

Joustavien työaikajärjestelyjen keinoja ja mahdollisuuksia



Moduulin päätavoitteet:

- Lisätä tietoa joustavien työaikajärjestelyiden mahdollisuuksista hyvän työn ja perhe-elämän tasapainottamiseksi
- Tuoda esiin seikkoja, jotka haittaavat joustavien työaikajärjestelyiden käyttöönottoa
- Esitellä uusia tulevaisuuden näkymiä ja haasteita.
- Luoda katsaus joustavan työaikajärjestelyn hyviin käytäntöihin.

Joustavat työaikajärjestelyt: MITÄ ja KENELLE?

- **Työntekijöille**, jotka haluavat enemmän **vapaa-aikaa** itselleen ja/tai perheelleen

Hoivavastuiden järjestelmien sujuu helpommin

Joustava työ

Työjärjestely, joka on muokattu sellaiseksi, että se vastaa sekä työntekijän että työnantajan tarpeita

- **Työnantajalle**, mikä helpottaa rekrytointia ja niiden työntekijöiden työssä jaksamista ja jaksamista, joilla on vaikeuksia työn ja perheen yhteensovittamisessa

Alentaa henkilöstökuluja ja ylityön tarvetta

Joustavat työaikajärjestelyt: MITEN?

Yleisimpiä joustavan työajan **muotoja** ovat:

- **Liukuva työaika:** aloitus,lopetus ja tauot voivat vaihdella päivittäin eri tavoin. Yleensä on tietty ydintyöaika (esim. 9-15), jonka aikana henkilöstön tulee olla paikalla tai tavoitettavissa;
- **Porrastetut tunnit:** “vuorojärjestelmä”, jossa henkilöstön työn aloitus- ja lopetusajat vaihtelevat työvoiman saannin varmistamiseksi tiettyinä aikoina esim. ruuhkahuiput;
- **Tiivistetyt työvuorot:** **työtä tehdään** työ sopimuksen mukaisesti pitempinä työrupeamina esim. 12 tuntia päivässä mutta harvemmin tietyn työjakson aikana esim. 3 kertaa viikossa.
- **Vuosittain vaihtuvat työajat :** työtunnit määritellään vuositasolla ei viikkotasolla mm. kausivaihtelun ja/tai kysynnän mukaan.

Joustavat työaikajärjestelyt: MITEN?

- **Työn jakaminen:** yhdelle henkilölle tarkoitettu työtehtävä jaetaan kahden henkilön kanssa;
- **Etättyö:** työskentely kotoa käsin;
- **Osa-aikatyö:** työskennellään vähemmän työtunteja (esim. 30 t viikossa).
- **Osa-aikatyön järjestelyistä** on erilaisia käytäntöjä, jotka vaihtelevat mm. yksilö- ja työpaikkakohtaisesti



MODUULI 2.

Liukuva työaika

Työntekijät työskentelevät sovitun työajan, mutta voivat valita, milloin tulevat töihin, lähtevät töistä ja miten tauot sovitetään ydintyöajan puitteissa.

Hyödyt

- Vähemmän stressiä ja loppuunpalamista;
- Ajan optimointi (työaika sopii paremmin perheen ja muun vapaa-ajan kanssa);
- Korkea työhön sitoutuminen.

Haitat

- Sovittuja työtunteja jätetään tekemättä;
- Omat työt kasautuvat muille työntekijöille;
- Varallaolijan eli tuuraajan tarve, joka tulee perehdyttää työhön.

Porrastetut tunnit

Kaksi vaihtoehtoista tapaa:

- **työaika on määritelty ennalta ja aikataulutettu työnantajan/työyksikön vetäjän taholta;**
- **työaika on sovittu työnantajan kanssa ja on sovittu henkilöstön kanssa.**

Hyödyt

- **Korkea työhön ja työpaikkaan sitoutuminen;**
- **Työajan optimointi (työaika sopii perhe-elämän ja harrastusten kanssa);**
- **Enemmän omaa aikaa;**
- **Vähemmän stressiä.**

Haitat

- **Päällekkäisyyksiä ja ruuhkia aikatauluissa;**
- **Yllättävien poissaolojen varalta tulee varmistaa tuuraajan ja varallaolijan järjestely;**
- **Vapaa-ajan menetys toisen työntekijän poissaolon vuoksi.**

Tiivistetyt työvuorot

Tällä järjestelyllä normaali työpäivä voi olla pidempi (esim. 12 t) mutta työpäiviä viikottain on vähemmän (esim. 3); voi tehdä tiivistetyn työviikon ja pitää seuraavan viikon vapaata.

Näissä järjestelyissä kokonaistuntimäärä pysyy vakiona mutta työtunnit sijoittuvat eri tavoin sovittuihin työjaksoihin.

Hyödyt

- Lisää vapaa-aikaa itselle tai/ja perheelle;
- Vähemmän tarvetta ylityön tekemiselle.

Haitat

- Pitkät työpäivät ja/tai työviikot ja työrupeamat voivat aiheuttaa stressiä ja loppunpalamista.

Vuosittaiset tunnit ja sovittu vapaa-aika

1. tapa: työajan pituus on määritelty vuositasolla, ei viikkotasolla. Työaika on jaettu ydintunteihin, jotka tulee tehdä joka viikko ja tunteja voi “säilöä” ja pitää vapaata hiljaisempina aikoina.

2. tapa: pidemmät työajat esim. ruuhkahuippujen aikana tai kun on erityistarvetta. Lisätyötunnit tallennetaan työaikapankkiin ja vapaan voi pitää sovittu muulloin.

Hyödyt

- Lisää joustavuutta työn ja vapaa-ajan/perhe-elämän järjestelyissä;
- Työaikapankki;
- Vähemmän ylityön tarvetta.

Haitat

- Tarkka työaikaseuranta, jonka jotkut työntekijät voivat kokea kontrollin välineenä ja stressaavana

Työn jakaminen

Kokopäivätyö jaetaan puoliksi kahden osa-aikatyöntekijän kesken. Korvaus maksetaan puoliksi tai tehtyjen työtuntien mukaan.

Hyödyt

- Kummallekin työntekijälle jää enemmän vapaa-aikaa;
- Parempi elämänlaatu;
- Mahdollisuus etsiä toista työtä;
- Hoivavastuiden ja työn joustava jakaminen;
- Etukäteen määrätyt työtunnit.

Haitat

- Palkan pienuus;
- Muiden työtoverien tulee sopeutua tekemään töitä kahden eri henkilön kanssa;
- Sitoutuminen työnjakamisen ohjelmaan;
- Tilanteessa, jossa toinen osa-aikatyöntekijä ei tule paikalle, toisen pitää tehdä työvuoro.

Etätyöskentely kotoa käsin

Tietokoneiden ja muiden elektronisten välineiden käyttäminen kotona ja kommunikointi työpaikan kanssa käyttäen elektronisia välineitä hyväksi (e-work).

Hyödyt

- Enemmän joustavuutta;
- Vähemmän työmatkoihin kuluvaa aikaa;
- Vähemmän stressiä



Haitat

- Eristyminen työyhteisöstä
- Riski jäädä irralleen esim. työpaikan koulutustapahtumista;
- Joustavuuden väheneminen, mikäli työntekijän pitää olla käytettävissä tietyn ydintyöajan puitteissa;
- Oman asunnon käyttäminen työtilana, joka ei aina täytä työturvallisuuden ehtoja.

Osa-aikatyö

Osa-aikatyö voidaan järjestää eri tavoilla:

- Kiinteät työtunnit päivittäin
- Muita kiinteitä työjaksoja esim. viikottain
- Joustavat työtunnit ruuhkahuippujen aikana

Osa-aikaisen työ ehdoista sovitaan työnantajan ja työntekijän välisessä työehtosopimuksessa.

Hyödyt

- Enemmän vapaa-aikaa;
- Helpottaa työn ja henkilökohtaisen elämän/perhe-elämän yhteensovittamista.

Haitat

- Palkan pienuus ja joskus heikommat sosiaaliturvan ehdot
- Urakehitykseen liittyvät riskit .



Eurooppa: Tilanne eri EU-maissa

Tavoitteena lisää työpaikkatason joustavuutta

++ Iso-Britannia: kenellä tahansa on oikeus vaatia joustavia työaikoja

++ Suomi: kokoaikatyö yleinen myös naisilla; kattava lasten päivähoitojärjestelmä; paljon työaikoihin liittyvä joustavuutta, 30% tekee etätyötä

++ Saksa: puolet yrityksistä (<50%) tarjoaa joustavia työaikajärjestelyjä; oikeus valittaa osa-aikatyöstä

++ Latvia: 76% yrityksistä soveltaa jonkinlaista joustavaa työaika

- - Liettua: vähän joustavuutta; perustuvat epävirallisiin järjestelyihin!

- - Italia: vähän joustavia käytäntöjä; haluttomuus kehittää joustavia ratkaisuja; enemmän julkisella sektorilla ja isoissa yrityksissä.

EUROFOUND (www.eurofound.europa.eu)

- “European Company Survey 2009”
- “Part-time work in Europe”

OECD

(www.oecd.org/document/46/0,3746,en_2649_37457_40401454_1_1_1_37457,00.html)

- “2010 OECD Employment Outlook: Moving Beyond the Jobs Crisis”

Katsaus perheystävällisten työpaikkojen käytäntöihin Suomessa

- **Etätyö, vuorotteluvapaa, sapattivapaa, palkaton hoivavapaa**
- **Työantaja voi tarjota sairaan lapsen hoitopalvelua bonusetuna työntekijöille**
- **Lastenhoitopalveluja tarjoavia yrityksiä esim. yksityinen Kodinavux tai yleishyödylliset yhteisöt, esim. Mannerheimin lastensuojeluliitto (MLL) ja Väestöliitto.**

Mahdollisuuksia ja keinoja, joita yritykset voivat tarjota henkilöstölleen työehtosopimuksen tai yrityskohtaisten sopimusten puitteissa. Katso lisää

Englanniksi

<http://www.ilo.org>

<http://agency.osha.eu.int>

<http://www.eurofound.eu.int>

Suomeksi:

<http://www.sak.fi>

<http://www.sttk.fi>

<http://www.akava.fi>

Tilanteet, jotka voivat haitata joustavien työaikajärjestelyiden käyttöönottoa

- **Lainsäädännön puute**
- **Johtajien epäröinti ja tietämättömyys:**
 - vaikutukset työn laatuun ja tuottavuuteen
 - vaikeudet henkilöstön työtehtävien jakamisessa ja esim. kokousaikojen sopimisessa;
- **Työntekijöiden pelko uraan negatiivisesti vaikuttavista tekijöistä.**
 - esimiehet pitävät heitä vähemmän työhönsä sitoutuneina;
- **Tutkimustieto hyvistä käytännöistä vähäistä**



Hyödyt

Työajan joustavuus voi parantaa yrityksen kilpailutilannetta:

- Parantaa työtyytyväisyyttä ja henkilöstön lojaalisuutta
- Parantaa tuottavuutta ja työn tuloksellisuutta
- Kohentaa työnantajan julkista kuvaa
- Vähentää yllätyksellisiä poissaoloja
- Alentaa työtilojen kustannuksia

Seuraavat tapaustutkimukset syventävät käsitystä Moduulin 2. aihepiiristä:

- **Daniela S. “Työelämän Tasapaino: kuinka olla joustava”** (pohjautuu videoleikkeeseen “Työelämän Tasapaino: kuinka olla joustava”)
- **Aldas R. Haastattelu No. 25 “Joustavat työaikajärjestelyt ja tuki perheelle ovat perheen ja työnantajan etu”**
- **Roberta R. Haastattelu No.13 “ Kokopäiväinen etätyö”**
- **“Joustavat työaikajärjestelyt vuorotyössä”** (Pohjautuu videoleikkeeseen “Joustavat työaikajärjestelyt vuorotyölle”)
- **Britta W. Haastattelu No. 7 “Työaikapankki työn ja perhe-elämän tasapainottamisen keinona.**

MUISTA....

Kun analysoit esiteltyjä case-tapauksia, pohdi näitä ratkaisuja omalta kannaltasi:

**Millainen on oma perhetilanteesi?
Millainen on tilanne työpaikallasi?
Millainen on työsopimuksesi?**

Daniela S. “Joustavan työajan edut”

Tavoite	tiedon lisääminen joustavan työajan käytännöistä ja kuinka ne lisäävät työtyytyväisyyttä niin yksilö- kuin työyhteisötasolla
Tehtävä:	Katso videoleike “Työn ja elämän tasapaino: kuinka olla joustava” ja pohdi seuraavia kysymyksiä. Tapausesimerkki Haastattelu No. 14 “Joustavan työajan edut”
Kesto:	60 min.

Kysymyksiä pohdittavaksi:

- Mitkä ovat edellytykset, joita tulee noudattaa, jotta voidaan toteuttaa joustavia ratkaisuja, joissa otetaan huomioon Danielan kertomat työaikavaatimukset?
- Mitä velvoitteita ja sitoumuksia odotetaan työntekijältä näissä järjestelyssä?
- Tekeekö “sovittelijan” (joka on kolleega eikä esimies) rooli mielestäsi helpommaksi neuvottelut joustavista työajoista vai ei?
- Mitä tulee ottaa huomioon työtoverien välisistä suhteista, jos otetaan käyttöön tässä esimerkissä kuvattu “Saareke –menetelmä”?
- Uskotko, että tämän menetelmän avulla voisit myös itse löytää paremman tasapainon työn ja perhe-elämän/muun vapaa-ajan välille?

Aldas R. “Joustavien työaikajärjestelyiden etu työn ja perheen tasapainon kannalta”

Tavoite: lisätä tietoa joustavien työaikajärjestelyiden eduista, kun työntekijät pyrkivät sovittamaan yhteen työn ja perhe-elämän vaatimuksia

Tehtävä: lukea haastattelu No. 25 “Joustavat työjärjestelyt ja tuki perheelle ovat perheen ja työntekijän etu “

Kesto: 30 min.

Kysymyksiä pohdittavaksi:

- Mikä oli tärkein asia, jonka työnantaja tarjosi Aldasille auttaessaan häntä sovittamaan yhteen työn ja perheen aikavaatimuksia?
- Uskotko, että joustava työskentelytapa auttaisi myös sinua löytämään paremman tasapainon työn ja perhe-elämän välille?
- Mitkä ovat ratkaisun edut työntekijöille ja työnantajalle? Onko työpaikallasi tämänkaltaisia ratkaisuja?
- Mitkä seikat ovat tärkeitä työntekijän ja työnantajan näkökulmasta perheystävällisten toimenpiteiden toteuttamiseksi työpaikallasi?

Roberta R. “Etätyöskentelyä kotona kokopäivätoimisesti”

- Tavoite:** lisätä tietoa etätyöskentelyn mahdollisuuksista ja vaikutuksista yksilö- ja työyhteisötasolla (posit. ja negat. vaikutukset)
- Tehtävä:** lukea haastattelu No. 13 “Kokopäiväine etätyö” ja pohdi seuraavia kysymyksiä.
- Kesto:** 30 min.

Kysymyksiä pohdittavaksi:

- Uskotko, että etätyöskentely kotoa käsin auttaisi sinua löytämään paremman tasapainon työn ja perhe-elämän vaatimusten välille?
- Onko omalla työpaikallasi mahdollista tehdä etätyötä? Mitä tehtäviä on/olisi mahdollista hoitaa etätyön keinoin työpaikallasi?
- Mitkä tekijät tulee ottaa huomioon työntekijän/työnantajan kannalta, jotta etätyötä voidaan soveltaa työpaikallasi?
- Miten voidaan vähentää etätyön sosiaalisia vaikutuksia esim. Syrjäytymisen ja eristymisen riski?

Case “Joustavat työaikajärjestelyt vuorotyössä”

Tavoite:	lisätä tietoa työaikajärjestelyiden joustavista ratkaisuista vuorotyössä
Tehtävä:	katso videoleike “Joustavat työaikajärjestelyt vuorotyössä” ja pohdi seuraavia kysymyksiä. Tapausesimerkki haastattelu No. 31 “Joustavuus on tärkeä vuorotyöntekijälle”
Kesto:	30 min.

Kysymyksiä pohdittavaksi:

- Miksi joustavat työaikajärjestelyt ovat tärkeitä vuorotyössä?
- Uskotko, että vastaavanlaisista työaikajärjestelyistä olisi hyötyä omalla työpaikallasi?
- Millaisia joustavan työajan ratkaisuja haluaisit otettavan käyttöön työpaikallasi?
- Uskotko, että joustava työskentelytapa auttaisi sinua löytämään paremman tasapainon työn ja perhe-elämän välille?

Britta W. “Työaikapankin edut”

Tavoite	lisätä tietoa joustavista työaikajärjestelyistä ja analysoida niiden etuja työnantajan ja työntekijän näkökulmasta
Tehtävä:	lukea haastattelu No 7 “Työaikapankki työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen keinona” ja pohtia seuraavia kysymyksiä.
Kesto:	30 min.

Kysymyksiä pohdittavaksi:

- Miksi työaikapankki voi olla parempi ratkaisu kuin osa-aikatyö?
- Uskotko, että työaikapankista olisi hyötyä omalla työpaikallasi. Auttaisiko se sinua paremmin tasapainottamaan työn ja perhe-elämän vaatimuksia?
- Mitä käytännössä vaaditaan, jotta tällainen järjestely otettaisiin käyttöön omalla työpaikallasi?
- Miten yhteiskunta voisi tukea tämän järjestelmän käyttöönottoa (laki, työspimus, työpaikkakohtaiset joustot, jne)?

Ehdotuksia jatkolukemiseksi

Työn ja perheen yhteensovittamisen hyviä käytäntöjä-kirjaisen esimerkkitaupauksia (www.family-learning.eu)

- *“Joustavan Työajan Edut “ No. 14;*
- *“Joustavat työjärjestelyt - suuri ilo kun työ ja perhe-elämä ovat tasapainossa” No. 18;*
- *“Joustavat työjärjestelyt oman äidin hoitamiseksi” No. 23;*
- *“ Etätyön monet edut työn ja perhe-elämän yhdistämisessä” No. 27;*
- *“Joustavuus on tärkeä vuorotyöntekijälle No. 31.*

State of Art Review: Family-friendly policies and practices at workplaces (www.family-learning.eu).

Ehdotuksia jatkolukemiseksi

Euroopan komission päälinjauksia

- **Päivitetty Lissabonin strategia**
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en>

- **Euroopan Neuvoston direktiivi 97/81/EY, 15. 12. 1997.**
 - Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten työntajien ja yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemä osa-aikatyötä koskeva puitesopimus
 - <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0081:FI:HTML>

PÄÄTÖSOSA – SEURAAVAT ASKELEET...

**Olet juuri suorittanut tämän
koulutusmoduulin...**

Onneksi olkoon!

Mikä voisi olla seuraava askeleesi?



Mihin toimenpiteisiin aiot ryhtyä?

Ole huoleti... meillä on sinulle joitain vinkkejä...

Mitä SINÄ voisit TEHDÄ SEURAAVAKSI...

ALA MIETTIÄ SEURAAVIA ASKELEITASI:

- Tee henkilökohtainen suunnitelma ja aseta henkilökohtaiset tavoitteet;
- Keskustele työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen parannusideoista perheesi kanssa;
- Käynnistä keskustelu työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta työpaikallasi ja käytä apunasi e-Käsikirjaa, dvd nauhoja tai paperiversiota “Hyvät käytännöt” kirjasta osoitteesta: www.family-learning.eu;
- Keskustele projektissa käsitellyistä perheystävällisistä käytännöistä ja niiden soveltuvuudesta omalla työpaikallasi;
- Neuvottele työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kysymyksistä työnantajasi kanssa;
- Mieti, miten voisit käyttää hyväksi tässä projektissa esitettyjä hyviä käytäntöjä esimerkkinä perheystävällisyyttä lisäävistä toimenpiteistä omalla työpaikallasi;
- Mieti, kuka tai mikä taho voisi tukea sinua, kun keskustelet työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta työpaikallasi - ammattiliiton edustaja, henkilöstöjohtaja, asiantuntijajärjestö, työtoverisi tai muu toimija