

# TUTKIMUSRAPORTTI

**Palvelualojen ammattiliitto PAM**  
Tutkimus työn ja muun elämän yhteensovittamisesta

**Repo Work Oy**

31.3.2020



# Sisältö

<b>Sisältö</b>	<b>1</b>
<b>1. Johdanto</b>	<b>2</b>
<b>2. Kysely</b>	<b>4</b>
2.1 Taustatiedot vastaajista	4
2.2 Kokemuksia työn ja muun elämän yhteensovittamisesta	7
2.3 Työpaikan käytännöt ja mahdollisuudet sekä tuki	10
2.4 Ajankäyttö työn ulkopuolella ja lähipiirin tuki	15
<b>3. Fokusryhmäkeskustelut</b>	<b>19</b>
3.1 Kuvaus keskusteluryhmistä	19
3.2 Haastateltavien kokemukset työajasta ja sen epäsäännöllisyydestä	20
3.3 Mahdollisuudet vaikuttaa työaikaan	21
3.4 Työajan vaikutus muuhun elämään	23
3.5 Kokemukset työn ja perheen yhteensovittamisesta	25
3.6 Työn ja muun elämän yhteensovittamisen mahdollistaminen työpaikoilla	27
3.7 Haastateltavien osaamisen kehittäminen ja tulevaisuuden tavoitteet	29
3.8 Toiveena joustoa yhteiskunnalta ja tukea ammattiliitoilta	30
3.9 Haastateltavien toiveet työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi	32
<b>4. Yhteenveto</b>	<b>33</b>

# 1. Johdanto

Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää, miten Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n jäsenet pystyvät yhteensovittamaan työtä ja muuta elämää. Tutkimus toteutettiin yhdistämällä kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä ja kohdennettiin erityisesti kaupan alalla, majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden aloilla sekä turvallisuusosalalla työskentelevälle jäsenistölle. Tutkimus toteutettiin lähettämällä ensin jäsenistölle suunnattu kysely, jonka jälkeen pidettiin fokusryhmäkeskusteluita. Kyselyssä kysyttiin jäsenistöltä erityisesti työn ja muun elämän yhteensovittamisen onnistumisesta, työpaikan käytännöistä ja tuesta sekä sosiaalisista verkostoista ja läheishoivasta. Fokusryhmäkeskusteluissa syvennyttiin erityisesti työajan vaikutuksiin työn ja muun elämän yhteensovittamisessa.

PAMilla on noin 210 000 jäsentä, joista naisia on 76 %. Naisia on erityisesti vähittäiskaupassa sekä majoitus- ja ravintola-alalla, kun taas turvallisuusosalalla enemmistö on miehiä.<sup>1</sup> Näillä toimialoilla myös yli puolet työntekijöistä ovat alle 35-vuotiaita. Osa-aikainen työ, erityisesti vastentahtoinen osa-aikatyö on palvelualoilla yleisempää kuin muilla toimialoilla, esimerkiksi vähittäiskaupassa osa-aikaisten osuus oli vuonna 2018 yli 40 %. Kaupan alalla sekä majoitus- ja ravintola-alalla myös määräaikaisia oli lähes viidennes. Myös epäsäännöllinen tai vaihteleva työaika ovat yleisiä kaupan alalla, majoitus- ja ravintola-alalla sekä turvallisuusosalalla.<sup>2</sup>

Työn ja muun elämän yhteensovittamisesta puhuttaessa muu elämä tarkoittaa aikaa, joka vietetään esimerkiksi perheen ja läheisten, harrastusten tai muiden toimintojen parissa. Väestöliiton perhebarometrin mukaan työn ja muun elämän yhteensovittaminen viittaa siihen, että yksilö voi yhdistää elämässään eri toiminnot kokonaisuudeksi, joka tukee hänen ja läheisten hyvinvointia.<sup>3</sup>

Työn ja muun elämän, erityisesti työn ja perheen yhteensovittaminen on tällä hetkellä erityisen ajankohtainen teema ja se on ollut esillä erityisesti syntyvyyskeskustelun yhteydessä. Tilastokeskuksen mukaan syntyvyys on laskenut vuodesta 2011 lähtien ja

---

<sup>1</sup> Palvelualojen ammattiliitto PAM: PAM pähkinänkuoressa <https://www.pam.fi/tietoa-pamista/pam-pahkinankuoressa.html>, haettu 29.3.2020

<sup>2</sup> Palvelualojen ammattiliitto PAM: Taskutilasto 2019. [https://www.pam.fi/media/1.-materiaalipankki-tiedostot-nakyvat-julkisessa-materiaalipankissa/tilastot-ja-tutkimukset/1158\\_palvelualojen-taskutilasto-2019.pdf](https://www.pam.fi/media/1.-materiaalipankki-tiedostot-nakyvat-julkisessa-materiaalipankissa/tilastot-ja-tutkimukset/1158_palvelualojen-taskutilasto-2019.pdf), haettu 29.3.2020

<sup>3</sup> Väestöliitto: perhebarometri 2020. Sorsa, Tiia & Rotkirch, Anna. 2019-2020. Työ ja perhe ne yhteen soppii? Vanhemmuuden ja työn yhteensovittaminen suomalaisissa lapsiperheissä. Perhebarometri 2020. Väestöliitto. Väestöntutkimuslaitos, Katsauksia E53/2020. <https://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/513b7e11e0c8a53d90c1bb91a627ca50/1585648193/application/pdf/10981919/perhebarometri2020.pdf>, haettu 29.3.2020

vuonna 2019 syntyi vähiten lapsia sitten 1800-luvun.<sup>4</sup> Mitään yksittäistä tekijää ilmiölle ei ole todettu, mutta syitä on yritetty löytää myös työelämästä.<sup>5</sup>

Väestöliiton perhebarometrin (2020) mukaan joustavuus on ollut yksi keskeisiä perhepoliittisia toimenpiteitä, joita lapsiperheissä on toivottu. Ajallisesti tarkasteltuna työelämän joustomahdollisuudet ovatkin lisääntyneet, myös epäsäännöllistä työaikaa tekeville. Barometriin vastanneista työntekijöistä lähes kolme viidesosaa teki töitä iltaisin, öisin tai viikonloppuisin ja määrät olivat hieman kasvaneet, kun vertailtiin vuosia 2010 ja 2018. Epäsäännöllistä työaikaa tekeville työn alku- ja päättymisajankohtaan vaikuttaminen perhesyistä on yleensä mahdollista 66 %:lla ja harvoin 13 %:lla, kun taas säännöllistä työaikaa tekeville vastaavat luvut ovat 74 % ja 9 %.

Ajankohtaisesti valtakunnallinen tilanne on koronaviruksen aiheuttamasta pandemiasta johtuen haastava lähes kaikkien alojen työntekijöillä. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta tässä poikkeustilanteessa on keskusteltu mediassa laajasti, mutta näkökulma on jäänyt usein tehtäviin, joissa työpiste on siirtynyt toimistolta kotiin. Tämän tutkimuksen kohteena olevat toimialat ovat sellaisia, joissa työskentely edellyttää pääsääntöisesti fyysistä läsnäoloa työpaikalla epäsäännöllisinä aikoina. Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty ennen pandemian alkua, joten sen vaikutusta ei ole mahdollista tarkastella tämän aineiston perusteella. Tästä tutkimuksesta selviää, että työaikojen koetaan normaaleissakin olosuhteissa hankaloittavan työn ja muun elämän yhteensovittamista. Oletettavasti tässä poikkeustilanteessa se on varmasti vielä haastavampaa.

Tämän tutkimuksen mukaan erityisesti epäsäännöllistä työaikaa tekevät olivat tyytymättömiä työaikoihinsa ja kokivat työaikojen hankaloittavan työn ja muun elämän yhteensovittamista. Vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihin olivat vähäiset ja työajoilla oli vaikutuksia erityisesti perhe-elämään, harrastamiseen ja muihin ihmissuhteisiin. Haastateltavat kaipasivat tukea työn ja muun elämän yhteensovittamiseen sekä työnantajalta että yhteiskunnalta. Moni koki, että yhteiskuntaa ajetaan toimimaan 24/7-periaatteella, mutta ei kuitenkaan olla valmiita mahdollistamaan tätä laajemmin esimerkiksi julkisten palveluiden osalta.

---

<sup>4</sup> Tilastokeskus: Väestön ennakkotilasto joulukuun 2019  
[https://www.stat.fi/til/vamuu/2019/12/vamuu\\_2019\\_12\\_2020-01-23\\_fi.pdf](https://www.stat.fi/til/vamuu/2019/12/vamuu_2019_12_2020-01-23_fi.pdf), haettu 29.3.2020

<sup>5</sup> Väestöliitto: perhebarometri 2017. Rotkirch, Anna, Tammsalo, Kristiina, Miettinen, Anneli ja Berg, Venla. 2017. Miksi vanhemmuutta lykätään? Nuorten aikuisten näkemyksiä lastensaannista. Väestöliitto. Väestöntutkimuslaitos, Katsauksia E51.  
<https://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/d69a7cd152b17fb4bc4b283551193242/1585648126/application/pdf/7659544/vanhemmuutta%20lyka%CC%88ta%CC%88a%CC%88n%20netti%20iso.pdf>, haettu 29.3.2020

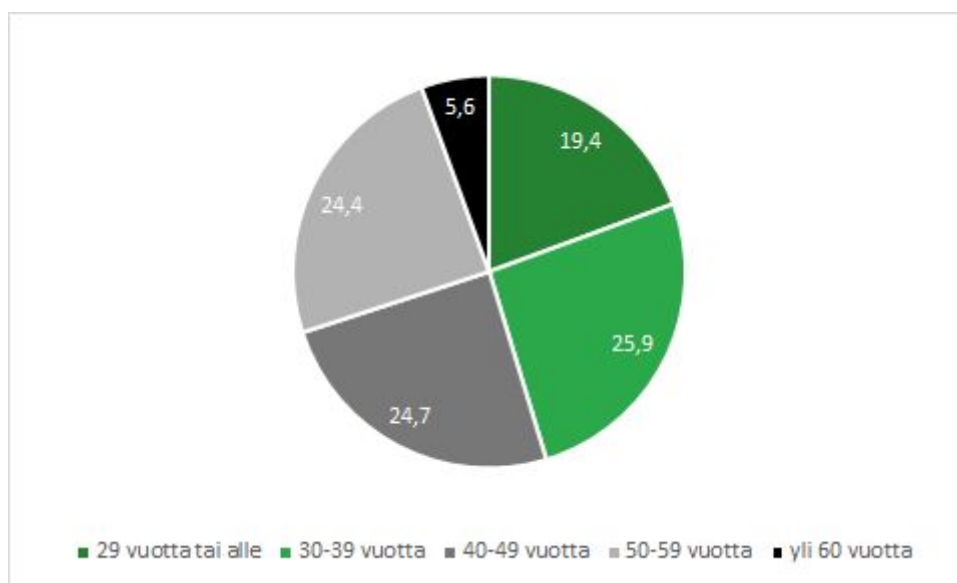
## 2. Kysely

Kysely lähetettiin sähköisesti joulukuussa 2019 yhteensä 43 044 jäsenelle. Jäsenet työskentelivät kaupan alalla, marava-alalla sekä turvallisuusalalla. Koska tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia työn ja muun elämän yhteensovittamista, kyselyä ei lähetetty opiskelija- tai eläkeläisjäsenille. Kyselyyn tuli vastauksia 1954 kappaletta, vastausprosentin ollessa tällöin noin 5 %. PAMin kyselyille on tyypillistä alhainen vastausprosentti, mikä johtuu siitä, että PAM suuntaa jäsenillä monia säännöllisiä kyselyitä, jolla on vaikutusta innokkuuteen vastata.

### 2.1 Taustatiedot vastaajista

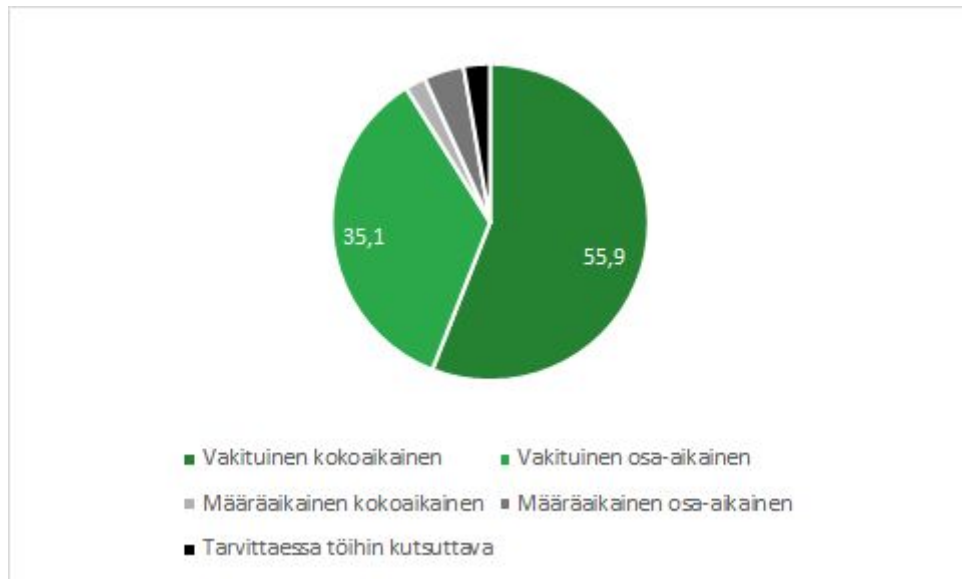
Vastaajista naisia oli 78,9 % ja miehiä 20,4 %. Pieni osa (0,7 %) vastasi “muu tai en halua kertoa”.

Vastaajat olivat ikäryhmien osalta jakautuneet tasaisesti. Ikäryhmistä 30-39, 40-49 ja 50-59 vuotta oli jokaisesta ryhmästä vastaajia noin neljäsosa. Noin viidesosa vastaajista oli alle 29-vuotiaita. Pieni osa vastaajista oli yli 60-vuotiaita.



Kuvio 1. Kyselyyn vastanneet ikäluokittain (%), N=1954

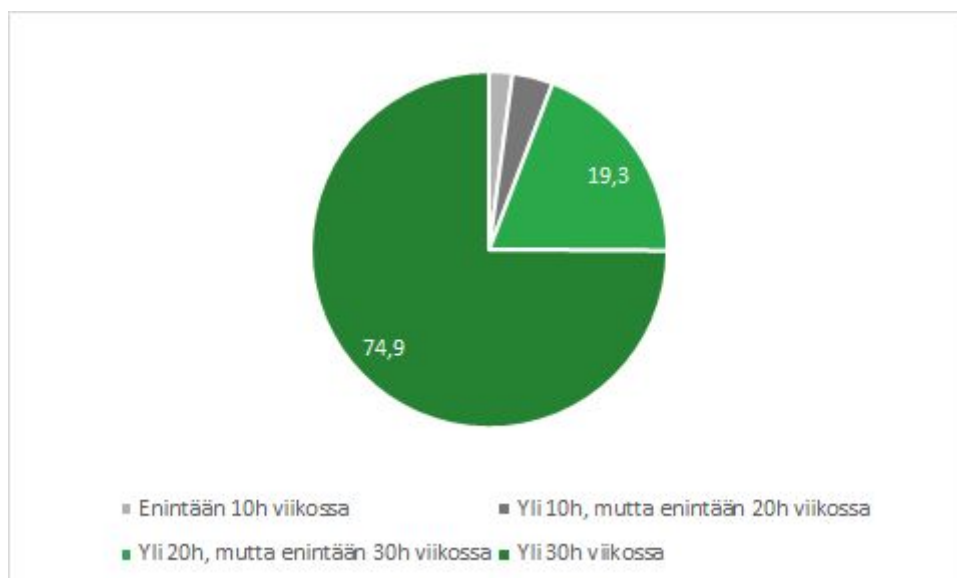
Suurin osa vastaajista (93,0 %) ilmoitti olevansa pääasiallisesti työssä. Yli puolet (55,9 %) oli vakituisessa kokoaikaisessa työsuhteessa ja noin kolmasosa (35,1 %) vakituisessa osa-aikaisessa työsuhteessa. Lisäksi pieni osa vastaajista (3,0 %) ilmoitti työskentelevänsä vuokrafirman kautta.



**Kuvio 2. Kyselyyn vastanneet työsuhteen laadun mukaan (%), N=1954**

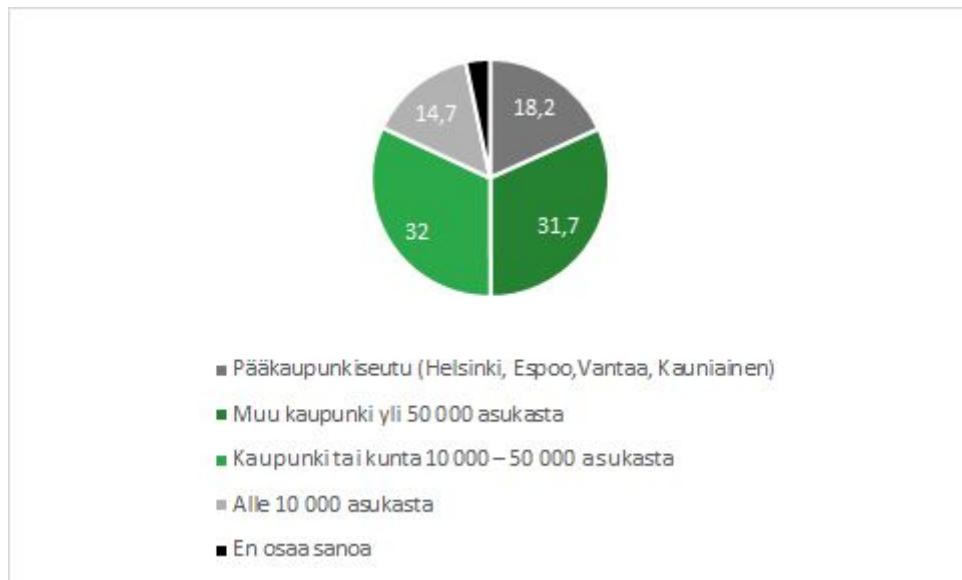
Suurin osa vastaajista (92,9 %) ilmoitti työskentelevänsä yhdellä palvelualan työnantajalla. 3,8 % vastaajista ilmoitti työskentelevänsä useammalla kuin yhdellä palvelualan työnantajalla. 3,0 % ilmoitti työskentelevänsä palvelualan työnantajan lisäksi myös muulle työnantajalle. Pieni osa (1,3 %) hankki lisäksi muita tuloja yrittäjänä tai muuta kautta.

Suurin osa vastaajista työskenteli vaihtelevasti aamu-, ilta- ja yötyössä arkipäivisin ja viikonloppuisin (58,7 %). Viidesosa vastaajista (20,9 %) ilmoitti tekevänsä säännöllistä aamuvuoroa vain arkipäivisin. Noin kymmenesosa (11,2 %) kertoi tekevänsä säännöllistä ilta- tai yötyötä arkipäivisin ja viikonloppuisin. 74,9 % vastaajista ilmoitti työskentelevänsä keskimäärin yli 30 h viikossa. Noin viidesosa vastaajista (19,3 %) kertoi työskentelevänsä 20-30 h viikossa. Pieni osa työskenteli alle 20 tuntia viikossa (5,8 %).



**Kuvio 3. Kyselyyn vastanneiden pääasiallinen työskentelyaika viikossa (%), N=1954**

Alle viidesosa vastaajista oli pääkaupunkiseudulta. Suurin osa vastaajista oli joko yli 50 000 asukkaan kaupungista tai 10 000 – 50 000 asukkaan kaupungista (63,7 %). 14,7 % vastaajista oli alle 10 000 asukkaan kunnasta. Vastaajista noin neljäsosa (25,6 %) oli Uudenmaan alueelta, Varsinais-Suomesta 10,6 %, Pirkanmaalta 9,8 %, Pohjois-Pohjanmaalta 7,2 %, Keski-Suomesta 6,7 % ja Lapista 5,0 %.



**Kuvio 4. Kyselyyn vastanneet asuinpaikkakunnan koon mukaan (%), N=1954**

7,4 % vastaajista oli muuttanut työn perässä uudelle paikkakunnalle. 3,9 % vastaajista ilmoitti tehneensä näin yli 5 vuotta sitten.

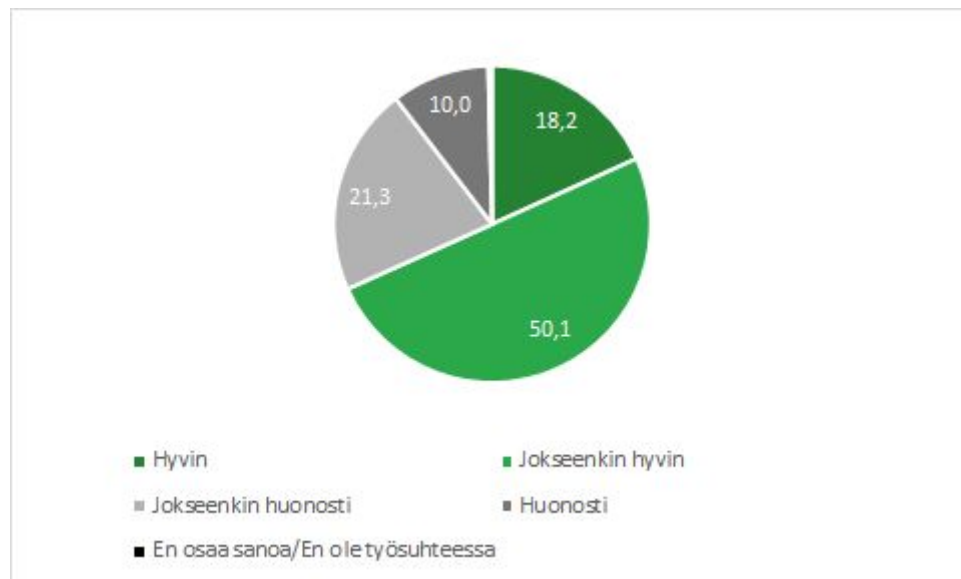
Suurin osa vastaajista (49,3 %) oli kaupan alalla töissä myyjänä, myymäläkassana tai muuna myyntityöntekijänä. Toiseksi eniten vastaajia työskenteli ravintolatyöntekijöinä (12,2 %). Kaupan alalla ilmoitti työskentelevänsä 67,2 % vastaajista, marava-alalla 25,9 % ja turvallisuusalalla 7 %.

37,1 % vastaajista ilmoitti perhe tilanteekseen asuvansa puolison kanssa. Ydinperheessä puolison ja lapsien kanssa ilmoitti asuvansa 27,3 %. Yksin asuvia oli 23,5 %. Uusperheessä asuvia oli 5,4 % ja vain lasten kanssa asuvia 4,6 %. Näiden vastausvaihtoehtojen lisäksi pieni osa vastaajista kertoi asuvansa muun muassa kimppa-asunnossa tai omien vanhempiansa kanssa.

56,5 % vastaajista ilmoitti, että perheessä on lapsia. Niistä vastaajista, joilla oli lapsia perheessä, 23,0 prosentilla nuorimmat lapset olivat alle kouluikäisiä, 20,0 alakouluikäisiä ja 16,3 prosentilla yläasteikäisiä tai vanhempia alaikäisiä lapsia. 40,7 prosenttia niistä vastaajista, joilla oli lapsia, ilmoitti lasten olevan täysi-ikäisiä.

## 2.2 Kokemuksia työn ja muun elämän yhteensovittamisesta

18,2 % vastaajista kertoi eri elämänalueiden yhteensovittamisen onnistuneen hyvin. Puolet vastaajista (50,1 %) koki, että työn ja muun elämän yhteensovittaminen on onnistunut omalla kohdalla jokseenkin hyvin. 31,3 % vastasi yhteensovittamisen onnistuneen jokseenkin huonosti tai huonosti.



Kuvio 5. Kyselyyn vastanneiden arvio työn ja muun elämän yhteensovittamisen onnistumisesta (%), N=1954

Yli 50-vuotiaat kokivat työn ja muun elämän yhteensovittamisen onnistuneen paremmin verrattuna alle 50-vuotiaisiin. 30-39 -vuotiaat kokivat yhteensovittamisen onnistuneen heikoiten. Miehet vastasivat naisia enemmän yhteensovittamisen onnistuneen hyvin, mutta sukupuolten välinen ero vastauksissa oli yleisesti ottaen vähäinen.

Säännöllistä työaikaan tekevät kokivat työn ja muun elämän yhteensovittamisen onnistuneen paremmin kuin vaihtelevaa työaikaan tekevät. Parhaiten työn ja muun elämän yhteensovittaminen onnistui niillä vastaajilla, jotka kertoivat tekevänsä säännöllistä työaikaan arkisin. Säännöllistä aamuvuorossa arkisin tekevistä 87,0 % ja säännöllistä ilta- tai yötyötä arkisin tekevistä 86,7 % koki, että työn ja muun elämän yhteensovittaminen onnistuu vähintään jokseenkin hyvin. Huonoimmaksi tilanteensa kokivat ne vastaajat, joilla oli vaihteleva aamu-, ilta- ja yötyö arkena ja viikonloppuna. Näistä vastaajista vain 59,5 % koki, että työn ja muun elämän yhteensovittaminen onnistuu vähintään jokseenkin hyvin.

Henkilöstävuokrausyrityksen kautta työskentelevät kokivat onnistuneensa työn ja perheen yhteensovittamisessa muita vastaajia paremmin. Hyvin tai jokseenkin hyvin koki onnistuvansa vuokratyöntekijöistä 74,2 %, kun muista vastaajista samoin vastasi 68,1 %. Tosin vuokratyöntekijöitä vastaajista oli vain pieni määrä 3,0 % eli 58 kpl. Kolmasosan (31,0 %) vuokratyöntekijöistä kotitaluteen kuului lapsia.



Vastaajien ilmoittamien toteutuneiden tuntimäärien mukaan vastauksista oli selvästi havaittavissa, että mitä vähemmän vastaaja työskenteli tuntimääräisesti, sitä paremmin hän koki työn ja muun elämän yhteensovittamisen onnistuvan.

Perhetilanne näkyi vastauksissa siten, että ne, joilla oli perheessä alle kouluikäisiä lapsia, kokivat onnistuvansa työn ja muun elämän yhteensovittamisessa huonoiten (38,2 % koki onnistuvansa huonosti tai jokseenkin huonosti). Parhaiten kokivat onnistuvansa työn ja muun elämän yhteensovittamisessa ne, joiden lapset olivat täysi-ikäisiä: 74,1 % koki onnistuvansa vähintään jokseenkin hyvin. Kyseinen ryhmä koki onnistuvansa paremmin jopa verrattuna niihin vastaajiin, joilla ei ollut lapsia ollenkaan. Niistä, jotka vastasivat, että perheessä ei ole lapsia, 68,1 % koki onnistuvansa eri elämänalueiden yhteensovittamisessa vähintään jokseenkin hyvin. Yhdessä lapsen tai useamman lapsen kanssa tai uusperheessä asuvat kokivat onnistuvansa heikoiten.

Työsuhteen perusteella määräaikaiset kokoaikaiset ja vakituiset osa-aikaiset kokivat työn ja muun elämän yhteensovittamisen onnistuneen heikoiten. Tarvittaessa töihin kutsuttavat kokivat onnistuneensa tässä parhaiten.

Kokemukseen työn ja muun elämän yhteensovittamisesta ei vaikuttanut merkittävästi se, oliko vastaajalla yksi vai useampi työsuhde tai hankkiko hän työsuhteen lisäksi myös muita tuloja esimerkiksi yrittäjänä.

Kaupan alan esimiehet, myyjät, marava-alan esimiehet, majoitus- ja ravintolatyöntekijät ja turvallisuusalan työntekijät kokivat työn ja muun elämän yhteensovittamisen muita työtehtäviä tekeviin verrattuna hankalammaksi. Parhaiten tässä kokivat onnistuvansa kaupan alan konttorityöntekijät ja tekniset työntekijät tai avustajat.

Kun kysyttiin, mikä hankaloittaa työn ja muun elämän yhteensovittamista eniten, oli ehdottomasti useimmiten annettu vastaus "työajat". Jopa 68 % vastaajista koki työajat hankaliksi. Kysymyksessä pystyi valitsemaan enintään kolme vaihtoehtoa hankaloittaviksi kokemistaan asioista. Seuraavaksi eniten vastattiin työstressi (42,2 %), pitkät työpäivät (25,4 %) ja puolison työajat (16,6 %).

Avointen vastausten mukaan vastaajien työn ja muun elämän yhteensovittamista helpottivat säännöllinen työaika ja mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin. Monella vastaajalla työaika ei ollut säännöllinen ja vaikutusmahdollisuudet työvuoroihin olivat vähäiset, minkä koettiin vaikuttavan oman arjen suunnitteluun negatiivisesti. Moni myös koki, että työvuorot tulivat tietoon työntekijöille suhteellisen myöhään (usein noin kolme viikkoa etukäteen), jolloin omaa elämää ei ollut mahdollista suunnitella kovinkaan pitkälle.

Työn ja muun elämän yhteensovittamista auttaviksi asioiksi mainittiin monessa vastauksessa puolison ja läheisten tuki. Jos puolisollla oli joustava työ ja mahdollisuus etätöihin, koettiin sen vaikuttavan omaan arjenhallintaan positiivisesti. Lisäksi lasten isovanhempien mahdollisuus auttaa arjessa koettiin hyvin myönteiseksi asiaksi, jos omat työajat olivat epäsäännöllisiä. Myös yhteiskunnan tuki koettiin elämää helpottavaksi. Vastauksissa

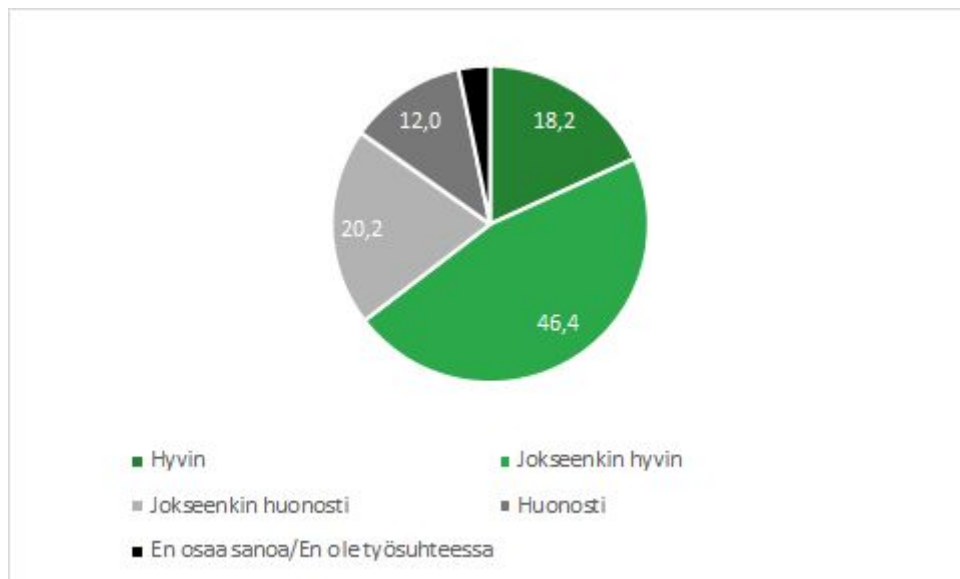
mainittiin vuoropäiväkotien tärkeys sekä Kelan tuet lastenhoitoon ja osittaiseen hoitovapaaseen.

Avoimissa vastauksissa osalla työvuorot olivat hyvin epäsäännöllisiä ja vaihtelivat pituudeltaan. Erityisesti vaihtelevat aamu-iltavuoroyhdistelmät koettiin raskaiksi. Moni vastaajista työskenteli myös viikonloppuisin ja vapaapäivät oli sijoitettu arkipäiville yksi kerrallaan (ns. "ykkösvapaiksi"). Tämän koettiin heikentävän työn ja muun elämän yhteensovittamista, ja vapaita oltaisiinkin toivottu erityisesti viikonloppuihin tai siten, että vapaapäivät ovat peräkkäisinä päivinä.

Vastauksissa nousi esiin työn ja muun elämän yhteensovittamista heikentävinä seikkoina myös yksinhuoltajuus yhdistettynä epäsäännölliseen työhön, pitkät työmatkat julkisilla, kaupan laajat aukioloajat sekä työpaikan niukat henkilöstöresurssit, jolloin työntekijöillä ei ollut juurikaan mahdollisuuksia joustoihin työvuoroissa tai vuorojen vaihtoon kollegoiden kanssa.

## 2.3 Työpaikan käytännöt ja mahdollisuudet sekä tuki

Suurin osa vastaajista (64,6 %) koki, että työpaikalla huomioidaan vähintään jokseenkin hyvin työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet. Kolmasosa vastaajista (32,2 %) kuitenkin koki, että erilaisia elämäntilanteita ei huomioida työpaikalla riittävän hyvin.



**Kuvio 6. Kyselyyn vastanneiden kokemus siitä, miten työpaikalla on huomioitu työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet (%), N=1954**

Perhetilanteen vaikutus vastauksissa näkyi siten, että ne, joilla oli perheessä minkä tahansa ikäisiä alaikäisiä lapsia, kokivat työnantajan huomioivan erilaiset elämäntilanteet heikommin verrattuna niihin vastaajiin, joilla ei ollut perheessä lapsia. Niistä, joilla oli perheessä alle kouluikäisiä, alakouluikäisiä, yläkouluikäisiä tai vanhempia alaikäisiä lapsia, 60,6 % vastasi työnantajan huomioivan erilaisia elämäntilanteita vähintään jokseenkin hyvin, kun taas niistä, joilla ei ollut lapsia, jopa 68,2 % koki samoin. Ne vastaajat, joilla oli perheessä täysi-ikäisiä lapsia, sijoittuvat näiden kahden ryhmän välimaastoon: 63,7 % vastasi, että työnantaja huomioi vähintään jokseenkin hyvin erilaiset elämäntilanteet.

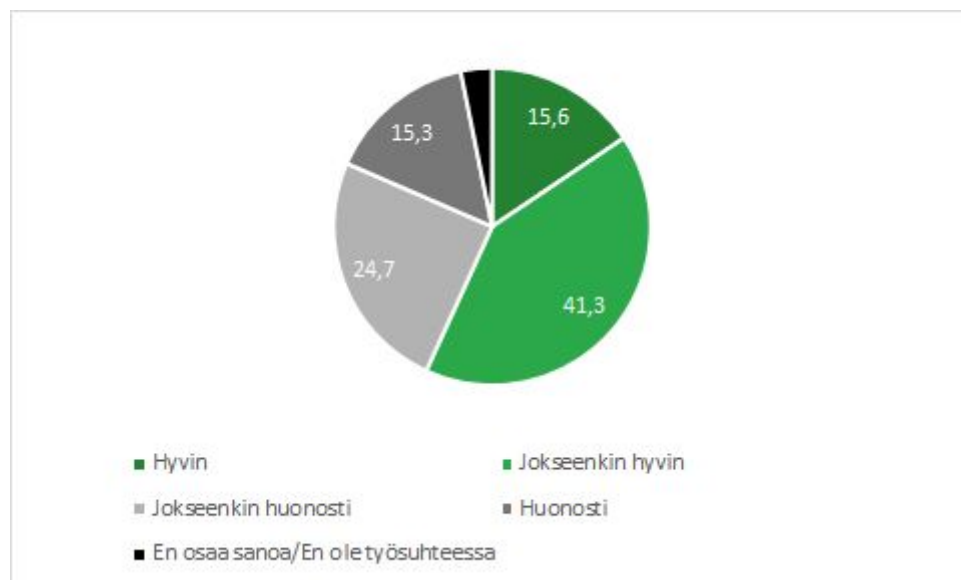
Myös asumistilanne-kysymyksessä nousi esiin, että yksin asuvat kokivat työnantajan erilaisten elämäntilanteiden huomioinnin parhaimmaksi (69,2 % vastasi vähintään jokseenkin hyvin), ja pelkästään lastensa kanssa asuvat kokivat huomioinnin heikoimmaksi (vain 56,1 % vastasi vähintään jokseenkin hyvin).

Ikäryhmistä parhaiten elämäntilanteiden huomioinnin työpaikalla kokivat alle 29-vuotiaat, huonoiten taas ikäryhmät 40–49- ja 50–59-vuotiaat. Sukupuolten välillä vastauksissa ei ollut merkittäviä eroja. Tuntimääriä tarkasteltaessa ehdottomasti huonoiten erilaisten elämäntilanteiden huomioinnin kokivat ne, jotka tekivät töitä yli 30h viikossa.

Henkilöstövuokrausyrityksen kautta työskentelevät kokivat tilanteen paremmaksi verrattuna muihin vastaajiin.

Toimialoista kaupan alan myyjät, myymäläkassat tai muut myyntityöntekijät sekä kaupan alan varastotyöntekijät ja ravintolatyöntekijät kokivat eri elämäntilanteiden huomioinnin työpaikalla huonoimmaksi. Avoimissa vastauksissa korostuivat kokemukset hankalista ja vaihtelevista työajoista, jotka koettiin kuormittaviksi ja estivät muun elämän suunnittelun ja vaikeuttivat omaa arkea. Parhaimmaksi erilaisten elämäntilanteiden huomioinnin kokivat kaupan alan konttorityöntekijät.

Yli puolet (56,9 %) vastaajista koki, että työnantaja tukee työn ja muun elämän yhteensovittamista vähintään jokseenkin hyvin. 40 % vastaajista kuitenkin oli sitä mieltä, että työnantajan tuki oli huonoa tai jokseenkin huonoa.



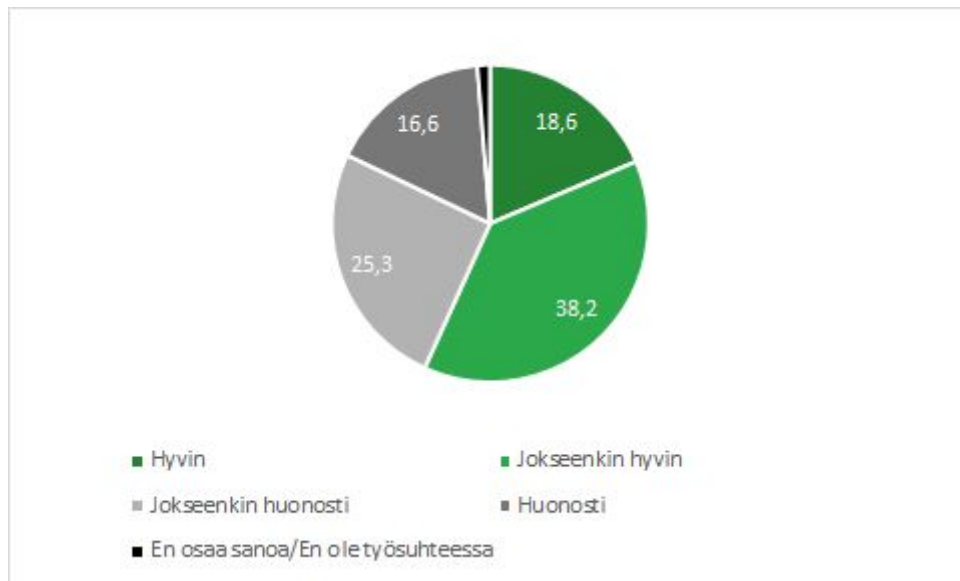
**Kuvio 7. Kyselyyn vastanneiden kokemus siitä, miten työnantaja tukee työn ja muun elämän yhteensovittamista (%), N=1954**

Ne, jotka työskentelivät yli 30h viikossa, kokivat työnantajan tuen työn ja muun elämän yhteensovittamisessa heikoimmaksi verrattuna lyhyempiä työaikoja tekeviin. Miesten ja naisten vastauksissa ei ollut merkittäviä eroja. Vuokrafirman kautta työskentelevät kokivat tilanteen paremmaksi verrattuna muihin vastaajiin. Ikäryhmistä 29-vuotiaat ja nuoremmat kokivat työnantajan tuen parhaimmaksi muihin ikäryhmiin verrattuna. Kaupan alalta konttorityöntekijät ja tekniset tai avustavat työntekijät ilmoittivat työnantajan tuen paremmaksi verrattuna muita työtehtäviä tekeviin.

Ne, joiden perheessä oli alle kouluikäisiä tai alakouluikäisiä lapsia, kokivat työnantajan tuen työn ja perheen yhteensovittamisessa heikoimmaksi: vain 53,2 % näistä ryhmistä koki työnantajan tuen vähintään jokseenkin hyväksi. Parhaimmaksi työnantajan tuen kokivat ne, joilla ei ollut perheessä lapsia. Heistä 59,1 % koki tuen vähintään jokseenkin hyväksi.

Asumistilannetta tarkasteltaessa ne vastaajat, jotka asuivat vain lapsensa tai lastensa kanssa, kokivat työnantajan tuen heikommaksi elämänalueiden yhteensovittamisen suhteen. Heistä vain 45,1 % vastasi, että työnantajan tuki on vähintään jokseenkin hyvää. Parhaimmaksi työnantajan tuen kokivat yksin asuvat. Heistä 60,1 % vastasi, että työnantaja tukee työn ja muun elämän yhteensovittamista vähintään jokseenkin hyvin.

Keskimäärin yli puolet (56,8 %) vastaajista koki, että voi vaikuttaa työvuoroihinsa ja -aikoihinsa vähintään jokseenkin hyvin. 41,9 % vastaajista koki, että vaikutusmahdollisuudet ovat huonot tai jokseenkin huonot.



**Kuvio 8. Kyselyyn vastanneiden kokemukset mahdollisuudesta vaikuttaa työvuoroihin ja -aikoihin (%), N=1954**

Vastaajien työtehtäviä tarkasteltaessa esimiehet (kaupan ala ja marava) ja kaupan alan konttorityöntekijät kokivat selvästi eniten voivansa vaikuttaa työvuoroihinsa. Kaupan alan esimiehistä jopa 77,5 % vastasi, että voi vaikuttaa työvuoroihinsa ja -aikoihinsa vähintään jokseenkin hyvin. Vähiten työvuoroihin ja -aikoihin koettiin vaikuttamismahdollisuuksia kaupan alan myyjien, varastotyöntekijöiden ja turvallisuusalan muiden työntekijöiden kohdalla. Kaupan alan myyjistä vain 51,2 % koki pystyvänsä vaikuttamaan työvuoroihinsa vähintään jokseenkin hyvin, varastotyöntekijöistä samoin vastasi 46,9 % ja turvallisuustyöntekijöiden muista työntekijöistä 51,2 %. Kiinnostava havainto oli, että ravintolatyöntekijät kokivat pystyvänsä vaikuttamaan työvuoroihinsa ja -aikoihinsa huomattavasti kaupan alan myyjää paremmin. Ravintolatyöntekijöistä 64,0 % koki vaikutusmahdollisuutensa vähintään jokseenkin hyväksi.

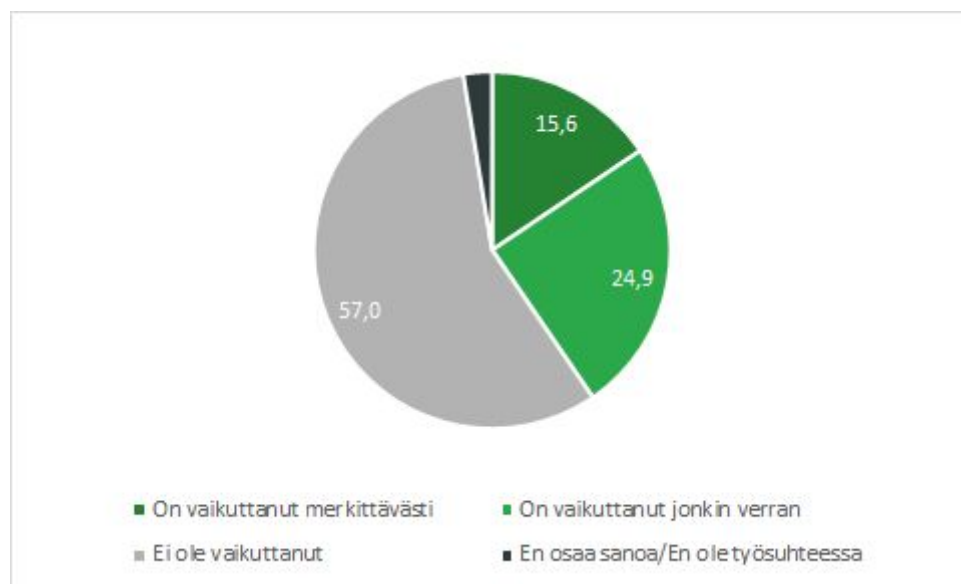
Ne vastaajat, joiden työaika oli epäsäännöllinen, kokivat vaikutusmahdollisuutensa selvästi heikoimmiksi verrattuna niihin, joiden työaika oli säännöllistä. Vuokrafirman kautta työskentelevistä 70,7 % vastasi pystyvänsä vaikuttamaan työaikoihin ja -vuoroihin vähintään

jokseenkin hyvin, kun tavallisessa työsuhteessa olevista samoin vastasi 56,3 %. Tarvittaessa töihin kutsuttavat kokivat eniten muihin työsuhdemuotoihin verrattuna pystyvänsä vaikuttamaan työaikoihinsa ja -vuoroihinsa: 64,2 % vastasi kokevansa vaikutusmahdollisuutensa vähintään jokseenkin hyväksi.

Vastaajan perhetilanteen ja lapsien iän suhteen vastaukset olivat melko hajanaisia. Ne vastaajat, joiden perheessä oli alle kouluikäisiä lapsia, olivat yhtä tyytyväisiä mahdollisuuksiinsa vaikuttaa työvuoroihinsa ja -aikoihinsa kuin ne, joilla ei ollut perheessä lapsia. Niistä vastaajista, joiden perheessä oli alle kouluikäisiä lapsia, 57,9 % koki vaikutusmahdollisuutensa hyväksi. Niistä vastaajista, joilla ei ollut lapsia, 58,3 % koki samoin.

Niistä vastaajista, jotka asuivat pelkästään lapsensa tai lapsiensa kanssa, vain 47,3 % koki vaikutusmahdollisuutensa vähintään jokseenkin hyväksi. Yksin asuvista taas jopa 60,5 % koki samoin. Näiden kahden ääri-laidan väliin sijoittuivat muut perhemuodot. Vain lastensa kanssa asuvat kokivat siis tässäkin kysymyksessä tilanteensa huonommaksi kaikkiin muihin vastaajaryhmiin verrattuna.

Kaikista vastaajista 57,0 % koki, että työpaikan valintaan ei ole vaikuttanut mahdollisuudet yhteensovittaa työ ja muu elämä. Neljäsosa (24,9 %) vastasi, että mahdollisuus yhteensovittaa eri elämänalueet on vaikuttanut jonkin verran ja 15,6 % koki vaikutuksen työpaikan valintaan olleen merkittävää.



**Kuvio 9. Kyselyyn vastanneiden vastaus kysymykseen: “Onko työpaikan valintaasi vaikuttanut se, kuinka joustavasti pystyt yhteensovittamaan työhön muuta elämää?” (%), N=1954**

Vastaajan ikä näkyi vastauksissa siten, että kaikista eniten työn ja muun elämän yhteensovittaminen oli vaikuttanut työpaikan valintaan enintään 29-vuotiailla (46,7 prosentilla oli vaikuttanut vähintään jonkin verran). Mitä vanhempaa ikäryhmää tarkasteltiin, sitä vähäisempää oli aiheen vaikutus ollut työpaikan valinnassa.

Säännöllistä aamuvuoroa arkisin tekevät olivat vastanneet eniten, että työpaikan valintaan oli vaikuttanut työn ja muun elämän yhteensovittaminen vähintään jonkin verran (56,6 %). Työaikamuodoista tarvittaessa töihin kutsuttavat nousivat esiin siten, että jopa 60,4 prosentilla tarvittaessa töihin kutsuttavista työn ja muun elämän yhteensovittaminen oli vaikuttanut työpaikan valintaan vähintään jonkin verran.

Kun tarkastellaan vastauksia vastaajan asumistilanteen kautta, suurinta vaikutus on ollut pelkästään lapsensa tai lastensa kanssa asuvilla. 48,36 % tästä vastaajaryhmästä ilmoitti mahdollisuuden sovittaa työ ja muu elämä vaikuttaneen työpaikan valintaan vähintään jonkin verran. Yksin asuvista vain 37,75 % vastasi samoin.

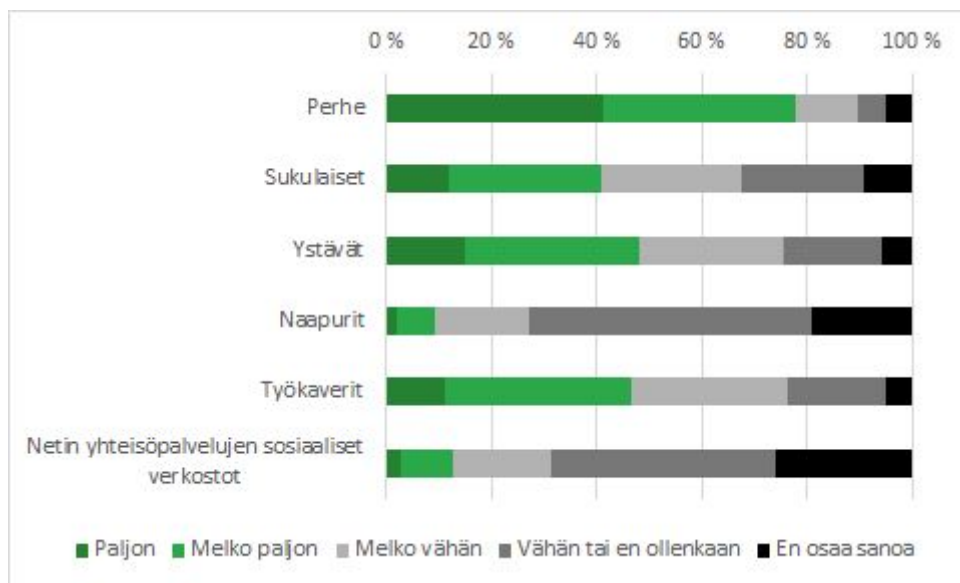
Niillä vastaajilla, joiden perheessä oli nuorimmillaan alle kouluikäisiä lapsia, työn ja muun elämän yhteensovittaminen oli vaikuttanut eniten muihin perhetilanteisiin verrattuna. 47,3 % tästä vastaajaryhmästä kertoi, että aihe oli vaikuttanut vähintään jonkin verran. Niillä, joilla lapset olivat täysi-ikäisiä, vaikutus oli ollut vähäisintä. Heistä vain 33,4 % vastasi samoin.

Avoimissa vastauksissa vastaajat kertoivat, millaisiksi työkäytäntöjä tulisi heidän mielestään kehittää, jotta työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet tulisi huomioitua työpaikalla paremmin. Vastauksissa korostui erityisesti työvuorosuunnittelun kehittäminen, johon ehdotettiin muun muassa seuraavia muutoksia: työkalu vuorotoiveiden ilmoittamista varten, työvuorojen yhteissuunnittelu sekä työvuorosuunnittelun kehittäminen loogisemmaksi. Lisäksi monessa vastauksessa tuotiin esiin, että esimiesten tulisi tuntea työntekijöiden elämäntilanteet ja kuunnella heitä ja osoittaa muulla tavoin inhimillistä kohtelua. Työvuoroihin toivottiin nykyistä enemmän säännönmukaisuutta ja ennakoitavuutta. Moni vastaaja koki, että uudet työvuorot tulevat tietoon liian lyhyellä varoitusajalla (yleensä noin 2-3 viikkoa etukäteen), mikä vaikeuttaa muun elämän suunnittelua.

## 2.4 Ajankäyttö työn ulkopuolella ja lähipiirin tuki

Vastauksista on nähtävissä, että suurin tuki työn ja muun elämän yhteensovittamiseen saadaan perheeltä, ystävilta, työkavereilta ja sukulaisilta. Perheeltä tukea kertoi saavansa vähintään melko paljon 77,6 %, ystävilta 48,2 %, työkavereilta 46,8 %, sukulaisilta 40,9 %, netin yhteisöpalveluista 12,7 % ja naapureilta 9,3 %. Vastauksissa oli nähtävissä alueellisia eroja. Esimerkiksi joillakin alueilla työkavereiden tuki oli keskimääräistä isommassa roolissa. Keski-Pohjanmaalla 60,0 % vastasi saavansa tukea työn ja muun elämän yhteensovittamiseen työkavereilta paljon tai melko paljon. Kanta-Hämeessä samoin vastasi 58,9 % ja Kainuussa 56,7 %. Pirkanmaalla taas vain 38,6 % vastaajista koki saavansa työkavereilta vastaavaa tukea.

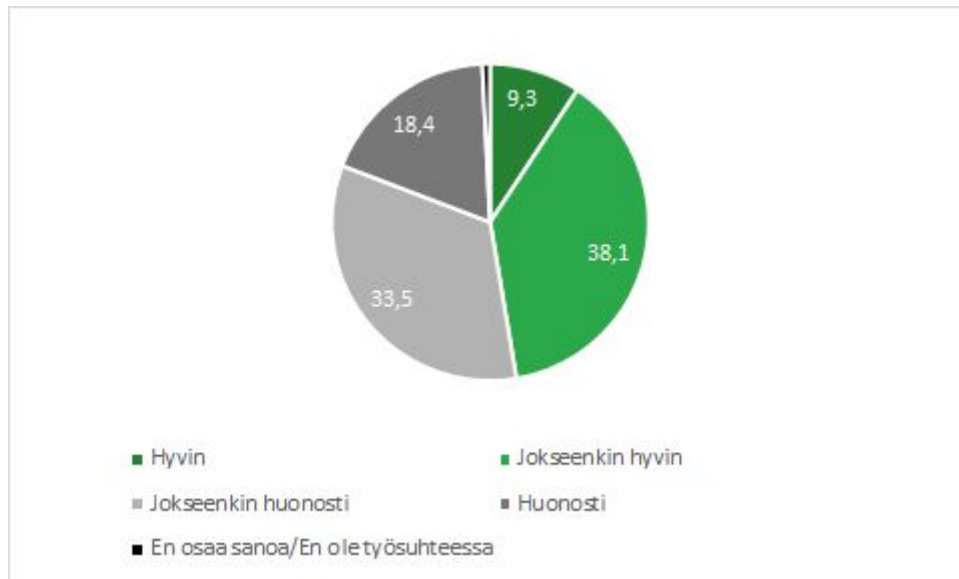
Vastaajan ikä näkyi vastauksissa jonkin verran. Esimerkiksi nuoremmat vastaajat saivat enemmän tukea työn ja muun elämän yhteensovittamiseen sukulaisilta verrattuna vanhempiin vastaajiin. Miesten ja naisten välillä ei vastauksissa näkynyt juurikaan eroja.



Kuvio 10. Kyselyyn vastanneiden kokemus siitä, kuinka paljon saa tukea työn ja muun elämän yhteensovittamiseen seuraavilta sosiaalisilta verkostoilta (%), N=1954

Kaikista vastaajista 47,4 % koki, että ehtii työssäkäynnin lisäksi käyttää aikaa mielekkäisiin asioihin hyvin tai jokseenkin hyvin. Vastaajista 51,9 % taas koki, että ehtii käyttää aikaansa mielekkäisiin asioihin huonosti tai jokseenkin huonosti. Ikäryhmistä 30–39-vuotiaat olivat muihin ikäryhmiin verrattuna vastanneet eniten ehtivänsä käyttää huonosti tai jokseenkin huonosti aikaansa mielekkäisiin asioihin (61,07 %). Yli 60-vuotiaat taas olivat selvästi muita tyytyväisempiä tilanteeseensa. 58,56 % yli 60 vuotiaista vastaajista kertoi ehtivänsä käyttää aikaansa vähintään jokseenkin hyvin mielekkäisiin asioihin työn ohella.





**Kuvio 11. Vastanneiden kokemukset siitä, kuinka paljon he ehtivät käyttää aikaa mielekkäisiin asioihin työssäkäynnin lisäksi (%), N=1954**

Miehet kokivat naisia useammin, että ehtivät käyttää aikaansa töiden ohella mielekkäisiin asioihin. Miehistä 50,7 % vastasi kysymykseen hyvin tai jokseenkin hyvin, kun naisista samoin vastasi vain 46,5 %. Työaikaa tarkasteltaessa oli vastaajaryhmien välillä selkeitä eroja. Ne, jotka tekivät yli 10 tuntia, mutta enintään 20 tuntia viikossa, olivat kaikista tyytyväisimpiä siihen, kuinka ehtivät käyttää aikaansa mielekkäisiin asioihin töiden ohella: 67,13 % kertoi ehtivänsä käyttää aikaa mielekkäisiin asioihin hyvin tai jokseenkin hyvin. Huonoiten ajankäyttönsä kokivat yli 30 tuntia viikossa tekevät, joista vain 44,08 % koki voivansa käyttää aikaansa itselleen mielekkäisiin asioihin hyvin tai jokseenkin hyvin.

Asumistilannetta tarkasteltaessa ehdottomasti huonoimmaksi ajankäyttönsä kokivat pelkästään lapsensa tai lastensa kanssa asuvat. Tästä vastaajaryhmästä jopa 72,52 % koki, että ehtii työssäkäynnin lisäksi käyttää aikaa mielekkäisiin asioihin huonosti tai jokseenkin huonosti. Parhaimmaksi tilanteensa kokivat yksin asuvat tai "muussa" asumistilanteessa olevat. Yksin asuvista vain 45,55 % koki ajankäyttönsä tässä suhteessa huonoksi tai jokseenkin huonoksi ja "muussa" asumistilanteessa olevista samoin koki 40,62 %.

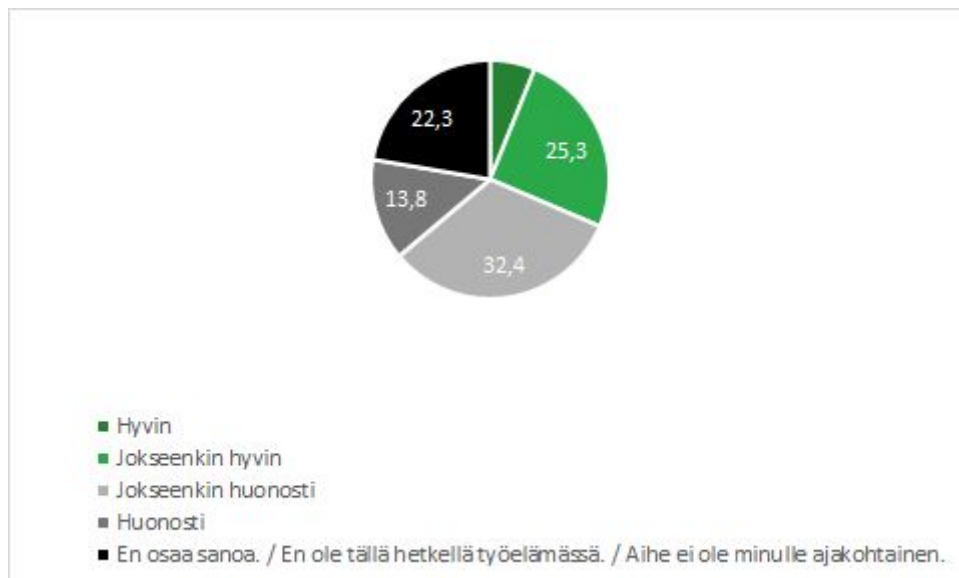
Kun tarkasteltiin vastaajan lasten ikää, huonoimmaksi tilanteensa kokivat alle kouluikäisten vanhemmat, joista 66,14 % koki ehtivänsä käyttää aikaansa mielekkäisiin asioihin huonosti tai jokseenkin huonosti. Parhaimmaksi tilanteensa kokivat ne, joiden lapset olivat täysi-ikäisiä. Heistä vain 44,59 % koki ajankäyttönsä tässä suhteessa huonoksi tai jokseenkin huonoksi.

Ne, joilla oli säännöllinen työaika, olivat tyytyväisimpiä ajankäyttöönsä verrattuna vaihtelevaa työaikaa tekeviin. 62,3 % säännöllistä arkiamuovuoroa tekevistä koki voivansa käyttää aikaansa vähintään jokseenkin hyvin mielekkäisiin asioihin. Vaihtelevaa arkipäivävuoroa tekevistä samoin koki vain 37,1 %. Työvuorojen epäsäännöllisyys on siis yksi tekijöistä, joka vaikuttaa vahvasti siihen, miten työntekijä kokee voivansa käyttää aikaansa.

Työtehtäviä tarkasteltaessa oli nähtävissä, että tässäkin kuten monessa edellisessä kysymyksessä kaupan alan konttorityöntekijät olivat kaikista tyytyväisimpiä tilanteeseensa. Heistä 63,42 % vastasi ehtivänsä käyttää aikaansa itselleen mielekkäisiin asioihin vähintään jokseenkin hyvin. Marava-alan esimiehien kohdalla tilanne oli huonoin: vain 39,60 % koki samoin. Myös kaupan alan myyjät ja marava-alan ravintolatyöntekijät olivat vähiten tyytyväisiä tilanteeseensa. Myyjistä 44,66 % koki ehtivänsä käyttää aikaa mielekkäisiin asioihin vähintään jokseenkin hyvin, ja ravintolatyöntekijöistä samoin koki 44,35 %.

Kysymykseen siitä, miten vastaaja ehtii käyttää aikaansa läheishoivaan työssäkäynnin ohella 22,3 % vastasi Ei osaa sanoa / En ole tällä hetkellä työelämässä / Aihe ei ole minulle ajankohtainen. Suurin osa näin vastanneista oli enintään 29-vuotiaita. Myös vuokrafirman kautta työskentelevistä melko suuri osa oli vastannut samoin (36,2 %). Aiempien kysymysten kohdalla vain hyvin pieni osa oli vastannut "En ole tällä hetkellä työelämässä", joten todennäköisesti tämän kysymyksen kohdalla moni koki, että aihe ei ole itselle ajankohtainen tai ei osannut ottaa kantaa kysymykseen.

Vastaajista 31,40 % koki voivansa käyttää aikaansa vähintään jokseenkin hyvin aikaansa läheishoivaan. Huonosti tai jokseenkin huonosti ehti käyttää aikaansa läheishoivaan 46,20 % vastaajista. Lähes puolet vastaajista koki siis ajankäyttönsä tässä suhteessa huonoksi, mitä voidaan pitää suhteellisen isona määränä.



**Kuvio 12. Vastaajien kokemukset mahdollisuudesta käyttää aikaa läheishoivaan työssäkäynnin ohella (%), N=1954**

Huonoiten aikaansa läheishoivaan kokivat ehtivänsä käyttää 30–39 -vuotiaat, joista 51,4 % koki ehtivänsä käyttää aikaa läheishoivaan huonosti tai jokseenkin huonosti. Parhaiten ajankäyttönsä kokivat taas yli 60 vuotiaat, joista vain 22,3 % koki voivansa käyttää aikaansa läheishoivaan huonosti tai jokseenkin huonosti ja 40,5 % vähintään jokseenkin hyvin.

Kun vastauksia tarkastellaan eri sukupuolten kesken, oli nähtävissä, että naiset kokivat ehtivänsä käyttää aikaansa läheishoivaan miehiä huonommin. Naisista 47,9 % koki ehtivänsä käyttää aikaa huonosti tai jokseenkin huonosti läheishoivaan, kun miehistä samoin koki 39,7 %.

Niistä vastaajista, joilla ei ollut perheessä lapsia, jopa 38,8 % vastasi, "En osaa sanoa. / En ole tällä hetkellä työelämässä. / Aihe ei ole minulle ajakohtainen". Vaikuttaakin, että läheishoiva miellettiin kyselyssä ensisijaisesti lapsiin tai lastenlapsiin kohdistuvaksi hoivaksi. Parhaimmaksi tilanteensa kokivat ne, joilla ei ollut perheessä lapsia. Heistä vain 39,1 % koki, että ehtii käyttämään läheishoivaan aikaa huonosti tai jokseenkin huonosti, kun taas niistä, joiden perheessä oli alakouluikäisiä, jopa 58,6 % koki samoin. Pelkästään lapsensa tai lastensa kanssa asuvat korostuivat jälleen omana vastaajaryhmänään. Heistä jopa 60,5 % koki, että ehtii käyttää aikaa läheishoivaan huonosti tai jokseenkin huonosti.

Kun tarkastellaan vastaajien työaikamuotoja, nousee vahvasti esiin säännöllistä ilta- tai yötyötä arkipäivisin tekevät, joista huonosti tai jokseenkin huonosti ehtii käyttää aikaansa 60,0 % ja vain 13,4 % vähintään jokseenkin hyvin. Myös vaihtelevasti kaikkia vuoroja ma-su välillä tekevät kokivat ajankäyttönsä huonoksi. Heistä 52,5 % koki ehtivänsä käyttää aikaa läheishoivaan huonosti tai jokseenkin huonosti ja vain 25,5 % koki ajankäyttönsä vähintään jokseenkin hyväksi. Työtuntien mukaan parhaimmaksi ajankäyttönsä kokiva yli 10 tuntia mutta enintään 20 tuntia tekevät, joista 45,2 % koki ajankäyttönsä tässä suhteessa vähintään jokseenkin hyväksi. Huonoimmaksi tilanteensa koki yli 30 tuntia viikossa tekevät, joista samoin vastasi 29,5 %.

Työtehtävistä huonoiten kokivat ajankäyttönsä kaupan alan ja marava-alan esimiehet, kaupan alan varastotyöntekijät ja marava-alan ravintolatyöntekijät. Kaupan alan esimiehistä 28,2 % koki ehtivänsä käyttää aikaa läheishoivaan vähintään jokseenkin hyvin. Marava-alan esimiehistä samoin koki 28,8 %, kaupan alan varastotyöntekijöistä 27,6 % ravintolatyöntekijöistä 30,5 %. Parhaimmaksi tilanteensa tässä suhteessa kokivat kaupan alan konttorityöntekijät, joista 40,3 % vastasi ehtivänsä käyttää aikaa läheishoivaan vähintään jokseenkin hyvin.

Avoimissa vastauksissa nousi esiin useassa vastauksessa, että ajankäyttö riittää vain välttämättömiin asioihin, kuten kotitöihin ja lapsiperhevastuisiin. Myös työstä toipumiseen käytettiin paljon aikaa. Osa kertoi ehtivänsä käyttää töiden ulkopuolista aikaansa perheelle ja lemmikeille, mitä pidettiin tärkeänä.

Moni koki, että aikaa ei tällä hetkellä ollut riittävästi esimerkiksi omiin harrastuksiin, liikuntaan tai läheisten, sukulaisten ja omien vanhempien auttamiseen. Moni erityisesti vaihtelevaa työaikaa tekevästä koki, että ystävien näkemiseen, sosiaalisiin suhteisiin, yhteiseen aikaan perheen ja lasten kanssa ja puolison kanssa ajan vietettyyn aikaan ei ollut tällä hetkellä riittäviä mahdollisuuksia. Aikaa oltaisiin myös kaivattu opiskeluun, lepoon ja nukkumiseen.

## 3. Fokusryhmäkeskustelut

### 3.1 Kuvaus keskusteluryhmistä

Kyselylomakkeen vastaajia pyydettiin jättämään yhteystietonsa, jos he olivat käytettävissä fokusryhmäkeskusteluja varten. Fokusryhmät muodostettiin näiden henkilöiden pohjalta ja lisäksi ryhmiä täydennettiin viestimällä tutkimuksesta. Tavoitteena oli saada mahdollisimman laaja kuva jäsenistön kokemuksista, jonka vuoksi fokusryhmäkeskusteluihin valikoitui henkilöitä eri aloilta, erilaisista elämäntilanteista sekä maantieteellisesti eri alueilta. Maantieteelliset alueet valikoituvat sen pohjalta, miltä alueilta oli eniten vastaajia kyselyyn.

Fokusryhmäkeskusteluita järjestettiin viisi ryhmää ja ne pidettiin helmikuun 2020 aikana. Haastatteluihin osallistui yhteensä 32 jäsentä Pirkanmaalta, Pohjois-Suomesta, Uudeltamaalta ja Varsinais-Suomesta. Alla on esiteltynä keskusteluryhmien kokoonpanot.

Alue	Osallistujamäärä	Sukupuolijakauma	Osallistujien toimialat
Pirkanmaa	5	2 miestä, 3 naista	kaupan ala
Pohjois-Suomi	7	2 miestä, 5 naista	kaupan ala, kiinteistöala, ravintola-ala
Uusimaa	2 ryhmää: 9+6	4 miestä, 10 naista, 1 henkilö	kaupan ala, majoitusala, rahapeliala, ravintola-ala, turvallisuusala, varastoala
Varsinais-Suomi	5	2 miestä, 3 naista	kaupan ala, varastoala, turvallisuusala

### 3.2 Haastateltavien kokemukset työajasta ja sen epäsäännöllisyydestä

Haastatteluun osallistuvien työajat erosivat toisistaan. Epäsäännöllinen ja vaihteleva työaika korostuivat erityisesti haastateltavilla, jotka työskentelivät kaupan alalla ja majoitus-alalla sekä ravintola-alalla. Työaika oli selvästi säännöllisempää turvallisuus- ja varastoalalla. Myös ravintola-alalla työaika oli säännöllisempi niillä haastateltavilla, jotka työskentelivät niin sanotussa lounaskahvilassa tai -ruokalassa.

Säännöllistä päivätyötä tekevät haastateltavat olivat tyytyväisiä työaikoihinsa, erityisesti, kun työaika sijoittui arkipäiviin. Myös ne haastateltavat, jotka tekivät säännöllistä vuorotyötä, olivat myös melko tyytyväisiä työaikaansa. Säännöllinen vuorotyö oli kaksi- tai kolmivuorotyötä ja käytössä erityisesti turvallisuus- ja varastoalalla, mutta myös muutamalla ravintola- ja kaupan alan työntekijällä.

Suurin osa haastateltavista, jotka tekivät epäsäännöllistä työaikaan, ilmaisivat tyytymättömyytensä työaikaan. Monella epäsäännöllistä työaikaan tekevällä oli selkeä näkemys siitä, minkälaista työvuoroa haluaisi tehdä, useimmilla tämä oli aamuvuoro tai päivätyö. Toisaalta muutama epäsäännöllistä työaikaan tekevistä koki, että vuorotyö ei haittaisi, jos vuorojen vaihtelussa olisi enemmän ennustettavuutta ja säännöllisyyttä. Epäsäännöllisen työajan positiiviseksi puoleksi mainittiin kuitenkin arkivapaat. Lapsiperheissä arkivapaat mahdollisti sen, että lasta ei välttämättä tarvinnut viedä päivittäin päiväkotiin, mutta esimerkiksi esikouluikäinen oli toimitettava kuitenkin esiopetukseen.

Moni haastateltava kertoi myös, että oli aiemmin vaihtanut työtä työajan vuoksi, esimerkiksi pois kolmivuorotyöstä. Toisaalta eräs haastateltava taas oli vaihtanut pois säännöllisestä päivätyöstä, koska ei pitänyt sitä "omana juttuna". Kokemukset työajasta olivat siis hyvin yksilöllisiä, ja niihin vaikutti haastateltavan omat mieltymykset, elämäntilanne sekä toiveet vapaa-ajan käytöstä.

*"Siis nykyäänhän mulla ainakin on semmoinen olo et mä teen päivätyötä ku se on noin tasasta se työvuoro, että aikasemmassa työsuhteessa ku työvuorot oli aamu kolmen ja tota, tai sitten 24 h välillä, niin tää on ihan ku ois päivätyössä nykyään. Aikasemmin ku alko aamu kolme, niin sanotaan et se ei oo enää inhimillistä, kenellekään."*

*Nainen, ravintola-ala,  
Uusimaa (vuorotyö 7-21)*

*"Mä voin kertoa mul on kaikki hyvin, mä oon päivätyössä, mul on viikonloput vapaat, mä olen sinne aikanaan hakeutunut. Rahat on silti riittäneet. Illat ollaan jäähallilla, kyllä siel on kivempaa."*

*Mies, ravintola-ala,  
Uusimaa*

*"Se oma hyvä puoli siinä on kun on epäsäännölliset työajat, et sulla välillä on niitä arkivapaita."*

*Nainen, ravintola-ala,  
Uusimaa*

### 3.3 Mahdollisuudet vaikuttaa työaikaan

Haastateltavien vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihin ja työvuoroihin vaihtelivat. Vaikutusmahdollisuudet työaikoihin olivat heikommat erityisesti epäsäännöllistä työaikaan tekevillä, toimialoista korostui kaupan ala. Myös työpaikan koolla oli merkitystä vaikutusmahdollisuuksiin. Isomman toimipaikan koettiin tuovan enemmän joustavuutta.

Haastateltavista moni koki, että työvuoroihin liittyviä toiveita sai esittää jonkin verran ja toiveet huomioitiin. Työvuoroihin liittyvät toiveet olivat kuitenkin monella työpaikalla helpommin toteutettavissa, jos toiveet olivat satunnaisia, vain muutama haastateltava kertoi mahdollisuudesta niin sanottuun kestotoiveeseen. Muutamassa työpaikassa toiveiden toteuttaminen oli lähtökohta työvuorosuunnittelulle. Työaikaan vaikuttamisen koettiin olevan yhteydessä hyvinvointiin, motivoivan työssä ja yleisestikin osa haastateltavista, erityisesti miehet, nostivat esille molemminpuolisen jouston siinä, että mikäli työnantaja joustaa, myös työntekijä joustaa mielellään. Ravintola-alalla työskentelevän haastateltavan työpaikalla oli myös suunnitteilla pilottihanke, joka mahdollistaisi sen, että jokainen voisi itse suunnitella työvuoronsa.

Toisaalta taas osa koki, että työvuoroihin liittyvien toiveiden toteutumista ei voi ennakoida, eikä pysty sopimaan etukäteen. Osa mainitsi, että toiveiden toteutuminen oli riippuvainen esimiehestä, työvuorosuunnittelijasta tai toiveen pyytäjistä. Osassa haastatteluita, nousi esille työvuorojen jakamiseen tai toiveiden toteutumiseen liittyen jopa eriarvoinen kohtelu. Tämä ilmeni erityisesti siten, että osalle työntekijöistä annettiin erilaisia joustoja tai mahdollisuus tehdä väliaikaisesti tiettyä vuoroa. Tätä ei kuitenkaan sallittu kaikille, vaikka sille olisi ollut tarve esimerkiksi elämäntilanteesta johtuen. Työaikaan liittyvien toiveiden esittämisen koettiin olevan yhteydessä myös työsuhteen pituuteen siten, että pitkäaikaisilla työntekijöillä oli tähän laajempi oikeus.

Epäsäännöllistä työaikaan tekevistä kaupan alan sekä majoitus- ja ravintola-alan työntekijöistä moni kertoi myös, että työvuorojen jakaminen on muuttunut siten, että kaikkien edellytetään tekevän kaikkia vuoroja. Muutos on ollut esimies- tai työpaikkalähtöistä, ja sitä on työntekijöille perusteltu tasapuolisuuden lisäämisellä, vaikka se on ollut ristiriidassa työntekijöiden omien toiveiden kanssa. Kaupan alalla aukioloaikojen laajentumisen koettiin heikentäneen vaikutusmahdollisuuksia, koska aukioloajat poikkeavat siitä, mitä ne olivat alalle tullessa. Eräissä työpaikassa aukioloaikoja oli juuri

*"--minä kyllä jouston mutta minullekin pitää joustaa, sitte ku tulee jotaki. Et siksi kai niin monta vuotta on oltu naimisissa näiden firmojen kanssa."*

*Mies, turvallisuusala,  
Uusimaa*

*"Meilläkin toiveita voi antaa, mut se on sit et onks ne toteutettavissa. Mut sä et voi semmost toivetta antaa et oisit vaik joka torstai-ilta vapaalla."*

*Nainen, majoitusala,  
Uusimaa*

*"Meillä se on vähän vaikeeta tietenkä (työvuorotoiveiden huomioiminen), silleen ymmärtää, kun me ollaan 24h auki ruokakaupassa."*

*Mies, kaupan ala,  
Pohjois-Suomi*

*"Meil on vähän menny se siihenki et sen näkee jo meillä esimiehen naamasta jos ehdottaa, et mä nyt haluaisin tehdä vaik maanantaina tai tiistaina pelkkää aamua, niin sen näkee jo siitä kohtaa et ei ollu hyvä idea. Et sen takia meillä varmaan on kaikki vähän luovuttanu sen silleen et ei nyt viitti ees kiusata toista niinku enää"*

laajennettu ja asiaa oli perusteltu henkilöstölle kilpailijoiden tahdissa pysymisellä.

Työvuorojen vaihtaminen työkavereiden välillä onnistui suurimmalla osalla. Työnantajalla tai esimiehellä saattoi olla vuorojen vaihtamiseen liittyviä ohjeistuksia, kuten, että vuoroja sai vaihtaa tietyn määrän. Toisaalta joissakin työyhteisöissä, varsinkin kaupan alalla henkilöstö saattoi jakaa tietyt työvuoromieltymykset, minkä vuoksi halukkuutta vaihtamiseen ei ollut. Muutama haastateltava mainitsi, että osa työvuoroista, kuten iltavuorot tai viikonloput ja juhlapyhät olivat sellaisia, joita kukaan ei halua tehdä. Haastattelujen perusteella monessa työpaikassa näitä vuoroja tarjotaan opiskelijoille tai niihin löytyi vapaaehtoisia, mutta näin ei kuitenkaan ollut kaikissa työpaikoissa. Lisäksi esimerkiksi varastoalalla työvuorojen vaihtamista ei suositeltu, koska työaika vaihteli viikoittain, ja vuoron vaihtamisella olisi saattanut olla vaikutusta lepoaikaan.

Haastatteluun osallistui useampi esimiesasemassa toimiva, joiden tehtäviin kuului myös työvuorosuunnittelu. Keskustelussa korostui, että heille oli tärkeää, että työntekijöiden toiveet pyritään huomioimaan työvuorojen suunnittelussa. Vaikka toiveiden huomioiminen lisäikin työtä työvuorolistojen laatimisessa, toiveista pyrittiin käymään keskustelua ja tarvittaessa neuvottelemaan. Yksi haastatteluun osallistunut kaupan alan esimies kertoi, että pyrki suunnittelussa välttämään tiettyjä työvuoroyhdistelmiä, kuten iltavuorosta aamuvuoroon, koska ei itsekään kokenut niitä miellyttäväksi.

Fokusryhmäkeskusteluihin osallistui muutama kaupan alan vuokratyöntekijä, joiden kokemukset poikkesivat toisistaan. Sillä vaikutti olevan merkitystä vuokratyöntekijän asemaan, minkä vuokratyövoimaa välittävän yrityksen työntekijänä toimi, ja mille yritykselle. Mahdollisuus valita itse omat työvuorot lisäsi tyytyväisyyttä työhön. Toisaalta vuoroja ei välttämättä ollut tarjolla niin paljon kuin työntekijä toivoi tai sellaisina aikoina, mikä sopisi omiin aikatauluihin. Keskustelussa nousi esille, että osalla oli tietoa siitä, että kaupan alalla vakituista henkilöstöä oli omasta toiveesta siirtynyt vuokratyöntekijäksi, koska vaikutusmahdollisuuksia työaikoihin oli vuokratyöntekijänä enemmän.

*et ku ei se kuitenkaan onnistu silleen kivuttomasti. En mä tiä sit miks se jossain onnistuu ja jossain ei.”*

*Nainen, kaupan ala,  
Pirkanmaa*

*“Mitä uudempi sä oot, niin sit se on vähän eri.”  
(mahdollisuudet toivoa joustoja)*

*Nainen, kaupan ala,  
Varsinais-Suomi*

*“Se on hankala tyyppi kato ku joka sanoo ei.--Meillä kyl sanoo päällikkö silleen ku tarpeeks moni on sanonu ei, niin se sanoo et ‘Minä voin pakottaa teistä jonkun tulemaan tänne sitten””*

*Nainen, kaupan ala,  
Pirkanmaa*

*“Paljon on kauppojenkin kirjoilta siirtynyt vuokrafirmoille. -- Koska saattaa saaha jopa enemmän tunteja, saattaa ehkä jopa olla parempi palkka, ja sit se vapaus.”*

*Nainen, kaupan ala,  
Pirkanmaa*

### 3.4 Työajan vaikutus muuhun elämään

Haastatteluissa nousi esille, että epäsäännöllinen työaika aiheuttaa haastetta muulle elämälle, koska elämää ei voi suunnitella etukäteen ja se pitää periaatteessa aikatauluttaa työvuorojen mukaan. Myös säännöllisen vuorotyön koettiin tuovan haasteita. Kiinteistöpalvelualalla päivätyötä tehnyt kertoi säännöllisistä päivystysvuoroista, jotka edellyttivät nopeaa reagointia työtehtäviin ja siten heikensivät mahdollisuutta irtautua työstä vapaa-ajalla. Päivystysvuorot olivat lyhimmillään viikonlopun mittaisia ja pisimmillään kestivät jopa viikon ja niitä oli kerran tai kahdesti kuukaudessa.

Epäsäännölliset työajat ja vuorotyö vaikuttivat haastateltavien sosiaaliin suhteisiin ja moni kuvasi sosiaalisen elämän kaventuneen työaikojen vuoksi. Erityisesti yhteydenpito päivätyötä tekeviin ystäviin oli aikataulujen vuoksi haastavaa, mikä monella johti siihen, että eniten yhteyttä tuli pidettyä sellaisiin ihmisiin, jotka tekivät samankaltaista työaika. Asiakaspalvelussa työskennellyt haastateltava kertoi, että asiakaspalvelussa työskentely kuormitti siinä määrin, että ei ollut halukkuutta ystävien tapaamiseen työpäivän jälkeen.

Kuten jo edellä mainittiin, monella työpaikalla ei ollut mahdollisuutta esittää työvuoroihin toistuvia toiveita. Keskeisin vaikutus tällä oli harrastamiseen. Suurin osa vuorotyötä tekevistä haastateltavista kertoi joutuneensa luopumaan säännöllisestä harrastamisesta työaikojen vuoksi. Myöskään lapselle ei välttämättä ollut mahdollisuutta valita säännöllistä harrastusta. Vaihteleva työaika ohjasi haastateltavia valitsemaan harrastuksia, jotka eivät olleet sidottuja aikaan tai paikkaan, vaan olivat itseohjautuvia, kuten kuntosaliharjoittelu.

Työajoilla oli vaikutusta myös työstä palautumiseen, minkä toivat esille erityisesti haastateltavat, jotka tekivät epäsäännöllistä työaika työpaikalla, jossa tehtiin töitä myös viikonloppuisin. Yksi keskeisin asia, joka nousi esille, oli vapaapäivien epäsäännöllisyys. Monella oli paljon yhden päivän yksittäisiä vapaita, joiden aikana ei ehtinyt palautua työstä. Lisäksi viikonloppuvapaita tai muita pitkiä vapaita oli harvoin. Keskustelussa nousikin esille toive siitä, että yhden päivän vapaiden tulisi olla enemmän poikkeus, kun nykytila monella työpaikalla on päinvastainen. Samanlainen havainto tehtiin myös kyselyssä.

Fokusryhmäkeskusteluissa käytiin myös laajasti keskustelua unesta ja lepoajasta sekä terveysvaikutuksista. Haastateltavat kävivät keskustelua eri aloilla käytössä olevasta työvuorojen välisistä lepoajoista ja moni kritisoi työehtosopimuksen mukaisen lepoajan riittämättömyyttä, koska

*"Periaatteessa sä pystyt aikatauluttaan elämäs maksimissaan neljä viikkoo."*

*Nainen, majoitusala,  
Uusimaa*

*"Jos ite saisin päättää niin tekisin vaan pelkkää aamuvuoroa, että siinä kerkee tehdä paljon muutakin hommaa samalle päivälle sitten vielä."*

*Mies, kaupan ala,  
Pohjois-Suomi*

*"Kun sä joka päivä koko päivän kuuntelet asiakkaita, niin mä en jaksa töitten jälkeen enää kuunnella ketään."*

*Nainen, kaupan ala,  
Varsinais-Suomi*

*"Varmaan siihen eniten vaikuttaa se, että, että ne vapaat on ainakin peräkkäin. Sillon ku ne on ripoteltu sinne ja vapaat ei oo peräkkäin, niin yhden päivän vapaapäivissä ei ainakaan vapaudu viikon työstä. Se on niinku ihan fakta."*

*Nainen, ravintola-ala,  
Pohjois-Suomi*



esimerkiksi työmatkat lyhensivät todellista lepoaikaa ja unta ei ollut mahdollista saada heti työvuoron jälkeen. Muutamalla työpaikalla oli pyydetty työntekijöiltä myös suostumus lepoajan lyhentämiseen. Moni haastateltava koki, että satunnainen jousto on mahdollista, kunhan lepoajasta pääasiallisesti pidetään kiinni. Laajasti kritiikkiä herättivät erityisesti epäsäännöllistä työaikaa tekevillä iltavuorosta siirtyminen aamuvuoroon, jolloin unen määrä jäi väistämättä lyhyeksi. Myös säännöllisessä vuorotyössä rytmin vaihdoksella koettiin olevan vaikutusta uneen.

*“Mulla on itselläni käynyt muutaman kerran niin et sit ku on tarpeeks vetäny sekasin kaikkia näit vuoroja, niin sit lopulta tulee siihen pisteeseen et sun elimistö menee niin sekasin et sit sä et enää saa nukuttua. Et sit sun on pakko niinku kävellä lääkäriin ja sanoo et hei, jotain, että saa nukuttua.”*

*Nainen, majoitusala,  
Uusimaa*

### 3.5 Kokemukset työn ja perheen yhteensovittamisesta

Ne haastateltavat, jotka tekivät vuorotyötä, kokivat, että työajoilla oli vaikutusta myös työn ja perheen yhteensovittamiseen. Haastateltavista moni oli hakeutunut perhesyiden vuoksi tekemään päivätyötä. Lisäksi osa haastateltavista oli tiedustellut työnantajalta erilaisia joustomahdollisuuksia työaikoihin, jotka olisivat tukeneet paremmin työn ja muun elämän yhteensovittamista. Nämä toiveet oli toteutettu vaihdellen.

Moni perheellinen haastateltava koki, että työ oli helpompi sovittaa perhe-elämään silloin, kun lapsi oli vielä päiväkotikäinen. Alakouluikäisen kanssa tämä oli haastavampaa, koska lapsen koulupäivä yhdistettynä mahdolliseen iltapäiväkerhoon eivät olleet vanhemman työpäivän mittaisia. Vuorotyö ja viikonlopputyöt aiheuttivat sen, että lapsi joutuisi olemaan paljon yksin tai toimimaan itsenäisesti esimerkiksi aamuisin. Yksinhuoltajaperheissä työajat vaikuttivat haastatteluiden perusteella työn ja perheen yhteensovittamiseen vielä enemmän kuin perheissä, joissa oli kaksi aikuista. Eräs yksinhuoltajana työskentelevä haastateltava kertoi, että selviää alakouluikäisen kanssa vaihtelemalla vuoroja työkavereiden kanssa sekä isovanhempien tuella.

Kaupan alalla ja ravintola-alalla vuorotyötä tehneet haastateltavat kokivat, että päiväkotikäisten lasten kanssa vuorotyö sopi perheelliselle. Lapsen ei välttämättä tarvinnut mennä lainkaan päiväkotiin, jos molemmat vanhemmat tekivät vuorotyötä. Ja toisaalta lapsi sai myös olla kotona enemmän vanhempien kanssa, koska ajat varhaiskasvatukseen parissa olivat lyhyempiä. Toisaalta se vaikutti myös lasten päivähoitoon sopeutumiseen, koska lapselle ei muodostunut rytmiä, vaan välillä oli pitkiä vapaita ja välillä päivät myös lyhyitä.

Moni vanhempi kokikin, että työaikojen sovittaminen perhe-elämään ja työn ja perheen yhteensovittaminen helpottuivat, kun lapset kasvoivat. Turvallisuusalalla työskentelevä kertoi tekevänsä pääasiallisesti yötyötä teini-ikäisen lapsen yksinhuoltajana, koska se toimi hänelle ja oli helpompi sovittaa arkeen. Silloin, kun lapsi oli nuorempi, hän oli vastaavasti tehnyt päivätyötä.

Myös puolison työajalla tunnustettiin olevan merkitystä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Tämä havainto tehtiin myös kyselyssä, jossa vastaajien mielestä puolison työajoilla oli vaikutusta ja

*"Mua on itteä kyllä ehkä just harmittanut se, että ei voi itelle eikä lapsille ottaa mitään harrastusta, mikä on tiettyyn aikaan tiettyinä päivinä."*

*Nainen, kaupan ala,  
Pohjois-Suomi*

*"Nuorena ei haitannut sekä ilta tai aamuvuoro.-- Mut nyt, kun on perhe, niin. Et sit ku se muu perhe elää sitä tiettyä rytmiä, niin niin ehdottomasti päivätyö on se, mihin mä kans tähtään seuraavaks. Et se on niinku ehdoton kriteeri, kun lapset on niin pieniä."*

*Nainen, ravintola-ala,  
Pohjois-Suomi*

*"Mieluummin totta kai sitä tekis [aamuvuoroa], ihan sen takii et näkis niit lapsii muullonki ku joka toinen viikko."*

*Nainen, varasto-ala,  
Varsinais-Suomi*

*"Läpsystä vaihto usein miehen kanssa. Ehkä se kuuluu tähän ruuhkavuosiin?"*

*Nainen, ravintola-ala,  
Uusimaa*

sen koettiin olevan neljänneksi eniten työn ja muun elämän yhteensovittamista hankaloittava tekijä. Erityisesti, jos puoliso oli säännöllisessä päivätyössä, moni haastateltava totesi tämän olleen pelastus. Puoliso pystyi tällöin pyörittämään säännöllistä arkea. Toisaalta vuorotyötä tekevä taas koki elävänsä perheen kanssa erilaisessa rytmissä. Jos perheessä molemmat olivat vuorotyössä, mainittiin parisuhdeajan olleen koetuksella.

Fokusryhmäkeskusteluihin osallistuneilla oli erilaiset sosiaaliset verkostot käytettävissään arjen tukena. Moni sai tukea arkeensa läheisiltä, suurimmalla osalla läheinen oli puoliso tai omat vanhemmat, myös sisarukset, kollegat ja lapsen etävanhempi mainittiin. Avun tarve vaihteli, osa kertoi saavansa jatkuvasti tukea ja osa tarvittaessa, lisäksi monen tukiverkko sijaitsi kaukana ja apua ei ollut saatavissa helposti, vaikka sitä olisi kaivannut. Haastateltavat kertoivat tällöin pyytäneensä apua vain silloin, kun se oli välttämätöntä.

*“Paljon enemmän kuin ansaitsen. Enemmän kuin itse annan.” (kysyttäessä minkä verran saa apua tai tukea arkeen läheisiltä ihmisiltä)*

*Nainen, kaupan ala,  
Pirkanmaa*

### 3.6 Työn ja muun elämän yhteensovittamisen mahdollistaminen työpaikoilla

Suurimmalla osalla haastateltavista ei ollut käytössä tarkempia ohjeistuksia työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Niillä työpaikoilla, joissa ohjeistuksia oli, ei tämä kuitenkaan näkynyt käytännöissä. Osa koki, että ohjeistukset olisivat tarpeellisia ja toimisivat "käden ojennuksena" henkilöstön suuntaan. Moni haastateltava kertoi kuitenkin työnantajan tarjoavan erilaisia henkilöstöetuja, jotka liittyivät vapaa-ajan viettoon, esimerkiksi liikunnan tukemiseen.

Työpaikoilla otettiin työntekijöiden perhetilanteet huomioon vaihtelevasti. Noin puolet haastateltavista kertoi, että perhetilanteella ei ollut vaikutusta esimerkiksi lomien, työvuorojen tai muiden joustojen jakamiseen, vaan kaikkia kohdeltiin tasapuolisesti riippumatta siitä, oliko perheessä lapsia. Osa tällaisilla työpaikoilla työskentelevistä kuitenkin koki, että työnantaja olisi voinut huomioida paremmin ne työntekijät, joilla on lapsia. Monella oli siis solidaarisuutta lapsiperheitä kohtaan.

Fokusryhmiin osallistuneista moni taas kertoi erilaisista tilanteista, joissa lapsiperheet asetetaan etusijalle suhteessa niihin työntekijöihin, joilla ei ole lapsia. Tämä näkyi erityisesti lomien jakamisessa tai juhlapyhinä työskentelyssä ja korostui epäsäännöllistä työaika tekevillä kaupan alan, majoitus- ja ravintola-alan työntekijöillä.

Toisaalta monella työpaikalla loma-ajat ja juhlapyhinä työskentely saatiin sovittua hyvässä hengessä ja hyödynnettiin erilaisia käytäntöjä, kuten vuorottelua ja vapaaehtoisten tiedustelua. Haastateltavat, joiden työpaikoilla oli käytössä vuorotteluperiaate tai tiedusteltiin ensin vapaaehtoisia, olivat tyytyväisiä käytäntöön. Toisaalta eräs haastateltava nosti esille, että jos halukkaita vapaaehtoisia ei ollut, lapsiperheitä suosittiin.

Osa työntekijöistä, joilla on lapsia, kertoi esimiehen tai työpaikan ottavan huomioon perhetilanteen tekemällä esimerkiksi työvuoroihin liittyviä ehdotuksia. Myös kaksi esimiehenä työskentelevää kertoi yrittävänsä tukea lapsiperheitä. Toinen mietti, tekeekö sitä jopa muiden työntekijöiden kustannuksella. Myös työntekijäasemassa olevat kertoivat, että kollegat pyrkivät huomioimaan lapsiperheet ja esimerkiksi vaihtamaan vuoroja, jotta perheelliset pääsevät vapaalle.

Haastatteluissa nousi esille myös tilapäinen hoitovapaa lapsen sairastuessa. Esimiehen ja kollegoiden suhtautuminen tilanteisiin, joissa työntekijän piti jäädä kotiin hoitamaan sairasta lasta, vaihteli.

*"Sanottiin et muistakaa muutakin kun työ."*

*Nainen, varastoala,  
Varsinais-Suomi*

*"Meillä selkeesti huomaa sen, et ne joist tiedetään et ne on itseksen, niin niille on se kaikist helpoin soittaa, joil ei oo pieniä lapsia."*

*Nainen, ravintola-ala,  
Uusimaa*

*"--ei tarvi kun ilmottaa et tarvis, aina järjestyy käytännös."*

*(vaikutusmahdollisuudet ja toiveet työvuoroihin)*

*Mies, turvallisuusala,  
Uusimaa*

"

Suurimmalla osalla perheellisistä poissaolo onnistui, mutta suhtautuminen tähän ei välttämättä ollut myönteistä. Varastoalalla työskentelevä mies kertoi, että työpaikalla oli esitetty toive siitä, että lapsen sairastuessa poissaolot jaettaisi puolison kanssa. Ravintola-alalla esimiestehtävissä työskentelevä kertoi, että lapsen sairastuminen aiheuttaa hankaluuksia, mutta sen ei kuitenkaan anneta vaikuttaa esimerkiksi rekrytointipäätöksiin, kun taas ravintola-alalla myöskin työskentelevä nainen kertoi perhetilanteen vaikeuttaneen työnsaantia.

Haastatteluissa nousi esille lisäksi se, että vaikka ei ole lapsia, ei se tarkoita sitä, että olisi perheetön. Tätä asiaa ei kuitenkaan välttämättä huomioitu työpaikalla. Muutama haastateltava kertoi iäkkäistä vanhemmista tai muista läheisistä. Erityisesti juhlapyhät olivat monelle tärkeitä ja osalla niihin liittyi pitkälle jatkuneita perinteitä, jotka olisi luonnollisesti haluttu jakaa läheisten kanssa.

### 3.7 Haastateltavien osaamisen kehittäminen ja tulevaisuuden tavoitteet

Yli puolella haastatteluihin osallistuvista oli alan koulutus ja moni oli myös pätevätyynyt nykyiseen työhön työn ohella. Ravintola-alalla työskentelevistä lähes kaikilla oli ravintola-alan tutkinto, kun taas kaupan alalla harvemmin.

Työpaikan tai alan vaihtoa olivat harkinneet erityisesti epäsäännöllistä työaikaa tekevät. Eräs ravintola-alalla vuorotyötä tekevä haastateltava totesikin, että työtehtävät eivät olleet ongelma, vaan työajat. Monella oli suunnitelmassa pysyä alalla, mutta etsiä päivätyötä tai työtä, jossa on säännöllisemmät työajat.

Osa kuitenkin suunnitteli myös alan vaihtoa ja uuden opiskelua. Tähän motivoivat erityisesti parempi palkka sekä suotuisimmat työajat, varsinkin lapsiperheissä. Alan vaihdon toteuttamista estivät kuitenkin monet tekijät, kuten taloudellinen tilanne, asuntolaina ja perhetilanne. Vakituinen työsuhde, säännöllinen palkka ja henkilöstöedut koettiin nykyisen työn hyvinä puolina, jotka nostivat kynnystä hakeutua pois omasta työstä. Lisäksi monella oli omistusasunto, eikä taloudellisen tilanteen vuoksi ollut mahdollista harkita opiskelijaksi siirtymistä. Myös ikä mainittiin perusteena sille, että työpaikkaa tai alaa ei ollut mahdollista vaihtaa.

Muutama haastateltava opiskeli työn ohella toista alaa ja suunnitelmissa oli valmistumisen jälkeen hakeutua pois nykyisestä työstä. Varastoalalla työskentelevä kertoi opiskelun työn ohella olevan kuitenkin hidasta, eikä mahdollisuutta esimerkiksi aikuiskoulutustuella opiskeluun ollut riittämättömän työkokemuksen vuoksi. Tähän taas vaikutti se, että hän oli ollut kahdesta lapsesta perhevapailta. Marava-alalla työskentelevä yksinhuoltaja koki, että haluaisi opiskella ja vaihtaa alaa, mutta perhetilanteen vuoksi toteuttaminen olisi lähes mahdotonta. Samaan haastatteluun osallistunut kaupan alan työntekijä kertoi oman kokemuksensa työn, opiskelun ja pikkulapsiarjen yhdistämisestä. Jälkikäteen ajateltuna hän ei ymmärtänyt, miten aika riitti, mutta antoi neuvon: "Sä et voi ajatella asioita et onks sulla aikaa, et sun on vaan tehtävä ne".

*"En työskentele koulutustani vastaavassa työssä, enkä voi mennä mihinkään kun ei jos sä oot yli neljäviis niin täs maas ei pääse mihinkään enää töihin."*

*Nainen, kaupan ala,  
Uusimaa*

*"Oon tuota harkinnut alan vaihtoa, kun toi mun työpaikan tai työaikojen muuttaminen ei silleen sovellu, että meidän pitää tehdä sitä aamua ja iltaa, noin puolet ja puolet. Että oon kokenut sen rajoittavan työtä tai niinku sosiaalista elämää ja harrastuksia sen verran paljon, että tässä varmaan muutaman vuoden sisään tuun ettimään toisen niin sanotun päivätyön maanantaista perjantaihin."*

*Mies, kaupan ala,  
Pohjois-Suomi*

### 3.8 Toiveena joustoa yhteiskunnalta ja tukea ammattiliitoilta

Kysyttäessä, minkälaista tukea haastateltavat toivoivat saavansa yhteiskunnan taholta työn ja muun perheen yhteensovittamiseen. Erityisesti kaupan alan työntekijät kritisoivat kauppojen aukioloaikojen vapautumista. Haastateltavat kokivat, että aukioloaikojen vapautumista oli perusteltu sillä, että myös vuorotyötä tekevät ehtisivät käydä kaupassa. Eräs kaupan alalla työskentelevä haastateltava kertoi, että vältteli itse sunnuntaisin tai juhlapyhinä kaupassa käyntiä, koska aukioloajat olivat vaikuttaneet negatiivisesti omaan elämään.

Erityisesti perheelliset haastateltavat nostivat esille, että yhteiskunta ei tarjoa palveluita lapsiperheille, joiden vanhemmat eivät tee säännöllistä työaika. Haastateltavat toivoivat laajempia ja joustavampia päiväkotien aukioloaikoja. Suppeat aukioloajat johtivat siihen, että vastuu päiväkotien viemisestä ja hakemisesta jäi perheen toiselle vanhemmalle tai perheen tuli tehdä muita perheelle epäkäytännöllisiä järjestelyjä. Muutama haastateltava nosti esille myös päiväkodin ilmapiirin, jossa vanhempia syyllistettiin myöhäisestä lapsen hakemisesta tai päiväkodin ilmoitettu sulkemisaika oli myöhäisempi kuin se ajankohta, jolloin todellisuudessa päiväkodista toivottiin lapset viimeistään haettavan.

Myös vuoropäiväkodit herättivät keskustelua, sillä monella isollakin paikkakunnalla oli tarjolla vain yksi vuoropäiväkoti ja ilmeisesti niihin oli myös jonoa. Kritiikkiä herätti myös se, että esikoulua ei ollut tarjolla vuoro-esikouluna, mistä johtuen lapsi siirrettiin esikoulupäivän päätyttyä vuoropäiväkotiin. Pienemmällä paikkakunnalla asuva kaupan alan työntekijä taas kertoi asuinpaikkakunnallaan toimivasta päiväkodin, vuoropäiväkodin ja esiopetuksen sijoittelusta samoihin tiloihin.

Moni haastateltava kaipasi tukea erityisesti alakoulun ensimmäisille luokille. Ensimmäisellä tai toisella luokalla olevan lapsen koulupäivät ovat lyhyitä, eivätkä yhdistettynä aamu- tai iltapäiväkerhoon ole vielä vanhemman työpäivän mittaisia. Kunnilla ei ole velvollisuutta järjestää kerhotoimintaa, mikä herätti kritiikkiä, samoin useampi haastateltava kritisoi sitä, että yhteiskunta odottaa pieneltä lapselta tarpeettoman paljon itsenäisyyttä. Haastateltavat toivoivat tukea erityisesti koulun jälkeisiin palveluihin, kuten kerhoihin tai harrastetoimintaan, myös isommille lapsille. Samoin kimppakyytejä tai kuljetusta harrastuksiin toivottiin. Kaksi haastateltavaa mainitsi lisäksi iltapäiväkerhomaksuista, jotka olivat kiinteitä, eivätkä ansiosidonnaisia, kuten varhaiskasvatuksen maksut. Iltapäiväkerhojen koettiin kuitenkin olevan edellytys vanhemman työssäkäynnille, mistä johtuen maksu koettiin epäoikeudenmukaisena.

*“Pitäisikö sun vaihtaa alaa et sä voisit joskus olla sun lapses kanssa.”  
(lastentarhanopettajan kysymys epäsäännöllistä työaika tekeväälle vanhemmalle)*

*Nainen, ravintola-ala,  
Uusimaa*

*“Se, että kun yhteiskunta on koko ajan enemmän 24/7, niin päiväkotien pitäisi olla enemmän auki.”*

*Nainen, ravintola-ala,  
Pohjois-Suomi*

*“Jos ollaan kaksneljäseittemän yhteiskunnassa niin sen pitäis kyl sit koskee myös muita. Terveyskeskuksis vois olla enemmän iltapäivystysaikoja, millon sais vietyä sen sairaan lapsen vaikka joskus työpäivän päälle hakemaan sen antibioottikuurin ilman et täytyy mennä jonottaan Peijaksen sairaalaan kuudeks tunniks sen kipeen lapsen kans.”*

*Nainen, ravintola-ala,  
Uusimaa*

*“Tuotas epäkohtia julki ja koitettas vaikuttaa niihin julkisuuden ja sen kautta.”*

*Mies, kaupan ala,*

Koululaisten loma-ajat herättivät haastatteluissa keskustelua useammassa yhteydessä. Työn ja perheen yhteensovittaminen koettiin helpommaksi silloin, kun lapsi oli päiväkotikäinen tai vanhempi. Useampi haastateltava kertoi, että koulujen pitkät loma-ajat olivat hankalasti yhteensovitettavissa omiin kertyneisiin lomiin, ja siksi yhteiskunnalta kaivattiin tukea myös tähän. Ehdotuksena oli esimerkiksi puisto- tai kerhotoimintaa, jota voisivat järjestää aamu- ja iltapäiväkerhojen työntekijät.

Moni epäsäännöllistä työaikaa tekevä koki, että vuorotyöläiseltä puuttuu yhteiskunnan tukipalvelut, kuten toimiva julkinen liikenne. Oma auto oli välttämätön arjessa, erityisesti jos asui syrjässä. Julkisen liikenteen vuorot eivät myöskään olleet toimivia yöaikaan. Haastateltavat toivoivat julkisiin palveluihin myös virka-ajan pidentämistä, mainintoja saivat muun muassa terveydenhuolto, hammashuolto sekä neuvola.

Haastateltavat esittivät useita toiveita ammattiliitolle. Erityisesti toivottiin vahvempaa tiedottamista sekä puuttumista työelämän epäkohtiin. Monella oli myös kokemuksia yhteydenotoista ammattiliittoon tilanteissa, joissa oli taustalla epäasiallista kohtelua tai lain ja työehtosopimuksen vastaisia toimintatapoja. PAM ei ollut kyennyt näissä tilanteissa aina vastaamaan haastateltavien tarvitsemaan tukeen. Fokusryhmäkeskusteluihin osallistuvat toivoivatkin enemmän toimintaa ja tukea ammattiliitolta. Moni kuitenkin tunnisti sen, että toimialoilla, joilla he työskentelevät, on käytössä paljon vuokratyövoimaa, eivätkä ihmiset ole sitoutuneita, jonka vuoksi edunvalvontatyö ja epäkohtiin puuttuminen on haastavampaa.

Pirkanmaa

*“Mihin sulla on oikeus, ja mitä se järjestäytymine tarkoittaa, ja mitä se meidän työlainsäädäntö tuolla on.” (asioita, joista PAM:n tulisi viestiä vahvemmin)*

*Nainen, kaupan ala,  
Pirkanmaa*

*“Ei nää pidä nää rivit.”*

*Mies, ravintola-ala,  
Uusimaa*

*“Pamiki on muuten hyvin esillä ja rummuttaa joka ikisestä tuutista, mutta sitten tuo asia on heillä jäänyt.” (vapaapäivien määrä)*

*Mies, kaupan ala,  
Pohjois-Suomi*



### 3.9 Haastateltavien toiveet työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi

Haastateltavilta tiedusteltiin parasta tilannetta siihen, miten työn ja perheen yhteensovittaminen voitaisi järjestää. Suurin osa haastateltavista nosti esille jo aiemmin mainittuja asioita, joilla voisi parantaa kokemusta työn ja muun elämän yhteensovittamisesta. Eniten työntekijät toivoivat joustoa ja vaikutusmahdollisuuksia. Erityisesti epäsäännöllistä työaika tekevien keskuudessa mainittiin mahdollisuus tehdä omat työvuorolistat sekä se, että työvuorot olisi tehty nykyistä pidemmälle ajalle, esimerkiksi puoli vuotta eteenpäin. Tällä tavoin elämää olisi mahdollista aikatauluttaa pidemmälle ajalle, ja se, että pystyisi autonomisesti laatimaan työvuorolistat, vaikuttaisi myös suhtautumisessa nykyisiin epämiellyttäviin vuoroihin. Toisaalta moni epäsäännöllistä työaika tekevistä kertoi myös toiveesta tehdä pelkkää aamuvuoroa.

Monessa haastattelussa nousi esille myös toive kuuden tunnin työpäivästä tai nelipäiväisestä työviikosta. Haastateltavat korostivat, että palkka ei kuitenkaan saisi laskea, vaikka työaika vähenisi. Yksi haastateltava oli kuitenkin valmis työskentelemään jopa pienemmällä palkalla. Lyhyempi työaika tukisi erityisesti työntekijöiden hyvinvointia, mutta sillä olisi vaikutuksia myös työpaikkojen määrään.

Eräs haastateltava toivoi asuvansa lähempänä työpaikkaa, jotta työmatkoihin ei kuluisi aikaa. Pohjois-Suomen haastattelussa keskusteltiin myös lastenhoitopalvelusta kotiin ja työpaikkojen omista päiväkodeista, jotka helpottaisivat arkea.

*“Siis se, että työaika olis kuusi tuntia ja palkka pysyisi samana. -- silloin jäisi aikaa kaikelle muulle.”*

*Nainen, ravintola-ala,  
Pohjois-Suomi*

*“Se olisi se kuuden tai neljän tunnin päivä.”*

*Mies, turvallisuusala,  
Varsinais-Suomi*

*“Itellä ainakin se nelipäiväinen työviikko tullut monesti mieleen. Että jos se tukis muittenkin ihmisten työllisyyttä.”*

*Mies, kaupan ala,  
Pohjois-Suomi*

## 4. Yhteenveto

Tämän tutkimuksen perusteella työaika oli keskeisin työn ja muun elämän yhteensovittamiseen vaikuttava tekijä. Kyselyn mukaan työaikojen lisäksi myös työstressi sekä pitkät työpäivät hankaloittivat työn ja muun elämän yhteensovittamista. Myös Väestöliiton perhebarometrin (2020) mukaan nämä olivat kolme yleisintä työn ja perheen yhteensovittamista hankaloittavaa tekijää.

Säännöllistä työaikaa tekevät olivat tyytyväisempiä tilanteeseensa kuin epäsäännöllistä työaikaa tekevät. Sekä kyselyn että haastattelujen perusteella kaikista tyytyväisimpiä olivat säännöllistä työaikaa arkipäivinä tekevät. Säännöllinen päivätyö mahdollisti paremmin työn ja perheen yhteensovittamisen sekä säännölliset harrastukset ja muiden ihmissuhteiden ylläpitämisen. Fokusryhmäkeskusteluissa epäsäännöllistä työaikaa tekevät taas kertoivat työaikojen hankaloittavan juuri näitä asioita. Kyselyn mukaan juuri työvuorojen epäsäännöllisyys vaikutti yhtenä tekijänä siihen, kuinka vahvasti työntekijä koki voivansa käyttää aikaansa itselleen mielekkäisiin asioihin. Haastateltavat, jotka tekivät epäsäännöllistä työaikaa, kertoivat joutuvansa aikatauluttamaan omaa elämäänsä työvuorojen mukaan. Moni koki, että työvuoroihin liittyviä toiveita ei välttämättä kunnioitettu ja työvuorot saattoivat tulla tietoon liian lyhyellä (2-3 viikon) varoitusajalla. Tämä lisää eriarvoisuutta suhteessa moniin muihin tehtäviin, kuten toimistotyöhön, jossa työaika ei pääsääntöisesti vaihtele.

Vaihtelevaa työaikaa tekevät kertoivat myös työaikojen vaikutuksesta palautumiseen ja uneen. Merkittävimpänä asiana tähän vaikutti vapaapäivien sijoittelu. Säännöllistä arkityötä tekeillä on kaksi peräkkäistä vapaapäivää joka viikonloppu, kun taas vaihtelevaa työaikaa tekeillä vapaat eivät välttämättä sijoittuneet peräkkäisille päiville. Monelle jo pelkkä rytmin vaihtaminen vuorosta toiseen aiheutti haasteita nukahtamisen kanssa ja myös työvuorojen sijoittelulla oli vaikutusta unen riittävyteen, moni mainitsi esimerkiksi peräkkäisten ilta- ja aamuvuoron olevan tällainen yhdistelmä. Haastattelujen perusteella vaikutti siltä, että monessa työpaikassa, jossa tehtiin epäsäännöllistä työaikaa, ei ollut mahdollista laatia työvuorolistoja siten, että ne mahdollistaisivat riittävän palautumisen työstä sekä riittävää unensaantia. Moni kertoi, että työpaikoilla oli pyydetty tilapäisesti poikkeamaan lepoajasta tai esimerkiksi pyydetty työntekijältä suostumus lepoajan lyhentämiseen.

Työajalla koettiin olevan merkittävä vaikutus myös perhe-elämään. Suurin osa haastateltavista, jotka tekivät vaihtelevaa työaikaa, kertoivat toiveistaan hakeutua tekemään säännöllistä päivätyötä. Työn ja perheen yhteensovittaminen koettiin helpoimmaksi silloin, kun lapsi oli päiväkotikäinen tai jo selvästi vanhempi. Yhteiskunnan palvelut koettiin riittämättömiksi silloin, kun lapsi oli alakoulun ensimmäisillä luokilla, mikä johtui lyhyistä koulupäivistä, riittämättömästä kerhotoiminnasta sekä pitkistä loma-ajoista. Vaihtelevalla työajalla oli vaikutusta myös lapsen elämään. Osa harmitteli sitä, että lapselle ei muodostunut säännöllistä rytmiä, eivätkä työajat sallineet lapselle säännöllistä harrastusta. Erityisesti harrastustoiminta asettaa lapset eriarvoiseen asemaan. Moni katsoikin puolisollla

olevan keskeinen rooli työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollistajana, erityisesti silloin, jos puoliso oli päivätyössä.

Fokusryhmäkeskusteluiden perusteella moni haastateltava oli kiinnostunut oman osaamisensa kehittämisestä, ja osa oli opiskellut työn ohella. Suunnitelmista vaihtaa työtehtäviä tai alaa kertoivat eniten ne, jotka tekivät epäsäännöllistä työaikaa tai säännöllistä vuorotyötä. Työajat olivatkin yksi keskeisimmistä perusteista vaihtaa työtehtäviä. Ne, jotka suunnittelivat alanvaihtoa, perustelivat sitä työajoilla sekä paremmalla palkalla. Vaikka opiskelu ja alan vaihto kiinnostivat, moni koki, etteivät ne olleet mahdollisia esimerkiksi omistusasunnon, taloudellisen tilanteen tai perheen vuoksi.

Kyselyn perusteella vuokratyötä tekevät ja tarvittaessa töihin kutsuttavat kokivat pystyvänsä vaikuttamaan työvuoroihinsa ja -aikoihinsa muita paremmin. Vuokratyön onnistumiseen vaikutti selvästi se, minkä henkilöstövuokrausyrityksen kautta työskentelee, ja missä organisaatiossa. Parhaimmillaan vuokratyö oli kuitenkin sellaista, että pystyi valitsemaan itselle sopivat ajankohdat työskennellä, sai vaihtelua toimipisteistä ja työtehtävistä sekä esimerkiksi viettämään enemmän aikaa vapaa-ajan aktiviteettien, kuten mökkeilyn parissa. Moni haastateltava kertoikin, että kaupan alan vakituisesta työsuhteesta on siirrytty työskentelemään henkilöstövuokrausyritykseen vuokratyöntekijäksi juuri työaikoihin liittyvien vaikutusmahdollisuuksien vuoksi.

Erityisesti epäsäännöllistä työaikaa tekevät haastateltavat esittivät monia yhteiskunnallisia kehitysehdotuksia, joiden he kokisivat tukevan paremmin työn ja muun elämän yhteensovittamista. Moni koki, että vaikka yhteiskunnassa palvelut ovat muuttuneet 24/7-muotoisiksi, niin se osa ihmisistä, joka näitä palveluita tuottaa, jää eriarvoiseen asemaan verrattuna esimerkiksi toimistoaikoina työskentelevään väestönosaan. Sama koskee myös näiden työntekijöiden lapsia. Haastatteluiden perusteella työntekijöiden asemaan olisi mahdollista vaikuttaa pienilläkin teoilla. Yksi mahdollisuus olisi esimerkiksi siirtyminen autonomiseen työvuorosuunnitteluun. Tällä tavoin työntekijälle tulisi kokemus siitä, että voi vaikuttaa omiin työaikoihin ja työtä olisi siten helpompi yhteensovittaa muuhun elämään. Moni kaipasi työajoilta enemmän ennustettavuutta sekä säännöllisyyttä, mikä olisi mahdollistettavissa siten, että työvuorolistat toimitetaan etukäteen pidemmälle ajalle kuin nykyisin tai työvuorojen kierrosta tehtäisiin säännöllisempi.

Haastateltavat esittivät myös ammattiliiton toimintaan liittyviä kehityskohteita. Ammattiliitolta toivottiin erityisesti vahvempaa edunvalvontaa sekä tukea. PAMin olisi mahdollista viestiä epäkohdista enemmän ja vahvemmin, mikä osoittaisi jäsenille liiton olevan heidän asiallaan.