019. Työn murros luovien alojen näkökulmasta. Luento TAKU ry:n kevätkokouksessa 26.4.2019.

Karttunen, S. 2003. Kulttuuri toimialana ja työpaikkoina. Teoksessa Kulttuurin aika. Kulttuurin ja kulttuuripolitiikan merkityksestä yhteiskunnassa. Opetusministeriön julkaisu 2003:13. Helsinki: Opetusministeriö.

Kasvio, A. & Lundell, S. 2015. Ulos oravanpyörästä. Työn kohtuullistamisen edut ja haitat. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kasvio, A. & Räikkönen, T. 2010. Kohti kestävää työelämää. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kauhanen, M. 2016. Osa-aikatyö yksityisillä palvelualoilla. Työsuojelurahaston raportteja 33. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.

Lehtinen, V.-M. 2018. 15-vuotias Greta Thunberg kieltäytyy menemästä kouluun – sen sijaan hän istuu ilmastolakossa Ruotsin politiikan ytimessä. Helsingin Sanomat 24.8.2018. <https://www.hs.fi/ulkomaat/art-2000005802548.html> (luettu 5.4.2020).

Lorentzon, B. 2016. 18 månader med 6 timmar – Följeforskning om försök med reduce-rad arbetstid – Göteborgs Stad, Svartedalens äldrecentrum. Göteborg: Pacta Guide-line.

Lukkarinen, H. 2018. Vastentahtoiset osa-aikatyöt yleistyneet 2010-luvulla. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2018/vastentahtoiset-osa-aikatyot-yleistyneet-2010-luvulla/> (luettu 15.4.2020).

Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Helsinki: Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. https://www.eduskunta.fi/fi/tietoaeduskunnasta/julkaisut/documents/tuvj_3+2014.pdf (luettu 19.6.2019).

Melin, H. 2007. Yhteiskuntatieteellinen työelämän tutkimus Suomessa. Teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J. 2007. Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Merisalo, R. 2010. Me teemme huomisen. Visio 2025. Pori: Mainostoimisto Punda Oy.

Metsä-Tokila, T. 2013. Luovat alat. Toimialaraportti 7/2013. Helsinki: TEM:n ja ELY-keskusten julkaisu.

Moilanen, J–M. päiväämätön. Osa-aikatyöntekijä. Akavan Erityisalojen www-sivut. https://www.akavanerityisalat.fi/palvelut_ja_edut/opaat_ja_esitteet/epatyypillinen_opas/osa-aikatyontekija (luettu 27.6.2019.)

Moilanen, L. 2007. Työelämän muutoksen ristiaallokko – epävarmuudesta eettiseen? Teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J. 2007. Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro.

Partanen, P. 2019. Z-sukupolven näkemyksiä työ- ja organisaatiositoutumisesta. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos.

Pirttilä, I. & Nikkilä, R. 2007. Luova työ ja työelämän ristipaineet. Teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J. 2007. Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Pyöriä P., Ojala S. & Nätti J. 2019. Työelämän muutokset ajassamme. Teoksessa Heiskanen T., Syvänen S. & Rissanen T. 2019. Mihin työelämä on menossa? – tutkimuksen näkökulmia. Tampere: Tampere University Press 2019, 137-167.

Rosendahl, N. 2019. The Mystery of a Missing Millennial Manager: How Millennials Are Different at Work. The Startup 13.6.2019. <https://medium.com/swlh/the-mystery-of-the-missing-millennial-manager-how-millennials-are-different-at-work-a0d0b67f6b2e> (luettu 26.1.2020).

Scanlan, J., Meredith, P., & Poulsen, A. 2013. Enhancing retention of occupational therapists working in mental health: Relationships between wellbeing at work and turnover intention. *Australian Occupational Therapy Journal*, 60 (6), 395-403.

Siltanen, K. 2017. Luovat alat kehittämistehtävänä. Suuntamerkkejä alueellisille kasvu- palveluille. Tampere: Luova ja osallistava Suomi -hanke. Taideyliopisto.
http://web.uniarts.fi/cifinland/www.cifinland.fi/sites/default/files/Luovat%20alat%20kehittämistehtävänä_Creative%20and%20Inclusive%20Finland%202017.pdf (luettu 27.6.2019).

Studentwork 2018. Nuoret osaajat työelämässä 2018. https://www.studentwork.se/media/1216/nuoret-osaajat-tyoelamassa-raportti.pdf?__hstc=82755529.33157657b6cd9-ab85b38213511878ee7.1580064654873.1580064654873.1580064654873.1&__hssc=82755529.1.1580064654874 (luettu 26.1.2020).

Ståhle, P. 2014. "Innostus - Aineettoman pääoman tärkein elementti?" Teoksessa Innostunut yhteiskunta. Helsinki: Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisuja 8/2014.
https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/julkaisut/Documents/tuvj_8+2014.pdf (luettu 19.6.2019).

TAKU ry:n jäsenrekisteri 2019. 11.4.2019.

TAKU ry a. Historia. <http://taku.fi/suomeksi/taku/historia/> (luettu 22.4.2019).

TAKU ry b. Järjestörakenne. <http://taku.fi/suomeksi/taku/jarjestorakenne/> (luettu 22.4.2019).

TAKU ry c. TAKUn strategiaa tuleville vuosille päivitetty. <http://taku.fi/takun-strategiaa-tuleville-vuosille-paivitetty/> (luettu 29.2.2020).

TAKU ry d. Tietoa jäsenistöstä. <http://taku.fi/suomeksi/taku/tietoa-jasenistosta/> (luettu 22.3.2019).

Thuren, J. 2019. Lyhennetty työviikko – pelkkää luksusta! Melkein kaikki rahasta -podcast 10.1.2019. Helsinki: Yle Areena.

Tilastokeskus 2019. Kulttuuriammateissa ja -toimialoilla työskentelevien lukumäärä kasvoi vuonna 2018 edellisvuodesta.
https://www.stat.fi/til/klt/2018/01/klt_2018_01_2019-06-10_tie_001_fi.html (luettu 14.4.2020).

Torvela, T., Moilanen J–M. & Zibellini, A. Päiväämätön. Epätyypillinen opas. Opas työnteon moniin muotoihin. https://www.akavanerityisalat.fi/palvelut_ja_edut/op-paat_ja_esitteet/epatyypillinen_opas (luettu 2.5.2020).

Torvi, K. & Kiljunen, P. 2005. Onnellisuuden vaikea yhtälö. Elinkeinoelämän valtuuskunta EVAn kansallinen arvo- ja asennetutkimus 2005. Helsinki: Taloustieto Oy.

United Nations Development Programme (UNDP) 2015. Human development report 2015. Work for human development. New York: the United Nations Development Programme.

Virtanen, T. 2008. Osa-aikatyö: peikko ja pelastaja. Sosiologian pro gradu -tutkielma. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Tampereen yliopisto.

Ylikännö, M. 2011. Sopivasti työtä ja vapaa-aikaa? Tutkimuksia ajankäytöstä eri elämäntilanteissa. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 117. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.

Zukin, C. & Van Horn, C. 2015. A Tale of Two Workforces: The Benefits and Burdens of Working Part Time. New Jersey: Rutgers University.

Kyselylomake

Kysely vapaaehtoisesta osa-aikatyöstä TAKUn jäsenille

Hei! Opiskelen Metropolia Ammattikorkeakoulussa kulttuurituotannon tutkinto-ohjelmassa ja teen tällä hetkellä opinnäytetyötäni, jonka aiheena on vapaaehtoinen osa-aikatyö luovilla aloilla.

Vapaaehtoisella osa-aikatyöllä tarkoitetaan sellaisia osa-aikaisia työsuhteita, jotka työntekijä on valinnut työmuodokseen siksi että ei halua työskennellä kokoaikaisesti. Työsuhteet yksilöllistyvät ja moninaistuvat osana yhteiskunnan murrosta, ja työaika on yksi keskeisistä tulevaisuuden työelämää koskettavista kysymyksistä.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää TAKUn jäsenistön kokemuksia osa-aikatyöstä, ja saada siten tietoa vapaaehtoisen osa-aikatyön ilmiöstä luovilla aloilla.

Voit vastata tähän kyselyyn vaikket ole koskaan työskennellyt osa-aikaisesti tai valinnut osa-aikaista työsuhdettasi vapaaehtoisesti.

Toivoisin sinun täyttävän kyselyn huolella. Kyselyyn vastaaminen vie n. 15 minuuttia. Vastausaikaa on maanantaihin 30.9. asti. Kysely on anonyymi, eikä yksittäisiä vastaajia pystytä tunnistamaan.

Vastaajien kesken arvotaan yksi 50€ lahjakortti [Tikettiin](#). HUOM! Jos haluat osallistua arvontaan, jätäthän yhteystietosi kyselyn täyttämisen jälkeen avautuvalla lomakkeella. Voit samalla kertoa kiinnostuksestasi osallistua samaa aihetta käsittelevään haastattelututkimukseen. Arvontaan ja haastattelututkimukseen osallistumista varten jättämäsi yhteystiedot eivät ole yhdistettävissä tämän kyselyn vastauksiin.

Lisätietoa:

Rosa Frauenknecht
Kulttuurituotannon opiskelija
rosa.frauenknecht@taku.fi

Taustatiedot

*pakollinen

1. Ikä *

Valitse vain yksi kohta

- ☐ Alle 18 vuotta
- ☐ 18-24 vuotta
- ☐ 25-34 vuotta
- ☐ 35-44 vuotta
- ☐ 45-54 vuotta
- ☐ 55-64 vuotta
- ☐ Yli 64 vuotta

2. Sukupuoli*

Valitse vain yksi kohta

- ☐ Nainen
- ☐ Mies
- ☐ Muu
- ☐ En halua vastata

3. Asuinpaikka *

Valitse vain yksi kohta

- ☐ Pääkaupunkiseutu
- ☐ Muu Etelä-Suomi
- ☐ Länsi-Suomi
- ☐ Itä-Suomi
- ☐ Oulun lääni
- ☐ Lappi
- ☐ Ahvenanmaa
- ☐ Jokin muu, mikä

4. Koulutus *

Valitse kaikki suorittamasi tutkinnot

- ☐ Ylempi korkeakoulututkinto, maisteri
- ☐ Ylempi korkeakoulututkinto, amk
- ☐ Alempi korkeakoulututkinto, kandidaatti
- ☐ Alempi korkeakoulututkinto, amk
- ☐ Opistotason tutkinto
- ☐ Jokin muu, mikä

5. Nykyinen työtilanteeni: olen päätoimisesti *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot

- ☐ Palkkatyössä
- ☐ Yrittäjä
- ☐ Ammatinharjoittaja/itsensätyöllistäjä/freelancer
- ☐ Opiskelija
- ☐ Työskentelen apurahalla
- ☐ Poissa työelämästä (eläkkeellä, työtön vanhempainvapaalla...)
- ☐ Jokin muu, mikä

5. Nykyinen työtilanteeni: olen sivutoimisesti

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot

- ☐ Palkkatyössä
- ☐ Yrittäjä
- ☐ Ammatinharjoittaja/itsensätyöllistäjä/freelancer
- ☐ Opiskelija
- ☐ Työskentelen apurahalla
- ☐ Poissa työelämästä (eläkkeellä, työtön, vanhempainvapaalla...)
- ☐ Jokin muu, mikä

Työnantajani *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot

- ☐ Valtio
- ☐ Kunta
- ☐ Järjestö/yhdistys/säätiö
- ☐ Yksityinen yritys
- ☐ Korkeakoulu/yliopisto
- ☐ Seurakunta
- ☐ Olen päätoiminen ammatinharjoittaja/itsensätyöllistäjä/freelancer
- ☐ En ole työelämässä (esim. opiskelija, työtön)
- ☐ Jokin muu, mikä

Arvioi, miten tärkeitä seuraavat asiat ovat sinulle:

| | Ei ole tärkeä | Vähän tärkeä | En osaa sanoa | Melko tärkeä | Erittäin tärkeä |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Läheinen suhde perheeseen ja sukulaisiin * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Parisuhde * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ystävät * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yhteisöllisyys * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Muiden auttaminen * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Henkilökohtainen hyvinvointi * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Terveys * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Itsensä kehittäminen * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Liikunta * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Palkkatyö * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Urakehitys * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Menestyminen * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hyvä yhteiskunnallinen asema * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vaikutusvalta * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Taloudellinen vakaus * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Varallisuus * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Opiskelu ja uuden oppiminen * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kotona oleilu * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Harrastukset * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Taide ja kulttuuri * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Luovuus ja taiteellinen työskentely * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Elämästä nauttiminen * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Elämyksellisyys * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Matkustaminen * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Luonnossa oleilu * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ekologisuus ja eettisyys * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tasa-arvo * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Turvallisuuden tunne * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Uskonto * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hengellisyys * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Riippumattomuus * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ajankohtaisten asioiden seuraaminen * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vaikuttaminen * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Järjestö- ja yhdistystoiminta * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Oletko tyytyväinen siihen, miten yllä mainitut asiat toteutuvat elämässäsi tällä hetkellä?

| | Erittäin tyytymä tön | Melko tyytymä tön | Kohtalai sen tyytyväi nen | Melko tyytyväi nen | Erittäin tyytyväi nen |
|--|----------------------------|-------------------------|------------------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Läheinen suhde perheeseen ja sukulaisiin * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Parisuhde * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ystävät * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Muiden auttaminen * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Henkilökohtainen hyvinvointi * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Terveys * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Itsensä kehittäminen * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Liikunta * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Palkkatyö * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Urakehitys * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Menestyminen * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hyvä yhteiskunnallinen asema * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vaikutusvalta * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Taloudellinen vakaus * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Varallisuus * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Opiskelu ja uuden oppiminen * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kotona oleilu * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Harrastukset * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Taide ja kulttuuri * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Luovuus ja taiteellinen työskentely * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Elämästä nauttiminen * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Elämyksellisyys * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Matkustaminen * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Luonnossa oleilu * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ekologisuus ja eettisyys * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tasa-arvo * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Turvallisuuden tunne * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Uskonto * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hengellisyys * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Riippumattomuus * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ajankohtaisten asioiden seuraaminen * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vaikuttaminen * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Järjestö- ja yhdistystoiminta * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Työsopimusta pidetään osa-aikaisena kun säännöllinen työaika on vastaavaa työtä tekevän kokoaikaisen työntekijän tuntimäärää pienempi. Osa-aikainen voi esimerkiksi tehdä säännöllisesti kuusituntisia työpäiviä tai nelipäiväistä työviikkoa.

Oletko työskennellyt osa-aikaisesti? *

Valitse yksi vaihtoehto

- ☐ Kyllä, työskentelen tällä hetkellä osa-aikaisesti
- ☐ Kyllä, olen joskus työskennellyt osa-aikaisesti
- ☐ Ei, en ole työskennellyt osa-aikaisesti

Jos tähän kysymykseen vastasi ”Kyllä työskentelen tällä hetkellä osa-aikaisesti” tai ”Kyllä, olen joskus työskennellyt osa-aikaisesti” aukeaa tämä lomake:

Vaikuttiko jokin seuraavista osa-aikaisen työsuhteen valitsemiseen? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot

- ☐ Opinnot
- ☐ Osa-aikaeläke
- ☐ Toinen työ
- ☐ Sairaus / jokin muu työkykyyn vaikuttava syy
- ☐ Vapaa-aika
- ☐ Perhesyyt (esimerkiksi osittainen hoitovapaa)
- ☐ Taiteellinen työskentely
- ☐ Järjestötoiminta/vapaaehtoistyö
- ☐ Jokin harrastus
- ☐ Kokoaikatyötä ei ollut tarjolla
- ☐ En halunnut työskennellä kokoaikaisesti
- ☐ Mikään näistä ei ole vaikuttanut osa-aikatyön valitsemiseen
- ☐ Jokin muu syy, mikä

Onko osa-aikatyön tekeminen on vaikuttanut kohdallasi positiivisesti johonkin seuraavista? *

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot

- ☐ Taloudellinen tilanne
- ☐ Urakehitys
- ☐ Henkilökohtainen hyvinvointi
- ☐ Perhe-elämä / ihmissuhteet
- ☐ Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen
- ☐ Opiskelu / itsensä kehittäminen
- ☐ Harrastukset ja vapaa-aika
- ☐ Yhteiskunnallinen asema
- ☐ Luovuus ja taiteellinen työskentely
- ☐ Ei mikään näistä / en osaa sanoa
- ☐ Jokin muu, mikä

Haluaisitko kertoa lisää siitä, miten osa-aikatyö on vaikuttanut positiivisesti elämääsi?

Tähän kysymykseen vastaaminen on vapaaehtoista

Onko osa-aikatyön tekeminen on vaikuttanut kohdallasi negatiivisesti johonkin seuraavista?*

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot

- ☐ Taloudellinen tilanne
- ☐ Urakehitys
- ☐ Henkilökohtainen hyvinvointi
- ☐ Perhe-elämä / ihmissuhteet
- ☐ Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen
- ☐ Opiskelu / itsensä kehittäminen
- ☐ Harrastukset ja vapaa-aika
- ☐ Yhteiskunnallinen asema
- ☐ Luovuus ja taiteellinen työskentely
- ☐ Ei mikään näistä / en osaa sanoa
- ☐ Jokin muu, mikä

Haluaisitko kertoa lisää siitä, miten osa-aikatyö on vaikuttanut negatiivisesti elämääsi?

Tähän kysymykseen vastaaminen on vapaaehtoista

Jos et enää työskentele osa-aikaisesti, vaikuttiko jokin seuraavista osa-aikatyön lopettamiseen?*

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot

- ☐ Työsuhteen päättyminen
- ☐ Sopivaa työtä ei ollut enää tarjolla osa-aikaisesti
- ☐ Siirtyminen kokoaikaiseen työsuhteeseen
- ☐ Eläkkeelle jääminen
- ☐ Elämäntilanteen muutos
- ☐ Valmistuminen (opinnot)
- ☐ Perhevapaiden päättyminen
- ☐ Urakehitys
- ☐ Aikatauluhaasteet
- ☐ Taloudellinen epävarmuus
- ☐ Sairaus / jokin muu työkykyyn vaikuttava syy
- ☐ Työnantaja
- ☐ Ei mikään näistä / en osaa sanoa / työsuhteeni jatkuu edelleen
- ☐ Jokin muu, mikä

Haluaisitko kertoa lisää siitä, miksi et työskentele enää osa-aikaisesti?

Tähän kysymykseen vastaaminen on vapaaehtoista

Jos vastasi kysymykseen ”Ei, en ole työskennellyt osa-aikaisesti” aukeaa tämä lomake:

Onko jokin seuraavista estänyt sinua työskentelemästä osa-aikaisesti, vaikka olisit halunnut?*

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot

- ☐ Sopivaa työtä ei ollut tarjolla osa-aikaisesti
- ☐ Elämäntilanne
- ☐ Taloudellinen epävarmuus
- ☐ Työnantaja
- ☐ Työnsisältö tai työnkuva
- ☐ Urakehitys
- ☐ Sairaus / jokin muu työkykyyn vaikuttava syy
- ☐ En halunnut työskennellä osa-aikaisesti
- ☐ Ei mikään näistä / en osaa sanoa
- ☐ Jokin muu, mikä

Haluaisitko kertoa lisää siitä miksi et ole halunnut tai voinut työskennellä osa-aikaisesti?

Tähän kysymykseen vastaaminen on vapaaehtoista

Tämän jälkeen kaikki jatkavat seuraavilla kysymyksillä:

Voisitko tulevaisuudessa valita osa-aikatyön työmuodoksesi vaikka kokoaikatyötä olisi tarjolla?*

Valitse sopivin vaihtoehto

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Mahdollisesti, jos...

Voisivatko työnantajasi ja ammattijärjestösi tukea osa-aikaista työntekoa jotenkin?

Tähän kysymykseen vastaaminen on vapaaehtoista

Onko olemassa jotakin sellaisia osa-aikatyöhön liittyviä asenteita tai yhteiskunnallisia rakenteita, joiden pitäisi mielestäsi muuttua? Jos on, millaisia ne ovat ja miten toivoisit niiden muuttuvan?

Tähän kysymykseen vastaaminen on vapaaehtoista

Tuleeko mieleesi vielä jotakin vapaaehtoiseen osa-aikatyöhön liittyen, josta haluaisit kertoa?

Tähän kysymykseen vastaaminen on vapaaehtoista

TAKU

**Taide- ja kulttuurialan
ammattijärjestö**

Haluatko osallistua 50€ arvoisen Tiketin lahjakortin arvontaan, tai jättää yhteystietosi haastattelututkimusta varten?

- ☐ Kyllä
☐ Ei

Kiitos vastauksestasi!

Paina "Lähetä vastaukset" niin vastauksesi tallentuu järjestelmään.

Edellinen

Lähetä vastaukset

Kestävä työelämä: Osa-aikatyö vuonna 2029 -työpaja 29.4.2020

Tulevaisuustyöpajan rakenne

Klo 16-16.30 Lämmittelyvaihe

Esittäytyminen toisille osallistujille (nimi ja suhde osa-aikatyöhön), ja ideointiin virittäytyminen: varsinaisen aiheen alustaminen lyhyesti ja työpajankulun ohjeistaminen.

Klo 16.30-17.30 Varsinainen työskentely

Keskusteltiin annetusta aiheesta (osa-aikatyö vuonna 2029) suhteessa kestävän työn ulottuvuuksiin (ekologinen, inhimillinen, sosiaalinen ja taloudellinen -ulottuvuus). Näytölle oli jaettuna SWOT-tyyppinen nelikenttä (kuvio 24), jonka neljä ruutua symboloivat osa-aikatyön vahvuuksia ja heikkouksia yksilön näkökulmasta, ja osa-aikatyön mahdollisuuksia ja uhkia yhteiskunnan näkökulmasta. Kirjasin syntyneet ideat keskustelun edessä näiden otsikoiden mukaisesti. Jokaisen ulottuvuuden käsittelyyn oli varattuna 15 minuuttia.

| | | | |
|-------------------|--|-----------------------|-------------------|
| | | + | - |
| Henkilökohtainen | | Vahvuudet | Heikkoudet |
| | | | |
| Yhteiskunnallinen | | Mahdollisuudet | Uhat |
| | | | |

Kuvio 24. Ideoinnin tukena käytetty SWOT-nelikenttä

Klo 17.30-17.40 Tauko

Klo 17.40-18 Valintavaihe

Ideat käytiin yhdessä keskustellen läpi. Ideoita täydennettiin ja niiden joukosta valittiin olennaisimpia asioita.

Tulevaisuus työpajan osallistujat

Kestävä työelämä: Osa-aikatyö vuonna 2029 -työpaja 29.4.2020

Osallistujat:

Maria Helstola

Elina Julin

Pauliina Perkkiö

Kaisa Pikkarainen

Pilvi Tyrväinen