

# **”Ei tää elämä oo pelkkää työntekoa.”**

Tapaustutkimus työajan lyhentämisen kokeilusta sosiaaalialalla

Eveliina Kunttu  
Pro gradu -tutkielma  
Sosiologia  
Sosiaalitieteiden laitos  
Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta  
Turun Yliopisto  
Toukokuu 2022

Pro gradu -tutkielma

**Oppiaine:** Sosiologia

**Tekijä:** Eveliina Kunttu

**Otsikko:** ”Ei tää elämä oo pelkkää työntekoa” – Tapaustutkimus työajan lyhentämisen kokeilusta sosiaaalialalla

**Ohjaajat:** Professori Hannu Ruonavaara; Yliopistonlehtori Irene Prix

**Sivumäärä:** 72 sivua + 5 liitesivua

**Päivämäärä:** 22.5.2022

## **Tiivistelmä**

Tässä pro gradu -tutkielmassa kuvataan työajan lyhentämisen kokeilua ja sen etenemistä sosiaalialan yrityksessä ja selvitetään, mitä työn tekemiselle tapahtuu, kun työaika lyhennetään joustavaa asiakastyötä tekevällä sosiaalialalla. Tarkastelu sijoittuu sosiaalialan kontekstiin, sillä tutkimuksen kohteena on lastensuojelun avohuoltoa tuottavan yrityksen, Särskild Oy:n, vuoden 2021 aikana toteuttama puoli vuotta kestänyt työajan lyhentämisen kokeilu. Tutkimus selvittää odotuksia työajan lyhentämistä kohtaan sekä sitä millä tavoin työajan lyhentäminen vastasi sille esitettyihin odotuksiin. Työajan lyhentämistä tarkastellaan myös joustavuuden näkökulmasta, selvittäen miten työn joustavuus näkyy tutkittavien työssä ja millä tavoin työajan lyhentäminen vaikuttaa työssä esiintyvään joustavuuteen.

Tutkimus on tyypiltään pitkittäinen tapaustutkimus. Tutkimuksen aineisto kerättiin kolmessa aikapisteessä, kokeilun alussa, puolivälissä ja lopussa. Aineisto kerättiin puolistrukturoituina haastatteluina. Aineiston analyysi toteutettiin aineistolähtöisenä sisällönanalyysinä. Analyysin avulla luodaan yleiskuva kokeilun etenemisestä, sen aikaisista tapahtumista, vertaillaan odotuksia lopputuloksiin ja arvioidaan kokeilun onnistumista tutkimukseen osallistuneiden näkökulmasta. Samalla tuotetaan tietoa siitä, mitä työlle joustavassa sosiaalialan ympäristössä tapahtuu työaika lyhennettäessä.

Tutkielman perusteella voidaan todeta, että työajan lyhentäminen ja sen onnistuminen saumattomasti on hyvin alakohtaista. Työn käsittelemässä sosiaalialan kontekstissa työajan lyhentäminen vaikutti työntekijöiden sitoutumiseen ja tunteeseen työssä onnistumisesta, mutta toisaalta hämärsi rajaa työ- ja vapaa-ajan välillä. Työajan lyhentäminen vahvisti myös muita työssä havaittuja joustavuuden piirteitä entisestään. Tutkielman mukaan työajan lyhentäminen sosiaalialalla vahvistaa työntekijöiden hyvinvointia ja työn autonomisuutta, mutta samaan aikaan se haurastuttaa työn rakenteita.

**Avainsanat:** työ, työaika, joustava työaika, työajan lyhentäminen, joustavuus, tapaustutkimus

## **Sisällysluettelo**

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Työ muutoksessa</b>	<b>3</b>
2.1	Työn funktioista	3
2.2	Vanhasta uuteen työelämään	6
2.3	Joustava työelämä – uusi normaali	11
<b>3</b>	<b>Työaika arjen selkärankana</b>	<b>15</b>
3.1	Suomalainen työaika instituutiona	15
3.2	Työajan lyhentämisen historia	19
3.3	Työaikajärjestelyjä kokeilemassa	24
<b>4</b>	<b>Tutkimuksen toteutus</b>	<b>29</b>
4.1	Tapaustutkimus, tapaus ja konteksti	29
4.2	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset	32
4.3	Tutkimusaineisto ja aineistonkeruumenetelmät	33
4.4	Tutkimuseettinen pohdinta	35
<b>5</b>	<b>Odotukset ja niiden täytyminen</b>	<b>37</b>
5.1	Työajan lyhentämisen toteutuminen sosiaalialalla	37
5.2	Työ ja työyhteisö	42
5.3	Vapaa-aikaa ja hyvinvointi	47
<b>6</b>	<b>Joustava työ, joustava työntekijä</b>	<b>52</b>
6.1	Työn rakenteet	52
6.2	Työn aika ja paikka	55
6.3	Työ identiteettinä	58
<b>7</b>	<b>Johtopäätökset</b>	<b>61</b>
	<b>Lähteet</b>	<b>65</b>
	<b>Liitteet</b>	<b>73</b>

# 1 Johdanto

Sanna Marin twiittasi elokuussa 2019 seuraavan kahden twiitin ketjun:

”#Työaika:a on lyhennetty viimeisen sadan vuoden aikana työn tuottavuuden parantuessa. Ihmisten tulotaso ja hyvinvointi ovat kohentuneet. Työajan lyhentäminen 8 tuntiin päivässä on ollut #SDP:n keskeisimpiä yhteiskunnallisia tavoitteita. Se on saavutettu. Ihmiset ovat hyötyneet.” @MarinSanna

”Vastakin on pyrittävä työn tuottavuuden parantamiseen ja, että hyötyjä on tavallinen ihminen. Työajan lyhentämisestä voi ja pitää keskustella. 4 päivän työviikko tai 6 tunnin työpäivä elämiseen riittävällä palkalla on tänään ehkä utopiaa, mutta voi olla tulevaisuudessa totta.” @MarinSanna

Twiitit perustuivat Marinin pitämään puheeseen Sosialidemokraattisen puolueen puoluekokouksessa toimiessaan puolueen varapuheenjohtajana ja liikenne- ja viestintäministerinä. Puheen seurauksena Suomessa lähti liikkeelle keskustelu työajasta (esim. Äijö 2019, Egutkina 2019 ja Kervinen 2019), joka noteerattiin myös kansainvälisesti esimerkiksi yhdysvaltalaisen CNBC:n (Gilchrist 2020) sekä brittiläisen The Guardianin (Spicer 2020) toimesta Marinin noustua puolueensa puheenjohtajaksi ja pääministeriksi. Aiheesta noussut keskustelu osoitti, että Marin oli osunut sanoillaan yhteiskunnallisesti arkaan paikkaan.

Yhteiskunnallisen keskustelun vivahteikkuus ja jännitteisyys herätti myös tutkimuksen tarpeen työaikoja kohtaan. Toimittajat kaivoivat naftaliinista Paavo Seppäsen 1960-luvulla esittelemän 6+6-vuorotyön mallin ja 1990-luvulla toteutetun (Anttila 1997) työajan lyhentämisen kokeilun tulokset (Strömberg 2019). Laadullisen tutkimuksen tarpeen on vahvistanut Maiju Wuokko (2020, 210), joka toteaa artikkelissaan vapaa-ajan lisääntymisestä ja työajan lyhenemisestä, että laadullisella ihmis- ja yhteiskuntatieteellisellä tutkimuksella olisi paikkansa keskustelussa työajan lyhentämisestä, sillä vain siten työn ja vapaa-ajan jännitteeseen suhteeseen pystytään pureutumaan syvällisesti, ajan kokemuksen erilaiset ulottuvuudet tavoittaen. Samoin Pekka Peltola (2021, 17) ilmaisee tarpeen riippumattomille työajan lyhentämisen kokeiluille yrityksissä paikallisesti sopien. Hän myös painottaa henkilöstön osallistumisen tärkeyttä kokeilujen suunnittelussa ja järjestämisessä.

Keväällä 2021 turkulainen lastensuojelun avohuoltoa tuottava yritys Särskild Oy tiedotti toteuttavansa työajan lyhentämisen kokeilun kesän ja syksyn 2021 aikana. Kokeilu sai huomattavaa näkyvyyttä osakseen, sillä työajan lyhentämistä ei ollut tiettävästi Suomessa kokeiltu aiemmin sosiaalialalla. (Enkvist 2021; Sandell 2021a; Taleva 2021.) Lähestyin yritystä ja keskustelujen jälkeen päätin toteuttaa osuvasti saatavilla olevasta tapauksesta pro gradu -tutkielmani. Tutkimukseni kuvaa työajan lyhentämistä sosiaalialan yrityksessä ja selvittää, mitä työn tekemiselle tapahtuu, kun työaika lyhennetään joustavaa asiakastyötä tekevällä sosiaalialalla. Taustoitin tutkimuksen tapausta työn muutosta kuvaavalla kehystyksellä, jota täydennän työajan ja sen lyhentymisen tarkastelulla.

Keskusteluun työajan lyhentymisestä tiivistyy uuden ja vanhan maailman jännite, työelämän murros maatalousvaltaisesta kohti palveluvaltaista yhteiskuntaa sekä työmarkkinaosapuolten eriävät näkemykset työajan sopivasta pituudesta (Anttila & Oinas 2017, 101; Julkunen 2008, 13; Wuokko 2020; 207). Työajan muutos normatiivisen palkkatyöyhteiskunnan kautta kohti joustavia arkirytmijä on tapahtunut erilaisten taistelujen kautta, joka on viime vuosina ottanut uusia käännteitä kohti alati joustavampaa työelämää (Wuokko 2020; 201–204). Joustavan työelämän luonne onkin kahtalainen. On helppo suhtautua positiivisesti työelämän joustavuuteen, joka luo vapautta arjen suunnitteluun. Joustavuuden negatiiviset elementit taas ovat kiinnittyneet yhteiskunnan rakenteisiin, missä ne heikentävät työelämän rakenteita piilossa katseilta. (Julkunen 2008, 105, 109.)

Työaikojen joustavuus on lähtöisin Thatcherin ja Reaganin uusliberaalista toiveesta, että hinta kaikelle voidaan päättää kapitalistisen markkinatalouden kentällä. Talouden joustavoittaminen on hiljalleen valunut osaksi työelämää ja arkielämää tavoittaen luoden vaatimuksen jopa mielialojen joustavuudesta työn tahdissa (Julkunen 2008, 83, 142). Työelämän joustavuus ja joustavoittaminen on siis agenda, eli joustavuus ei ole vallannut työelämää tiedostamatta, vaan se on tietoisien toiminnan tulos. (Wuokko 2020, 204; Julkunen 2008, 106.) Esimerkiksi Juha Sipilän hallituksen vuonna 2016 (Savolainen 2016) tuottama kilpailukyky sopimus ja vuosityöajan pidennys osoitti, että vaikka työajan lyheneminen on pitkän aikavälin suuntaus, se ei ole sitä pysyvästi.

Työajat eivät ole sementoituneita rakenteita, vaan niitä on muutettu ja muutetaan ajassa (Wuokko 2020, 191). Työaikojen moninaistuminen luo yhteiskunnallista eriytymisyyttä, mikä tuo arjen järjestämiseen omat haasteensa, niin yksilöiden, työpaikkojen kuin yhteiskuntaelämänkin tasolla. Työaika ja työajan joustavuuden lisääminen ovat erittäin ajankohtaisia yhteiskunnallisen keskustelun aiheita, sillä työaikakeskustelussa yritysten tarpeet ja ihmisten arki risteävät yhteiskunnallisesti herkällä tavalla. (Anttila & Oinas 2017, 101, 111.) Tutkimuksen otsikkona toimiva lainaus ”*Ei tää elämä oo pelkkää työntekoa*” on erään haastateltavan lausahdus viimeisellä haastattelutapaamisella. Lausahdus kiteyttää sen, miksi työaika ja työajan lyhentäminen on ollut ja on edelleen relevantti tutkimuksen kohde ja yhteiskunnallisen keskustelun aihe.

## 2 Työ muutoksessa

### 2.1 Työn funktioista

Työ määritellään sanakirjassa tietoisesti johonkin tehtävään liittyväksi toiminnaksi, työnteoksi tai työskentelyksi. Työn synonyymeja ovat uurastus, kova, ankara, ponnistus, aherrus, raadanta tai vaivannäkö. Työllä voidaan tarkoittaa sekä yksittäistä puuhaa, että ansio-, palkkatyötä tai virkaa. (Kielitoimiston Sanakirja 2021). Yleensä työn käsite ymmärretään palkkatyöksi eli tekemiseksi, josta saadaan palkka. Jotta toiminta voi olla tällaista, tekemisellä täytyy olla arvo eli vaihtoarvo. Yhden tulee siis arvostaa toisen työtä niin paljon, että on valmis maksamaan siitä. Työ luonnehtii aina kulloisenkin yhteiskuntajärjestelmän ja kulttuurin tunnuspiirteitä. (Asp 1991, 10.)

Työllä on keskeinen merkitys ihmisten elämäkulussa. Suomalaisten tulot määrittyvät pitkälti työ- ja yrittäjätulojen mukaan, työstä saatavat tulot määräävät myös eläkkeiden sekä työttömyysturvan tason. Työpaikka ja ammattiasema taas määrittävät ihmisten sosiaalista asemaa ja elintapoja ja siten myös ihmisten identiteettiä. Eri elämänvaiheissa työn merkitys vaihtelee. Työllä on kuitenkin keskeinen rooli ihmisten arjen järjestäjänä. Työpäivä toimii arkipäivän, viikon rytmin ja työuran jäsentäjänä. Työ rakentaa pohjan jokaisessa yhteiskunnassa vallitsevan sosiaalisen eriarvoisuuden muodoille, sillä palkkatyön määrä ja laatu vaikuttaa olennaisesti ihmisten elinolosuhteisiin ja mahdollisuuksiin elämässä. (Härkönen 2014, 96, 108.) Työ on samaan aikaan osa ihmisten jokapäiväistä elämää, sekä osa vallitsevaa kulttuuria ja sosiaalista järjestelmää (Asp 1991, 10).

Työn funktiot ilmenevät historiallisen kehityksen eri vaiheissa erilaisina sosiaalis-taloudellisina ja teknis-organisatorisina yhdistelminä. Työllä on tekijälleen muuttuva sosiaalis-taloudellinen arvo, sillä erilaiset toimintojen hierarkiat muodostavat yhteiskunnallisesti vaihtelevia rakenteita. Työllä on yhteiskunnallinen voima, sillä se on kansallisen varallisuuden lähde ja se muodostaa aineellisen elintason kivijalan. Työtä voidaan tarkastella sekä itseisarvona että välinearvona. Työ voi olla sekä keino muiden tavoitteiden saavuttamiseen että arvokasta sen tekijälle itsessään. Työ välinearvona mittaa työn tuottavuutta, millä tarkoitetaan tuotannon määrää suhteessa käytettyyn työmäärään. Tavallisesti työn määrän mitta on siihen kulutettu aika työntekijää kohden. Työn tuottavuuden mittana voidaan käyttää myös sitä arvoa, joka työllä luodaan. Työ itseisarvona taas kiinnittää huomion työn itseilmaisullisuuteen ja mahdollisuuteen ilmaista itseään tekemällä työtä. Ihmisen identiteetti kietoutuu tällöin osaksi työtä ja työn ja ihmisen välille syntyy vuorovaikutussuhde. Samalla kun ihminen muuttaa maailmaansa työn avulla, hän muuttaa myös itseään. (Asp 1991, 11–12.)

Työ jakautuu formaaliin ja informaaliin työhön. Formaaliin työhön tarkoitetaan lailla ja sopimuksilla säänneltyä työtä, jota tehdään rahallista korvausta vastaan. Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet on kirjattu lakeihin ja työehtosopimuksiin. Palkkatyön tekemisestä tehdään aina sopimus, johon sisältyy

myös erilaisia sosiaalisia oikeuksia. Informaalilla työllä tarkoitetaan työtä, joka tehdään yksilöiden ja instituutioiden välisenä vaihtona ilman työntekijän ja työnantajan välistä sopimusta. Palkitseminen tapahtuu hyödykkeiden vaihdon, solidaarisuuden tai myötätunnon muodossa. Informaaliin työhön voi kuulua vastikkeellisuutta ja sopimuksellisuutta, mutta sopimukset ovat osapuolten keskinäisiä. (Koistinen 2014, 89.) Puhutaan myös palkallisesta ja palkattomasta työstä. Palkattomaan työhön kuuluu kotona tehtävä lastenhoitotyö, kotityöt sekä vapaaehtoistyö. Naiset käyttävät kotityöhön miehiä enemmän aikaa, vaikka miesten tekemän kotityön määrä onkin lisääntynyt naisten palkkatyön lisääntymisen ja sosiaalipoliittisten uudistuksien seurauksena. (Härkönen 2014, 103.)

Työllä on myös yhteiskunnallinen funktionsa. Työn tuottavuuden kasvu on syntynyt yrittäjyyden ja markkinaperiaatteen kilpailun myötä. Ansiotyön kehittyminen on merkinnyt työnjaon ja ammattien eriytymistä, työn vaatimusten määrittymistä sekä työstä palkitsemisen ja työn kontrollin kohdentumisena yksilön työsuoritukseen. Työstä saatavan palkan kehitys on sidottu työn tuottavuuteen, työn vaatimuksiin ja työolosuhteisiin. Työ vaikuttaa tulojen jakautumiseen, niiden uudelleenjakoon, sekä siihen, miten sosiaaliset oikeudet, esimerkiksi terveys- ja hyvinvointipalvelut, jakautuvat. Hyvinvointivaltion tulonsiirtopolitiikalla on keskeinen vaikutus kotitalouksien käytettävissä oleviin tuloihin ja sitä kautta suoraan työntekijöiden arkielämään. Tulonsiirroista huolimatta, palkkatyössä käyvien ihmisten säännölliset tulot suojaavat työssäkäyviä paremmin kuin hyvinvointivaltion tulonsiirrot suojaavat niitä, joilla työtä ei ole. Työllä on yhteiskunnallinen merkitys myös sosialisatioprosessissa. Ansiotyö vaikuttaa kaikkiin elämän osa-alueisiin, se määrittää kasvatusta, arvoja, elämänrytmiä, koulutuksen sisältöjä ja rakennetta, mutta myös yhteiskunnalliseen ajankäyttöön, sekä palvelujen laatuun ja mitoittamiseen. Arkielämässä ihmisiä myös palkitaan heidän ammattiasemansa ansiosta. Ammattia kysytään esimerkiksi asuntoa hakiessa, tilin avaamisen yhteydessä ja luottokorttia haettaessa. Ammatti, työssäolo, työttömyys tai eläkkeellä olo sekä työmarkkinoiden ulkopuolelle jääminen ovat sosiaalisen ja taloudellisen aseman symboleita, vaikka ne eivät kerrokaan henkilön varakkuudesta, moraalista tai luotettavuudesta. Kaiken tämän perusteella voidaan sanoa, että ansiotyö on yhteiskunnallisen järjestyksen ja erilaisten sosiaalisten oikeuksien perusta. (Koistinen 2014, 242–249.)

Normalisoitu palkkatyö erottaa toisistaan työnantajan ja työntekijän asemat ja tekee molemmista osapuolia. Nämä osapuolet taas kiinnittyvät osaksi tietynlaisia järjestäytyneitä kollektiiveja. Työsopimus institutionalisoi sen, mitä työntekijä tekee työnantajalle ja millä tavoin. Työnantajalla on oikeus muovata ja organisoida työprosessit mielensä mukaan. Työntekijän ja työnantajan suhde on siis aina epäsymmetrinen ja hierarkkinen. Tätä työnantajan ylivaltaa on tasoitettu järjestäytymisen ja työntekijöiden kollektivoinnin avulla. (Julkunen 2008, 45–46.) Palkkatyö on työtä, joka sovitaan kahden osapuolen välille ja jonka työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle tämän valvonnan ja ohjauksen alaisena. Palkkatyön yhteiskunnalla ja työyhteiskunnalla on omat käsitteelliset eronsa.

Työyhteiskunnalla viitataan yhteiskuntaan, jossa ansiotyö määrittää yksilön tulot, sosiaalisen luokan, antaa sosiaalisen identiteetin sekä jäsentää elämäntapaa ja arkipäivää. Työyhteiskunta jakaa ihmiset identiteetteihin suhteessa ansiotyöhön, kuten työllinen, työtön, lapsi, opiskelija, työkyvytön, eläkeläinen. Jokainen näistä identiteeteistä sisältää toimeentulon lähteen. Palkkatyön yhteiskunnassa työntekijän saamat etuudet on sidottu työsuhteeseen eli työpaikkaan. Työntekijällä on sekä turvaa tuova työpaikka, että velvoitteita tätä työpaikkaa kohtaan. Työsuhteet ovat kohtalaisen hyvin suojassa markkinoiden heilahtelulta, ne ovat ajallisesti pysyviä ja työtehtävät ovat kohtalaisen muuttumattomia ja palkkaluokat tiukasti määriteltyjä. Pohjoismaat ovat olleet luonteeltaan yhdistelmiä näistä kahdesta tyypistä. Ne ovat olleet vahvoja työyhteiskuntia, joihin yhdistyy agraarinen ja sosialidemokraattinen työväenliikkeen eetos työn tekemiseen. Käytännössä tämä näkyi yhteiskunnissa naisten ansiotyön yleisyydessä, poliittisessa myös naiset mukaanlukevassa täystyöllisyyden ideologiassa sekä aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteissä. (Julkunen 2009, 20–22.)

Palkkatyön mukana syntyneet turvainstituutiot, eli ammatillinen järjestäytyminen, työehtosopimukset, irtisanomissuoja, työaikalaki, työturvallisuuslaki, työterveyshuolto, yhteistoimintalaki, työttömyysturva, muu sosiaaliturva, ovat edelleen paikoillaan, mutta niiden voima on heikentynyt, vaikka elämme edelleen näiden instituutioiden ympäröimässä ja läpäisemässä yhteiskunnassa (Julkunen 2009, 30–31). Vanha työ onkin ollut täynnä erilaisia turvakehiä, nykyisin työ tärähtää suuremmin yksilöön. Turvakehillä tarkoitetaan työn organisoimisen tapojen lisäksi palkkatyön yhteiskunnan suojaavaa vaikutusta itsessään. (Julkunen 2008, 10, 45, 59.) Työn merkitys yhteiskunnassamme ei ole vähentynyt, mutta se on menettänyt osan siitä suojaavasta vakaudesta, joka sillä on aiemmin ollut. Vaikka Suomessa valtaosa työsuhteista on ”normaaleja” eli kokoaikaisia ja toistaiseksi voimassa olevia, useilla ei silti ole enää samanlaista varmuutta ja omistajuutta työpaikastaan kuin aiemmin. Vanhat turvainstituutiot säilövät sisäänsä varmuutta, mutta elämismäämämme lipuu näistä instituutioista jatkuvasti kauemmaksi. (Julkunen 2009, 30–31; Castel 2007, 56–57.)

Työelämä murtautuu myös eri tavoin politiikan kentille. Ammattiyhdistysliike vaatii työelämän kehittämistä ja kiinnittää huomionsa työelämän ongelmakohtiin, samalla kun Elinkeinoelämän keskusliitto puhuu samoista asioista, mutta työnantajan näkökulmasta. Poliitikkoja taas kiinnostaa erityisesti työn tulevaisuus. Huomion kohteena lienevät erityisesti globalisaation vaikutukset, nopea teknologinen kehitys ja väestön ikääntymisen seuraukset. (Melin 2007, 17.) Vaikka palkkatyöyhteiskunta rakoilee, on vaikea ajatella sen täydellistä murtumista vielä hetkeen. Nykyiset työntekijät ovat syntyneet ja sosiaalistuneet palkkatyön yhteiskuntaan ja siksi voidaan olettaa heidän kaipaavan palkkatyön tarjoamaa turvallisuutta. (Julkunen 2009, 33.) Suomi on edelleen palkkatyön määrittämä yhteiskunta, sillä sen merkit näkyvät kaikkialla. Suomalaisessa yhteiskunnassa työpaikka, ammatti ja työstä saatava palkkio jäsentävät arkea keskeisellä tavalla. Työpaikka, ammatti ja palkka ovat ihmisen arvon ja aseman mittareita. (Melin 2007, 17.)



## 2.2 Vanhasta uuteen työelämään

Työn on katsottu olevan vakaata teollisuusyhteiskunnan, erityisesti toisen maailmansodan jälkeisellä kultakaudella, jolloin hyvinvointivaltiota rakennettiin ja sopimusyhteiskunta oli vahvimillaan. Viimeistään vuoden 1973 öljykriisiä pidetään taitekohtana kohti epävakauden maailmaa. (Julkunen 2009, 28.) 1960-luvulla työntekijöiden palkat, ostovoima ja sosiaaliturva paranivat ammatillisen järjestäytymisen seurauksesta. Yritysten voittomarginaali supistui ja inflaatio laukkasi makrotaloudessa. 1970-luvulla siirryttiin stagflaation aikaan, kun inflaation vauhti kiihtyi ja talouskasvu hidastui, työttömyyden kasvaessa. (Julkunen 2008, 10, 81–83.) Keynesiläisellä keinovalikoimalla, eli kansallisvaltioiden elvytystoimin, ei pystytty talouden tasapainottamiseen 1970-luvulla. Yhdysvalloissa presidentti Ronald Reagan ja Iso-Britannian Margaret Thatcher olivat uuden rahavetoisen talousjärjestyksen kasvot 1970- ja 1980-luvuilla. Julkunen (2008, 83) kuvailee Thatcherismin linjaa seuraavilla ominaisuuksilla: ”hintojen ja varallisuusarvojen painaminen alas, täystyöllisyyspolitiikan hylkääminen, julkisten menojen leikkaus, ammattiyhdistysten vaikutusvallan nujertaminen, sekä veropolitiikan linjanmuutos hyvätuloisia suosivammaksi”. Uusi talouspolitiikka valui myös Suomeen 1980-luvulla, kun esteet pääomien vapaan liikkuvuuden tieltä poistuivat. (Julkunen 2008, 83–84.)

Suomalainen palkkatyöyhteiskunta vahvistui 1900-luvun puolivälistä alkaen, erityisesti toisen maailmansodan ja hyvinvointivaltion kultakauden seurauksena (Julkunen 2009, 20). Hyvinvointivaltion kehittyminen mahdollisti naisten siirtymisen laajemmin palkkatyöhön 1960-luvulta alkaen (Väänänen & Turtiainen 2014, 39–41). Suomessa työelämän laadun muutos osuu ajallisesti yhteen 1970-luvun ihanteellisen työelämän ideologian kanssa. Visio paremmasta työelämästä, tarkoitti työtä, joka olisi hyvää ja kehittävää, vaihtelevaa ja monipuolista, jossa olisi mahdollisuus käyttää ammattitaitoa ja harkintaa, olisi vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön ja työyhteisöön, joka sisältäisi paljon vuorovaikutusta ja jossa olisi mahdollisuus oman osaamisen kehittämiseen. Näiden antitaylorististen teesien oli tarkoitus palauttaa työhön kunnia ja arvokkuus. (Lehto 2009, 140; Julkunen 2008, 10). Hyvinvointivaltio vahvistui ja työntekijöiden oikeudet työpaikoilla paranivat ammattiliittojen myötä. Aineellisen vaurastumisen myötä myös absoluuttinen köyhyys väheni ja 1970-luvulla hyvinvointivaltion instituutiot vahvistuivat länsieurooppalaiselle tasolle. Sotien jälkeinen vaurastuminen nosti Suomen yhdeksi maailman rikkaimmista valtioista 1980-luvulla. (Väänänen & Turtiainen 2014, 42–44.) Panostukset hyvinvointipalveluihin, kuten terveyskeskuksiin ja päivähoidonjärjestelmään lisäsivät naisten työssäkäyntiä 1980-luvulla, mitä edelleen vahvisti tasa-arvolaki vuodelta 1987. (Kantola & Kananen 2017, 10–11.) Suomi siirtyi uusliberalismiin 1980-luvun lopussa ja 1990-luvun lama vain vahvisti siirtymää. Suomessa epävarmuuden aika ajoittuu 1990-luvun laman hetkeen – erityisesti, jos varmuuden ajan katsotaan päättyvän hyvinvointivaltion laajenemisen loppuun. (Julkunen 2009, 28.)

Suomalaisen työelämän katsotaan muuttuneen parempaan suuntaan 1990-luvun laman jälkeen. Pitkällä aikavälillä suuri muutos on tapahtunut työssä kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksien lisääntymisestä ja työn monipuolistumisesta. (Lehto 2009, 130–133.) Työstä on tullut keskiluokkaisempaa ja tietoisempaa – aiempaa monipuolisempaa ja vaativampaa. Aina vain useampi työ on täynnä vaatimuksia aloitteellisuudesta, omaperäisyydestä ja kehitysmahdollisuuksista. (Julkunen 2008, 10.) Suomalaisen työelämän murros näyttää myönteiseltä muutokselta, sillä juuri työn vaihtelevuus ja mielenkiintoisuus, työssä koetut kehitysmahdollisuudet ja mahdollisuudet vaikuttaa omaan asemaansa ovat tekijöitä, jotka selittävät työtyytyväisyyttä eniten. Suomalaiset palkansaajat arvostavat työssä kehittymisen mahdollisuuksia ja työn sisällöllisiä piirteitä palkkaa enemmän. (Lehto 2009, 130–133; Lehto 2007, 98–99.) 1990-luvulla puhe työelämän epävarmuudesta yleistyi, laman jälkeen työpaineet yleistyivät ja työhön liittyvä kiire yleistyi. Yksityisellä sektorilla kiireen haittaavuus liittyy kilpailun lisääntymiseen sekä tulostavoitteiden tiukentumiseen. Julkisella sektorilla taas kiireen taustalla on henkilöstön riittämättömyys työtehtäviin nähden. Työsuhteissa määräaikaisten työt yleistyivät ja epävarmuus tulevaisuuden suunnittelussa aiheutti henkistä kuormitusta. Teknologiateollisuuden kasvu nosti talouden ylös lamasta ja samaan aikaan siirsi fokuksen yksittäisten työntekijöiden hyvinvoinnista yritysten hyvinvointiin ja tuottavuuteen. 2000-luvulle siirryttäessä kilpailutalouden mallit törmäsivät suomalaisessa yhteiskunnassa arvostettuihin työsuhteen piirteisiin: pitkäjänteisyyteen, sitoutumiseen, työsuhteiden turvallisuuteen, osaamisen syventämiseen ja yhteisölliseen työskentelytapaan. (Lehto 2009, 135–136, 141; Pyöriä & Ojala 2017, 61.)

Työhön sitoutuminen on saanut uudenlaisen merkityksen palveluvaltaisessa aivotyössä. Teollistumisen alun liukuhihnatyyppisessä työssä sitoutuminen ei saanut niin suurta merkitystä, koska kuka tahansa työntekijä oli helposti korvattavissa toisella. Monipuolista ja korkeaa ammattitaitoa vaativassa työssä osaamista ja työhön sitoutumista on arvostettu aina, mutta työntekijäihanne on muuttunut erityisesti johtamisoppaissa kuuliaisesta liukuhihnatyöntekijästä sitoutuneeksi ja jatkuvasti itseään kehittäväksi tiimityöntekijäksi. Rutiinien ja kuuliaisuuden merkitys on monissa työtehtävissä karissut ja työntekijäihanne on muuttunut jatkuvasti itsenäisemmäksi. (Saari & Koivunen 2017, 65.) Suomalaiset työntekijät ovat keskimäärin hyvin sitoutumishaluisia. Työpaikkaan sitoutuminen on työnantajalle kilpailuetu. Kun työntekijä voi hyvin, hän sitoutuu työhönsä. Sitoutuneiden työntekijöiden työpanos taas vaikuttaa työnantajaorganisaation työn tulokseen ja työn laatuun. (Pyöriä 2017, 200.) Esimerkiksi sosiaalialalla sitoutunut työntekijä on aina kilpailuetu.

Uudella työllä tarkoitetaan 2000-luvulta eteenpäin muotoutunutta työelämää, jota kutsutaan jälkiteolliseksi, jälkifordistiseksi tai jälkimoderniksi. Uuden käsite on hankala, sillä uusi vaihtaa ajan myötä paikkaa ja sisältöä. Työllä on kulloinkin hallitseva tai hegemoninen muoto ja työ on selvästi muuttunut edellä kuvatusta vanhan työn maailmasta. (Julkunen 2008, 18–19.) Postfordismi esitetään kaiken fordistisen vastakohtaksi. Työ ei ole enää ennustettavaa, jäykästi organisoitua tai yksitoikkoista

rutiinia toistavaa. (Julkunen 2008, 105.) Organisaatiot ovat 2000-luvulta alkaen muuttuneet yhä enemmän matalahierarkkisiksi ja verkostomaisiksi. Globalisaatio ja maailman tapahtumat ovat myös vaikuttaneet johtamistapojen muutokseen. Työntekijät nähdään itseohjautuvina, psykologisesti kykenevinä yksilöinä, joiden kanssa voidaan neuvotella työn tekemisen olosuhteista. Työntekijäkuvan muutos on huomattavissa myös organisaatioteorioiden muutoksessa, joissa työyhteisöjä tarkastellaan verkostomaisina organismeina, hierarkkisten sijaan. (Väänänen & Turtiainen 2014, 44–45.)

2010-luvulle tultaessa yhä useampi korkeakoulutusta vaativa työ oli naisen työ. Työelämässä uusi taitovaatimus onkin hallita yhä useampia feminiinisiä pidettyjä taitoja, aiempien maskuliinisina pidettyjen taitojen sijaan. 2010-luvulle tultaessa työ on alkanut siirtyä työpaikan seinien ulkopuolelle edelleen kehittyneen tietotekniikan ansiosta, mutta sinikaulustöihin liittyi edelleen sidos tiettyyn fyysiseen paikkaan. Työ on muuttunut radikaalisti vain 50 vuodessa ja työntekijöiden on pitänyt oppia uudenlainen työpaikkakulttuuri ja tapa työskennellä. Työntekijän uusiksi vaatimuksiksi on 2010-luvulla noussut reagointikyky, joustavuus ja hyvä psyykinen kestävyys. Tuotannon muutos maatalousvaltaisesta palveluvaltaiseen vaatii työntekijöiltä yhä useammin sosiaalisen ja emotionaalisen pääoman hallintaa. Muutos aineellisesta tuotannosta aineettomaan on muuttanut työntekijyyttä niin, että työntekijää tarvitaan ennen kaikkea jalostamaan informaatiota ja tuottamaan erilaisia palveluita. (Väänänen & Turtiainen 2014, 38–42.)

Työn palveluvaltaistuminen, affektoituminen ja vuorovaikutuksellisuus tekee uudesta työstä feminisoitunutta, sillä kulttuurisesti hoidon, hoivan ja sosiaalityön ammatit ovat perinteisesti naisammatteja. Affektoituneen työn mittana on asiakkaiden tyytyväisyys, asiakashankinta ja asiakkaiden uskollisuus. Työ siis edellyttää tekijältään tiettyä mielialaa tai vähintään sen esittämistä, esimerkiksi ystävällisyyttä, energisyyttä tai kiinnostusta. Työn tuloksena on asiakkaalle syntyvä tunne – affekti. (Julkunen 2008, 142.) Työn feminisoituminen haastaa keskiluokkaiset miehet ja jälkiteollisessa maailmassa työväenluokkaiset miehet ovat suurimpia menettäjiä, sillä työläismiehen habitus sopii heikosti keskiluokkaiseen aivotyöhön tai naiselliseen palvelutyöhön. Työelämän huonontuminen paikantuu juuri keskiluokkaiseen professionaaliseen työhön. (Julkunen 2008, 218, 220–221.) Miesten siirtyessä naisvaltaisten ammattien kentälle työyhteisö ja asiakkaat pyrkivät säilyttämään miesten maskuliinisuutta. Miehiltä ei esimerkiksi hoivatyössä odoteta vastaavaa tunnettyötä ja vastuullisuutta kuin naisilta ja he pystyvät näin suojautumaan työn naistyyppiseltä kuormitukselta. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että miehet tuntisivat olonsa mukavaksi naisvaltaisissa työpaikoissa. (Julkunen 2008, 155, 157.)

Nykyisessä jälkimodernissa yhteiskunnassa työ on muuttunut epävarmemmaksi ja pirstaleisemmaksi. Työtehtävien joustavuus on kasvanut ja vakituinenkaan työsuhde ei ole suojassa markkinoiden heilahtelulta tai teknologian muutoksilta. Työn turvamekanismit ovat heikentyneet 1970-luvulta alkaen, mikä näkyy työsuhteen ja sosiaalisen kansalaisuuden välisen kytköksen hapertumisena. (Castel 2007,

56–57.) Työllisyydessä ja työsuhteiden laadussa on tapahtunut suuria rakenteellisia muutoksia. Työnteon muodot ovat kirjavampia kuin aiemmin ja epätyypillisen työn käsite yhdistää esimerkiksi määrä- ja osa-aikaiset työntekijät, freelancerit, itsensä työllistäjät ja vuokratyöntekijät. (Julkunen 2009, 29.) Suomessa epätyypilliset työsuhteet ovat edelleen pieni osuus kaikista työsuhteista, mutta työn epätyypillisuus koskettaa useampaa palkansaajaa kuin aiemmin (Pärnänen & Sutela 2009, 166). Normaalin työsuhteen määritelmää rikkoo työsuhteen laadun lisäksi myös palkkatyön siirtyminen ajassa ja paikassa. Esimerkiksi tietotyö ei ole sidottua tiettyyn aikaan tai paikkaan, ja raja palkkatyön ja vapaa-ajan välillä haurastuu. (Julkunen 2009, 29.) Jälkitekollisessa käänteessä on myös esitetty, että palkkatyö olisi kokonaisuutena menettämässä merkitystään yksilöiden motivoinnin ja palkitsemisen muotona (Julkunen 2009, 30; Koistinen 2014, 244). Jo vuonna 1996 on ennustettu työnantaja ja työntekijä-kategorioiden katoamista, maailmaa, jossa kaikki työskentelevät ristiin rastiin toistensa palveluksessa erilaisten hybriditöiden kautta (Julkunen 2009, 30 ks. Sneek 1996).

Suomalaista työelämäkeskustelun leimaavimpia teemoja ovat 1) työn vaatimusten kasvu ja 2) työn epävarmuuden lisääntyminen. Työn epävarmistumisella tarkoitetaan palkansaajien epävarmuutta työmarkkinoilla työn pysyvyyden suhteen. Työn epävarmuus on työmarkkina-asetusta riippumaton kokemus siitä, että mikään työ ei ole varmaa tai pysyvää. Samaan aikaan lisääntynyt työn epävarmuus näyttäytyy epätyypillisten työsuhteiden yleistymisenä. (Pärnänen & Sutela 2009, 149.) Työn epätyypillistyminen on täydentynyt prekarisaation käsitteellä. Prekariaatilla viitataan työvoimaan, joka kokee jatkuvaa epävarmuutta omasta toimeentulostaan, oikeuksistaan ja tulevaisuudestaan. Prekariaatti kulkee taloudellisesti ja oikeudellisesti turvattujen palkkatöiden rajamailla. Euroopassa prekariaatti näyttäytyy koulutettujen ihmisten työmarkkina-asetuksen epävarmistumisena. Yleensä prekaari asema kuvaa taiteellisilla aloilla työskenteleviä tai humanisteja, mutta prekaari asema ei tyhjene kuitenkaan vain näihin kahteen. Uuden työn taloudessa moni muukin joutuu keksimään oman työnsä uudelleen ja on pakotettu markkinoimaan ja tuotteistamaan itsensä ja oman osaamisensa. Joustavuuden käsite kietoutuu prekaariin liikkeeseen ja glorifioi postfordistista itsenäisyyttä, verkostotyötä ja ammatillista riskinottoa. (Julkunen 2008, 112–113.)

Kun jälkitekollisen työn maailman työtahti on kiihtynyt, stressi ja uupumiskysymykset ovat nousseet uudella tavalla esiin. Työpaikoilla on omaksuttu *human resources* ajattelu ja nykyään ajatellaankin enemmän henkistä työssä jaksamista ja kokonaisvaltaista hyvinvointia, sillä työntekijän nähdään olevan yrityksen keskeisin voimavara. (Väänänen & Turtiainen 2014, 50–51.) Työntekijäihanne on muuttunut ja työntekijältä on 1980-luvulta alkaen odotettu määrätietoista, yrittäjähenkistä asennetta ja jopa äärimmäistä tuloshakuisuutta. Työntekijän tulisi vuorotellen olla kovia ja pehmeitä, pystyä päihittämään kilpailijat, toimia joustavasti ja kyetä ottamaan itsenäisiä riskejä. (Varje 2014, 77, 81–82.) Vastuu työn tuloksellisuudesta on valunut kohti työntekijöitä, kun samaan aikaan työ on valunut kohti yksilöiden mielenterveyttä (Julkunen 2008, 243; Varje 2014, 77). Nykyinen affektiivinen ja kognitiivinen työ vaatii

tietynlaisia mielialoja eli se tekee mielialahäiriöistä työpoliittisen kysymyksen. Samaan aikaan kun jälkitekollinen työ tarjoaa vaihtelua, vastuuta ja ammatillista kehittymistä, on stressi, uupumus ja masennus levinneet epidemian tavoin. (Julkunen 2008, 10, 241.)

Uuden työn diskurssin voidaan myös ajatella olevan retorista kikkailua ja työn realiteettien olevan muuttumattomia, sillä moniosaaminen ei tee työnjaosta tasa-arvoista, tiimityöskentely ei ole aidosti kollektiivista työtä, työn delegointi eteenpäin ja työntekijöiden voimaannuttaminen eivät lisää työntekijöiden kontrollia tuotannosta ja etätö ja joustava työaika eivät poista työn valvontaa. Kapitalistiset tuotantosuhteet määräävät edelleen kaapin paikan, uuden työn läsnäolosta huolimatta. Uuden työn vaikutukset heijastuvat yksilötasolle, sillä lisääntyvä kuormitus ja stressi ovat se hinta, jota yksilö joutuu maksamaan työn monipuolisuudesta, autonomiasta tai vastuullisuudesta. (Julkunen 2008, 214–215.) Harri Melin ja Tero Mamia ovat tutkineet suomalaista työelämää ja nimenneet kiittämättömyyden yhdeksi sen suurimmista ongelmista. Työ organisoidaan niin, että siitä suoriutuminen kunnialla ei onnistu. Johtajat eivät myöskään osaa arvostaa tai kiittää työntekijää hyvin toteutetusta työstä. Sanallinen kiitos ja tunnustus vahvistaisivat työntekijän tekemistä ja huomioisi myös sosiaalisen ulottuvuuden osana työhyvinvointia. (Julkunen 2008, 272–273.)

Wuokko (2020, 209) huomauttaa, että rajaton, vapaa-ajalle valuva työ on uutta lähinnä suhteessa teollisen maailman normatiiviseen järjestykseen, sillä esimerkiksi esiteollisessa maailmassa työ ja vapaa-aika limittyivät toisiinsa hyvinkin vahvasti. On myös kiinnitettävä huomio siihen, että yrittäjät tekevät työtä nykyisinkin kelloon katsomatta - yrittäjänä toimivien miesten vuosityöaika on noin 2100 tuntia ja maatalousyrittäjinä toimivien miesten vuosityöaika on vielä selvästi korkeampi eli noin 2500 tuntia (Ojala, Pyöriä, Ikonen & Koivunen 2017, 146, 152; ks. myös Tilastokeskus 2011). Wuokko nostaa esiin sivistysporvariston ja vanhan virkamiesluokan elämäntyylin, jossa kodin ja työn välille ei tehty eroa, mitä alleviivaa se, että kirjasto ja työhuone olivat keskeinen osa porvarillista kotia. Uudessa työssä erona vanhaan on, että kyse on myös työn sisältöjen kulkeutumisesta vapaa-ajalle. (Wuokko 2020, 209.)

Vanhan työn tekijä on päässyt kehittämään persoonallisuuttaan vain vapaa-aikanaan ja on iloinen päästessään irti työstään. Nykyaikaiselle työläiselle työ määrittää syvällisellä tavalla hänen koko persoonaansa ja tämä kokee elämänsä tyhjäksi ilman työtä. (Pyöriä & Ojala 2017, 45.) Palkkatyö pulppuaa myös osaksi 2020-luvun työntekijän arkea. Virtanen et al. vahvistavatkin, että: ”Palkkatyö yhteiskunnallisen järjestyksen muotona ei ole kaikista kriiseistään huolimatta suinkaan väistymässä.” (Virtanen, Saloniemi & Nätti 2017, 167.) Työn murroksen myötä työ on kuitenkin muuttunut aiempaa henkilökohtaisemmaksi, kun abstraktin aivotyön määrä on jälkitekollisessa taloudessa valjastettu yritysten käyttövoimaksi. Työ määrittää työntekijän koko persoonallisuutta ja elämää, tavalla, joka ei katkea tehtaan pillin vihellykseen vaan jatkuu ajan ja paikan rajat murtaen. (Pyöriä & Ojala 2017, 45.)

## 2.3 Joustava työelämä – uusi normaali

Joustavuudella tarkoitetaan monikäyttöisyyttä sekä asettumista aina uusiin asentoihin, vanhaan palaamisen sijaan. Joustavuus kuvaa sitkeyttä ja lujuutta, joiden voimalla ihmisen tulee mukautua muuttuviin olosuhteisiin, murtumatta. Jälkitekollisen maailman joustavuus pureutuu vanhan, jäykän, fordistisen maailman rakenteisiin ja kääntää ne uuteen asentoon. Näin synnytetään joustavampia markkinoita, joustavaa työaika, joustavaa työn organisointia ja joustavaa työntekijyyttä. Moderni joustavuus sisältää myös lupauksen turvallisuuden tunteesta, kun toimit joustavasti. Teollisuusmaiden taloudelliset eliitit ja yritysjohtajat ovat puskeneet joustavuuden läpi ammattiliittojen vastustuksen. Työnantajilla on mahdollisuus käydä joustavuudella kauppaa ja siitä maksetaan työntekijöille esimerkiksi palkankorotuksin tai työajan lyhentämisellä. Joustavuus voidaan jakaa määrälliseen ja laadulliseen joustavuuteen. Määrällisellä joustavuudella tarkoitetaan työvoiman määrän ja työaikojen mukauttamista kysynnän vaihteluun, mikä on tarkoittanut irtisanomissuojan heikentämistä. Määrällisen jouston strategiana on esimerkiksi työvoiman jakaminen ydin- ja reunatyövoimaan. Ydintyövoima kuvaa pysyvää henkilöstä ja reunatyövoima kuvaa tarvittaessa työhön kutsuttavia osa-aikaisen-, määräaikaisen- tai vuokratyöntekijöitä. Ydintyövoiman määrällistä joustavuutta kasvatetaan joustavalla työaikakäytännöllä. Laadullista joustavuutta on teknis-organisatorinen ja toiminnallinen joustavuus, sekä moniammatillisuus. Laadullisen organisoinnin strategiana ovat esimerkiksi itseohjautuvat työ- ja tuotantoryhmät, tiimit ja pienemmät tuotantosolut. Siirtymä modernin teknologian käyttöön on vahvistanut laadullista joustavuutta. (Julkunen 2008, 105–107.)

Suomen kontekstissa työn jonkinasteinen joustavuus on tavallista. Joustavuus valuu organisaation tasolta työntekijöiden yksityiselämään. Työn ja perheen yhteensovittaminen onkin joustavuutta sen myönteisessä mielessä. Joustavuuden käsite on kaksisuuntainen, sillä vielä 1990-luvun laman aikaan joustavuudella viitattiin julkisuudessa ainoastaan palkkojen ja työehtojen heikentämiseen. (Julkunen 2008, 108; Julkunen 2009, 28–29.) Joustavuus pitää edelleen sisällään myös kielteisiä elementtejä. Joustavuuden nimissä ammattiliitoilta ja työntekijöiltä on vaadittu aiempaa heikompia työehtoja ja usein joustot esitellään kuin ne koskisivat muuta, kuin työntekijöitä, esim. joustava organisaatio, joustavat työmarkkinat, joustava työaika. Joustavuus vaatii kuitenkin aina ihmisten liikkuvuutta, venymistä ja mukautumista. Joustavuus rinnastuu suomalaisessa keskustelussa usein työn epävakautumiseen ja työsuhteita onkin jaettu suojattuihin (tyypillisiin) ja vähemmän suojattuihin (epätyypillisiin). Normaaleja työsuhteita ovat toistaiseksi voimassa olevat, joissa tehdään vain yhtä työtä, yhdelle työnantajalle. Epätyypilliset työsuhteet ovatkin kirjava joukko erilaisia työnteon muotoja, esimerkiksi määrä- ja osa-aikaiset työt, vuokratyöt tai apurahoilla työskentelevät. Kaikki epätyypilliset työnteon tavat rikkovat yhtä tai useampaa normaalin palkkatyön määreistä: yhdelle työnantajalle, tämän tarjoamissa tiloissa, kokoaikaisesti ja pysyvässä työsuhteessa. Kaikkiaan ”uusi työ” on vanhaa häilyvämpää, vähemmän rakenteisiin kiinnittynyttä. (Julkunen 2009, 29–30, 108–109.)

Ammatillinen liikkuvuus on yksi modernin työelämän joustavuuden muodoista. Professionaammattien rooli on haurastunut ja ammatillisen liikkuvuuden merkitys on korostunut. Työntekijän täytyy olla valmis kouluttautumaan yhä uudelleen ja olla jatkuvasti valmiina vaihtamaan urapolkunsa suuntaa. (Julkunen 2008, 137–138.) Keskiluokkaisen työn koventumisen kielteisin muutos paikantuu korkeakoulutettuihin eli ylempiin toimihenkilöihin, missä muutokset näkyvät työajan venymisessä, työn ja vapaan rajan rikkoutumisessa, jaksamisongelmien lisääntymisessä ja tiedonkulun heikentymisessä. Erityisen paljon työn kuormittavuutta raportoidaan naisvaltaisilla aloilla kuntasektorilla sekä hyvinvointipalveluiden, kuten sosiaalityön parissa, missä tehdään emotionaalisesti haastavaa työtä. (Julkunen 2008, 218, 220–221.)

Joustavuuden maailma heittää yritysten arkeen uusia neuvottelun paikkoja. Joustavuus näyttäytyy työpaikoilla eri tavoin riippuen siitä, onko työpaikka korkean vai matalan sosiaalisen pääoman organisaatio. Ari Hautaniemi jakaa työpaikat korkean ja matalan sosiaalisen pääoman organisaatioihin sen perusteella, miten työpaikoilla vallitsevat arvot ja toimintatavat vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin (Hautaniemi 2009, 19). Samalla tavoin Juha Antila on jakanut organisaatiot proaktiivisiin ja traditionaalisiin niiden työaikakäytäntöjen mukaan (Antila 2001, 45). Korkean pääoman organisaatioissa joustavuus on vaihtoehto ja mahdollisuus myös henkilöstölle, muualla taas joustaminen on vaihtoehdotonta ja pelko työpaikan menetyksestä saa työntekijät joustamaan jopa kirjallisesti sovitusta työehdoista. Työntekijät ovat pakotettuja sopeutumaan erilaisia joustavuutta korostaviin työvaihtoehtoihin sekä jatkuvaan työn päättymisen ja työuupumuksen uhkaan epävarmassa työelämässä. (Hautaniemi 2009, 182.) Antilan mukaan proaktiiviset yritykset toimivat ennakoivasti ja rohkeasti, ennakoiden ja toimintaympäristöään aktiivisesti muokaten (Antila 2001, 45).

Joustot neuvotellaan korkean pääoman hyvinvoivissa työyhteisöissä aina työntekijöiden kanssa ja joustomahdollisuuksissa pyritään tasa-arvoon – joustot ovat kaikille mahdollisuus. Matalan pääoman huonosti voivilla työpaikoilla tilanne asettuu erilaiseen valoon. Johto puhuu joustoista, mutta ne tarkoittavat käytännössä työntekijöiden taipumista työnantajan tahtoon. Tästä esimerkkinä on, että palkattomat ylityöt eivät ole ongelma, vapaiden pitäminen on hankalaa, työt jakautuvat epätasaisesti ja se, että joustot eivät koske samalla tavoin koko henkilöstöä. Eriarvoisten käytäntöjen havaitseminen työyhteisön sisällä heikentäneet tunnetta solidaarisuudesta ja tasa-arvosta, mistä seuraa epäluottamusta. (Hautaniemi 2009, 182–183.) Hyvinvoivissa työpaikoissa alleviivataan, että työ ei saa olla ainoa elämän sisältö. Samoin huolehditaan ylikuormituksesta, liiallisesta sitoutumisesta ja tasaisesta töiden jakautumisesta. Ymmärtäväisyydestä ja työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimisesta onkin tullut menestyksekkäs johtamisstrategia. (Hautaniemi 2009, 184.) Proaktiiviset organisaatiot pyrkivät tiiminä puhaltamaan yhteen hiileen, keskinäistä luottamusta vahvistaen. Paradoksaalisesti proaktiiviset yritykset ovat aina uudistumassa ja sopeutumassa uuteen tilanteeseen, mikä voi pahimmillaan aiheuttaa levottomuutta ja epävarmuutta työyhteisössä. (Antila 2001, 50.)

Sitoutumisen, luottamuksen ja joustavuuden käsitteet kietoutuvat tiiviisti yhteen, sillä vain yhteisö, joka on sitoutunut ja jossa vallitsee keskinäinen luottamus voi olla joustava. Sitoutuneessa työyhteisössä vallitsee sisäistetty, normatiivinen kontrolli. Normatiivinen kontrolli on mahdollista vain työyhteisössä, jossa vallitsee luottamus. (Mamia & Koivumäki 2006, 100.) Toimipaikan joustavuutta ja henkilöstön sitoutumista ja luottamusta tutkineet Mamia ja Koivumäki havaitsivat, että etätöiden tekeminen on merkki työnantajan luottamuksesta työntekijään, johon alainen vastaa omalla luottamuksellaan. Työpaikoilla, joissa työajat joustavat keskimääräistä enemmän on selvästi enemmän luottamusta ja sitoutumista. Toiminnallisella joustavuudella eli tiimityöllä ja autonomisuudella taas ei ole yhteyttä sitoutumiseen tai luottamukseen työyhteisössä. Työautonomia taas on sitoutumista ja luottamusta vahvistava ja tuottava tekijä. Niissä työpaikoissa, joissa tiimit saavat toimia mahdollisimman itsenäisesti luottamus ja sitoutuminen työhön on vahvempaa. Työaikaan liittyvä joustavuus on vahvasti yhteydessä luottamukseen ja sitoutumiseen, sillä työaikaan liittyvä välitön kontrolli heikentää luottamusta johtoon ja kiinnittymistä organisaatioon. (Mamia & Koivumäki 2006, 112–114, 120, 124, 127.)

Paikan ja ajan joustoilla on paljon myönteisiä vaikutuksia, kuten työn ja yksityiselämän parempi yhteensovittaminen, kohonnut työmotivaatio ja työmatkojen poistuminen. Organisaatioiden näkökulmasta taas pystytään vähentämään työmatkakustannuksia ja säästämään tilakustannuksissa. Työtä pystytään myös hajauttamaan alueellisesti järkevämmiin. Liukuma kodin ja työn välillä on aina ollut olemassa, mutta mobiiliteknologia on luonut mahdollisuuden liikkuvalla työnteolla, paikasta riippumatta. Joustavuus näkyy konkreettisesti myös työajan joustavuudessa, esimerkiksi liukuvana työaikana ja työaikapankkina. Laajimmillaan kyse on työajan käsitteen hämärtymisestä ja rajojen asettamisen vaikeudesta joustavan työajan kanssa. (Julkunen 2008, 107.) Jälkitekollisen työn maailmassa työn aika ja paikka liudentuu ja työn rytmi sekoittuu, sillä mobiiliteknologia on muuttanut arjen aikakoordinoitua. Mobiiliteknologiaa käytetään yhä enemmän ansiotyössä sekä muun elämän hallinnassa. Vaikka teknologia parantaa aikakoordinoitua, se lisää eri asioiden samanaikaisuutta, mikä lisää emotionaalista kuormitusta, mistä taas voi seurata esimerkiksi unihäiriöitä tai muita terveydellisiä ongelmia. Työn ja ei-työn erottelu ei onnistu, sillä kun ajattelusta ja tuntemisesta tulee tuotannontekijä, se muuttaa työn luonnetta ja sen organisointia. (Pyöriä 2017, 202; Julkunen 2008, 135–136.) Ajan ja paikan merkityksettömyys työssä haurastuttaa rajaa sen välillä, mikä on työtä ja mikä ei ole (Julkunen 2009, 30).

Työ on jälkitekollisena aikana subjektivoitunut. Subjektivoitumisella tarkoitetaan työn riippuvuutta tekijänsä subjektiviteetista ja on seurausta työvoiman ja tuotannon rakennemuutoksesta. Subjektivoituneessa työssä työntekijää pyydetään käyttämään taitojaan, tunteitaan ja motivaatiotaan työn suorittamiseen sekä kommunikoimaan kaikesta tekemisestään. Jälkitekolliselle ajalle ominaiset palvelu-, hoiva- ja tietotyöt ovat esimerkkejä subjektivoituneesta työstä. Subjektivoituvan työn maailmassa tunteista on tullut uudella tavalla kapitalistisen kilpailun välineitä ja näin kapitalismi



tunkeutuu uudella tavalla persoonallisuuteen ja mieleen. Tunnettyö liittyy kaikkeen työn vuorovaikutukseen ja se on siirtynyt asiakaspalvelutyöstä myös tiimityön tunnetaitojen johtamiseen. Sosiaalinen sensitiivisyys ja vuorovaikutustaidot ovat osa uuden työn vaatimuksia. (Julkunen 2008, 120, 145.) Persoonallistunut työ ja työntekijäisyys ovat sulautuneet yhteen tavalla, jota voidaan nimittää minuuden kolonisoitumiseksi. Joustovalmius, verkostoitumiskyky ja tunneäly ovat uuden ajan työntekijän halutuimpia ominaisuuksia. Toisaalta työkykyä tarkastellaan kokonaisvaltaisemmin ja mielenterveyden ongelmista on alettu puhua laajemmin yhteiskunnallisena ongelmana. Tästä seuraa, että samaan aikaan kun innovatiivisuuden mahdollisuudet ja kehittymisen ihanteet ovat tulleet osaksi työelämää, työntekijältä on alettu vaatia yhä suurempaa joustavuutta ja pahanolon ilmaukset osana työelämäkeskustelua ovat lisääntyneet huomattavasti. (Väänänen & Turtiainen 2014, 272–275.)

Jälkitekollisessa työssä työntekijän tärkeimmät kyvyt ovat tottumus liikkuvuuteen, mukautuvuus ja aloitekyky sekä joustavuus siirryttäessä yksittäisestä säännöstä toiseen. (Julkunen 2008, 135.) Uuden työn tekijällä on siis oltava yrittäjän asenne. Tämä on vaatimus kyvykkyydestä toimia joustavasti ja sopeutua uusiin työmarkkinatilanteisiin jatkavasti inhimillistä pääomaa kasvattaen. Ihannekansalainen toimii yrityksen lailla ja mukautuu jokaisessa markkinatilanteessa uusiin vaatimuksiin. Yrittäjyyden konsepti pitää sisällään kunnan ihmisen määrittelyt, kuten omatoimisuus, aktiivisuus, sitoutuminen, elinikäinen oppiminen, tavoitteellisuus ja vastuu tehdystä työstä. Positiivinen ajattelu auttaa työntekijää sopeutumaan resilienssillä aina muuttuviin tilanteisiin ja onkin osa yrittäjämäistä elämänsäntettä, jota lapsille opetetaan yrittäjäkasvatuksessa ja politiikka määrittää meille erilaisina aktivoinnin politiikkatoimenpiteinä. Ihannetyöntekijöitä luonnehditaan luoviksi tai innovatiivisiksi menestyjiksi, jotka ovat löytäneet oman yksilöllisen polkunsä. Uusi työelämä edellyttää työntekijältä kyvykkyyksiä ja taitoja, jotka pitävät sisällään yrittäjämäisen elämänsänteen kaikilla elämän osa-alueilla. Yrittäjäeetoksen tavoitteena on tuottaa työntekijöitä, joilla on tarvittavaa joustavuutta oman onnellisuutensa ylläpitämiseen. (Harni & Pyykkönen 2017, 116–118, 120.)

### 3 Työaika arjen selkärankana

#### 3.1 Suomalainen työaika instituutiona

Työaika, kuten työ itsessään on sosiaalinen konstruktio. Työtä säätelee työaikalaki, mutta toisaalta myös erilaiset sosiaaliset rajoitukset, kuten roolimme osana työyhteisöä, työhön käytetty aika ja työstä saadut palkkiot. Työajan historiallista jäsenystä ymmärtääkseen on ymmärrettävä instituutioitumista ja uppoutumista, sillä ne määrittävät instituutioiden luonnetta suhteessa ihmisiin. Sosiaalista ympäristöä ja sen vaikutuksia kuvataan uppoutuneisuuden käsitteellä. Karl Polanyi kuvaa uppoutuneisuuden käsitteellä taloutta, joka on taloudellisten toimijoiden aikaansaamaa, mutta myös tottumusten, organisaatioiden ja muiden yhteiskunnallisten instituutioiden muodostamaa. (Räsänen 2014, 51.) Esimerkiksi kulutus on sosiaalisesti uppoutunutta, sillä siihen vaikuttavat normit, roolit ja instituutiot. Kulutusvalinnat eivät siis koskaan ole täysin yksilölähtöisiä. (Sarpila 2014, 119.) Mark Granovetter jalosti Polanyiin ajatusta uppoutuneisuudesta liittämällä sen sosiaalisiin verkostoihin todeten, että taloudellisen toiminnan lisäksi kaikki inhimillinen toiminta on sosiaalisesti uppoutunutta. (Kouvo 2014, 142.) Sosiaalinen vuorovaikutus taas riippuu niistä rakenteista ja instituutioista, joita yhteiskunta sille määrittää. Sosiaalista elämää eletään institutionalisoituneissa rakenteissa. (Ruonavaara 2014, 28–29.)

Tiedon sosiologit Berger ja Luckman määrittelivät instituutioitumista eli instituutioiden muodostumista käytäntöjen totunnaistumisen kautta. Totunnaistunut toiminta säilyy mielekkäänä, sillä rutiinit vapauttavat yksilöt jatkuvasta valintojen ja neuvottelun maailmasta, mikä tarjoaa ihmisille psykologisen helpotuksen. Totunnaistumisella tuotetaan tilaa ja energiaa tärkeämpiin päätöksiin, sillä sen ansiosta kaikkia tilanteita ei tarvitse määritellä aina uudelleen. Instituutioituminen on totunnaistumisen seuraus. (Berger & Luckmann 1966, 66.) Instituutiot kohdistavat yksilöön pakottavaa voimaa, jota yksilöt myös toiminnassaan luovat uudelleen ja siten vahvistavat. Instituutiot ovat yksilön ulkopuolelle asettuva todellisuus, josta yksilöt pitävät jopa huomaamatta kiinni. Yksilön ei ole välttämätöntä ymmärtää instituutioiden tarkoitusta tai niiden syvällisiä toimintaperiaatteita, mutta se ei vähennä niiden todellisuutta. Instituutioiden maailma on ihmisten tuottama ja rakentama ja sitä ei voi palauttaa ”asioiden luontoon”. (Berger & Luckmann 1966, 64, 73.) Instituutioiden maailmaa suojaa normatiivisten legitimaatioiden suojakatos, mikä tuottaa yhteiskunnallista koheesiota. Instituutioon sidotuista käyttäytymismalleista irtoaminen on sitä todennäköisempää, mitä enemmän instituutiot irtoavat alkuperäisestä yhteydestään niihin sosiaalisiin prosesseihin, joiden kuluessa ne syntyvät. Instituutioituminen ei kuitenkaan ole peruuttamaton tapahtumaketju, vaikka kerran muodostuttuaan instituutioilla on tapana säilyä tavalla tai toisella (Berger & Luckmann 1966, 75, 95). Institutionalisoitunut työ siis säilyy, mutta se saa jatkuvasti uudenlaisia muotoja. Työn murroksen myötä, siirryttäessä teollisuustyöstä palveluvaltaiseen työhön, on jatkuvasti enemmän irrottu

teollisuustyöhön suunnitellusta 8-tunnin työpäivästä, mutta instituutio itsessään ei ole kadonnut mihinkään. Työmarkkinaneuvotteluissa yhdessä sovittu työaika vahvistaa yhteiskunnan koheesiota.

Normaalityöajan käsite on ollut teollisen työaikajärjestyksen ytimessä. (Anttila & Oinas 2017, 101.) Teolliselta ajalta tuttu työaikajärjestys on ollut arkisen päivä- ja viikkorytmin määrittäjä. Palkkatyö on jäsentänyt sekä yhteiskunnan toimintaa, että ihmisten yksityiselämää. Ansiotyön ajatellaan irtautuneen ”virastotyöajan” normista uusien teknologioiden ja talouden kehityksen vuoksi. Säännöllisen päivätyön rytmi on kuitenkin pitänyt pintansa entiseen tapaan, sillä ansiotyötä on ennenkin tehty iltaisin, viikonloppuisin ja öisin. (Pyöriä 2017, 18.) Ansiotyö, kulutus ja vapaa-aika kiinnittyvät edelleen tiiviisti ”virastotyöaikaan”. Tavalliseksi mielletty kahdeksasta neljään tai yhdeksästä viiteen ajoittuva työ määrittää yhteiskunnan perusrhythmin. Rytmien noudattaminen on normin mukaista ja siksi täysin huomaamatonta. Työntekoaikojen muutokset sisältävät mahdollisuuksia, mutta myös riskejä, sillä työntekijöiden sosiaalinen ja biologinen sopeutumiskyky joutuu koetukselle. Epätyypillisten työaikojen vaikutuksesta rytmien haurastuminen voi näyttäytyä esimerkiksi uusina ruokailutottumuksina ja perheiden yhteisten aterioiden vähenemisenä ja sosiaalisten suhteiden vähenemiseen ja haurastumiseen. Toisaalta työntekoaikojen vaihtelu voi helpottaa esimerkiksi lasten hoidon järjestelyä. Yhteiskunnan rytmistä poikkeavat työajat vaikuttavat erityisesti alempiin sosioekonomisiin asemiin kuuluviin perheisiin. (Anttila & Oinas 2017, 111–112.)

Suomalaisten arki rakentuu palkkatyöaikaa mukailleen. Arjen muut aikarakenteet limittyvät työaikaan. Työaikaan suoraan liittyviä ajankäytön kohteita ovat työmatkaan kuluva aika sekä lasten päivähoitoon vienti ja nouto. Julkisten palvelujen aika on osa päivätyönormia ja julkisiin palveluihin käytetään aikaa keskellä työpäivää. Markkinoiden aika on erottautunut päivätyönormista eniten, sillä palveluita on saatavilla jatkuvasti enemmän myös iltaisin ja viikonloppuisin. (Anttila 1997, 86.) Arjen aikarakenne vaikuttaa jokapäiväiseen elämään, se sisältää etukäteen määrättyjä toimintasarjoja eli eräänlaisen työjärjestyksen. Ihmisen elämästä voidaan myös hahmottaa erilaisia elinkaareen liittyviä aikarakenteita. Nämä aikarakenteet jäsentävät käyttämäämme aikaa ja antavat kehyksen arkitodellisuudellemme. (Berger & Luckmann 1966, 37–39.) Idea normaalista 8 tunnin työpäivästä ohjaa eri elämän osa-alueita: työelämää ja työllisyyttä ohjaavat työllisyys- ja eläkelakijärjestelmät, yleiset yhteiskunnan aikarakennetta ohjaavat järjestelmät ja perhe-elämän organisoituminen (Boulin 1993, Hewitt 1993).

Työaika rytmittyy suomalaisten vuodessa niin, että eniten työtä tehdään lomien jälkeen syys- ja lokakuussa ja vähiten heinäkuussa. Työmäärä taas jakautuu viikkoon niin, että maanantaista torstaihin tehdään yhtä pitkiä päiviä, mutta perjantaina päivän on lyhyempi. Jos töitä tehdään lauantaina tai sunnuntaina, työpäivä on huomattavasti muita päiviä lyhyempi. Kesällä työpäivien mitta poikkeaa toisistaan ja maanantai ja perjantai ovatkin viikon lyhyimmät työskentelypäivät. Miesten työpäivät alkavat yleensä aiemmin ja kestävät pidempään kuin naisten työpäivät. Palkansaajien päivärytmi vaihtelee myös sosioekonomisen aseman mukaan, sillä työntekijöiden päivä ajoittuu useammin yötyölle

kuin toimihenkilöillä. Johtavassa roolissa olevat toimihenkilöt aloittavat työpäivänsä myöhemmin kuin alemmat toimihenkilöt, mutta he jatkavat työntekoa illasta pidempään. (Niemi 2003, 80, 86.)

Puolet työllisistä työskentelee viitenä viikonpäivänä ja viisipäiväinen työviikko onkin palkansaajien keskuudessa yleisin viikkotyön rytmi. Vain päiväsaikaan työskennelleitä oli yli puolet palkansaajista, kun taas kaksi viidesosaa työllisistä oli tehnyt iltatyötä klo 18 jälkeen vähintään yhtenä päivänä viikosta. Normaali työviikko oli harvinaisuus, sillä vain 30 % palkansaajista työskenteli kokopäiväisesti maanantaista perjantaihin päiväsaikaan. (Tilastokeskus 2014.) Trendi on säilynyt samana kahdessa perättäisessä suomalaisten ajankäyttötutkimuksessa vuosilta 1999 ja 2009 (Tilastokeskus 2014; Hulkko 2003, 38). Seitsemän päiväistä työviikkoa tekivät yrittäjistä erityisesti maatalousyrittäjät ja palkansaajista ylemmät toimihenkilöt muita useammin. Säännöllisen työviikon yleisyys vaihtelee myös elämänvaiheen mukaan ja se on yleisin naimisissa olevilla lapsettomilla henkilöillä. (Pääkkönen 2003, 94–95.)

Ajan sosiaalinen sitovuus osana työn muutosta kohti palveluvaltaista yhteiskuntaa vaikuttaa muuttuneen. Suomalaiseenkin yhteiskuntaan on tullut enemmän aina avoimna olevan 24/7 yhteiskunnan merkkejä. 24/7 yhteiskunta lupaa uudenlaista riippumatonta aikasuvereniteettia. Parhaimmillaan tämä voisi vapauttaa ihmiset pakottavasta, sosiaalisesta arkirytmistä, mutta samaan aikaan se tarkoittaa ansiotyön ja vapaan sekä arjen ja pyhän sekoittumista. Yhteisö, jonka toiminnalle on jokin yhteinen rytmi, on helpommin koordinoitavissa. Aina avoimna oleva, rajaton yhteiskunta vaikuttaakin haastavan yhdessäoloa ja haurastuttavan sosiaalisia suhteita ja suomalaisessa yhteiskunnassa rajattomuus tuntuu vielä kaukaiselta. (Anttila & Oinas 2017, 100.) Työn aika tuntuukin luovan Suomalaiselle yhteiskunnalle ja sen rytmille selkärangan, jonka varaan aramme jäsentyy (Anttila 2005a, 139).

Työajat ovat 1980-luvulta alkaen erilaistuneet. Normaalityöaikaan perustunut työaikaperinne heikkenee samalla kun matalan hierarkian työorganisaatiotyypit yleistyvät. Uudenlainen kokoaikatyö ei välttämättä olekaan kokopäiväistä tai yhtäjaksoista. (Sutela 2003, 53–54.) Työaikojen sopiminen uusilla tavoilla pidentää työaikoja, sillä vastuu työstä ja työajoista on siirtynyt aiempaa enemmän palkansaajalle itselleen (Julkunen & Nätti 1999, 157, 193.) 2000-luvulle tullessa havaittiin, että työaikojen joustavuudella on vahva yhteys työssä viihtymiseen. Jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa työaikaansa tai poistua työpaikalta kesken päivän, työajan koetaan vaikuttavan työssä viihtymiseen negatiivisesti. Naisten keskuudessa työn joustavuus ja sen puute vaikuttaa työssä viihtymiseen voimakkaammin kuin miesten keskuudessa. Parhaimmillaan erilaistuvat työajat ovat työntekijän etu, mutta usein työaikojen monipuolistuminen johtuu työn tehostamispaineista. Epäsäännöllistä työtä tekevät ovat työaikoihinsa tyytymättömämpiä kuin säännöllisen työn tekijät. He myös tekevät eniten ylipitkiksi venyneitä työviikkoja. (Sutela 2003, 71–72.)

Miesten ja naisten työhön käyttämä aika eroaa toisistaan. Miesten työpäivä kestää noin 7 tuntia 44 minuuttia ja naisten 6 tuntia 57 minuuttia. Suomalaisten miesten viikkotyöaika on keskimäärin 38 tuntia ja naisten viikkotyöaika keskimäärin 32 tuntia. Sekä miesten, että naisten työaika on pudonnut ja työhön käytettiin vähemmän aikaa kuin aiemmin. Kokonaan työstä vapaita päiviä on enemmän ja pitkien työpäivien osuus on vähentynyt, mikä johtuu osa-aikatyön yleistymisestä. (Tilastokeskus 2011.) Käytännössä työhön käytetty aika on nollasummapeli, sillä se on pois omasta ja perheen ajasta. Palkallisen ja palkattoman työn yhdistäminen ei sekään ole aivan yksinkertaista. (Ylikännö 2011, 14.) Suurin osa työstä tehdään ilman rahallista korvausta, sillä palkattomaan työhön lukeutuvat kaikki kotityöt ruoanlaitosta tiskaamiseen ja pyykkäämisestä kaupassa käyntiin. Suomalaiset miehet tekevät kotitöitä keskimäärin 14 tuntia viikossa, naiset taas 26 tuntia viikossa. Kun mukaan lasketaan lastenhoitoon käytettävä aika naisten osuus kotityöstä nousee 43 tuntiin viikossa, ja miesten keskimäärin 24 tuntiin viikossa. (Härkönen 2014, 103.) Tilastojen mukaan miesten kotityön tekeminen on kuitenkin lisääntynyt, samalla kun naisten kotityön teko on vähentynyt (Tilastokeskus 2011).

Lapsien ja työn yhdistäminen on haaste ja aikapula käsitetään erityisesti korkeakoulutettujen lapsiperheiden ongelmaksi. Lastenhoidon voi järjestää haluamallaan tavalla, mutta kotityö koetaan ideologialtaan ja käytännöiltään naisten työksi, jonka tekoa miehet avustavat. (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 156, 206.) Tavallisesti nainen on työn ja perheen yhdistämisessä neuvottelun aloittaja, joka järjestää perheen arjen. Aikapulan hallitsemassa maailmassa naiset usein tekevät enemmän itse, sillä haluavat edistää arjen sujuvuutta ja riidattomuutta. Usein eriarvoinen työnjako selitetään perheen yksilölliseksi eroksi, ei niinkään sukupuoleen liittyväksi seikaksi. Naisten aika joutuu ristiriitaan kunnianhimon ja lapsiin sitoutumisen välillä, samalla kun miehille kotiin jääminen on yksi vaihtoehto muiden joukossa. On edelleen todennäköisempää, että perheen sisäiset neuvottelutilanteet johtavat eriarvoiseen lopputulokseen, minkä tuloksena mies yleensä käyttää työuraansa naista enemmän aikaa. (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 157–159.)

Eri elämänvaiheissa erilaiset työsuhteet korostuvat. Kaikissa ikäryhmissä yleisintä on säännöllinen päivätyö, jota tehdään 35–40 tuntia viikossa. Alle 30-vuotiaille lapsettomille henkilöille osa-aikatyö on yleisintä. Yleisin syy osa-aikaisille työsuhteille on opiskelu. Tässä ikävaiheessa ylitöiden tekeminen on harvinaista, mutta iltaisin ja viikonloppuisin työskentely yleistä. Epäsäännöllisellä työajalla tarkoitetaan kaikkea normaalityöajasta poikkeavaa työtä. Noin 60 % työllisistä on ilmoittanut työskentelevänsä toisinaan normaalin päivätyöajan ulkopuolella eli klo 18 jälkeen tai viikonloppuisin. Pienten lasten vanhempien työajat ovat miehillä ja naisilla erisuuntaiset. Isät tekevät usein pitkiä työaikoja ja ylitöitä, äidit taas lyhentävät työaikaansa ja työskentelevät osa-aikaisesti lastenhoidon vuoksi. Yleisin syy osa-aikatyölle kuitenkin on se, että kokoaikaista työtä ei ole tarjolla. Epätyypilliset työajat koetaan sukupuolesta huolimatta haastavaksi silloin, kun lapset ovat pieniä, mutta vuorotyö on silti yhtä yleistä kaikissa ikäryhmissä. (Hulkko 2003, 42–43, 49–51.)

Ylityön tekeminen on varsin yleistä, sillä lähes 70 % palkansaajista ilmoittaa toisinaan tekevänsä ylityötä. Ylitöiden tekeminen on miehillä naisia yleisempää ja ylitöiden tekeminen lisääntyy huomattavasti kolmenkymmenen ikävuoden jälkeen. Eniten ylitöitä tekevätkin juuri uransa aktiivisimmassa kehitysvaiheessa olevat 30- ja 40-vuotiaat. Kehityssuunnat ovat samanlaiset huolimatta siitä, onko ylityö palkallista vai palkatonta. Vanhemmuus vaikuttaa ylitöiden tekemiseen ja miehistä ne, joilla on lapsia tekevät enemmän ylitöitä. Naisilla taas lapsettomuus näkyy ylitöiden määrän lisääntymisenä. (Hulkko 2003, 32–33.) Toisaalta naiset myös näyttävät saavan perheellistyessä enemmän tukea työajan rajoittamiseen, kuin miehet. Ylitöiden tekemisellä on myös kulttuurinen merkityksensä, sillä se signaloi yritykseen ja työpaikkaorganisaatioon sitoutumisesta. Työaikaa venyttävät työpaineet, kilpailu ja tiukat budjetit, sekä uuden teknologian luoma mahdollisuus jatkuvaan saavutettavuuteen. Luovassa työssä työaika ei rajaudu aikaan, vaan tekemättömät päätökset kulkevat mukana ilman työpaikalla oloakin. (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 100–101, 153.)

### 3.2 Työajan lyhentämisen historia

Työajan muutosta ymmärtääkseen on hahmotettava työajan lyhentämisen historiallisia ulottuvuuksia suomalaisessa kontekstissa. Erilaiset polkuriippuvuudet määrittävät työn ja siten työajan muutosta myös nykyaikana ja on tarpeellista ymmärtää näitä polkuriippuvuuksia erilaisten prosessien taustavoimina. Maiju Wuokko jakaa työ- ja vapaa-ajan muutoksen historiallisen kehityksen kolmeen eri ajanjaksoon: 1) työaikalainsäädännön ja modernin vapaa-ajan varhaisvaiheet, 2) viisipäiväisen työviikon ja normaalivapaa-ajan lyhyt kukoistuskauti, 3) vapaa-ajan eriytymisen ja epätasa-arvoistumisen aika. Wuokon lähtökohtana on ollut tarkastella vapaa-ajan määrän muutosta, kun taas tässä tutkimuksessa tarkastellaan työn määrän muutosta. Työ- ja vapaa-aika kuitenkin kietoutuvat määritelmällisesti yhteen ja toista ei ole ilman toista; moderni vapaa-ajan käsite on palkkatyöyhteiskunnan tuote. (Wuokko 2020, 191, 195.) Seuraavaksi esittelen työajan lyhenemisen historian Wuokon kolmijaon mukaan.

Työn ja vapaan välisen synnyn eronteko jakautuu kahteen uomaan. Ensimmäinen liittyy arki- ja pyhäpäivien erotteluun ja toinen työn ja vapaa-ajan erottamiseen toisistaan. Arjen ja pyhän erottuminen valuu Suomessa esikristilliselle ajalle. Pyhällä tarkoitettiin muinaissuomalaisissa yhteisöissä epäpuhtauden päivää, jonka juutalais-kristillinen perinne muutti puhtauden päiväksi. Pyhän aatto edelsi vaarallista päivää, jolloin ei saanut tehdä mitään ja siksi lauantai oli pesupäivä. (Vilkuna 2007, 357.) Työnteko oli sunnuntaisin kiellettyä häpeärangaistuksen uhalla sekä katolisessa, että luterilaisessa kirkossa. Käytännössä tästä kuitenkin poikettiin ja monet tehtävät, erityisesti naisille kuuluneet kotityöhön liittyvät tehtävät, olivat sallittuja. (Kuha 2016, 80.) Sunnuntain lepopäivä-luonne näkyy edelleen suomalaisessa työaikalainsäädännössä. Vuoden 1917 työaikalain lähtien sunnuntaivapaalla on ollut lain suoja ja vuoden 1946 työaikalain mukaan sunnuntailta tulee maksaa kaksinkertainen palkka. Käytäntö on edelleen, vuoden 2019 työaikalain nojalla, sama. (Finlex 1917, 1946, 2019.) Nykyisin ajatellaan, että jo metsästäjä-keräilijä yhteisöissä hahmotettiin elannon hankkimisen aika ja

huviksi käytettävä aika erillisiksi. Myöskään agraarisessa yhteiskunnassa työn tekemistä ei ajoitettu kellon, vaan sääolojen ja vuodenvaihtelun mukaan. (Anttila 2005, 15.) Työaika olikin käytännössä rajaton, mutta työtä ja vapaata ei ajateltu erillisinä tai vastakkaisina elämänalueina. (Wuokko 2020, 196.)

Työn ja vapaa-ajan erottelu syntyi modernin teollisen palkkatyöyhteiskunnan seurauksena. Agraariyhteiskunnassa työ hahmotettiin syklisenä, mutta teollisessa yhteiskunnassa työn määrän mitaksi tuli kellolla mitattava aika, vuoden kierron sijaan. (Anttila 2005, 15.) Kahdeksan tunnin työpäivä syntyi 1900-luvulla, kun Henry Ford ja Frederick Taylor tutkivat työpäivän optimaalista pituutta Fordin autotehtaalla. Jo tuolloin päädyttiin tulokseen, jonka mukaan työpäivän lyhentäminen lisäisi työtehoa. Työstä tuli tiukasti rationalisoitua ja työpäivä ja vapaa-aika rajautuivat selkeästi toisistaan erilleen. (Julkunen 2008, 33–34; Tuominen & Pohjakallio 2012, 30–32.) Työtä ja vapaa-aikaa määrittelevät kolme peruselementtiä olivat muotoutuneet Suomessa 1900-luvun alkuun mennessä. Ensinnä ajatus työn aika- ja paikkasidonnaisuudesta oli syntynyt, toisena piirteenä on työajan kytkeminen työstä maksettaviin korvauksiin ja kolmantena vapaa-ajan määrittely ansiotyön ulkopuoliseksi ajaksi. (Wuokko 2020, 197.) Työ- ja vapaa-ajan määrittelyssä on yksilöllisen ajankäytön lisäksi kyse myös yhteiskunnallisesta vallasta ja erilaisista kontrollin tavoista. Vapaa-aika on aina suhteessa palkkatyöhön, sillä oikeus vapaa-aikaan kuuluu palkkatyöntekijöille – se ei ole kansalaisoikeus. Vain niillä, joilla on työaika voi olla vapaa-aikaa. Vapaa-ajan alistainen asema työajalle heijastuu työnantajan odotukseen siitä, että työntekijä toipuu edellisestä työviikosta ja kerää voimia tulevaa viikkoa varten. (Anttila 2005, 15–16.)

Työ- ja vapaa-ajan välisellä erottelulla on tiivis kytkös yhteiskunnalliseen vallankäyttöön, mitä kuvaa se, kuinka työväenliike alkoi vaatia työajan rajaamista ja vapaa-ajan lisäystä 1800-luvun lopussa. Työ- ja vapaa-ajan järjestys ei syntynyt modernissa palkkatyöyhteiskunnassa itsestään, vaan työväenliikkeen, työnantajien ja valtiovallan määrittely- ja sääntelykamppailujen tuloksena. (Wuokko 2020, 197.) Teollistumisen alkuvaiheessa palkkoja ei säädelty valtakunnallisella tasolla, vaan ne vaihtelivat alan ja alueen mukaan. Keskeistä oli, että työpäivät olivat todella pitkiä, esimerkiksi 1890-luvun kauppa-apulaisten päivät saattoivat olla 14–15-tuntisia ja teollisuudessa 11–13-tuntisia. Palvelijoilla työaika ei käytännössä ollut, vaan työ oli rajoittamatonta. Etuoikeutetuin ryhmä olivat toimihenkilöt, joiden työaika oli tavallisesti 8–9 tuntia. Työviikko oli kuusipäiväinen ja sunnuntai oli vapaapäivä. Tästä kuitenkin poikettiin huomattavan paljon ja esimerkiksi metsäteollisuudessa tehtiin vuorotyötä, joka jatkui sunnuntain puolelle. Myös maaseutujen tehdaspaikkakunnilla työtä teetettiin sunnuntaisin arjen tapaan, ilman sunnuntaikorvausta. (Ala-Kapee & Valkonen, 1982, 92, 222–223.) Työmarkkinat olivat vuosisadan vaihteessa työntekijäryhmien työajan kesken erittäin epätasa-arvoiset (Wuokko 2020, 198).

Suomessa seurattiin eurooppalaista esimerkkiä ja työläisten kurjuuteen ja elinoloihin alettiin kiinnittää huomiota 1800-luvun puolivälistä alkaen. Työväen järjestäytyminen työväenliikkeeksi sai vastaansa porvarilliset piirit, joissa pyrittiin estämään työväen järjestäytymistä ja siten radikalisoitumista.

Suomessa järjestäytyminen pyrittiin kanavoimaan maltilliseen wrightiläiseen työväenliikkeeseen, mutta sen tavoitteet eivät miellyttäneet työväkeä ja suomalaiset työläiset järjestäytyivät omaehtoisesti. (Haataja et al. 1976, 39–41.) Toinen internationaali oli omaksunut kahdeksantuntisen työpäivän kansainvälisen työväenliikkeen tavoitteeksi ja myös Suomen Työväenpuolue otti perustamiskokouksessaan kahdeksan tunnin työpäivän vaatimuksen ohjelmaansa. Ajatuksen mukaan vuorokausi tuli jakaa työlle, harrastuksille ja opiskelulle sekä levolle yhtä suuriksi 8 tunnin osiksi. (Soikkanen 1975, 43.) Suomessa kahdeksan tunnin työaikalaki säädettiin vuonna 1917 (Finlex 1917), kun porvaripuolueiden poliitikot pelkäsivät Suomessa samanlaista vallankumousta, kuin Venäjällä, missä bolševikit olivat kaapanneet vallan 7.11.1917. Kahdeksan tunnin työaikalaki säädettiin Suomen eduskunnassa vain 9 päivää myöhemmin 16.11.1917. (Yrjä 2017.)

Kahdeksan tunnin työaikaan siirtyminen ei ollut suoraviivaista, sillä työnantajat olivat vastahakoisia työaikalain noudattamisessa. Työnantajat esittivät, että työajan rajoittaminen nostaisi tuotantokustannuksia, heikentäisi kilpailukykyä ja olisi sillä tavoin kohtalokasta suomalaiselle elinkeinoelämälle. Työnantajat jopa vaativat työaikalain kumoamista. Lakia ei koskaan kumottu, mutta siihen myönnettiin poikkeuslupia. (Ala-Kapee & Valkonen, 458–461.) Maailmansotien välillä työnantajat yrittivät kompensoida lyhentyneitä työaikoja vaatimalla kiristystä työtahtiin ja tehokkuuteen ja esimerkiksi pyhä- ja ylitöiden teettäminen ilman korvausta oli yleistä. 1930-luvun laman myötä työn- ja vapaa-ajan suhde kääntyi uuteen asentoon ja mahdollisuus työhön oli ratkaisevampi, kuin oikeus vapaaseen aikaan. Tuolloin kansainvälinen ammattiyhdistysliike otti tavoitteekseen työajan lyhentämisen, jotta työtä riittäisi mahdollisimman monelle. Tämä tuli tavoitteeksi myös suomalaisessa ammattiyhdistysliikkeessä. Työnantajat eivät edelleenkään tukeneet työajan lyhentämistä ja vetosivat edelleen tuottavuuden heikkenemiseen ja tuotantokustannusten nousuun, mutta työnantajien retoriikkaan oli noussut lisäksi moraalinen ulottuvuus. Työnantajat väittivät, että lisääntyvä vapaa-aika, ”joutoaika”, olisi ensiaskel kohti työetiikan romahtamista ja ajan tuhlausta huvitusten parissa. (Suoranta 2009, 14, 225–226.)

Suomessa työaikalaki uudistettiin seuraavan kerran vuonna 1946 ja sen seurauksena 47 tunnin työviikko päätyi lakiin. Tuolloin myös sunnuntain erityisasema vahvistui, sillä pyhäpäivän työstä säädettiin maksettavaksi kaksinkertainen palkkio. Laki myös takasi työntekijöille vähintään 30-tuntia kestävä viikkolevon (Finlex 1946, 1§, 15§, 18§.) 1940-luvulla otettiin muutenkin edelleen askelia kohti lyhyempää työaika ja lisääntynyttä vapaa-aikaa. Kehitys tuli mahdolliseksi, sillä ammattiyhdistysliikkeen neuvotteluasema vahvistui ja vallassa oli poliittinen vasemmisto. Työehdot paranivat ja eri ammattiryhmien väliset erot työajassa kapenivat, mikä heijasteli yhteiskunnallista muutosta; palkkaerojen kaventuminen, elintason nousu, keskiluokkaistuminen ja sosiaaliturvan laajeneminen loivat työntekijöille uudenlaisen yhteiskunnallisen turvaverkon. (Mansner 1984, 409–410.)



Keskustelu työviikon lyhenemisestä käynnistyi uudelleen 1960-luvulla, kun Länsi-Eurooppalainen ammattiyhdistysliike otti viisipäiväisen työviikon tavoitteekseen. Suomen hallitus asetti vuonna 1954 työryhmän tutkimaan työajan lyhennyksen mahdollisuutta. Suomen Työnantajain Keskusliitto (STK) neuvotteli työajan lyhentämisestä Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliiton (SAK) kanssa ja työmarkkinajärjestöt sopivat työajan 40 viikkotuntiin ja viiteen työpäivään. (Mansner 1990, 480–484.) Eduskunta vahvisti työaikalaain muutoksen vuonna 1965 siirtymäajalla. Laki tuli panna toimeen vuoteen 1970 mennessä. (Finlex 1965, 15§.) Viisipäiväiseen työviikkoon siirtyminen oli merkittävä kulttuurinen murros, joka synnytti viikonlopun käsitteen. Viikonlopuista tulikin ennen kaikkea perheen aikaa ja mahdollisuudet harrastamiseen, kulutukseen ja matkustamiseen lisääntyivät. 1970-luvulle tultaessa kahdeksan tunnin työpäivä ja viisipäiväinen työviikko vakiintui, työpäivä ajoittui kello 7 ja 17 välille ja lauantai ja sunnuntai olivat vapaapäiviä. Aikajäsennystä kutsutaan teolliseksi työaikaanormiksi ja tunnemme sen normaalityöaikana. Työajan määrittymisen vastapainona ovat vahvat vapaa-ajan instituutiot eli työstä vapaat illat, viikonloppu ja vuosiloma. (Anttila, Oinas & Nätti 2015, 19–20.)

1970-luvulla ammattiyhdistysliike Euroopassa otti tavoitteekseen 35-tuntisen työviikon, jonka myös SAK otti tavoitteekseen. 1980-luvulla työajat lyhenivät työmarkkinaratkaisuisissa taloudellisen nousukauden ansiosta. Yksityisellä sektorilla vuosityöaika lyheni 32 tuntia vuonna 1984 solmitun Pekkanen II -sopimuksen myötä. Vuonna 1986 SAK aloitti yleislakon, jonka tavoitteena oli 35-tuntinen työviikko. Lakko päättyi sopimukseen, jossa vuosityöaika putosi yhteensä 68 tunnilla. (Julkunen & Nätti 1999, 53.) Samaan aikaan STK alkoi vaatia joustoja työajan järjestelyihin, jotta tehtaiden käyntiajat ja palveluiden aukiolot pitenisivät (Wuokko 2020, 251). Voidaankin tulkita, että työnantajat ottivat keskustelualoitteen työajoista ja niiden joustavuudesta itselleen. Tämän seurauksena työajan lyhentämisen haaveet ovat vaihtuneet työajan joustavoittamiseen ja sääntelyn vähentämiseen. Käytännössä työelämän joustavuudesta on tullut työntekijän joustamista työajasta. (Julkunen & Nätti 1999, 9, 55–57; Anttila & Suoranta 2007, 16.) Samaan aikaan teollisuustyöntekijöiden ja toimihenkilöammateissa toimivien työaikakehitys eriytyi. Toimihenkilötöissä oli Suomessa jo 1970-luvun lopulla enemmän henkilöitä kuin teollisuustyöntekijöitä, ja kehitys vahvistui seuraavina vuosikymmeninä. (Lehto & Sutela 2008, 14.) Huolimatta siitä, että toimihenkilöjärjestöt edustivat useampaa palkansaajaa kuin SAK, ne eivät saavuttaneet yhtä vaikutusvaltaista asemaa. Esimerkiksi vuoden 1986 yleislakon päättänyt sopimus SAK:n ja STK:n välillä ei pitänyt sisällään työntekijöiden ajamia työaikajoustoja, mutta toimihenkilöjärjestöjen kanssa solmitussa ratkaisussa työnantajat saivat työaikajoustoihin liittyvän tavoitteensa läpi. Kehitys johti siihen, että toimihenkilöammattien työntekijöihin kohdistuneet työaikajoustojen pidentämisen ja jouston vaatimukset osuivat useampiin palkansaajiin kuin aiemmin. 1980-luvulla teollisen yhteiskunnan aikajärjestys alkoi murentua. (Wuokko 2020, 204; Wuokko 2020a, 251–252.)

Kolmantena aikakautena Wuokko (2020) kuvaa eriytyvää ja epätasa-arvoistuvaa vapaa-aikaa, ja siten myös eriytyvää ja epätasa-arvoistuvaa työaikaa. Työajan lyhenemisen kausi näyttää päättyneen 1970–1990-luvulla, mutta sitä on haastavaa tavoittavaa tilastoista, sillä talouden laskusuhdanteet, osa-aikatyön yleistyminen ja naisten ansiotyö ovat sittemmin yleistyneet. Työ- ja vapaa-ajan murros ajoittuu 1990-luvun taitteeseen, jolloin työnantajapuolen vaatimukset työn joustavoittamisesta löivät läpi. Keskustelu työajan lyhentämisestä hiipui. (Julkunen & Nätti, 1999, 49, 61, 92, 150.) Työaikalaki uusittiin vuonna 1996, mutta radikaaleja muutoksia entiseen ei tullut ja viikkotyöaika pysyi 40 tunnissa (Finlex 1996). Tilastot näyttävät vapaa-ajan lisääntyneen, sillä tehdyt työtunnit vähenivät Suomessa 12 prosenttia 1990-luvulla. Kyse oli kuitenkin työttömyyden noususta – ei työajan lyhenemisestä. Vapaa-ajan tilastollinen lisääntyminen ja työntekijöiden yhtäaikainen kokemus työolojen huonontumisesta, kiireen kasvusta ja uupumuksen lisääntymisestä on paradoksi. Selitykseksi on esitetty esimerkiksi työelämän ja yhteiskunnan muutoksesta ja siirtymisestä teollisesta yhteiskunnasta jälkiteolliseen, palveluvaltaiseen tietotyön yhteiskuntaan. (Siltala 2004, 225–226.)

Ajankäytöt ovat myös eriytyneet koulutustason mukaan. Teollisuusyhteiskunnassa työtä orientoituttiin tekemään täsmälleen tiettyyn aikaan, seitsemästä neljään. Työajan rajojen ja käytön tiukka kontrolli kuului myös työhön teollisuusyhteiskunnassa. Työpäivän keskeinen elementti oli ajan hidas kulku ja työn yksitoikkoisuus. Korkeammin koulutautuneet johtajat ja asiantuntijat saivat työhönsä paljon enemmän itsenäisyyttä ja vapautta määrittää työnsä kulkua. Työajan joustavuus on kuitenkin etuoikeus, jonka tarkoituksena on sitouttaa yksilö työhönsä. Työajan joustavuus ei kuitenkaan tarkoita työajan lyhenemistä, vaan oikeastaan päinvastoin. Laaja aika-autonomia eli mahdollisuus tulla ja mennä kuten haluaa liittyy pitkään työaikaan, työn ja oman ajan haurastumiseen, kokonaistyöaikaan, murentuneisiin ylityökäytäntöihin sekä työn liikkuvaan ja monipaikkaiseen luonteeseen. Joustava työaika onkin katala etuus. Samaan aikaan kuitenkin aika-autonomia tuottaa puskurin emotionaalista kuormittumista ja uupumista vastaan. Kuitenkin asiakkaisiin sidottu tietotyö on usein sellaista, että sitä ei voi keskeyttää nyt ja palata sen pariin myöhemmin eli joustavuutta on naistyypillisissä akateemisissa töissä vähemmän kuin esimerkiksi miesvaltaisilla aloilla, kuten it-alan töissä. (Julkunen ym. 2004, 29, 91–94.) Korkeasti koulutetuille lauantaivapaa vaikuttaakin olleen kadotettu etuus jo 2000-luvun alusta alkaen. Tavallista on myös, että kaikkia tehtyjä tunteja ei raportoida, jolloin todellisten työtuntien määrää ei tiedetä. (Siltala 2004, 228.) Voidaan myös havaita, että samaan aikaan, kun työväenluokkaisissa töissä työaika on pysynyt tiukasti paikoillaan ja vapaa-aika on lisääntynyt, on keskiluokan vapaa-aika suhteellisesti vähentynyt. Siten erityisesti yhteiskunnan hyväosaiset kärsivät vapaa-ajan puutteesta eli aikapulasta. (Julkunen ym. 2004, 12, 22.)

Suomalainen työaikalaki uudistui ja tuli voimaan vuoden 2020 alusta (5.7.2019/872). Lain mukaan työaika on 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa, tietyin poikkeuksin. Sunnuntaista maksetaan edelleen kaksinkertainen korvaus ja se on nimetty ensisijaiseksi viikkolevon ajankohdaksi. (Finlex 2019, 2§, 5§,

20§, 27§.) Työaikalaisissa määritellään työajaksi luettava aika (Luku 2, 3 §), säännöllisen työajan järjestelyt sekä lain (luku 3) että sopimuksen mukaan (luku 4) ja säännöllisen työajan ylittäminen ja sunnuntaityö (luku 5). Työaikalaki määrittää myös yleissitovia työehtosopimuksia ja paikallista sopimista (luku 8). Työaikalaki toimii perälautana työajoista sopimiselle. Uuden työaikalain kerrotaan vastaavan työmarkkinoiden ja työelämän muutoksiin, kuten ajasta ja paikasta riippumattoman työn yleistymiseen. Työaikalaki tarjoaa työpaikoille mahdollisuuden paikalliseen sopimiseen ja työpaikkakohtaisten työaikatarkaisujen tekemiseen. Työpaikoilla voidaan siis tulevaisuudessa vapaammin sopia liukuvasta työajasta, joustotyöajasta sekä työaikapankin käytöstä. (TEM 2020.)

Wuokko tulkitsee, että lakiin kirjatut työajan joustavuudet ovat merkki muutoksesta. Elinkeinoelämän keskusliitto esittelee uutta työaikalakia uudenlaisten joustomahdollisuuksien kautta, kun taas ammattiyhdistysliike näyttää kääntäneen tavoitteenasetteluaan työajan lyhentämisestä ja vapaa-ajan lisäämisestä taisteluun vähimmäistyöajan säilyttämisen puolesta (EK 2019; Antila 2017, 255-256). Tappiona ay-liikkeen edunvalvonnalle voidaan nähdä myös kevään 2016 kilpailukyky sopimus, joka kasvatti vuosityöaikaan 24 tuntia (esim. Savolainen 2016). Kiky-tunnit poistuivat vuoden 2020 alussa, mutta niillä oli huomattava periaatteellinen merkitys, sillä ne osoittavat, että työaika voi kääntyä nousuun myös käytännössä – ei ainoastaan ylitöiden tai kirjaamatta jääneiden tuntien muodossa. 2020-luvulle siirryttäessä käsitys työaikaan liittyvistä haasteista on kirjava. Yhtä aikaa elävät vaatimukset työajan lyhentämisestä, työajan pidentämisestä sekä vähimmäistuntimäärän turvaamisesta. Yhdet kärsivät aikapulasta ja toiset ovat valmiita loputtomaan joustavuuteen elannon saamiseksi. Työajan ja vapaa-ajan suhde näyttääkin olevan edelleen murroksessa. (Wuokko 2020, 208).

### 3.3 Työaikajärjestelyjä kokeilemassa

Työajan lyhentämisestä on käyty säännöllisesti keskustelua viime vuosikymmenten aikana. Työajan lyhentämisen teoreettinen tarkastelu tarvitsee tuekseen myös käytännöllisen tason ja siksi on tarpeen luoda katsaus Suomessa ja kansainvälisesti toteutettuihin työaikakokeiluihin ja niiden tuloksiin. Aiempien lyhyemmän työajan kokeilujen tarkastelu auttaa hahmottamaan työajan lyhentämisen vaikutuksia ja siksi tarkastelen suomalaisten kokeilujen lisäksi Euroopassa toteutettuja kokeiluja.

Suomessa on ollut kiinnostusta työajan lyhentämiseen jo pidemmän aikaa. Suomeen perustettiin 1990-luvulla myös yhdistyksiä ajamaan työajan lyhentämistä. Paavo Seppänen perusti yhdistyksen markkinoimaan ja tiedottamaan 6 tunnin työvuorojen kokeiluista. Tavoitteena oli vaikuttaa myös yhteiskunnalliseen keskusteluun mallin leviämisen puolesta. (Anttila 1997, 3–5.) Yhdistys 6 -nimellä kulkeneen yhdistyksen koollekutsujina vuonna 1994 toimivat kansanedustajat Helena Rissanen (sd.) ja Kati Peltola (skdl.). Jo vuonna 1993 oli perustettu Suomen joustotyöyhdistyksen ajamaan joustavien työjärjestelmien käyttöönottoa. (Helsingin Sanomat 1994.) Suomessa toteutettiin ensimmäinen valtion ohjaama työajan lyhentämisen kokeilu 1990-luvulla laman aiheuttaman korkean työttömyysasteen

seurauksena. Paavo Seppäsen 6+6 mallista oli käyty keskustelua jo 1970- ja 1980- lukujen taitteessa, mutta tuolloin reaalitalouden tilanne ei mahdollistanut systemaattista malliin siirtymistä. (Anttila 1997, 3–5.)

Paavo Seppänen (1967) esitteli idean työajan lyhentämisestä 6+6 – mallilla. Mallin tavoitteena on yhdistää tehokkuus ja työn ihmiskeskeisyys, jossa tavoitteena on, että automatisoidut koneet tekevät työstä suurimman osan. Ihmiskeskeinen työtapo tarkoittaa siis työajan rajaamista, työn tehokkuus taas vaatii työpanoksen lisäämistä. Ihmiskeskeisyyden ja tehokkuuden ideaalien yhteensovittaminen on ongelma jokaisessa modernissa yhteiskunnassa. Seppäsen tulkinta onkin, että työn tehokkuuden on lisäänyttävä samaan aikaan työajan lyhentämisen kanssa, sillä muuten lisääntyvälle vapaa-ajalle ei ole riittäviä edellytyksiä. Seppänen esittää työajan lyhentämisen malliksi lyhenevään työaikaan perustuvaa kaksivuorotyötä, jossa kahdentoista tunnin toiminta-aikaan perustuva malli, eli 6+6-malli, on optimaalisin. (Seppänen 1967, 2–17.) Seppäsen esittelemä malli tarkoittaa 30-tunnin viikkotyöaikaa, joka voidaan jakaa kuuden tunnin kaksivuoromalliin tai sitä voidaan soveltaa kysynnän mukaan esimerkiksi 5+7 tunnin tai 4+8 tunnin vuorotyöhön. (Anttila 1997, 3–5.)

Seppäsen 6+6-mallin pohjalta toteutettiin työajan lyhentämisen kokeilu 1990-luvulla. Tutkimuskohteena oli neljä suomalaisyritystä sekä julkiselta, että yksityiseltä sektorilta. Tutkimus toteutettiin työntekijäkyselyillä ja haastatteluina. Kokeilu toteutettiin vapaaehtoisuuden pohjalta ja palkkatasoa ei laskettu, kokeilut toteutettiin siis paikallisesti sopien, lyhyiden neuvotteluiden jälkeen. (Anttila 1997, 25, 33, 74–77.) Lopputuloksena työntekijät arvioivat työn muuttuneen kokeilun myötä intensiivisemmäksi, mutta toisaalta lisääntynyt vapaa-aika helpotti työssä jaksamista. Mallin koettiin olevan työajan lyhentämiseen paras, mutta kysyntä ei ole riittävää kaksivuoromalliin siirtymiseen. Kuitenkin jo tuolloin arvioitiin, että mallin toteuttamisella olisi laajamittaisia vaikutuksia työllisyyteen. (Anttila 1997, 3-5.) Yksityisen sektorin työntekijät kokivat 6+6-mallin selkeästi helpottaneen vapaa-ajan toimintoja, perhe-elämän yhteensovittamista työhön sekä etenkin asiointia. Työajan ja julkisten palveluiden eriytyminen on keskeinen etu 6-tunnin työvuoroja tekeville, sillä vapaa-aika lisääntyy ja erilaisten asioiden hoitaminen helpottuu. (Anttila 1997, 86.) 6+6 malli ei ole sen eduista huolimatta levinnyt yritysten käyttöön. Käyttöä haasteina ovat olleet erilaiset työn rakenteeseen ja kulttuuriin liittyvät seikat. Kulttuurisilla eroilla voidaan selittää esimerkiksi eri maissa käytävää keskustelua työajoista. Työmarkkinakentällä keskustelua herättää palkkakompensaatio sekä yksilön arkielämän uudelleenjärjestäminen kuuden tunnin työajan mukaan. (Anttila 1997, 5.) Kokeilua tutkinut Anttila havaitsi, että työajan lyhentämisellä on vaikutusta arjen aikarakenteiden muutokseen ja työn- ja perheen yhdistämisestä tulee helpompaa lyhyemmän työpäivän myötä (Anttila 2005a, 138).

Suomessa työajan lyhentäminen on herättänyt kiinnostusta myös luovilla aloilla. Tammikuussa 2021 suomalainen markkinointiviestinnän toimisto Vapa Media aloitti kolme kuukautta kestäneen työajan lyhentämisen kokeilun. Kokeiluun osallistuivat kaikki yrityksen noin 40 työntekijää ja työntekijöiden

palkka pysyi kokeilun ajan samana kuin aiemmin. Havaintona oli, että 7,5 tunnin työt pystyy tekemään kuudessa tunnissa. Kokeilun aikana tuottavuus nousi 40 % ja työntekijöiden hyvinvointi koheni selvästi. Uuden vapaa-ajan sai käyttää haluamallaan tavalla. Työtapoja tehostettiin esimerkiksi niin, että sisäisistä palavereista, jotka olivat aiemmin kestäneet tunnin, tuli puolen tunnin mittaisia, työntekijöitä kannustettiin digitaalisten laitteiden käyttöön ja oman työn parempaan suunnitteluun ja johtamiseen. (Vapa Media 2021.) Työajan lyhentämistä kokeiltiin myös mainos- ja markkinointitoimisto Wörksissä juuri ennen koronaviruksen aiheuttamia haasteita työpaikoilla, keväällä 2020. Kokeilun aikana palkka pysyi samana. Kokeilu kuitenkin jouduttiin keskeyttämään koronaviruksen vuoksi. Toiveena oli, että kokeilu pystyttäisiin toteuttamaan korona-ajan jälkeen. Lyhyenkin kokeilun aikana yrityksessä huomattiin, että työssäjaksaminen parantui, osa kuitenkin raportoi stressin lisääntyneen, kun työt piti saada hoidettua lyhyemmässä ajassa. (Kuparinen 2020.)

Syyskuussa 2021 oululainen mobiilipelitalo Fingersoft tiedotti kokeilevansa työajan lyhentämistä 80 % työajalla ja 90 % palkalla. Kokeiluun osallistui ¼ yrityksen työntekijöistä, työntekijät saivat valita toteuttavatko he työajan lyhentämisen nelipäiväisen viikon vai 6-tuntisen työpäivän mukaan. Kokeilu kesti aluksi puoli vuotta, minkä jälkeen kokeilua jatkettiin, sillä kokeilun tulokset olivat niin hyviä. Kokeiluun osallistuneiden psykologinen kunto parani ja osallistujista useat olivat kertoneet myös kiinnittävänsä parempaa huomiota ruokailuunsa. Työtehdossa huomattiin ero nelipäiväistä viikkoa ja kuuden tunnin päivää tekevillä. Nelipäiväisen työviikon tekijöillä työteho laski, kun taas kuuden tunnin päivää tekevillä työteho säilyi samana kuin aiemmin. Kokeilua jatkettiin keväällä 2022 lyhennetyllä työajalla. Työntekijöiden palautteen perusteella työtyytyväisyys on kokeilun myötä parantunut huomattavasti. Työntekijöille on jäänyt enemmän aikaa omille harrastuksille ja esimerkiksi urheilulle. (Juopperi 2021; Sailaranta 2022.)

Ruotsissa toteutetuista työajan lyhentämisen kokeiluista on uutisoitu myös Suomessa (esim. Harju 2017). Viimeisin kokeilu on ollut Göteborgin kunnan vanhainkodissa toteutettu työajan lyhentämisen kokeilu. Kokeilu alkoi helmikuussa 2015 ja se päättyi vuoden 2016 lopussa. Kokeilu sai hyvää palautetta ja se herätti paljon keskustelua työajan lyhentämisestä myös muualla Ruotsissa ja Euroopassa. Työntekijät kuvailivat jaksavansa työpäivän jälkeen tehdä enemmän asioita ja työn tekemisen tuntuvan helpommalta. Kokeiluun osallistuneilla vanhainkodin työntekijöillä oli vähemmän sairauslomapäiviä, he tunsivat olonsa terveemmiksi ja he olivat työssään tuottavampia verrokkivanhainkoteihin nähden. Hoitajat myös järjestivät 85 % enemmän aktiviteetteja vanhuksille. Lyhentyntä työaikaa paikkaamaan palkattiin lisää hoitohenkilökuntaa, minkä nähtiin myös vaikuttavan työssä jaksamiseen. Kokeilua luonnehdittiin onnistuneeksi, mutta kalliiksi ja siksi se päädyttiin lopettamaan. (Crouch 2015; Savage 2015; Harju 2017.)

Tanskassa on myös kokeiltu työajan uudelleenjärjestämistä Odsherredin kunnassa. Kunnan 300 hallinnon työntekijää järjestävät työnsä neljään työpäivään ja kaikilla on perjantaina vapaapäivä.

Kokeilu aloitettiin syyskuussa 2019. Kuntalaisten palveluaikoja on pidennetty kokeilun seurauksena ja työpäivät aloitetaan usein jo puoli kahdeksalta. Työntekijät raportoivat puolen vuoden jälkeen, että perjantai vapaan myötä itselle ja perheelle jää enemmän aikaa, he saavat aikaa lepäämiseen ja asioiden hoitamiseen, kuten lääkärillä tai pankissa asiointiin. (Heikel 2020.)

Islannissa lyhyempää työaikaa kokeiltiin vuosina 2015–2019. Kokeiluun osallistui 2500 henkeä julkisen sektorin eri aloilta, kuten päivähoidosta, sairaaloista ja sosiaalihuollon parista. Työaikaa lyhennettiin 40 viikkotunnista 35 tai 36 tuntiin. Tuottavuuden raportoitiin säilyneen samana tai jopa parantuneen. Työntekijät tunsivat itsensä levänneiksi ja he kokivat työn ja perhe-elämän yhdistämisen helpottuneen huomattavasti kokeilun myötä. Työntekijöillä oli enemmän aikaa harrastuksille, perheelle ja kotitöiden tekemiseen, mikä heijastui hyvinvointiin. Kokeilun tuloksia pidettiin erinomaisina ja ammattiliitot ottivat lyhyemmän työajan asialistalleen sillä seurauksella, että koko Islannin työssäkäyvästä väestöstä 86 % on siirtynyt tai saa mahdollisuuden siirtyä lyhyempään työaikaan. (BBC 2021; Himanen 2021; Oleander-Turja 2021.)

Ranskassa siirryttiin koko valtion tasolla 35 tuntiseen työviikkoon vuonna 2000. Tavoitteena oli parantaa edelleen työllisyyslukuja. Työllisyys ei kuitenkaan parantunut ja lopulta Ranskassa tehdään noin 39 viikkotuntia töitä. Vuoden 2000 uudistuksen perusteella voidaan sanoa, että työaikalain muuttaminen on haastavaa ja monimutkaista, sillä poikkeuksia ja ehtoja on niin paljon. (Aittokoski 2019.) Samalla kun työaikaa lyhennettiin, Ranskan ay-liike joutui sopimaan laajasta joustopaketesta, joka on lopulta huonontanut pienipalkkaisten työntekijöiden työehtoja. Työehdoista alettiin sopia paikallisesti, mikä lisäsi joustavuutta. 35-tuntiin siirtymisen myötä palkattomien ylitöiden teettäminen lisääntyi ja työntekijöitä ei palkattu lisää. Palkat säilyivät ennallaan, mikä nosti työvoimakustannuksia. Tämän seurauksena valtio alkoi maksaa työnantajille työllistämistukea ja yritysten työnantajamaksuja jouduttiin alentamaan. Uudistuksen seurauksena Ranskassa on alettu suosia osa-aikaisia työsuhteita, jotta pystyttäisiin välttymään kaikelta kokoaikaisen työsuhteen byrokratialta. Lyhyempään työaikaan siirtyminen maksaa Ranskan valtiolle edelleen miljardeja vuosittain, mutta uudistuksiin ei olla halukkaita, sillä tiedossa on, kuinka haastavaa työaikojen uudelleenjärjestely on. (Petäistö 2020.)

Ranskalaiset yritykset ovat korona-ajan seurauksena innostuneet työajan lyhentämisestä ja yli 400 ranskalaista yritystä kokeilee 32-tunnin viikkotyöaikaa. Lyhyemmän työajan on nähty parantavan yritysten tuottavuutta. (Latva 2021.) Espanjassa kokeillaan myös lyhennettyä 32-tunnin viikkotyöaikaa. Kokeilu on osa Espanjan toipumisstrategiaa koronasta. Kokeiluun arvioidaan osallistuvan 200 yritystä ja yhteensä 3000–6000 työntekijää ja se kestää muutaman vuoden. Lyhyemmän työajan on ajateltu parantavan työntekijöiden jaksamista, pienentävän kasvihuonepäästöjä ja vaikuttavan maan talouteen myönteisesti. (Viljamaa 2021; Kassam 2021.)

Euroopan unioni on myös ottanut kantaa työajan lyhentämiseen. EU:n näkemyksen mukaan tulee liittyä työn tekemisen joustavuuden ja turvallisuuden välisen tasapainon paranemiseen. EU:n näkemys on, että työajan lyhennysten tulisi liittyä monivuotisiin työmarkkinasopimuksiin. Työajan lyhennykset vaikuttavat laajassa mittakaavassa myös verotusjärjestelmään ja sosiaaliturvajärjestelmään ja näihin vaikutuksiin tulee myös kiinnittää huomiota, jos lyhyempään työaikaan siirrytään laajassa mittakaavassa. Työaika lyhettäessä työnjako on suunniteltava uudelleen, sillä organisointimallia muuttamatta työajan lyhentäminen kääntyy itseään vastaan. (EU 1997.) Pelkkä tunteihin ja ansiotasoon tuijottaminen johtaa tahattomiin epäonnistumisiin työn järjestelyssä. Huolellinen suunnittelu, työn normien soveltaminen yhteistyöhakuisesti ja uudelleenorganisoiden voi tuoda yllättäviä parannuksia sekä työntekijöille että yrityksille. Työajan lyhentäminen paikallisesti vaatii työpaikan sisäisten toimintamallien kriittistä arviointia ja muuttamista, johtajuuden toteuttamisen tapoja myöten. (Peltola 2021, 16.)

## 4 Tutkimuksen toteutus

### 4.1 Tapaustutkimus, tapaus ja konteksti

Tämä pro gradu -tutkimus on luonteeltaan tapaustutkimus, jonka toteutan laadullisia menetelmiä hyödyntäen. Tapaustutkimuksessa tapauksella tarkoitetaan yleensä jotakin tapahtumakulkua tai ilmiötä. Tapaustutkimuksen rajaus käsittää pienen joukon tapauksia tai vain yhden tietyn tapauksen. Tapaustutkimuksessa tapauksella ja tutkimuksen kohteella tarkoitetaan eri asioita. (Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 9–11.) Pro gradu -tutkielmani tutkimustapauksena on työajan lyhentämisen kokeilu lastensuojelun avohuoltoa tuottavassa sosiaalialan yrityksessä ja tutkimuksen kohteena taas on työajan lyhentämisen seuraukset, kun työaika lyhennetään joustavaa asiakastyötä tekevällä sosiaalialalla.

Tapaustutkimuksen perinne tulee yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen Chicagon koulukunnasta 1800- ja 1900-luvun vaihteesta. Koulukunnan työskentely alkoi sosiologien ja sosiaalityöntekijöiden yhteisillä tutkimuksilla erilaisista kaupungistumiseen liittyvistä teemoista. Keskeisenä tavoitteena oli tutkia niitä asioita, jotka jäivät virallisten dokumenttien ulkopuolelle. (Laine ym. 2007, 9, 12–13.) Tapaustutkija ei ennen tutkimuksen toteuttamista tarkasti tiedä, mistä tapauksessa on kyse – tavoitteena on selvittää juuri se. Tutkija keskittyykin tarkkailemaan tapahtumien kulkua ja sitä, miten prosessista lopulta kehittyi. Tutkimuksen aikana tutkijalle selviääkin se, mistä tapahtumien kulku kertoo, millaiset mittasuhteet sillä on, millaiset voimat tapahtumiin vaikuttavat, miksi tietyt asiat ovat merkityksellisiä ja lopulta myös, miksi tapahtumien seuraukset muotoutuvat juuri tietyn kaltaisiksi. (Laine ym. 2007, 16.)

Tapaustutkimuksella on monta eri nimitystä tai määritelmää. Yhden tapauksen käsittely on perusteltua erityisesti pitkittäisessä tapaustutkimuksessa (*longitudinal case*) (Piekkari & Welch 2020, 208–209, 212). Pitkittäisotokseen perustuvalla tapauksella tarkoitetaan sitä, että samaa tapausta tutkitaan vähintään kahtena eri ajanjaksona. Ajanjaksot tulee valita niin, että olosuhteiden muutos tulee näkyviin. Menetelmän haasteena on, että konteksti ja tapaus muuttuvat yhtä aikaa, mikä tulee huomioida tutkimusnäkökulman valinnassa. (Laine ym. 2007, 34.) Pitkittäisotokseen perustuva tapaus on lähellä laadullista seurantatutkimusta. Laadullisessa seurantatutkimuksessa tutkimuksen kohteena ovat ihmisten kohtaamat muutokset, siirtymät ja murroksen hetket. Seurantatutkimuksessa seurataan samoja ihmisiä tai yhteisöjä pidemmän ajanjakson ajan, ja aineistonkeruu tapahtuu useassa eri aallossa. Tutkimusmenetelmää kuvaillaan ihmisten rinnalla kulkemisen metodiksi. Yksilöitä haastateltaessa on mahdollista tarkastella miten haastateltavat reagoivat erilaisiin muutosprosesseihin ja millaisia merkityksiä he muutokselle antavat. Näkökulmassa keskitytään muutoksen tarkasteluun. Laadullisen seurantatutkimuksen vaikuttavuus kiteytyy sen mahdollisuuteen ymmärtää yhteiskunnassa tapahtuvaa muutosta tarkkasilmäisemmin kuin kysely- ja tilastollinen data mahdollistaa. (Nikander & Keskinen, 2021.)



Tapaustutkimus rakentuu laajalle aineistolle, josta valikoiden nostetaan esiin ne asiat, jotka kehystävät tapausta ja kuvaavat luotettavasti sitä, mitä tapauksessa tapahtui. Tapauksen yleistettävyyttä määrätty tutkimuksen tavoitteiden mukaan. Suunnitelmallinen ja hyvin tutkittu erityistapaus ei ole vain yksittäistapaus, vaan pieni tapaus voi kuvata laajaa makrotason ilmiötä, jos tutkimusaihe ja tapauksen valinta ovat yhteensopivat. Gilles Granger (1988) on kiteyttänyt askeleet yksityisestä yleistettävään kolmeen portaaseen: kuvailuun, ymmärtämiseen ja selittämiseen. Kuvailulla tarkoitetaan, että ilmiön eri osat paljastetaan, jolloin kokonaisuus paljastuu. Hyvän kuvailun tuottaminen vaatii ymmärtämistä, mistä seuraa ilmiön yhteen liittävien tekijöiden selvittämistä. Selittämisellä taas tarkoitetaan ilmiön suhteuttamista laajempaan kokonaisuuteen eli kontekstiinsa, josta sen syntyminen, vakautuminen ja rappio lopulta johtuvat. (Laine ym. 2007, 27–29.)

Piekkari ja Welch puolustavat yksittäisen tapauksen yleistettävyyttä, sillä, että esimerkiksi pitkittäisessä tapaustutkimuksessa eri ajanjaksoina kerätty aineisto voi edustaa eri tapauksia, joita vertaillaan keskenään ja joista yksittäinen tapaus rakentuu. Yksittäistapaustutkimuksella on paikkansa, esimerkiksi, kun käsillä on pitkittäistutkimus, kyse on harvinaisesta tapauksesta tai tutkija ei ole aiemmin tutkinut kyseistä aihepiiriä. Vertailua pidetään osoituksena hyvästä tieteellisestä käytännöstä, mikä aiheuttaa haasteen, kun käsitellään vain yksittäistä tapausta. Tämän vuoksi teorian tuominen osaksi yksittäistä tapausta vahvistaa tapauksen yleistettävyyttä. Tapaus on aina sidottu omaan kontekstiinsa, joka koostuu eri tasoista, jotka välittömästi tarjoavat mahdollisuuden vertailuun. (Piekkari & Welch 2020, 208, 212–213.) Huomioin tämän piirteen tapaustutkimuksessa ja tuon teoreettisen viitekehysten tarjoamat havainnot osaksi aineiston analyysia.

Tutkimuksessa käsiteltävä tapaus löytyi turkulaisesta Särskild Oy:a, joka tarjoaa lastensuojelun avohuollon palveluja. Huhtikuussa 2021 yritys tiedotti toteuttavansa työajan lyhentämisen kokeilun kesä-marraskuussa. Kokeiluun osallistuivat yrityksen vakituiset, kokoaikaiset työntekijät. Työajan lyhentämisen tavan sai valita itse, joko 32 viikkotyötunnin tai nelipäiväisen viikon mukaan. Työntekijöiden palkka pysyi kokeilun ajan samana kuin aiemmin. Jokainen kokeiluun osallistuva sai itse valita, miten toteuttaa työajan lyhentämisen. Pääasia oli, että työtunteja viikossa olisi 32 tuntia. Työaika pystyi jaksottamaan kolmella eri tavalla: 1) neljä kokonaista työpäivää, 2) viisi työpäivää lyhennetyllä työajalla, 3) joustotyöajan hyödyntäminen viikkotyötuntien puitteissa eli kaikki päivät ovat erilaisia. Työntekijöistä 4 aloitti kokeilun mallin 1 mukaan, 1 mallin 2 mukaan ja 2 mallin 3 mukaan. Työajan lyhentämisen kokeilu julkaistiin 12.4.2021 ja ensimmäisenä siitä uutisoi Turun Sanomat (Enkvist 2021). Samana päivänä kokeilusta uutisoi Yle (Sandell 2021a) ja viikkoa myöhemmin Iltalehti (Taleva 2021). Löysin tapauksen laajan uutisoinnin ja sosiaalisen median keskustelun seurauksena huhtikuussa 2021. Kokeilun keskeiseksi tavoitteeksi kuvattiin uudenlaista panostusta työhyvinvointiin sosiaalialalla ja sitä kuvattiin reaktioksi jatkuvasti epävarmistuvan sosiaalialan kehitykseen. Toiveena oli myös, että työtä jatkettaisiin lyhyemmällä työajalla (Sandell 2021c).

Tapauksen ympäristönä on suomalainen sosiaaliala, jota kuvailen seuraavaksi tutkimuksen kannalta olennaisin osin. Suomalaista sosiaalialaa määrittää korostuneella tavalla krooninen työvoimapula, mikä näyttäytyy ongelmina sekä palvelujen, että tarvittavan henkilökunnan saatavuudessa. Rekrytointiongelmat sote-alalla ovat yleisempiä kuin toimialoilla keskimäärin. Yleisimmät syyt henkilöstön löytymiseen liittyvät toisaalta työnhakijoiden osaamistasoon ja toisaalta työpaikkoihin itseensä, eli palkkaukseen, työpaikan sijaintiin ja työaikoihin. Rekrytointiongelman alku on nähtävissä jo vuodesta 2010 alkaen, mutta koronaviruksen aiheuttama hoivakriisi on vuodesta 2020 alkaen pahentanut tilannetta entisestään. Huomattava määrä sosiaalialan työpaikoista on rakenteeltaan määräaikaista työsuhteita. Yleisimmät syyt uudelle rekrytoinnille ovat henkilöstön poistuma työmarkkinoilta ja henkilöstön vaihtuvuus. (TEM 2021, 49–50, 52.) Samaan aikaan sosiaalityöntekijöiden kuormittumisesta puhutaan jatkuvasti enemmän (esim. Mänttari-Van der Kuip 2021; Ruonti, Rantonen & Salo 2016). Alalla on siis pula ammattilaisista ja esimerkiksi sijaisuuksia pääsee tekemään helposti.

Sosiaalityöntekijöiden lisäksi sosiaalihuollon kentälle on tullut ammattikorkeakoulusta valmistuneita sosionomeja, jotka ovat kouluttautuneet sosiaaliohjaajiksi tai geronomeiksi. He toimivat useissa sellaisissa tehtävissä, joita aiemmin hoitivat sosiaalityöntekijät. Sosiaalihuollon tehtävärakenteet ovat muutoksessa ja tehtävät ja koulutuksen tuottama osaaminen vastaavat yhä enemmän toisiaan. (Kanoja 2017, 28–29.) Suomessa sosiaalialan ammatinharjoittaminen tai toimiminen yrittäjänä on luvanvaraista. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto (Valvira) myöntää hakemuksesta oikeuden harjoittaa sosionomin ja geronomin ammattia henkilölle, joka on valmistunut ammattikorkeakoulusta. Aluehallintovirasto taas ohjaa ja valvoo sosiaalihuollon ammattihenkilöiden toimintaa. (TEM 2021, 104.)

Sosiaaliala on ollut perinteisesti kuntien vastuulla, mikä muuttui sote-uudistuksen myötä. Sosiaalihuoltoon liittyvät tehtävät siirtyvät terveydenhuollon mukana hyvinvointialueille. Ensimmäiset hyvinvointialuevaalit järjestettiin vuoden 2022 tammikuussa. (STM 2022.) Sosiaalialan yritystoiminta on kuitenkin yleistynyt vuodesta 2000 alkaen. Vuonna 2000 sosiaalialan henkilöstöstä 79,3 % työskenteli julkisella sektorilla, kun vuonna 2018 julkisella sektorilla työskenteli 63,5 % sosiaalialan henkilöstöstä. Yksityisten palvelujen osuus on kasvanut sosiaalipalveluissa erityisen nopeasti. Vuonna 2000 yksityisiin sosiaalipalveluihin työllistyi 4,5 % henkilöstöstä, vuonna 2018 yrityksiin työllistyi 24,6 %. (THL 2021, 3–4.) Suurin osa sosiaalipalveluyrityksistä on ollut alkujaan pieniä, alle 10 henkilöä työllistäviä yrityksiä. Yrityskoko on kuitenkin kasvanut ja pienyritysvaltaiselle kentälle on tullut myös suuria kansainvälisiä toimijoita, jotka kasvavat ostamalla pieniä palvelutuottajia. (Lähteinen & Kaikko 2017, 113.)

Lastensuojelutyö on ollut toistuvasti otsikoissa epäonnistumisen vuoksi. Virkarikosesta on esimerkiksi epäilty Helsingin Latokartanon tapauksen (Ranta 2022) ja tuomittu Vilja Eerikan surman (Egutkina

2015) yhteydessä. Sosiaalityöntekijät ovat lastensuojelutyössä ylimpiä viranhaltijoita ja heidän roolinsa myös avohuollon työntekijöille on keskeinen. Lastensuojelun avohuollon tarkoituksena on lapsen vanhempien tukeminen lapsen kasvatuksessa. Avohuollon tuki on aina ensisijainen palvelumuoto, ennen huostaanottoa ja sijaishuoltoa. Sen tavoitteena on olla lapsen edun mukaista toimintaa ja sitä toteutetaan vahvassa yhteistyössä lapsen ja lapsen vanhempien kanssa. (THL 2021.) Suomessa on pyritty kehittämään lastensuojelua ja lisäämään resursseja lastensuojelun avohuoltoon (esim. STM 2019.) Ennaltaehkäisevä työ tarkoittaa käytännössä matalan kynnyksen palveluita, joihin asiakas voi tulla huoliensa kanssa ilman byrokraattista prosessia. Matalan kynnyksen palveluilla, kuten vertaisryhmillä, on pystytty ehkäisemään ongelmien kärjistymistä. (Kananoja ja Karjalainen 2017, 161.)

## 4.2 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tässä tapaustutkimuksena toteutetussa pro gradu -tutkielmassa tutkimustehtävänä on kuvata työajan lyhentämisen kokeilua sosiaalialan yrityksessä. Lisäksi tutkimustehtävänä on selvittää, mitä työn tekemiselle tapahtuu, kun työaika lyhennetään joustavaa asiakastyötä tekevällä sosiaalialalla. Tutkimuskysymyksiini vastaamalla vastaan tutkimustehtäväni luomaan tiedon tarpeeseen.

Tutkimuskysymykseni ovat;

- Millaisia odotuksia lyhyempään työaikaan siirtymisestä esitettiin? Miten toteutunut työajan lyhentyminen vastasi esitettyihin odotuksiin?
- Millä tavoin joustavuus näkyy tutkittavien työssä? Miten työajan lyhentämisen koettiin vaikuttavan tutkittavien työn joustavuuteen?

Ensimmäinen tutkimuskysymys jakautuu kahteen osaan ja sen pyrkimyksenä on tuottaa tietoa työajan lyhentämisen vaikutuksista työntekijöiden kokemusmaailmasta käsin. Tutkimuskysymyksen ensimmäiseen osaan vastaamalla pyrin kuvaamaan, millaisia odotuksia työajan lyhentämiseen liittyen esitettiin työajan lyhentämisen kokeilun alkaessa kesäkuussa 2021. Tutkimuskysymyksen toiseen osaan vastaamalla kuvaan, millä tavoin työajan lyhentäminen vastasi sille esitettyihin odotuksiin työajan lyhentämisen kokeilun edetessä. Tarkastelupisteinä ovat tutkimani työajan lyhentämisen kokeilun puoliväli elo-syyskuussa 2021 ja kokeilun loppuminen joulukuussa 2021. Tutkimuskysymyksen tavoitteena on luoda yleiskuva kokeilun etenemisestä, sen aikaisista tapahtumista, vertailla odotuksia lopputulokseen ja arvioida kokeilun onnistumista tutkimukseen osallistuneiden näkökulmasta.

Toinen tutkimuskysymys jakautuu myös kahteen osaan ja sen tavoitteena on tarkastella työtä ja työajan lyhentämistä joustavuuden näkökulmasta. Tutkimuskysymys kokonaisuudessaan laajentaa työajan lyhentämisen tarkastelun yksilön kokemuksista työhön itsessään. Tutkimuskysymyksen ensimmäiseen osaan vastaamalla hahmotan, millä tavoin joustavuus näkyy tutkimassani työyhteisössä koko tutkimukseni teon aikana. Tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, mitä työlle joustavassa sosiaalialan ympäristössä tapahtuu työaika lyhennettäessä.

### 4.3 Tutkimusaineisto ja aineistonkeruumenetelmät

Seuraavana esittelen tutkimuksen kulkua aineistonkeruun aloittamisesta valmiiseen aineistoon. Ennen haastatteluiden aloittamista kävin kokeilusta ja sen toteuttamisesta taustakeskustelut sekä yrityksen toimitusjohtajan, että kokeiluun osallistuvien työntekijöiden kanssa. Taustakeskusteluissa hahmotin aineistonkeruuseen liittyviä käytännöllisiä seikkoja: kokeilun aikataulua, haastateltavien määrää, motivaatiota kokeilun toteuttamiseen ja tutkimukseen osallistumiseen. Aineistonkeruumenetelmäksi harkitsin erilaisia vaihtoehtoja, kuten ryhmähaastattelua sekä tekstiaineiston keruuta. Tutkimuksen ulkoisten raamien selkeydyttyä päädyin henkilökohtaisiin puolistrukturoituihin haastatteluihin, jotka mahdollistavat pienen otosjoukon tarkastelun yksityiskohtaisesti, sillä kaikille esitetään samat kysymykset, jolloin työajan lyhennyksen vaikutuksia on mahdollista ymmärtää yksilötasolla. Pohdin myös kokeilusta kirjoitettujen uutisten sisällyttämistä osaksi aineistoa. Koen kuitenkin, että haastattelut luovat tapauksesta riittävän kattavan kuvauksen ilman lisättyä tekstiaineistoa.

Laadullisessa tutkimuksessa tapana on kerätä aineistoja esimerkiksi haastatteluin tai erilaisista dokumenteista (Erola & Räsänen 2014, 69). Haastattelu on menetelmänä joustava tapa kerätä tietoa, sillä se tarjoaa tutkijalle mahdollisuuden suunnata keskustelua tutkimuskysymyksen kannalta relevanttiin suuntaan. Haastattelijalla on myös mahdollisuus pyytää haastateltavaa tarkentamaan sanomaansa ja avaamaan sanomansa taustoja. Haastattelun tavoitteena on kerätä mahdollisimman paljon monipuolista tietoa rajatusta aiheesta. Tutkijan tulee kuitenkin pidättäytyä liikaa ohjaamasta keskustelun suuntaa. Eri haastattelutyypit erottuvat toisistaan niiden strukturointiasteen mukaan. Keräsin aineistoni puolistrukturoituna haastatteluina. Puolistrukturoitu haastattelu on strukturoitua vapaampi, mikä mahdollistaa joustavuuden haastattelutilanteessa. Vapauden ansiosta haastattelussa voi nousta esiin myös sellaisia seikkoja, joita tutkija ei ole osannut ottaa huomioon valmistautuessaan haastatteluun. Puolistrukturoidussa haastattelussa kaikilta haastateltavilta saadaan vastaukset tutkimuksen toteuttamisen kannalta relevantteihin aihepiireihin, mutta silti säilyy mahdollisuus yllättävän tiedon esiintymiselle. (Puusa 2020, 106, 111–112.)

Keräsin aineiston kolmen haastattelukierroksen aikana. Haastattelut toteutettiin haastateltavien työn ja kokeilun etenemisen johdosta kokeilun alussa kesäkuussa, puolivälissä elo-syyskuun taitteessa ja loputtua joulukuun aikana. Tarkastelupisteet määrittyivät tapauksen etenemisen ja haastateltavien työrytmin muutoksesta johtuen kesästä syksyyn siirryttäessä. Haastattelukertoja tuli yhteensä 19, haastattelukierroksille osallistuneet näkyvät Taulukossa 1. Yrityksessä aloitti kaksi uutta työntekijää elokuussa 2021 ja he osallistuivat kahdelle viimeiselle haastattelukierrokselle. Haastattelut järjestettiin suurelta osin yrityksen toimitiloissa, yksi elokuun haastatteluista järjestettiin Turun Yliopistolla. Yksi joulukuun haastatteluista jouduttiin lopettamaan kesken ja suoritettiin sen loppuun puhelinhaastatteluna. Tutkimuksessa käytetyt havainnollistavat otteet aineistosta on nimetty koodilla, joka kuvaa ensin haastateltavaa ja sitten haastattelukierrosta numerolla. (ks. Taulukko 1).

Haastateltava / Kierros	K1	K2	K3
H1	x	x	x
H2	x	x	⊗
H3	x	⊗	⊗
H4	x	x	⊗
H5	x	x	x
H6		x	x
H7		x	x

*Taulukko 1. Haastateltavien osallistuminen tutkimuksen eri vaiheisiin. Ympyröidyt haastattelukerrat kuvaavat etäyhteydellä toteutettuja haastatteluita.*

Rakensin haastattelurungot inspiroituen 1990-luvulla toteutettujen työajan lyhentämisen kokeilujen yhteydessä toteutetuista haastatteluista (Anttila 1997, liitteet 1-3). Haastattelurungot rakentuivat jatkumoksi ja toteutin jokaisen haastattelun saman kaavan mukaan. Ensimmäiset kysymykset käsittelivät haastateltavien henkilökohtaista elämää ja kokemuksia. Seuraavaksi käsiteltiin kokeilun etenemistä ja viimeisenä osiona oli kuvailla erilaisia työhön ja sosiaalialaan liittyviä teemoja. (ks. Liitteet 1–3.) Kuvaan haastattelujen sisältöjä Taulukossa 2. Yrityksen omistajalle oli jokaisessa haastattelussa osoitettu viidestä kymmeneen kysymystä, jotka esitettiin vain hänelle. Hän toimi siten myös informanttina yrityksen sisäisistä muutoksista. Haastattelut kestivät haastattelukierroksesta riippuen noin 30–90 minuuttia ja haastatteluaineistoa kertyi yhteensä noin 16 tuntia.

<b>1. Haastattelu</b> Haastattelujen kesto keskimäärin 61 minuuttia	Haastattelun painopisteenä oli lähtötilanteen hahmottaminen ja kokeiluun osallistuvien odotukset kokeilulle. Haastattelu painottui tutkittaviin tutustumiseen ja heidän näkemystensä kartoittamiseen työhön, vapaa-aikaan, sosiaalialaan ja työajan lyhentämiseen liittyen.
<b>2. Haastattelu</b> Haastattelujen kesto keskimäärin 37 minuuttia	Haastattelussa keskityttiin kertyneisiin kokemuksiin ja arjen ja työn muutokseen kokeilun puolivälissä. Haastattelussa hahmotettiin myös näkymiä kokeilun viimeisten kuukausien tapahtumille.
<b>3. Haastattelu</b> Haastattelun kesto keskimäärin 40 minuuttia	Haastattelussa keskityttiin haastateltavien kokemuksiin arjesta ja työstä lyhyemmän työajan kanssa, odotuksien täyttymiseen ja kokonaiskuvan rakentamiseen kokeilusta. Haastattelussa käytettiin virikkeenä aikajanaa, jonka avulla haastateltavat kertasivat kokeilun eri vaiheita.

*Taulukko 2. Haastattelujen keskimääräinen kesto ja haastatteluissa käsitellyt teemat kullakin haastattelukierroksella.*

Litteroin haastatteluaineiston tekstimuotoon syksyn 2021 ja kevään 2022 aikana. Aineistoa oli tekstimuotoisena yhteensä 205 sivua. Aineiston analyysi tapahtui aineistolähtöisesti. Toteutan aineistoni analyysin aineistolähtöisenä sisällönanalyysina. Aineistolähtöisen tutkimuksen mahdollisuutena on huomata uusia näkökulmia, jotka teorialähtöisessä tutkimuksessa voisivat jäädä teorian jalkoihin. Aineistolähtöisen menetelmän käyttö on sitä tavallisempaa, mitä vähemmän tutkitusta aihepiiristä on kyse. (Erola ja Räsänen 2014, 73.) Sisällön analyysini taas pohjautuu yhdysvaltalaiseen tutkimusperinteeseen. Sisällön analyysi perustuu tulkintojen ja päättelyn tekemiseen, jossa edetään aineistosta käsin kohti käsitteellistettyä näkemystä tutkitusta ilmiöstä. Analyysin eri vaiheissa tutkija pyrkii ymmärtämään tutkittavia heidän omasta lähtökohdastaan. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 114, 127.) Analyysin ensimmäisessä vaiheessa aineisto pelkistetään havainnoiksi, tässä tapauksessa sekä odotuksia että joustavuutta kuvaavien puheenvuorojen mukaisesti. Merkkasin tutkimuskysymykseni kannalta relevantit havainnot ylös ja siirsin havainnot haastattelukierrosten mukaisesti Excel-taulukoon. Rakensin kaksi erillistä Excel-taulukkoa aineiston havainnoille eli toteutin sisällön analyysin molemmille tutkimuskysymyksille erikseen. Seuraavassa vaiheessa nimesin havainnot, minkä jälkeen ryhmittelin havainnot erilaisiksi listoiksi. Näin havainnoista syntyi alakategorioita, yhdistelemällä alakategorioita samankaltaisiin syntyy yläkategorioita eli teemoja. (Miles & Hubermanin (1984) mukaan, Tuomi ja Sarajärvi 2018, 114). Teemakokonaisuuksien pohjalta vastaan tutkimuskysymyksiin luvuissa 5 ja 6.

#### **4.4 Tutkimuseettinen pohdinta**

Laadullista tutkimusta toteutettaessa tulee huomioida eettisyys erityisellä tavalla. Laadullisen tutkimuksen perusolemus rakentuu tutkittavan henkilön kokemusten ja näkemysten selvittämiseen mahdollisimman luonnollisessa tilanteessa ja siksi tutkimuseettiselle pohdinnalle pitää varata oma tilansa. Tutkija toimii aina institutionaalisessa asemassa verrattuna tutkittavaan, jolloin väärin kohtelu ja vahingoittaminen saa korostuneen merkityksen. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 147.) Haastattelijalla on kriittinen rooli kokonaisuuden syntymisessä, sillä haastattelijalla vaikuttaa omalla olemisellaan ja kysymyksenasettelullaan ratkaisevalla tavalla aineiston sisältöön (Puusa 2021, 107). Olen huomioinut nämä laadullisen tutkimukseen ja haastattelun toteuttamiseen liittyvät seikat tutkimuksen eri vaiheissa.

Olen noudattanut tutkielmaa tehdessäni hyvän tieteellisen käytännön keskeisiä lähtökohtia (TENK 2012). Keskityn tutkielmassani tutkimuskysymyksien asettamaan tiedon tarpeeseen ja esittelen tulokset aineistoni pohjalta. Hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen olen tutkimuksen alussa esitellyt tutkimuksen vaiheet ja tarkoituksen tutkittaville. Olen myös kertonut mahdollisuudesta keskeyttää tutkimukseen osallistuminen heidän niin halutessaan. Tutkimukseen osallistuneet ovat antaneet suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta kirjallisena. Tutkimusaineisto on kerätty vain tätä tutkimusta varten ja sitä on säilytetty sen kaikissa muodoissa salasanan takana. Haastattelut on litteroitu

niin, että keskeiset tunnistetiedot, kuten nimet, on häivytetty. Kaikki kerätty materiaali hävitetään asianmukaisella tavalla tutkimuksen valmistumisen jälkeen.

Työyhteisöt ovat sosiaalisina verkostoina herkkiä tutkimuskohteita, sillä ne rakentuvat työpaikasta huolimatta aina kahdesta osapuolesta, työntekijöistä ja työnantajasta. Tutkija taas on tapahtumien tarkkailija, kuulija ja todistaja, ja hänen tavoitteenaan on säilyttää objektiivisuus kaikkea esiin tullutta kohtaan. Tutkittavien kanssa käytiin haastattelujen aikana yksittäisiä keskusteluja haastatteluissa ilmenneiden asioiden salassapidosta. Salassa pidettävät asiat antoivat usein taustakehyksen työyhteisön sisällä käydyille keskusteluille. Olen tutkijana otettu saavuttamastani luottamuksesta, sillä vain luottamuksen saavuttamalla on mahdollista rakentaa uskottava kuva tutkitusta ilmiöstä.

## 5 Odotukset ja niiden täyttyminen

Työajan lyhentämisen kokeilun odotuksia ja niiden täyttymistä arvioimalla on mahdollista tarkastella kokeilun onnistumista. Odotukset rakentuivat kolmen eri teeman ympärille, jotka ovat; 1) Työajan lyhentämisen toteutuminen sosiaalialalla, 2) Työ ja työyhteisö ja 3) Vapaa-aika ja hyvinvointi. Jokaisen luvun alkupuolella erittelen, millaisia odotuksia lyhyempään työaikaan siirtymisestä esitettiin ja loppupuolella tarkennan katseen siihen, miten toteutunut työajan lyhentäminen vastasi odotuksiin.

### 5.1 Työajan lyhentämisen toteutuminen sosiaalialalla

Työaikakokeilulle itsessään asetettiin erilaisia odotuksia. Kokeiluun liittyvät odotukset jakautuivat eniten kahtia. Toisaalta suhtautuminen oli positiivista, myönteistä ja odottavaa, sekä toisaalta varautunutta ja epäilevää. Haastattelutilanteissa tutkittavista välittyi vilpittömän innostus ja halu päästä kokeilussa vauhtiin. Samaan aikaan välittyi kuitenkin häkellys ja kyseenalaistus sille, miten työajan lyhennys voisi aidosti toimia. Työntekijät olivat kuitenkin vaikuttuneita toimitusjohtajan rohkeudesta, uudistushalukkuudesta ja vilpittömästä halusta vaikuttaa työhyvinvointiin.

*E: no miten sä kuvailisit sitä tilannetta, kun sä sait ensimmäisen kerran kuulla siitä, että tällanen työajan lyhentämisen kokeilu olisi tulossa?*

*Haa: mä ajattelin, että voi apua (nauraa)*

*E: okei (nauraa)*

...

*E: no ennakoitko sä jotain hankaluuksia tän kokeilun kanssa tulevaisuudessa*

*HAA: ... ööm silti mä ajattelen, että tää aika minkä tää on, niin se varmasti toteutuu ja nyt kun me ollaan saatu se pyörimään, niin mä en näe riskiä siinä, et no okei syksy on varmaan ensimmäinen koetuskiivi, kun koulut alkaa koska sit se tarkoittaa et me tehdään töitä eri aikaan, mut kyl mä uskon, että tää onnistuu // H4 K1*

*E: niin, miten sä jotenkin reagoit siihen (ilmoituksen kokeilun aloittamisesta) tai niinku, ilmeisen jotenkin innostuneesti?*

*Haa: nojoo, siis innostuneesti tosiaan ja sit niinku just se et et et vau et miten toi oikeesti toimii et oikeesti joku suostuu et kun on kyse pienest firmasta et kyl mä tiedän et joku raha, isoi firmoi varmaan et ne saa jotku työntekijät niinku valita et miten tekee töitä ja näin edespäin mut sit tavallaan niinku et (toimitusjohtaja) on valmis tommosteen ni on se aika, et hänenki työhistoria on tuolta paljon sijaishuoltoon tehny ja tavallaan semmonen rankkuus ja semmonen niinku ymmärrys siitä et miten tärkeätä on työntekijöitten hyvinvointi // H1 K1*

Työntekijät kertoivat kyseenalaistaneensa työajan lyhentämisen ajatusta ja sen toimivuutta, sillä oma arki tuntui kokeilua aloitettaessakin kiireiseltä ja kokeilulla tiedettiin olevan vaikutuksia yrityksen talouteen. Talouden tasapainosta mainitsi jokainen haastateltava. Samaan aikaan kuitenkin oli niin, että kukaan työajan lyhentämiseen alusta alkaen osallistuneista työntekijöistä ei olisi ollut valmis pudottamaan palkkaansa kokeilun ajaksi.

*Haa: öööm (mieltii) no vähän mua mietityttää toi, no mun ei tulis mieltii taloudellista puolta, mut mä mietin sitä rehellisesti koska mä ajattelen että meidän työn niinkun yksi iso in juttu on ollut siinä että meillä on aikaa olla niille lapsille, me ei tehdä tätä rahan takia, mutta mä tiedostan sen, että jos meillä on vähemmän aikaa asiakastyölle, kun on se yksi päivä vähemmän niin meillä on vähemmän asiakkaita ja rahaa firmalle, mut silti meille maksetaan palkkaa niin, tottakai mä mietin sitä, että että tavallaan, että tää kannattaa // H4 K1*



*E: no miten tota, miten te sovitte palkan määrittymisestä eli, olisitko sä suostunut, jos palkka olis tippunut?*

*Haa: En (nopeasti) (E: joo) ei se oo sama juttu, ei se siis, kylhän, entiset kollegat tuol niinkun laitosmaailmassa teki 80% mut he sai 80% palkkaa, sit jos olis siihen menty niin se ois vaan tarkottanu sitä, että ei mun vapaa-aika olis lisääntyny vaan sit mun olis tarvinu niinkun hommata lisää töitä, et se ei niinkun, aja sitä asiaa, ideaa mikä tässä nelipäiväisessä viikossa on ... // H2 K1*

Syksyn ennakoitiin toimivan koetinkivenä kokeilun onnistumiselle, sillä silloin työn todellinen luonne yhdistyy työajan lyhentämiseen. Asiakkaiden aikataulut vaikuttavat syksyllä konkreettisesti enemmän työaikaan koulun ja harrastusten vuoksi, minkä tiedettiin rajaavan työajan suunnittelun mahdollisuuksia.

*Haa: ... et pystytäänks me vetää se läpi, sehän oli ehkä se isoin kysymys, koska, ... se ois eri jos me mentäis työpaikalle ja sit sä lähtisit sieltä niin kun tää on muutenkin niin liukuvaa ja tämmöstä ja et pystytäänks me sit, ku siihen vaikuttaa myöskin asiakkaitten aikataulut ja muut et ... saadaanko me ne tapaamiset siihen raamiin., Siitä käytiin keskustelua ennen kuin aloitettiin ja jokainen laskeskelii... // H2 K1*

Työntekijät saivat valita itse tavan, jolla toteuttaa työajan lyhennys. Työaikatarkaus valintaa perusteltiin erilaisin tavoin esimerkiksi mahdollisuudella yhdistää työ ja perhe aiempaa paremmin, mahdollisuudella kolmeen perättäiseen vapaapäivään sekä halulla kokeilla erilaisia tapoja. Suurimmalla osalla oli odotuksena toteuttaa työviikko nelipäiväisenä.

*E: joo, mm-m, niin sä sanoit tosiaan, että sä olisit sen neljä päivää, onks sulla jotain erityistä syytä sille, että se on nimenomaan se neljä*

*Haa: no mä haluaisin kokeilla et milt se tuntuu se kolme vapaapäivää tai toki sitä nyt vuorotyös on mut, mut tota et se olis sillain niinko ehkä sitä pystyy paremmin viel sit niinko itte sit kattoo et mitentää työhyvinvointi, et miten tää oikeesti tää et miten se on vaikuttanu, paremmin kun et sä vaan lyhennät sitä. // H1 K1*

*E: epäilyttiks tää (kokeilu) jossain vaiheessa*

*Haa: no epäilytti sen osalta, että pysyyks se neljäs päivässä ... // H3 K1*

Kokeilun yhtenä motivaattorina oli julkinen keskustelu sosiaalialan heikoista työoloista, työntekijöiden kuormittumisesta, sitoutumisesta ja jaksamisesta. Jo kokeilun alussa kokeilusta lähetetty tiedote nosti kokeilun otsikoihin sekä Ylellä (Sandell 2021a) että Turun Sanomissa (Enkvist 2021). Kokeilua voidaan tarkastella siten myös yritysaktiivisminä, jonka tavoitteena oli luoda hyviä uutisia sosiaalialalta. Odotuksena oli, että kiinnostusta ja hyviä uutisia olisi tarjolla myös kokeilun edetessä.

*E: ... miksi sä lähetit siitä tiedotteen ja halusit kertoa siitä?*

*Haa: no mä ajattelin, että se kiinnostaa varmasti ihmisiä ja saadaan varmasti firma ihmisten tietoisuuteen, että jatkossakin on hommia, plus että meillä oli rekrytointi samaan aikaan, että saatiin hyvin hakijoita ... ja sit halusin nostaa näitä asioita keskusteluun, työhyvinvoinnin asioita lastensuojelussa // H5 K1*

*Haa: ... no organisaatiolle tässä kokeilussa on ihan järjettömät edut jo nytten, sil mitä nyt on (toimitusjohtaja) laskenu et kuin paljon tää kokeilu maksaa yritykselle tai hänelle niin hän ei sillä rahalla olis tämmöstä näkyvyyttä ja mainosarvoa saanut ostettua vaikka olisi halunnut se on niinkun, plus ollaan niinkun organisaationa herätetty myöskin hyvin paljon keskustelua kokonaisvaltaisesti sosiaalialalla ja tiedän, että näitä keskusteluita on muissa organisaatioissa myös työntekijät vieneet sitten eteenpäin ja muuta että valtakunnallista ja turun ympäristössä herättely se ehkä näkyy toivottavasti positiivisena asiana niinkun yritykselle... // H2 K1*

Yrityksen toimitusjohtaja toi jo kokeilun alussa esiin toiveen työajan lyhentämisen jatkumisesta myös kokeilun jälkeiseen aikaan. Tämä nousee esiin erityisesti kokeilusta tehdyissä uutisissa (kuten Enkvist 2021), mutta kävi ilmi myös haastattelussa. Julkilausuttu toive lyhyemmästä työajasta rakensi odotuksia myös työntekijöille. Odotusten hallinta oli kuitenkin tärkeää, ja muutamat haastateltavat totesivat, että on hyvä katsoa kokeilu ensin loppuun, ennen lopullisen päätöksen tekemistä. Kokeilu oli suunniteltu kokeiluksi, mutta tutkittavien keskuudessa heräsi pohdinta siitä, mitä tapahtuu, jos kokeilusta ei tulekaan normaalia käytäntöä. Ennakoitiin pettymistä, vastarintaa ja neuvottelua uudessa tilanteessa.

*” – Nelipäiväinen viikko on aluksi kokeilu, mutta tavoitteena on tehdä lyhyemmästä työajasta pysyvä ratkaisu, jotta työntekijöillämme olisi parhaat mahdolliset edellytykset tehdä laadukasta työtä, kertoo toimitusjohtaja (toimitusjohtajan nimi).” TS 12.4.2021*

*E: niinpä joo, no kävitteks te tästä kokeilun aloittamisesta jonkinlaista neuvottelua?  
Haa: mm kyl sitä mietittiin joo, et miten se käytännös sit toimii ja miten se on fiksuu rakentaa, et sen tyyppistä ja just sitä että jos se ei toimi, niin sitten katsotaan puolen vuoden päästä ja sit jos toimii ni jatketaan ja näin. // H3 K1*

Työaikakokeiluun liittyvien odotusten täyttyminen antaa kuvan siitä, miltä osin kokeilussa onnistuttiin ja millaisiin asioihin tulevaisuuden työaikakokeiluissa tulisi kiinnittää huomiota. Työajan lyhentämisen kokeilun edetessä kaikkiin ensimmäisissä haastatteluissa nousseisiin teemoihin löytyi vastineita. Työajan lyhentämisen kokeilun alkaessa esitetyt odotukset olivat suurelta osin realistisia ja tulevia kehityskulkuja pystyttiin ennakoimaan varsin hyvin. Uudenlaiseen työaikaan rutinoituminen oli käynyt nopeasti. Kaikki haastateltavat kuvasivat työajan järjestelyn onnistuneen kesällä erinomaisesti. Kesällä asiakkaiden tapaaminen oli mahdollista jo aamupäivisin, mikä mahdollisti työn järjestelyn joustavammin. Kesän aikana kaikki onnistuivat järjestämään työnsä nelipäiväisen työviikon mukaan. Kun työtä tehdään vahvasti asiakkaan ehdoilla, työn suunnitteluun tulee lisää mahdollisuuksia, kun asiakkaalle tulee arkeen lisää vapaa-aikaa. Asiakastyötä täytyy tehdä silloin kun sille on tilaus, eikä sitä voi siirtää toiseen hetkeen odottamaan.

*Haa: ... tää on mennyt vähän lasketellen tää syksy ja loppuvuosi et ei siihen oo niinkun ihan hirveesti sit sillain enää kiinnittänyt huomiota koska se tietyl tavalla arki palasi siihen viisipäiväiseen pakostakin niin tota siin ei oo semmosta sit niinkun tunnetta tai fiilistä ollut et jes tässä on nyt jotain ihmeellistä ... // H2 K3*

Kun arki syksyllä palasi, aikataulujen järjestely vaikeutui huomattavasti. Tapaamiset järjestetään asiakkaiden aikataulujen puitteissa ja syksyllä tapaamisten järjestäminen keskelle päivää ei ollut samalla tavoin mahdollista kuin kesällä. Syksyn aikana kaikkien työaika vaihtui käytännössä viisipäiväiseen viikkoon joustotyöajan puitteissa vähemmällä työtunneilla. Tapaamiset painottuivat iltapäiviin ja iltoihin työaikakokeilusta huolimatta. Työpäivien muutosta viisipäiväiseen viikkoon ennakoitiin jo kokeilun puolivälissä järjestetyissä haastatteluissa. Työ kiinnittyi vahvasti viisipäiväisen palkkatyöyhteiskunnan rytmiin ja siitä irtautuminen on käytännössä todella haastavaa (esim. Härkönen 2014, 108).

*Haa: kyl mä olisin mielummin ehkä siis sillain, et olis mennyt siihen neljään päivään, et kylhän se sit tietty olisin halunnut perjantain pois siitä, siis eihän niissä mitään pitkiä päiviä ollut siinä perjantain puolella, mut kumminkin sillain niinkun jotain tunteja niin ihan niinkun siinä mielessä, ei (nelipäiväinen viikko) toiminut, mutta kuusituntinen kyllä sitten taas ihan hyvinkin // H3 K3*

Kokeilulla saatiin näkyvyyttä ja siltä osin kokeilun voidaan katsoa täyttäneen odotukset. Yle uutisoi kokeilusta puolivälissä tv-uutisissa, radiossa sekä uutisartikkelina (Sandell 2021b) ja sen lopussa uutisartikkelina (Sandell 2021c). Talentia-lehti (Järvinen 2021). Uutisointi nousi kokeilun edetessä spontaanisti esiin haastateltavien puheessa. Osa haastateltavista koki, että on hienoa, millaisen vastaanoton kokeilu on saanut ja millaista yhteiskunnallista keskustelua kokeilu herätti. Osalle haastateltavista kokeilusta tehty uutisointi taas herätti turhautumisen tunteita ja väsymistä.

*Haa: ... kyl mä ehkä ajattelen, että uutena firmana saatiin saatiin siinä sitten niinkun nimeä ja mainetta sellasena kiinnostavana työnantajana et, et tota, vaikea, vaikea täältä on ponkaista ihmisten ja tilaaja-asiakkaiden tietoisuuteen, mut et tuli sit sitä mediahuomioo ja sit semmosta kiinnostusta alan opiskelijoilta ja liitosta ja ja totanoin voi sanoo et kyl kaikki tämän alan ihmiset täällä varsinais-suomessa tietävät meidät ... // H5 K3*

*Haa: ... pienen pieni kypsyminen ja muu kun ... kertonu fiiliksiä ja kuulumisia ni sit jotenkin, ehkä sellanen pienimuotoinen kyllästyminen, sit varsinkin siinä kohtaa kun tästä havaittiin tai tuli ilmi et sit palataan kuitenkin tähän normaaliin niin sit se oli vähän niinkun joo, et no et tää oli tässä näin, et mitäs tässä nyt enää juttelemaan ... // H2 K3*

Se, että kokeilusta ei lopulta tullut uutta normaalia se herätti odotusten mukaisia pettymyksen tunteita osassa haastateltavia. Osa haastateltavista taas oli työmääränsä vuoksi helpottuneita siitä, että työaika palaa normaaliin. Eräs haastateltava tiivistä tunnelman todeten, että:

*Haa: ... ihan kiva kokeilu ja sillain näin, mutta tota ehkä mä oon itse tykännyt aina et mä teen töitä kunnolla ja sit saa kunnan palkan niin sit se on vähän uusi tilanne toisaalta, et jaahas palkkaa tuleekin, vaikka ei teekään niin paljon töitä // H7 K2*

Odotuksena kokeilun alkaessa oli, että turhautumisen tunteilta pystyttäisiin välttymään. Työtuntien riittämättömyys aiheutti kuitenkin muutamille päänvaivaa. Turhautumisen tunteet liittyivät siihen, että työtä ei onnistuttu järjestämään nelipäiväisen työviikon mukaan tai viikon aikana tulikin ylitöitä. Tunne siitä, että omat tunnit eivät riitä työn tekemiseen sanallistettiin ärsyyntymiseksi. Turhautuminen liittyy Mamian ja Koivumäen (2006) havaitsemaan eriarvoisuuden tunteeseen työnjaossa. Turhautumisen tunteilta olisi voitu välttyä, jos kokeilun suunnitteluun olisi käytetty enemmän aikaa, kuten Peltola huomauttaa (2021, 16). Nyt asioiden selvittäminen tapahtui reaktiivisesti kokeilun aikana.

*E: no entäs (mikä oli kokeilussa) ikävintä tai kurjinta?*

*Haa: mmm, no varmaan ne kaaosviikot et sit kun mulla on ne pari viikkoa, kun on sellasta hektisempää, niin siinä vaiheessa se kyllä ärsytti, että sit sä periaatteessa menetät sen yhden ekstravapaan, kun sä teet töitä perjantaina, joo, mut sit taas en mä nyt sano et se on kauheen huono, koska normaalisti se olisi ollut sit täydellä työajalla vieläkin kaoottisempaa // H3 K3*

*Haa: ... mä ajattelen että tää olis niinkun, vois olla ihan hyvä käytäntö sotealalla missä on tosi raskasta että aina tehtäis nelipäiväistä työaikaa, mut se mitä mä opin oli että tällasta ei voi lähtee toteuttamaan kiireessä vaan sillä tarvitsee olla tavallaan niinkun se aika ja tila jotta ne puitteet on sopivat sille toteutukselle // H4 K3*

Työaikaan liittyvä byrokraatia ja erilaiset jäykkyydet työajasta sovittaessa yllättivät kokeilun edetessä. Paikallisesti sopien toteutettu kokeilu tarjoaa tilaisuuden tarkastella sitä, miten ja missä hengessä keskustelua kokeilusta on käyty. Työntekijöitä suojaa vahva suomalainen työaikalainsäädäntö sekä alan työehtosopimukset. Työnantajan joustavuus työn rakenteiden suhteen ei siis velvoita työntekijöitä

vastaavaan joustavuuteen, vaikka tekeekin siitä todennäköisempää (Mamia & Koivumäki 2006, 112–120, 124, 127). Haastateltavat kuvailivat, että työaikaan liittyviä säännöksiä jouduttiin selvittämään useasti kokeilun aikana.

*Haa: ... tullut sellaisia käytännön juttuja, mitä on pitänyt selvittää, että tyyltiin, oli vaikka juhannus niin, meillä pitikin siin olla kolmipäiväinen viikko, kun siinä oli arkipyhä et niinkun enemmän ehkä tollasia asioita on tullut esiin ja sit taas kun ei oo kukaan muu sosiaalialalla tällasta tehnyt niin sit niiden kaikkien selvittelyssä meni vähän kauemmin, et mites nyt tessin mukaan oikeasti menee et onks meillä kolmi vai nelipäiväinen juhannus ... // H3 K3*

*Haa: ei oo sellasia oivalluksen hetkiä, että enemmänkin sellaisia pieniä probleemia eli just et miten merkataan tunnit ja mitäs nyt kun meillä onkin viikonloppuna joku pyhäpäivä niin miten se vaikuttaa työajalle, et sit on joutunut matkan varrella selvittämään ja totanoin esimerkiksi sen yhden päivän kohdalla siitä viikosta tulikin kolmipäiväinen ... mietin vaan et miten tällaset joulunajat ja juhannukset, missä voi olla monta pyhäpäivää niin se työviikko lyhenee kyllä ihan naurettavan lyhyeksi et sit voi jo asiakastyö kärsiä // H5 K2*

Yrityksen taloudesta huolehtiminen ei ollut aivan turhaa, sillä lopulta kokeilua ei päädytty jatkamaan juuri tuloksen puuttumisen vuoksi (YLE, 7.12.2021). Taloudesta huolehtiminen kuvaa työyhteisön keskinäisen huolenpidon luonnetta. Työntekijät jopa totesivat haastatteluissa, että yrityksen talousasiat eivät kuulu heille, mutta kantavat silti huolta. Pienessä ja matalahierarkkisessa työyhteisössä vastuunkanto korostuu ja yrittäjämäinen tapa toimia valuu myös työntekijöille.

*Haa: öööm (mieltii) no vähän mua mietityttää toi, no mun ei tulis mieltii taloudellista puolta, mut mä mietin sitä rehellisesti koska mä ajattelen että meidän työn niinkun yksi isoin juttu on ollut siinä että meillä on aikaa olla niille lapsille, me ei tehdä tätä rahan takia, mutta mä tiedostan sen, että jos meillä on vähemmän aikaa asiakastyölle, kun on se yksi päivä vähemmän niin meillä on vähemmän asiakkaita ja rahaa firmalle, mut silti meille maksetaan palkkaa niin, tottakai mä mietin sitä, että että tavallaan, että tää kannattaa // H4 K1*

Kokeilun edetessä työntekijät kertoivat potevansa paikoin huonoa omatuntoa työajan lyhentämisestä. Työntekijät korostivat, että he eivät olleet kokeilun alkulähde, huolimatta kokeilun ilmeisistä eduista heille itselleen. Useat tutkittavat vahvistavat asiaa toteamalla, että he työskentelevät mielellään viitenä päivänä viikossa ja asia ei ole koskaan ollut heille ongelma. Huono omatunto kiinnittyy sosiaalialan kontekstiin, missä kaikille on kirvelevällä tavalla tiedossa, kuinka suuri työvoimapula alalla vallitsee ja kuinka paljon töitä esimerkiksi kunnallisen lastensuojelun yksiköissä tehdään (TEM 2021, 49-50, 52).

*E: no sit mä kysyn, että haluaisitko sä jatkaa tällä 80% työajalla: miksi kyllä, miksi ei?  
Haa: sama palkka ja 80%? en mä tiedä, ehkä, mikä ettei, mut sit jotenkin mieltii et sosiaaliala ja 80%, monet tekee 120% ja saa sen saman palkan, niin sit se on ehkä vähän ehkä väärin, et voi niinkun tulla sellainen kuva että miten jollain on varaa maksaa, et onks jossain ylihinnointelua et mielummin ehkä tekee sen 100% ja saa 100% palkkaa, jos mä sanon rehellisesti, kyl mä tykkään tehdä työtä, et sillain, mut ei se nyt yhtään haitannutkaan ja sit vois tehdä 100% ja saada 110% palkkaa, jos mieltii, joku tällanen kävis ehkä ittelte vielä // H7 K3*

*Haa: ... välillä tunsin huonoa omatuntoa kun tein niin vähän töitä ja silti sain täyttä palkkaa, että se on pakko niinkun myöntää rehellisesti, et kyl siin tuli niinkun semmonen  
E: et tuli ihan semmonen fiilis  
Haa: tuli siin semmonenkin fiilis siis jotenkin että niinkun, koska ymmärtää kuitenkin elämän realiteetit ja osaa laskea että yksi plus yksi niinkun tavallaan ni sen mut et ei siin niinkun simmosta mitään // H6 K3*

## 5.2 Työ ja työyhteisö

Kokeilun odotettiin luovan mahdollisuus tehokkuuden parantamiseen yhteisissä kokouksissa, sekä mahdollisuuden kehittää organisaation sisäisiä toimintatapoja. Kokeilun aikana suunniteltiin uudestaan esimerkiksi, miten asiakkaita kannattaa jakaa tulevaisuudessa, pitkien välimatkojen vuoksi. Vuoden 2021 aikana yrityksessä aloitti 4 uutta kokoaikaista, vakituista työntekijää, mikä aiheutti turbulenssia myös kokeilun toteuttamiseen. Kokeilulta odotettiin siten myös pysyvyyden lisääntymistä. Kokeilun odotettiin olevan myös mahdollisuus ottaa tilaa ja keskittyä olennaiseen eli työntekoon.

*E: miten sä luulet, että muuttuuko joku asia, osaatsä arvioida, sun elämässä tai yrityksen arjessa?*

*Haa: en siis varmaan yrityksen, no omassakin niin ajankäytön hallinnan tärkeys et jos siihen haluaa mennä ja pysyä et olis se kolme päivää vapaata niin sillonhan täytyy oikeesti miettiä niinku yrityksen, meidän palaverit ja muut et ne vieään sit organisoidusti läpi ja ei oo niin paljon sit sitä niin sanotusti läpän heittoa ja huumoria et mietittävä ne ... // H2 K1*

Useimmin mainittiin odotukset työn laatua ja asiakaskohtauksia kohtaan. Odotukset liittyivätkin ennen kaikkea työnantajan tarjoamaan mahdollisuuteen tehdä oma työ mahdollisimman hyvin. Työn laatu tarkoitti tutkittaville mahdollisuutta pysähtyä jokaisen asiakkaan kohdalle ja kohdata hänet mahdollisimman keskittyneesti. Useimmat haastateltavat kertoivat syynä hakeutua sosiaalialalle auttamisen halun, halun paneutua asiakkaiden haasteisiin sekä mahdollisuuden tehdä työtä lasten, nuorten ja perheiden kanssa. Työajan lyhentämisen odotettiin luovan mahdollisuuden vastata myös näihin odotuksiin mahdollisimman hyvin.

*E: no miten sä kuvittelet tän työaikakokeilun vaikuttavan sun työhön*

*Haa: no kyl mä oikeesti uskon, että se laatu oikeesti paranee ja on niinku asiakkaitten kanssa läsnä paremmin tai jaksaa sit olla kiinnostunut ja kannustaa ja pohtii niinkun muita vaihtoehtoja tilanteisiin ja näin et silleen mä koen et se asiakastyöhön parhaiten vaikuttaa // H3 K1*

Kokeilulla odotettiin olevan erilaisia vaikutuksia oman työn tekemiseen, sen suunnitteluun ja järjestämiseen. Oman työn suunnittelun kehittymiselle asetettiin myös odotuksia. Monet haastateltavat odottivat kalenterin hallinnan helpottumista ja selkeämpiä raameja, jotka erottavat työ- ja vapaa-ajan. Yhtenä ei toivottuna asiana pidettiin kiireen lisääntymistä, mutta samaan aikaan jopa toivottiin tehokkuuden lisääntymistä sekä omassa, että yhteisessä ajankäytössä. Tässä työssä tehokkuus näyttäytyisi tiiviimpinä ja paremmin suunniteltuina palavereina, sekä napakkuudessa asiakastapaamisten jälkiraportoinnissa.

*Haa: ... mä toivon, että muututtais vähän tota sillä tapaa tehokkaammaksi ja saatais ehkä itse kukin erotettua sitä työaika niinkun vapaa-ajasta, et olis selkeät ajat kun ollaan töissä ja silloin tehdään tehokkaasti töitä ja sitten ollaan vapaalla, mä luulen, että se olisi kaikille hyvää // H5 K1*

*Haa: ...Ja sit vaan pohdittiin et miten mein viikkopalaverit, et sit vaan tiivistetään niitä ja tehdään niistä niinkun jonkinlainen siis tarkempi runko et se etenee eikä siinä oo sellasta turhanpäivästä periaattees vaikka sitäkin nyt joskus on, kuitenkin et tehdään niinkun palaveeraukset ja muut vähän tehokkaammin, niin se säästää sit sitä aikaa loppujenlopuks. // H3 K1*

Energisyyden, innokkuuden ja motivaation lisääntyminen toistui haastateltavien puheessa. Kaikki haastateltavat kertoivat pitävänsä työstään ja toiveena oli, että motivaatio työtä kohtaan kasvaisi

kokeilun myötä entisestään. Kaikki haastateltavat kuvasivat kokeilun alussa yhteishengen olleen erinomaisella tasolla. Haastatteluissa nousi esiin myös odotus työyhteisön tiivistymisestä entisestään työajan lyhentämisen kokeilun aikana.

*Haa: ... siis mä ajattelen, että se varmaan jollain tavalla tiivistää tätä meidän yhteisöllisyyttä, me ollaan nähty kaksi kertaa viikossa, mut nyt me nähdään kaksi kertaa neljässä päivässä ... mä ajattelen, et se tekee siit viel jotenkin sellasen tiiviimmän. Ja sit tottakai kun tää on kokeilu niin tää vaatii sit enemmän keskustelua taas, kun tää on kaikille uutta, et mä näen tän sellasena, et se saattaa tiivistää meidän rivejä ja niinkun yhtenäistää. Mut sit en mä tiedä muuten, mitä se, toivottavasti se ei kuluta meidän palkkakirstua tyhjäksi (nauraa) // H4 K1*

Kokeilun odotettiin entisestään lisäävän työn joustavuutta ja mahdollisuutta järjestää työ juuri haluamallaan tavalla. Joustavuus nähtiin positiivisena mahdollisuutena työn ja yksityiselämän helpompaan yhdistämiseen, mikä onkin joustavuuden parhaita puolia (kuten Julkunen 2008, 108). Tutkittavat kuitenkin ennakoivat, että lisääntyvä joustavuus merkitsee myös vahvempaa työn ja vapaaajan rajan hämärtymistä, mikä näkyy työssä esimerkiksi viestien lukemisena ja niihin vastaamisena vapaapäivänä.

*E: ... Onks sulla jotain sellasia hankaluuksia tai haasteita, mitä se ennakoit tän kokeilun kanssa?  
Haa: No just jotain täntyyppisiä, että kun sit meil on vähän eri aikaan nyt vapaapäiviä, kun on noita yhteisiä viestiketjuja, niin mieltii, että voiko kirjoittaa, kun nyt toi on vapaalla ja sit taas joku toinen päivä joku toinen on, et tämä et miten pyhittää heidän vapaapäivänsä kun tiedän, että he näkee ne whatsapp viestit kun ovat vapaalla ja sit tavallaan en haluis saattaa ketään työmoodiin, et tota meidän täytyy vähän hioo et ollaanks me ehkä silleen kahdenkeskisesti yhteydessä kuin tollaisen viestiketjun kautta. tää on toki aika pieni ongelma (nauraa) // H5 K1*

Työajan lyhentämisen vaikutukset työhön ja työyhteisöön olivat kahtalaiset. Kaikki odotetut asiat toteutuivat, mutta eivät aivan kuten haastateltavat ennakoivat. Työajan lyhentäminen vaikutti osalla haastateltavista odotettua enemmän työn suunnitteluun. Haastateltavat, jotka tekivät ainoastaan asiakastyötä, kertoivat arkensa helpottuneen, mutta samaan aikaan ne haastateltavat, joilla oli asiakastyön lisäksi hallinnollista vastuuta, kuvasivat arkensa suunnittelun vaikeutuneen. Työajan lyhentämisellä oli odotettuja vaikutuksia yrityksen sisäisten toimintatapojen kehittämiseen. Kokeilun aikana toteutetut rekrytoinnit kuitenkin aiheuttivat turbulenssia yrityksen arkeen. Odotukset kokeilun sitouttamisesta täyttyivät ja useat haastateltavat kuvailivat oman sitoutumisensa ja kunnioituksen työnantajaa kohtaan lisääntyneen kokeilun myötä erilaisista haasteista huolimatta. Tulos vahvistaa Mamian ja Koivumäen havainnon lisääntyneen joustavuuden sitouttavasta vaikutuksesta (Mamia & Koivumäki 2006, 112–127).

*Haa: ööö, minkälaisia kokemuksia, hyviä ja huonoja, ei siis, hyviä, sitoutuminen yritykseen ihan tän kokeilun myötä siis lisääntyi siis vielä vaikka oon tuore työntekijä, mut se et kunnioitus työnantajaa kohtaan lisääntyi, kesä oli oikeesti tosi kivaa aikaa, kun sitä pystyi oikeesti hyödyntämään sitä tekemistä // H2 K3*

*E: ... miten sä arvioisit omaa sitoutumistasi tähän työhön tän työaikakokeilun jälkeen?  
Haa: no aika sitounut joo, että tota, kyllähän se tosiaan on niinkun periaatteessa (yrittäjälle) tappiota sillä, että tekee työaikakokeilua niin kyllähän se tosi arvostettavaa on, antaa oikeasti mahdollisuuden tällaiseen ... // H3 K3*

Kokeilu vastasi odotuksia myös tehokkuuden kasvamisen osalta. Viikkotapaamisia pystyttiin tiivistämään ja niissä käytiin keskustelua etukäteen sovitun asialistan pohjalta. Tehokkuus viikkotapaamisissa oli kuitenkin pois työntekijöiden vapaamuotoisemmasta kohtaamisesta toistensa kanssa. Työyhteisön henkeen vaikutti se, että työajan lyhentyessä työkavereille yksinkertaisesti oli vähemmän aikaa kasvotusten. Työntekijät kertoivat, että työkavereihin tuli pidettyä kyllä yhteyttä kännykällä, mutta myös WhatsApp viestien sävy oli myös syksyn edetessä muuttunut. Teknologiavälitteinen vuorovaikutus on olennainen osa tutkittavien työtä ja puhelin nimettiin jopa yhdeksi työskentelyn paikaksi. Teknologiavälitteisessä vuorovaikutuksessa on kuitenkin myös kääntöpuolensa ja tekstimuotoisesta viestinnästä esimerkiksi äänensävyjen tulkinta voi olla haastavaa.

*Haa: ... no kun mä en tiedä siitäkään, et onks se nyt stressistä vai onks se sit tästä ryhmädynamiikan muutoksesta tai muusta mut et se sellanen tietynlainen whatsapp ryhmässä herjan heitto ja semmonen niinkun on hävinnyt ... // H2 K3*

*E: ... huomasitko että mikään olisi työajan lyhentyessä muuttunut?*

*Haa: (naurahtaa) öö, mä huomaan et se muuttus et mun kaverit on aina lomalla, kaikki mun työkaverit on aina vapaapäivällä silloin kun mä olen töissä (E: nauraa) et ei tiennyt koskaan et kuka oli millonkin töissä ja kuka ei ole ja must tuntu et kaikki oli aina lomalla kun sulla oli tapaamisi ... mut sitä mä ehkä vähän ikävöinkin, että me nähdään vähän enemmän porukalla ja meillä on aikaa muuhunkin kuin vaan nopeesti käydä kuulumiset läpi // H4 K3*

Odotuksena oli, että kokeilu tiivistäisi työyhteisöä entistä enemmän, mutta näin ei käynyt. Kukaan haastateltavista ei maininnut, että työilmapiiri olisi parantunut – toisaalta, kokeilun alkaessa kaikki kehuivat työilmapiiriä huomattavan paljon ja lähtötilanteesta olisi ollut vaikea parantaa. Uusien työntekijöiden rekrytointi vaikutti ryhmädynamiikkaan, mihin reagoitiin tyhy-päivillä.

*E: ... miten tää työajan lyhentämisen kokeilu on teillä vaikuttanut työyhteisöön?*

*Haa: (naurahtaa) no hyvä kysymys, me nähdään vähemmän, kenelläkään ei oo aikaa nähdä, öö no siis mä ajattelen, että se on tehnyt niinkun sitä ilmapiiriä omalla tavallaan leppoisemmaksi, koska on tavallaan lupa ottaa välillä myös sitä aikaa, mut joo kyllä se oikeesti on varmaan se fakta et me ollaan myös nähty vähemmän ... niin siihen jää vähemmän aikaa silloin kun sitä työaikaakin on vähemmän // H4 K3*

*Haa: ... tavallaan tietyl tavalla helpottaa koska sillon sitä aikaa on niinkun enemmän ja on voitu tehdä jotain tykytoimintaa enemmän tai niinkun, viikossa on enemmän tunteja kun voidaan tehdä jotain muutakin, koska aina jos vaan puhutaan töistä ja kaikilla on kiire, niin ei sekään ole kivaa lähtökohtaisesti ... // H6 K3*

Työn suunnitteluun ja toteuttamiseen liittyvät odotukset täyttyivät pääosin hyvin ja tutkittaville tuli työhön enemmän vaihtoehtoja työn suunnittelulle. Alalle tyypillisten muuttujien hallinta oli kuitenkin odotettua haastavampaa ja siksi kaikki odotukset eivät täytyneet. Työn suunnitteluun liittyvät haasteet alkoivat erityisesti syksyllä asiakkaiden koulujen alkamisen ja työnkuvien muutosten myötä.

*Haa: ... syksyllä (tuli) paljon uusia organisaatiomuutoksiin liittyviä juttuja ja paljon kaikennäköistä asiakkaiden muuttuneiden aikataulujen takia ja kaikkee, niin sit tuli ne ensimmäiset haasteet siitä että hetkonen, että miten tätä pakkaa nyt oikeesti pyöritetään ...// H4 K3*

*Haa: no kyl mä uskon, että ollaan joitain asioita pystytty tehostamaan ja ylipäänsä sellainen että ollaan kiinnitetty huomiota vähän siihen että paljonko menee aikaa niinkun tai kuin paljon me tehdään asiakastyötä ja kuinka paljon me tehdään niinkun muuta ... kyl siin on niinkun jotkut on, tehostaneet sitä omaa, omaa työskentelyä // H5 K3*

Kalenterin hallinnan vaikeudet värjittivät joidenkin haastateltavien kokeilua jatkuvasti. Työn rajaaminen ei helpottunut työajan lyhentyessä vaan päinvastoin, rajaamiseen tuli lisää haasteita. Puheluun tai viestiin vastaaminen vapaapäivänä edusti osuvalla tavalla sitä, mihin työntekijät vetivät rajan työajan ja vapaa-ajan välillä. Osa tutkittavista nosti esiin myös työn rajaamisen haastavuuden ja haastattelussa nostettiin esiin kysymys siitä, mikä todella on työaika. Kun työhön tulee lisää joustavuutta, työn rajaaminen vaikeutuu, mikä näytti kokeilun edetessä vain vahvistuvan.

*Haa: se riippuu, yleensä mä en vapaapäiväksi sulje puhelinta, jos mulla ei ole mitään erityistä, kun mä voin blokata mun työpuhelimeen tulevat yhteydenotot et mä voin vaan painaa sieltä, että se työtila ei oo käytössä, mutta mä olen ajatellut niin, että on esimerkiksi sosiaalityöntekijöitä, jotka ei voi elää mun kalenterin mukaan ja niil voi olla joku tosi tärkeä asia, ja mä haluan olla tavoitettavissa, jotta se tulee hoidettua ää niin mä saatan jättää puhelimen silleen että siihen pystyy ottamaan yhteyttä mut jos se on joku niinkun ei akuutti asia, niin mä jätän sen seuraavalle päivälle, mut mä saatan tsekata et keneltä tulee viesti tai mitä, mut en välttämättä avaa edes, paitsi jos jotain erityistä // H4 K2*

*Haa: no on siinä semmonen että totanoin, jos tällainen jatkuis nyt sanottais et se jatkuu, niin kyl mä sit pohtisin sen asian, et se on siitä niinkun hankala, et periaatteessa mä olin töissä kokoajan koska mulla on työpuhelin, niin eihän sosiaalityöntekijät tai tai viranomaiset tai tukilapset tai perheet ja nämä kaikki niin nehän ei tiedä, että mulla on perjantaina vapaapäivä, niin kyllä mä vastasin aina puhelimeen, et periaatteessa kyllä mä olin aina töissä, // H1 K3*

Haastateltavien puheessa nousi esiin myös se, että vastuu työn järjestämisestä on hyvässä ja pahassa työntekijällä itsellään. Joustava työaika heittää haasteen työntekijälle oman työn järjestämisestä. Laaja autonomisuus työn suunnittelussa ja rajaamisessa muuttuikin vaatimukseksi, joka pitää pystyä toteuttamaan onnistuakseen työssä. Työntekijät kuvailivat haasteita työn suunnittelussa ja rajaamisessa esimerkiksi todeten, että ”se on itsestä kiinni”, ”omaa hölmöyttä pitää puhelin auki”. Kyse on kuitenkin useammin työkuultuurista, kuin työntekijästä itsestään.

*Haa: ... mutta edelleen mä perään sen mukaan että ihmisten täytyy itte aikatauluttaa omat aikataulunsa ja huolehtia omista, omista resursseista ja omasta jaksamisesta ja niinkun tavallaan, et miettii se mitä se sit on mikrotason johtaminen, makrotason johtaminen, mikä se onkaan se että sä hallitset sitä sun omaa arkea ja et sillon se arki ei vyöry sun päälle niin silloin sä et oo niinkun kalenterin orja vaan se kalenteri on niinkun tavallaan sua varten, helpommin sanottu kuin tehty ehkä mutta // H6 K3*

*E: ...miten työajan lyhentämisen kokeilu mielestäsi onnistui kokonaisuudessaan?*

*Haa: no siis kyl se mun mielestä niinkun onnistui ja kyl se niinkun on, on mahdollinen, mut se on just siitä itsestä et miten sä rakennat sen sitten ja sit kun sä teet tämmöistä et tavallaan sulla ei ole työaika niin se on paljon haastavampaa, kun olis jossain toimistossa tai jossain missä sulla on oikeasti kaheksasta neljään, niin sun on ehkä helpompi se niinkun rajata se et tota et tässä on vähän vaikeampi rajata sitä että mikä sitä työaika, vaikka sä niinkun työpuhelimeesi puhut ja oot kotona, ni sit se on vähän semmonen et niin et niin, // H1 K3*

Jotkut haastateltavat nostivat spontaanisti esiin stressin lisääntymisen liittyen työajan suunnitteluun. He miettivät, että onko työajan lyhentäminen itseisarvoisesti niin tärkeää, että siitä kannattaa stressaantua.

*Haa: ... niin onks sit se työajan lyhentäminen, vähentäminen tässä kohtaa joka aiheuttaa sit tietynlaista stressiä ja kiirettä jonkun kollegan työpäivään et saat tehtyä ne kaikki työt siinä työajassa, niin onko se sitten plussaa vai miinusta, sillain et jos se lisää stressiä että sä ehdit tehdä sun työtehtävät siinä lyhennetyssä työajassa ja se luo sulle stressiä, niin onko se sit hyvinvoinnin kannalta hyvä vai huono asia, mä kokisin ehkä sen huonona asiana... // H2 K3*



*Haa: ... no joillekin oli varmaan se että stressas se että pitää periaatteessa on lyhennetty töitä niinkun liikaa, et sit menee yli ja sit kun ei oikeestaan saanut mennä niinkun yli tällä ajalla, kun oli muutenkin jo näin niin sit se oli osaksi vähän ongelmallinen ... // H7 K3*

Työaikakokeilu lisäsi työn joustavuutta ja mahdollisti työn suunnittelun yhä enemmän juuri työntekijälle itselleen sopivalla tavalla. Joustavuuden lisääntyminen nähtiin positiivisella tavalla odotusten täyttymisenä. Joustavuus oli mahdollistanut myös kodin ja perheen priorisoinnin ja työn järjestämisen kotiarjen ympärille. Joustavuuden lisääntymisellä on myös kääntöpuolensa. Vastuu työn suunnittelusta järkevällä tavalla siirtyy joustavuuden lisääntyessä yhä vahvemmin työntekijälle itselleen, mikä voi olla kuormittava asia. Työn valuminen vapaa-ajalle onkin yksi joustavamman työajan kääntöpuolista.

*E: tota tota no koetko sä, että arjen suunnittelu on helpottunut vai vaikeutunut, et kumpaan suuntaan se menee niinkun*

*Haa: no siis huomattavasti helpottunu et tota, mullakin useat kaverit on vuorotöissä niin tietty sekin, et mulla on yksi päivä enemmän missä ei oo itellä aikarajaa niin sekin on helpottanut ystävien ja perheen kanssa aikojen sopimista // H3 K2*

*Haa: ... se on varmaan se et et mul on niinkun helppo jaksottaa niinkun sitä työpäivää niin että mä oon saattanut niinkun pitää sen tauon siinä päivän aikana (E: mm niin aivan joo, aloittaa keskellä päivää tai) niin tai mä oon tehnyt kahdessa osassa eli mä oon niinkun aamulla tehnyt kirjallisia töitä, sit mä oon 12 tai puolen yhden aikaan kun poika pääsee koulusta, katon ne läksyt ja sit mä lähden sinne tapaamisille, toi on niinkun suurimman osan päivistä toiminut, et sillain se auttaa // H4 K3*

Haasteen arjen suunnitteluun aiheutti esimerkiksi vaatimus aikataulujen järjestelystä, jotta vapaapäivää on mahdollista viettää, sekä tärkeään sidosryhmään kuuluvan henkilön soitto, johon olisi hyvä vastata. Palkkatyöyhteiskunnan rakenteiden lisäksi arkea rajaavat muiden perheenjäsenten aikataulut, esimerkiksi lasten kouluviikon aikataulu.

*E: no onko jotain mistä sä yllätyi tai ehkä petyit?*

*Haa: hmm, no en mä tiedä, ehkä se että kuinka vaikee yksittäisiä vapaapäiviä on ottaa sinne arkeen ... niin tavallaan se, että sä saat ne oikeesti kasattua niin että se olisi konkreettisesti mahdollista pitää se siinä tietystä työajassa ... // H4 K3*

*Haa: ... juuri näin, kun lapset elää viisi päivää ja kaks päivää niin pystyy elämään itse siin samassa, samassa jotenkin, jos mulla olis yksi ylimääräinen päivä viikolla niin mitä mä siitä hyötyisin, sit mä viikkaisin pyykejä ja kuivaisin tiskejä tiäksä niinkun tavallaan, et eihän siinä oo niinkun et // H6 K3*

Haastateltavat kokivat, että heidän mahdollisuutensa tehdä laadukasta asiakastyötä ovat parantuneet kokeilun aikana. Haastateltavat kuvailivat muistamisensa parantuneen, mikä oli tuonut uudenlaisen työssä onnistumisen tunteen. Asiakastyön laadun paranemista kuvailtiin myös kiireettömällä kohtaamisella, mahdollisuudella joustaa ja lisääntyneellä ajalla suunnitella tapaamisten sisältöjä.

*Haa: sillä on ollut hyviä vaikutuksia koska mä olen saanut olla sen asiakkaan kanssa enemmän läsnä ja tavallaan mulla on moni tapaaminen, jos tapaaminen on vaikka sen kolme tuntia niin mulla on moni tapaaminen ollut vaikka kolme tuntia ja vartti ja kolme tuntia ja puoli tuntia, koska ei ole ollut kiire siitä tilanteesta pois eikä mulla ollut kiire sitten seuraavaan paikkaan ...// H6 K3*

*Haa: ... niinkun muistaa asiakkaiden asiat paremmin ja mitä on tehty ja mitä on suunniteltu ja muuta vastaavaa et ne ei oo niin ehkä sellasii et katonpa kalenterista tai luen rapsasta että miten tehtiin // H3 K3*

### 5.3 Vapaa-aikaa ja hyvinvointi

Jokainen haastateltava mainitsi ennakoivansa jonkinlaisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Työhyvinvointi kattaa alleen paljon erilaisia teemoja. Haastattelussa työhyvinvointi liitettiin parempaan jaksamiseen ja vireystilan paranemiseen sekä töissä, että kotona. Odotuksena kokeilulle oli, että energiaa ja intoa työhön olisi kokeilun aikana enemmän kuin aiemmin. Tutkittavat liittivät työhyvinvoinnin jaksamisen lisäksi myös arvostukseen ja vaikutusmahdollisuuksiin työssä. Kokeilun odotettiin vähentävän työn kuormittavuutta, stressiä ja helpottavan työn tekemistä. Kokeilun nähtiin tarjoavan luvan levätä. Odotuksena oli, että työstä tulisi vähemmän kuluttavaa ja kuormittavaa. Kokeilun odotettiin vaikuttavan myös stressitasoon.

*E: no mitä mahdollisuuksia sä näet tässä kokeilussa ensinnä tälle organisaatiolle ja toisaalta sitten sulle itselle?*

*Haa: no organisaatiolle se, että on tehokkaammat työntekijät, koska mä koen että se kuormitus on sosiaalialalla niinkun käsinkosketeltavaa, että kun saa sen mahdollisuuden että on neljä päivää tai lyhyempi päivä niin kyl mä koen et siin oikeesti jaksaa paremmin ja siin saa paljon enemmän mukaan siin asiakastapaamisilla // H3 K1*

Vapaa-aikaan liittyi odotus myös kodin ja työn sujuvammasta yhdistämisestä kuin aiemmin. Erityisesti perheelliset haastateltavat nostivat esiin paremmat mahdollisuudet yhdistää perhe ja työelämä soljuvammin yhteen. Kiireen vähentyminen aamuisin oli perheellisille mahdollisuus viettää aikaa lasten kanssa ja olla heille paremmin läsnä ennen työpäivän aloittamista. Joustotyöaika mahdollisti monelle yksilöllisen työpäivän suunnittelun kokeilun alusta alkaen. Työ on hyvin iltapainotteista ja siksi aamuilla ja iltapäivillä koettiin olevan arjen kohtaamisille korostuneempi merkitys.

*E: no miten sä ajattelet, että tää työajan lyhentäminen vaikuttaa sun vapaa-aikaan?*

*Haa: sitä on enemmän (naurahtaa) ja tavallaan se, että mulla se vaikuttaa niinkun aika paljon, koska ... se tarkoittaa et mä voin aloittaa sen mun työpäivän vasta yhdeksältä, että mä olen saanut lähettää ne lapset... kouluun ja mä pistän sen pyykkikoneen ja tiskikoneen pyörimään ja kotona pysyy rauha ja mä aloitan ysiltä työt ... ja ei mua haittaa sit tehdä töitä silloin kun mulla lapset on koulussa, mä voin tehdä sen kolme, neljä tuntia putkeen, mä en pidä taukoja mä en pidä edes ruokataukoja siinä välissä mä teen sen työn vaan ja sit he tulee koulusta ja mä voin heidän kanssa syödä sen välipalan, et se on niinkun tosi tärkeä juttu, pikkuasia et se on se puoltoista tuntia mut sillä on iso merkitys // H6 K2*

Vapaa-aikaan liittyvät odotukset keskittyivät vapaa-ajan määrän lisääntymiseen ja vapaa-ajan laadun paranemiseen. Vapaa-ajalle ei asetettu suuria odotuksia, vaikka kaikki haastateltavat kertoivat harrastavansa jossakin muodossa liikuntaa. Haastateltavat toivat esiin myös toiveen, että perheelle ja läheisille jäisi kokeilun myötä enemmän aikaa. Osalla kokeiluun osallistuvista oli tarkka suunnitelma sille, mihin he uuden vapaa-aikansa käyttävät. Kaikki työntekijät mainitsivat keikkatyön, sijaisuuksien tai muun lisätyön mahdollisuuden ensimmäisessä haastattelussaan. Lyhyemmän työviikon nähtiin luovan vähintään teoreettisen mahdollisuuden lisäansainnalle. Osa haastateltavista suunnitteli kouluttautumista työajan lyhentymisen myötä vapautuneella ajalla, mikä vahvistaa kuvaa yrittäjämäisen työntekijän identiteetistä (Harni & Pyykkönen 2017, 116–118).

*Haa: no kylhän sitä sit, tarkoitus olis alkaa vähän salilla käymään ja kaikkee muutakin tehdä, kun aamut on vapaat aina ja sit mul oli vähän pointti, kun omat vanhemmat on 90 ja toinen on 80 niin mä ajattelin, et mulla olis vähän enemmän aikaa olla auttamassa sielläkin, et ... mä ajattelen että mulla on sit aikaa enemmän plus sit tota tosiaan, kahden koiran kanssa puuhailla ja sit vielä ihan omia hommia viel niin tota harrastuspuolta // H7 K2*

*Haa: ... siinä on myös se vapaa-aika aspekti et saa enemmän tehty niinku, kotona ja vapaa-ajalla mut tota sit mul on myöskin se kun tota on tota koulutusta ja suunnitteilla kouluttautua lisääkin, et siitkin vapautuu tohon aikaa ja sit sekin et kun on keikkailu muuallekin niin tää keikkojen tekeminen mahdollistuu sit tänä päivänä enemmän // H3 K1*

Tutkittavat pohtivat spontaanisti sitä, miten suuria suunnitelmia kokeilun aikaiselle vapaa-ajalle asetettiin. Haastateltavat tekivät havainnon siitä, että myös vapaa-ajalla voi kuormittua ja tulla väsyneenä töihin, vaikka töitä olisi miten vähän.

*Haa: no siis jos ois suoraan pysyvä ratkaisu niin mä en näkisi tällaista ongelmaa mut et nyt kun se on puoli vuotta, niin jos ihmiset hamstraa itselleen lisää töitä tai saattaa mennä jopa opiskelemaan jopa korkeakoulututkintoa työn ohella, niin sitten kun kokeilu loppuu ja jos me ei jatketa tähän malliin niin sit siellä onkin vähän liikaa kaikkee ... // H5 K1*

*Haa: ... se et jos lähtis keikkailemaan, niin kyllähän sen saman kuormituksen saat kerättyä muualtakin, niinkun tilalle ... // H3 K1*

Vapaa-ajalle ja hyvinvoinnille asetetut odotukset toteutuivat kaikista odotuksista parhaiten. Kaikki tutkittavat kertoivat vapaa-aikansa laadun ja jaksamisen parantuneen, vapaa-ajan määrän lisääntyessä. Myös 1990-luvulla toteutetussa työajan lyhentämisen kokeilussa haastateltavat kokivat, että työajan lyhentäminen näkyy konkreettisimmin työelämän ulkopuolisessa elämässä (Anttila 1997, 78). Tutkittavat myös pystyivät ylläpitämään työnsä ulkopuolisia sosiaalisia suhteita paremmin yllä työajan lyhentämisen seurauksena. Työhyvinvoinnin ja jaksamisen koettiin työajan lyhentyessä yleisesti parantuneen. Kokeilun aikana arki odotuksista huolimatta rutinoitui omiin uomiinsa ja haastateltavat kuvailivat työtä itsessään yhtä stressaavaksi kuin ennenkin. Monet kuitenkin kommentoivat, että palautuminen kevyemmästä työviikosta tapahtui kokeilun aikana nopeammin kuin aiemmin ja stressi työtuntien suunnittelusta on helpottunut.

*Haa: ... ja siltikin tuns stressiä ja oli tilanteita että oli kiire ja tiäksä eihän ne mihinkään poistu siitä ja sit kun ihminen kuitenkin luo sitä itselleen koko ajan kuitenkin niinkun ja asettaa deadlineja ja päivämääriä // H5 K3*

*Haa: ... oli myös sellain että ehkä pääsi helpommin työjutuista irti, veikkaisin ainakin koska just vaikka teki sen perjantaisinkin, et oli niinkun viitenä päivänä sen kuus tuntia ... niin se nopeutti sitä että pääsi töistä irti, kuin jos mä olisin tehnyt myös sen perjantain kahdeksan tuntia ja sit siitä viikonlopun viettoon ... // H3 K3*

*Haa: ... ehkä se kyllä, että miten nopeasti siihen sitten tottui tavallaan että, että vaikka sä tavallaan teet lyhkäsempää viikkoa niin kuinka nopeasti sä tavallaan, et siitä tuli niinkun se oma todellisuus ... // H6 K3*

Työhyvinvointi liittyi myös arvostuksen tunteen vahvistumiseen, sekä vaikutusmahdollisuuksiin ja kuulluksi tulemisen kokemukseen työpaikalla. Haastatteluista välittyi, että haastateltavien keskuudessa vallitsi avoin ja keskusteleva ilmapiiri, mikä osaltaan vaikutti myös kokeilun onnistumiseen. Rehellinen ja suora keskustelu on keino työn kehittämiseen, mutta osa haastateltavista nosti myös esiin, että suoralla

palautteella on myös kääntöpuolensa. Myös muissa Suomessa toteutetuissa työajan lyhentämisen kokeiluissa on raportoitu hyvän työyhteisöviestinnän tärkeydestä (kuten Vapa Media).

*E: öö no mikä oli tässä työajan lyhentämisessä parasta?*

*Haa: se minkä takia sitä lähdettiin tekemään, se viesti minkä (toimitusjohtaja) sillä antoi niin se oli parasta mun mielestä ja, se kertoo niinkun työntekijöiden ja tän työn arvostamisesta ...// H4 K3*

*E: no ootteko te käyneet keskustelua tän kokeilun etenemisestä tän kokeilun aikana?*

*Haa: no onhan sitä puitu (E: okei) (molemmat nauraa)*

*Haa: kylhän niistä on siis käyty keskustelua ja miltä se kenenkin kohdalla on tuntunut ja mitä haasteita on aiheuttanut, sit on viikkopalaverissa ja muualla käyty keskustelua, mm mä en tiedä ihan et kuin varsinaista, et jos ajattelit tällasta suunnitelmallista seurantaa tai muuta niin, semmonen on jäänyt vähän vähemmälle ... // H2 K3*

Kokeilun odotettiin tarjoavan mahdollisuuden lepäämiseen ja odotus täyttyi. Haastateltavat kokivat, että vapaa-ajalle oli tullut erityisesti nelipäiväisen työviikon yhteydessä lisää aikaa nimenomaan lepoon. Kun työviikko vaihtui viisipäiväiseksi, asia ei ollutkaan enää niin yksinkertainen. Osa haastateltavista kuvaili, että heistä tuntuu kuin työpäivä ei koskaan loppuisi.

*E: ää no sitten vielä kysyn, että tota minkälaisia vaikutuksia tällä oli suhun henkilökohtaisesti, huomasitko, että mikään olisi työajan lyhentyessä muuttunut?*

*Haa: no muuttui se, sai sen yhden totanoinnin lepopäivän niinsanotusti, lepotunteja lisää viikkoon ja tottakai se sillain muuttus ... // H1 K3*

*Haa: joo, joo ja siis pystyy niinkun nauttii enemmän asioista kun on sitä vapaa-aikaa ja sit kun sitä vapaa-aikaa on tullut hiukan lisää, niin sit sulla ei ole niinkun ei oo myöskään sillain niinkun pakottavaa tarvetta, kun sulla on sitä vapaa-aikaa, et jos sitä olis vähemmän periaatteessa niin, sit siinä on siinä vähässä vapaa-ajassa pakko saada aikaan mahdollisimman paljon // H2 K2*

Odotusten mukaisesti vapaa-ajan koettiin lisääntyneen erityisesti kesän aikana, jolloin työt pystyttiin järjestämään virka-ajan puitteissa. Tämä tarkoitti kaikille nelipäiväistä työviikkoa ja vapaita iltoja. Haastateltavat kuvailivat, että vapaa-aika tuntui konkreettisemmalta, sitä oli yhtäjaksoisesti enemmän ja työ ja vapaa-aika rajautuivat helpommin toisistaan erilleen. Kolmen perättäisen vapaan kuvailtiin tarjoavan mahdollisuus viikonloppureissuihin, harrastamiseen ja yhdessäoloon perheen ja läheisten kanssa. Myös pelkkä vapaa-ajan lisääntyminen mainittiin tärkeäksi asiaksi työajan lyhentyessä.

*Haa: ... mut tottakai niinkun varsinkin kesä niin se helpotti että sä pystyit ihan oikeasti niinkun tiukasti pistää perjantain vapaaksi ja pitämään pidemmän viikonlopun, et sillain se niinkun mahdollisti, sen suunnitella et sä voit oikeesti vaikka lähtee johonkin reissuun tai johonkin ilman että sun tarvii anoa jotain vapaata, et kyl se niinkun vapautta toi // H1 K3*

*Haa: ... mulla oli vaikka välillä keskiviikkopäivä kokonaan vapaana, hyvin voi mennä, et kun oli tiistaina paraisilla tapaaminen ja meni siitä purjeveneelle, kirjoitti siellä pari rapsaa ja sit oli siellä seuraavan päivän niin tota kyl se nyt aika leppoisaa oli niin, et enemmän pystyi nauttimaan, tota siis mitä mä sanoisin, siis niinkun vapaa-ajasta ... // H7 K3*

Syksyn tullen näkökulma vapaa-ajasta ja sen määrästä muuttui usealla haastateltavalla. Viisi päivää ja kuuden tunnin tai joustotyöaika ei tarjonnut samanlaista tunnetta vapaa-ajan lisääntymisestä kuin nelipäiväinen työviikko. Havainto kiinnittyy arjen aikarakenteiden muutokseen, joka ei ole pelkästään työtuntien lyhentyessä niin voimakas tunne kuin nelipäiväisen työviikon aiheuttama rakenteellinen muutos. Saman havainnon aikarakenteista teki Anttila (1997) joka pohjaa analyysinsä Mariniin (1995),

joka on todennut, että työaikojen eriaikaistuminen ja lyheneminen johtaa tunteeseen ajan riittämättömyydestä, huolimatta vapaa-ajan lisääntymisestä. Työn aika ei siis tunnu lyhenevän, vaikka se faktuaalisesti lyhenisi.

*Haa: ... et niinkun se kokemus ei oo sama, jos totanoin, vaikka se oliskin se lyhkäisempi työpäivä niin siis tottakai olen nauttinut ja kun ei ole ollut sit töitä niin olen nauttinut ja ollut kotona ja jos sit vastaa johonkin viestiin niin se on ollut kiva mut se ei niinkun tunnu samalta kun silloin kesällä (E: juu) et jos mieltii niinkun oikeesti, että sä olit sen kolme kokonaista päivää et siel ei tullut työviestejä tai mitään muutakaan ni se on erilainen tunne // H2 K3*

*E: ... mistä sä ehkä yllätyit tai ehkä petyit?*

*Haa: mmm, no jotenkin ehkä kauheen huomaamatta tää meni, että ehkä siinä mielessä, enkä mä nyt sano, että mä oon pettynyt siihen, mut niinkun, mut jotenkin nyt ehkä ei sisäistänyt nyt syksyllä siitä et kesällä sen kyl oikeesti huomasi sen työaikakokeilun ja se oli niinkun oikeesti tosi kiva ... tota, ehkä vähän syksyllä enemmän ehkä semmonen niinkun pettyneempi just että ei sitä oikeestaan sillain huomannut että se työaika on lyhyempi // H3 K3*

Työntekijöistä neljä seitsemästä kertoi työskennelleensä lisääntyneen vapaa-ajan seurauksena satunnaisesti muualla, lähinnä muissa sosiaalihuollon yksiköissä. Työajan lyhentäminen mahdollisti yksittäiselle työntekijälle lisäansioden hankkimisen ja tarjosi silti mahdollisuuden normaaliin kaksipäiväiseen viikonloppuun. Vapaa-aikaa käytettiin myös opintoihin ja opintoja tehneet kuvailivat koulun ja työn yhdistämisen olleen helpompaa kuin aiemmin. Koulupäivistä ei tarvinnut sopia erikseen, vaan niitä oli mahdollisuus järjestää joustavasti osaksi työviikkoa.

*Haa: ... mutta oon siis myös käynyt keikkailee muissa paikoissa, niin kuin oli myös suunnitelmissa ja tota ehti käymään niissä niinkun arkipäivinäkin tai sen verran mitä on oikeesti halunnutkin käydä arkenakin, niin se mahdollistui oikeestaan niin kuin suunnittelinkin ja sitten taas oli myös siis se täydennyskoulutus tässä meneillään, niin sen sai suoritettua ja siinä ei ollut mitään ja sekin oli huomattavasti helpompi järjestää kun oli koulupäiviä koska tosiaan kalenteria pystyi paljon joustavammin niinkun tekemään kun sitten joskus keväällä ... // H3 K3*

Haastateltavat kertoivat aloittaneensa uusia harrastuksia työajan lyhentyessä. Heillä kaikilla oli mahdollisuus järjestää enemmän aikaa läheisille ja ystäville. Työajan lyhennys oli mahdollistanut ystävien tapaamista joustavammin kuin aiemmin ja uusien liikuntaharrastusten kerrottiin tuoneen uusia tuttavuuksia. Työajan lyhentämisen voidaankin tulkita vahvistavan työpaikan ulkopuolisia sosiaalisia suhteita. Vapaa-aikaa käytettiin myös arkisiin askareisiin viisipäiväisen työviikon pyörytyksessä.

*E: aivan niinjust joo, totatota, no ehkä sivusit tätäkin, mutta mitä sä teit tällä ylimääräisellä, ylimääräisellä ajalla? kävit urheilemassa ja...*

*Haa: niin ja kotihommia, kotihommia, oon käynyt katsoo isovanhempaa, 97-v mammaa ja sit tota ihan semmosii niinkun arkisia juttuja, asioiden hoitamista ja ihan tämmösii niinkun mitkä helpotti tietysti sit niinkun sitä arkea ... // H1 K3*

*Haa: ... mut siis sanotaan et tosi paljon niinkun ollut aikaa ja olen käyttänyt niinkun urheiluun ja semmoseen niinkun et, tosi paljon käynyt urheilemassa enemmän ja pelaamassa, et se sit taas luo monia positiivisia hyötyjä jaksamiseen ja kunto nousee ja sosialisoituu vielä sit siellä niinkun hallilla ja saanut uusia kavereita ja muuta et siit on monia hyviä puolia // H2 K3*

*Haa: siis vaikutukset oli positiivisia, mä tykkäsin siitä ja mä koen että se paransi mun työhyvnyvointia ja se mahdollisti niinkun just sen perheen ja sen sosiaalisen elämän ja työelämän soveltamisen niinkun tavallaan helpommin ... // H6 K3*

Työn ja perheen tai vapaa-ajan yhdistämisen toivottiin helpottuvan ja niin myös tapahtui. Haastateltavat, joilla oli pieniä lapsia, kertoivat että he olivat pystyneet järjestämään lapsille enemmän aikaa aamuihin ja iltapäiviin. Myös Anttila (1997, 89) havaitsi, että lyhyempää työaikaa tekevät kokevat työn perheen yhteensovittamisen muita helpommaksi.

*Haa: ... mä ajattelen, että nyt mulla on myös aikaa siihen, että ... kun mulla on ... lapsi kotona, joka tarvitsee kouluaamuissa ja iltapäivissä vähän aikaa niin mun on helpompi itselleni antaa se, että mä rajaen sen työajan niin, että mä en ole koko ajan töissä, koko ajan tekemässä jotain vaan mä pidän ne selkeet tunnit ja huolehdin siitä, että ne ei mee ylitte niin sit mä pystyn ottamaan hänelle aikaa aamuisin ja hänelle aikaa iltapäiviin vaikka sen ruoan verran kun mä katson että hän on syönyt ja aloittaa läksyt ja sit mä lähdän töihin et ehkä sillain ... // H4 K2*

Haastateltavien ennakkointi siitä, että erilaisten vapaa-ajan aktiviteettien hamstraaminen vapaa-ajalle saattaa aiheuttaa myös käänteisen vaikutuksen työssä jaksamiseen osui oikeaan. Vapaa-ajastakin voi kuormittua ja näin myös joillekin muutamit haastateltavat kuvailivat. Esimerkiksi opintojen, perheen, työn ja lisätöiden yhdistäminen aiheuttaa kuormitusta vapaa-ajan lisääntyessä. Työnantajien esittämät pelot työntekijöiden vapaa-ajan vieton eivätkin ole poikkeuksellisia (Wuokko 2020, 208–209) vaan kuuluu osaksi työajan lyhentämisestä käytävää keskustelua.

*HAA: ... on oikeesti niinkun enemmän aikaa rentoutumiseen jaa opiskeluun tai mitä ikinä sitten tykkääkään tehdä vapaa-ajalla niin jaa kaikki on kyllä pääasiassa olleet edelleen hyvillä mielillä, vaikka niinkun onkin ollut vähän muutoksia ja muuta et jos olisi täysi työaika, niin voisi olla että porukka olisi rasittuneempaa että tota // H3 K2*

*Haa: ... no jos positiivisia juttuja miettii niin tota jotkut on sanoneet että, jotkut, siis työntekijät sanonu että on pitänyt hyvänä sitä että on ollut enemmän vapaa-aikaa ja on ollut jotenkin palautuneempia työssä, monet tuppaa väsyttämään itsensä kyl vapaa-ajan aikanakin, et ei se oo kaikki niin työstä vaan sit se totanoin, se kiire ja stressi ... // H5 K2*

Haastateltavat kertoivat myös vapauden ja keveyden tunteesta, joka leimasi sekä arjen, että vapaapäivien suunnittelua. Lisääntynyt joustavuus loi työn ja vapaan suunnitteluun uudenlaisen mahdollisuuden priorisoida omat menot, kun vapaa-ajan määrä lisääntyi. Toisaalta, kun vapaapäivän sai määritellä itse, osa haastateltavista koki, että muut ovat monesti vapaalla, silloin kun on itse töissä.

*Haa: nojoo, ehkä just sellanen vapauttava tunne siitä että tota sä voit oikeesti pitää sen lyhyemmän päivän tai pitää vapaapäivän niin kyllähän se toi sellaista vapauden tunnetta siihen, ettei kukaan tuomitse siitä että miksi olet vapaalla tän aamun ja on maanantai // H1 K3*

*Haa: ... no ehkä siis ollut vähän haastavampi oikeestaan saada porukkaa kiinni koska sit kun on ollut myös sitä, että kun joku on vaikka pitänytkin sen maanantain vapaana, tai keskiviikko vapaa ja sit sitä ei oikein ollut perillä niin hyvin, että kuka oli milloinkin töissä ni ehkä niinkun semmosta on tässä alkanut pohtimaan, että no viittiiks laittaa viestiä että jos se nyt onkin vapaalla ja näin pois päin niin tota, ehkä semmosia oon huomannut // H3 K3*

## 6 Joustava työ, joustava työntekijä

Joustavuus näkyy tutkittavien työssä eri tavoin. Työn joustavuudet haastateltavien puheessa jakautuivat kolmeen teemaan; 1) työn rakenteet, 2) työn aika ja paikka ja 3) työntekijän identiteetti. Jokainen teema jakautuu edelleen alaluvuissa useampaan kategoriaan. Käsittelen kaikissa alaluvuissa ensin sitä, millä tavoin joustavuus näkyy tutkittavien työssä ja etenen analyysissäni siihen, miten työajan lyhentämisen koettiin vaikuttavan työn joustavuuteen.

### 6.1 Työn rakenteet

Tutkittavien työyhteisön työ lastensuojelun avohuollon yrityksenä on olemukseltaan epätyypillisen työn ytimessä. Tutkittava työyhteisö oli pieni ja todella matalahierarkkinen, mikä mahdollistaa joustavuuden kaikessa sopimisessa ja neuvottelussa. Kolmen työntekijän työnkuvat muuttuivat kokeilun aikana, mikä on esimerkki mahdollisuudesta nopeaan päätöksentekoon, ketteryyteen ja joustavuuteen. Yrittäjän lisäksi neljällä seitsemästä oli jokin hallinnollinen vastuu, eli väliporras oli varsin leveä. Hallinnollisen vastuun siirtäminen työntekijöille sitouttaa yritykseen ja yrittäjämäiseen toimintatapaan myös työntekijöitä, mikä lisää joustavuutta työyhteisön sisällä (Mamia & Koivumäki 2006, 100), mikä näkyy työntekijöiden puheessa yrityksen kehittämisestä. Matala hierarkia näkyi työyhteisössä mahdollisuutena käydä suoraa keskustelua johdon kanssa ja tehdä päätöksiä yhdessä neuvotellen, minkä koettiin vaikuttavan joustavuuteen työyhteisössä. Kaikki työntekijät kokivat, että heillä on halutessaan mahdollisuus vaikuttaa niin työnsä sisältöön, kuin myös asioihin organisaation sisällä.

*Haa: ... mä oon kokenu tän motivoivana ja innoittavana ja tavallaan se että ihmiset ketkä tätä työtä tekee tässä työpaikassa ovat kaikki tosi omistautuneita ja tosi silleen sitoutuneita siihen mitä tekevät ja haluavat niinkun kehittää sekä sitä asiakastyötä että niinkun itse organisaatiota, mikä on niinkun hieno asia ja tavallaan se että tosi paljon pyritään tuomaan sitä viestiä ja keskustelemaan asioista. ... niinkun vahvistunut se kuva tavallaan et pieni firma, niin sen täytyykin olla tavallaan sen täytyykin olla nopea adaptoitumaan tiäksä muutoksiin ja olemaan valmis joustoon puolin ja toisin niin oon tosi, tosi niinkun innostava ilmapiiri ollut // H6 K2*

*Haa: ... jokainen saa olla oma ittens ja jokainen saa tuoda ne omat mielipiteet esil ja jokainen saa ehdottaa ja sanoa ääneen jos on ajatuksia et miten toimintaa voidaan kehittää ja siis aika semmonen horisontaalinen, et meil ei kauheesti oo tota byrokratiaa eikä myöskään sitä niinku johtoporrasta ja kaikki niinku työntekijät, toimitusjohtajat ja tiiminvetäjät on niinku samal tasol kuitenkin et vaiks on eri toimenkuvat ja tehtävät ja niist sit saa erilaisen korvausken jos sellasii haluaa tai ei halua // H2 K1*

Matalahierarkkisen organisaation vahvuus näyttäytyi luottamuksena, avoimen suoraan sanomisen kulttuurina ja työntekijöiden vahvana autonomisuutena. Luottamuksen ilmapiiri loi mahdollisuuden paikalliselle sopimiselle, mitä ilman koko työaikakokeilu ei olisi ollut mahdollinen. Paikallinen sopiminen kuvaa työn ja työyhteisön rakenteellista joustavuutta. Onnistuneen paikallisen sopimisen edellytyksenä on avoin ja keskusteleva työpaikkakulttuuri (kuten VapaMedia 2021). Keskustelevuus ja avoimuus koettiin työyhteisön vahvuudeksi, mikä kannusti työntekijöitä osallistumaan yrityksen toiminnan ja palvelujen kehittämiseen.

*E: jes, no mitä sun mielestä joustavuus työssä tarkoittaa?*

*Haa: ... kyllä tässä pystytään niinkun puhumaan asioista ja jokainen joustaa omilla tahoillaan niinkun ja yhdessä suunnitellaan ja ... tämmöstä et kyllä tosi joustavasti pystytään asioista puhumaan ja sopimaan, et ei oo niinkun mitään ongelmaa // H1 K3*

*Haa: hmm, työnantajan ja työntekijän välistä kunnioitusta tai no sekin on siis et se joustavuus vaatii sitä että on kunnioitusta et kunnioitetaan toinen toisia ja pystytään keskustelemaan ja sopimaan asioista ja ymmärretään toisten realiteetit ja asiat et totanoin ... // H2 K3*

Työntekijöiden kuvauksen mukaan sosiaalialan työyhteisöissä on yleensä suuri vaihtuvuus, niille on leimallista heikko johtajuus ja yleistynyt epävarmuus, mikä aiheuttaa haasteita työhyvinvoinnissa. Haastatteluissa tuli ilmi, se että alaa leimaa heikko palkkataso ja heikko palkkakehitys, koulutustasoon nähden, mikä on tullut esiin myös muissa yhteyksissä (esim. TEM 2021). Sitoutumisen tematiikka luo vastavoiman alan epävarmuuden diskurssille. Kokeilulla myös avoimesti tavoiteltiin työntekijöiden hyvinvoinnin ja työviihtyvyyden paranemista, mitkä molemmat edistävät sitoutumista työyhteisöön.

*E: joo, tota, (pitää tauon), no mitä mahdollisuuksia tää työajan lyhentäminen tuo, ensinnä tälle organisaatiolle ja sitten toiseksi sulle itselle?*

*Haa: mm, no mä organisaatiosta varmaan sanoisin, että niitä mahdollisuuksia mitä sillä on haettukin, että työntekijöillä on enemmän aikaa niinkun pysähtyä omin juttuihinsa ja levätä ja palautuu jotta sä pystyt olee niinkun vielä paremmin läsnä niissä hetkissä kun sä oot asiakastyössä ja sit mä ajattelen, että se myös niinkun aina on hyvinvointii ja työntekijöiden hyvinvointii lisäävä asia niinkun yrityksen näkökulmasta hyvässä mielessä, että työntekijät kokee, että voi vaikuttaa siihen omaan ajankäyttöönsä ja tää varmaan tukee sitä niinkun tavallaan et sä pystyt itse joustavasti suunnittelemaan, niinkun vielä joustavammin sen oman aikasi, niin ajattelen että se tuo semmosta niinkun tavallaan yhteisön semmosta hyvää henkeä ja se auttaa työntekijöitä pysymään koska mä ajattelen, että se on myös yksi iso juttu et kuinka paljon työntekijät vaihtuu. // H4 K1*

Työajan lyhentäminen oli kaikille tutkittaville uusi asia ja työaikaan liittyviä säännöksiä jouduttiin selvittämään, mikä nosti tarvetta yhteiselle keskustelulle. Työajan lyhentämisen myötä haastateltaville kirkastui, kuinka paljon sääntelyä työaikaan liittyy. Työntekijän suojana olevat sopimukset ja lait haastoivat paikallisesti sovittuja käytäntöjä ja ensimmäisten kuukausien aikana työehtoihin liittyviä asioita jouduttiin selvittämään eri paikoista. Työajan lyhentäminen oli haaste myös normaalityöaikaan sidotulle palkanlaskujärjestelmälle, joka aiheutti haastateltaville vaikeuksia koko kokeilun ajan. Ilman työntekijöiden joustavuutta työajan lyhentäminen ei olisi ollut mahdollista.

*Haa: hmm, no kyl mä luulen, että olis ehkä voinu, voinu suunnitella ja valmistella paremmin sen, että hirveen paljon on joutunut matkan varrella niinkun miettimään ja säätämään, kaikkea työaikaan liittyvää ... // H5 K3*

*Haa: ... meidän palkanmaksujärjestelmään kun me merkataan niit tunteja niin se oli aina epäselvää, et miten se et, aina ne näytti ne tunnit väärin et se oli tosi epäselvää et miten niit merkataan ja ... mun mielestä se on niinkun palkanmaksun ja sen järjestelmän, et miten niinkun se niinkun sekoo siihen et tämmönen et kun ei oo niinkun vakkaripäivät tai tunnit kaheksasta neljään, niin tota se oli mun mielestä niinkun koko matkan varrella hankalaa // H1 K3*

Työajan lyhentämisestä huolimatta ne työntekijät, joiden työhön kuului hallinnollisia tehtäviä tai joiden työnkuva muuttui kokeilun aikana, kertoivat kiireen tunteesta työviikkojen aikana, kun lyhyempään työaikaan tai nelipäiväiseen työviikkoon yritettiin saada mahtumaan kaikki tarvittavat asiat. Ainoastaan asiakastyötä tehneet työntekijät kuvasivat työajan lyhentämisen olleen osuva ja erittäin toimiva koko



puolen vuoden ajan, myös syksyllä, kun muilla aikataulut kiristyivät. Muutamat työntekijät kuvasivat tehneensä ”salaa ylitöitä” työajan lyhentämisen aikana, jotta saivat viikkonsa järjestymään toivotulla tavalla.

*Haa: joo, joo, aikalail samalla tavalla että tota, että niinkun, jopa mietin et se 32 tuntia et, et mä oon varmaan vähän niinkun salaa tehnyt enemmän töitä koska musta tuntuu että niinkun, nyt sä uskallat tavallaan merkata niitä tunteja et sä oot, et kun oot tiiminvetäjänä niin saattaa puoli kymmeneltä tulla tiimiläiseltä viesti ketä tekee vähän myöhässä totanoin kirjauksia niin kyl mä niihin vastaan ja tämmöstä niinkun tavallaan niinkun ja vanhemmille jos ne pistää viestiä niin vastaan niinkun illallakin myöhempään tai puheluun tai näin ni, et tuntuu et on vähän niinkun salaa tehnyt, mitä ei oo kaikkee edes merkannut // H1 K3*

Työajan lyhentämisen myötä keskustelua työajan lyhentämisestä ja arjen järjestämisestä käytiin yhdessä ja yleisellä tasolla, mutta osa työntekijöistä olisi toivonut yksilöllisempää keskustelua kokeilun etenemisestä. Yksilöllinen keskustelu työajan lyhentämisen järjestämisestä olisi voinut ehkäistä turhautumista työyhteisön sisällä. Haastateltavat kuvasivat, että keskustelua käytiin paikoin yhdessä hyvinkin suorapuheisesti. Työyhteisössä vallitsi suoraan sanomisen kulttuuri, mutta se voi olla kaksiteräinen miekka. Suoraan sanomisella voi olla työympäristössä kielteinen kaiku, mutta se on kuitenkin ainoa vaihtoehto, jos muuta paikkaa keskustelulle työajan lyhentämisen arviointiin ei ollut.

*E: no ootteko te käyneet keskustelua tän kokeilun etenemisestä tän kokeilun aikana?  
Haa: no onhan sitä puitu (E: okei) (Molemmat nauraa) kylhän niist on siis käyty keskustelua ja miltä se kenenkin kohdalla on tuntunut ja ja mitä haasteita on aiheuttanut, sit on viikkopalaverissa ja muualla käyty keskustelua, mä en tiedä ihan et kuin varsinaista, et jos ajattelit tällasta suunnitelmallista seuranta tai muuta niin, semmonen on jäänyt vähän vähemmälle mut et kyllä tällanen yleinen keskustelu on ... mut et jos ihan nyt työnantajan puolesta täl jotain virallista suunnitelmallista palaveria tai yksittäistä työntekijöiden kanssa käytyä keskustelua et miltä se nyt tuntuu ja näin niin ei ole käyty // H2 K3*

Tavoitteena oli sitouttaa työntekijöitä yritykseen uudella tavalla. Alan sisällä vallitsevasta epävarmuudesta on kuitenkin vaikea päästää irti. Jatkuva työvoimapula synnyttää mahdollisuuden keikkatyölle ja lisäansainnalle, mitä myös työntekijöistä 2/3 hyödynsi työajan lyhentyessä. Sosiaalialan sisäinen rakenne, määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteet (TEM 2021, 49-50), siis ruokkii keikkatöiden tekemistä eli työaikaisten lisääntyneen joustavuus lisää epävarmuutta sekä alan sisällä, työpaikoilla ja työntekijän arjessa.

*Haa: ... tuli otettua vähän niinkun sijaisuuksia joihinkin niin mikä oli ehkä idioottia, toisaalta sit taas ei ollut idiootti koska siitä saa lisätienestää, ni se on vähän niinkun et ei se nyt mitenkään stressaavaa niinkun ollut sekään, et kyl se toi niinkun semmosta mun mielestä semmosta, kyl mun mielestä mä olin niinkun virkee, virkeempi ja sit tavallaan olihan se ihanaa saada vähän enemmän rahaa // H1 K3*

Joustavuuden lisääntyminen voi merkitä myös uudenlaisia eriarvoistumisen hetkiä työyhteisössä. Työajan lyhentyessä työntekijät tulevat tietoisemmaksi omasta työajastaan ja ajankäytöstään, mikä voi johtaa tunteeseen eriarvoisuudesta. Työajan lyhentäminen nosti työyhteisössä esiin tunteen eriarvoisuudesta. Eriarvoisuuden tunteet kiinnittyvät yleensä työn sisältämien eriarvoisten käytäntöjen havaitsemiseen ja eriarvoisuuden kokemus liittyy ennen kaikkea siihen, että työ ei jousta kaikille saman verran (Hautaniemi 2009, 184). Eriarvoisuuden tunne vaikuttaa sekä sitoutumiseen, että

solidaarisuuteen työtovereita kohtaan (Mamia & Koivumäki 2006, 112–114). Työntekijöiden välillä oli huomattavan paljon eroa asiakkaiden määrässä, mikä selittyi alalle tyypillisillä syillä.

*Haa: joo, mun mielestä siitä olis pitänyt keskustella ja mä ajattelen et tää ei ollut niinkun no, tää kuulostaa nyt ihan hirveen pahalta koska mä en ajattele sitä näin pahasti, mut sen pitäis olla niinkun, musta tuntuu että se ei ollut tasa-arvoista nytten (E: okei) et kun mä ajattelen, että muilla oli oikeasti mahdollisuus pitää sitä niinkun nelipäiväistä viikkoa ja heille maksettiin sama palkka kuin esimerkiksi mulle joka tekee niinkun tuplasti sen määrän ja tavallan sit taas se et niinkun et se on ihan ok et näin toimitaan et mulle ei siit jää tavallaan mitään, mut mä ajattelen et se ei toteutunut tasaisesti jokaisen kohdalla // H4 K3*

*Haa: ainoa ehkä noi esimiesportaan on tätä kiirettä valiteltu tai sitä että tunnit ei meinaa riittää 32 tuntia ja sit kun ei välttämättä ole sellaisia työtehtäviä mistä pystyisi luopumaan niin, me voidaan nähdä vaikka kolme vuotta samaa asiakasta niin ei me voida tän kokeilun takia olla silleen et me ei nyt nähdä puoleen vuoteen, niin sit se on vähän sellanen paha tilanne // H5 K2*

## 6.2 Työn aika ja paikka

Työn joustavuus esiintyi haastateltavien puheena työajan hämärtymisestä. Työntekijät kuvailevat aloittavansa työpäivänsä todella liukuvasti aamupäivän aikana. Työpäivän päättyminen oli yhtä liukuva kuin työpäivän aloitus ja tapahtui klo 17–22 välillä. Kaikki haastateltavat kuvasivat työn aikaa hämärtyneeksi, liukuvaksi tai muuten epätyypilliseksi. Haastateltavat kuvasivat ensin normalityöajan käsitettä ja täydensivät spontaanisti vastausta kuvaamalla, miten työaika heidän työssään toimii. Haastateltavien spontaanit kuvailut ovat merkki palkkatyöyhteiskunnan normatiivisesta sitovuudesta ja haastateltavien työn aikojen epätyypillisestä luonteesta. Postfordistisessa maailmassa hämärtyminen on jaettu kokemus ja näkyy erityisesti modernissa tietotyössä (Julkunen & Nätti 1999, 157, 193).

*Haa: noo se (työpäivä) alkaa jossain kohtaa sillä, että jutellaan vakkarien ryhmässä whatsappissa ja se on varmaan se perusstartti ja sit sellasta yhteydenpitoa siellä, sit mä todennäköisesti käyn tietokoneella joko asiakastietojärjestelmässä tai sähköpostissa sit siitä lähtee ensimmäiselle tapaamiselle ja se on siis ammatillista tukihenkilötyötä ja sit siitä toiselle ja sit se sisältää mahdollisesti jotain tiimiläisten kanssa viestittelyä tai vakkarien kanssa lisää tai muuta, olisko se semmonen aika vaki // H3 K1*

*Haa: ... kaupungilla se oli hyvin selkeä, mun työvuoro alkoi klo 14.00 ja päättyi klo 22.00 ja se kaikki loppuaika mikä mulla on niin on sitä mun aikaa ja se aika on työnantajan aikaa tavallaan yksinkertaisuudessaan ... mut sit taas tääl tääl se työaika tavallaan just niinkun hämärtyy ... koska sä oot koko ajan niinkun yhteyksissä niihin työkavereihin, niin hyvässä kuin pahassa // H6 K2*

Työskentelyn aikaan ja paikkaan vaikuttivat asiakkaiden aikataulut ja toiveet, joiden mukaan kaikkien työntekijöiden työpäivät rakentuivat. Haastateltavat kuvasivat työympäristökseen esimerkiksi oman kotitoimiston, asiakkaiden kodin, auton, ulkoilu- ja sisäliikuntapaikat, elokuvateatterit, kahvilat, puhelimen jne. Työ on liikkuvaa ja monipaikkaista, mikä vaatii haastateltavilta joustavuutta jo pelkän työsuorituksen tekemiseen. Työn joustavaa monipaikkaisuutta kuvaa se, että yrityksellä on toimistotiloille vain vähän käyttöä. Eräs haastateltava luetti työympäristöjään seuraavasti:

*Haa: metsä, kaupakeskukset, ravintolat, urheilupaikat, sisäliikuntapaikat, kaikki grillauspaikat, uimarannat, ne vaihtelee tosi paljon et ei oo mitään yhtä sellaista, auto, no auto on sellainen jokapäiväinen työympäristö – joo ja sit kotona mä teen etänä, tääl (toimistolla) mä tuun käymään vaan jos mul on tapaamisii täällä tai jos meillä on jotain tiimin kanssa ja joskus harvoin jos mä haluan niinkun rauhas kirjetella // H4 K1*

Haastateltavien työ tapahtuu suurelta osin teknologiavälitteisesti, mikä tekee työstä paikasta riippumatonta. Asiakstapaamisten kirjaaminen, viikon suunnittelu ja yhteydenpito työkavereihin ja asiakkaisiin tapahtui teknologiavälitteisesti kannettavalla tietokoneella tai kännykällä. Teknologiavälitteisyys kasvattaa työn joustavuuden mahdollisuuksia, mikä lähtökohtaisesti helpottaa haastateltavien arkea. Teknologiavälitteisessä työssä rajaaminen kuitenkin muuttuu haastavammaksi ja työn ja vapaa-ajan välinen raja hämärtyy entisestään. Kokemus on jaettu ja sen ovat havainneet esimerkiksi Julkunen & Nätti (1999, 193).

*HAA: ... se työ ja jotenkin se vapaa-aika tavallaan tämmösessäkin työssä vähän niinkun sekottuu, siinä on hyvät ja huonot puolet, mutta sekoittuu koska se kännykkä on tossa kokoajan ja sinne tulee whatsappi-viestejä illallakin niinkun vielä ja aamullakin tulee sit jo, voi tulle 9-10 aikaan ensimmäinen ja viimeiset tulee illalla 20 aikaan, se on sit ihan sun oma et miten sä niit luet ja sulla on oikeus olla vastaamatta ja oikeus olla lukematta, se on sovittu niin, mut silti kun ne niinkun hämärtyy siinä // H6 K3*

*Haa: ... puhelin on muuten kanssa yksi työympäristö, täytyy sanoa näin, että mun puhelimen päivästäminen olis melkein kokoaikatyö (naurahtaa) ... // H5 K1*

Työaikaan liittyvä joustavuus lisääntyi työajan lyhentämisen myötä. Joustavuuden lisääntyminen työajassa näkyi toisaalta mahdollisuutena suunnitella arki uudella tavalla ja toisaalta mahdollisuutena huomioida asiakkaiden aikataulut joustavammin. Haastateltavat, joilla oli pieniä lapsia, pystyivät järjestämään työajan joustavuuden vuoksi lapsilleen enemmän aikaa arjessa. Työntekijät kuvasivat, miten olivat pystyneet esimerkiksi järjestämään viikkoaan uudelleen, jos tapaamisia peruuntui tai viikolle tuli yllättäviä tilanteita. Työajan lisääntynyt joustavuus mahdollisti myös laadukkaamman asiakastyön.

*Haa: ... mun on helpompi itselleni antaa se, että mä rajaen sen työajan niin, että mä en ole koko ajan töissä, koko ajan tekemässä jotain vaan mä pidän ne selkeet tunnit ja huolehdin siitä, että ne ei mee ylitte niin sit mä pystyn ottamaan hänelle (lapselle) aikaa aamuisin ja hänelle aikaa iltapäiviin vaikka sen ruoan verran kun mä katson että hän on syönyt ja aloittaa läksyt ja sit mä lähden töihin et ehkä sillain ... // H4 K2*

*Haa: no kyllähän se siis stressiä vähentää, et sit taas kun on oikeesti, et mä pidän sen nelipäiväisen ja sit on tullut joku akuutti muutos, koska niitäkin aika usein tässä työssä tapahtuu, niin tota ei siinä oo ollut mitään että no vitsit et no mä en ehdi nähdä tota nuorta sit ollenkaan kun sit mulla on periaatteessa kuitenkin se yksi päivä varalla siinä, että mä voin nähdä sen siinä ja tehdä sen lyhyemmän viikon jokatapauksessa että siinä se ehkä eniten näkyy, että ei tuu sellasta paniikkia, että jotain ei ehdi tehdä, tai että tarvisi tehdä kauheessa kiireessä tai muuta // H3 K2*

Työajan lyhentämisen myötä työpaikan sisäisiä käytäntöjä muutettiin tehokkaammiksi ja yhteistä ajankäyttöä ohjattiin enemmän kuin aiemmin. Työn suorittamisesta tuli tehokkaampaa, kun työhön käytettävää aikaa oli vähemmän. Työn tekeminen piti suunnitella tarkemmin, mikä näkyi esimerkiksi yhteisten kohtaamisen vähentymisenä ja kokousten parempana suunnitteluna.

*Haa: varmaan moni on oppinut enemmän sitä työaikasuunnittelun tärkeyttä, niinkun tietynlaista priorisointia ja ja niinkun mennään mennään sit niinkun tietynlaista tehokkuutta varmastikin ... // H2 K3*

*Haa: no kyl mä uskon, että ollaan joitain asioita pystytty tehostamaan ja ylipäänsä sellainen että ollaan kiinnitetty huomiota vähän siihen että paljonko menee aikaa niinkun tai kuin paljon me tehdään asiakastyötä ja kuinka paljon me tehdään niinkun muuta ... // H5 K3*

Työn tiiviimpi suunnittelu aiheutti osalle haastateltavista stressiä erityisesti syksyllä, kun asiakkaiden koulut alkoivat. Asiakkaiden aikataulu, eli koulupäivän viisipäiväinen arkirytmii rajasi työajan joustavuutta. Koulujen ja päivähoidon aikataulu on arjen rytmiä tiukimmin määrittäviä instituutioita ja se rakentuu palkkatyöajan mukaan (Anttila 1997, 86). Tapaamiset järjestetään asiakkaiden koulun ja harrastusten lomaan eli joustavuus on työn suunnittelun keskeinen elementti, joka korostui työajan lyhentyessä. Työpäivä siis täytyy venyttää iltaan asti, jotta työn suorittaminen on mahdollista. Tämä on jälkimodernissa professioluontoisessa työssä tavallista – palvelu on tuotettava silloin kun on kysyntää, eikä sitä voi suorittaa silloin kuin haluaa.

*Haa: joo, sanotaan, et nyt se muuttuu sit taas iltapainotteiseksi, että kesällä pystyi kuitenkin näkemään sit jos heti aamupäivästä tai sillain niinku, et sil oli ittel niinku illat vapaat, et nyt se niinku kääntyy vähän niinkun toisinpäin et, et nyt on aamusin saa nukkuu ja tota sit on iltapainotteisesti, iltapäiväpainotteisesti työt... // H2 K2*

*Haa: öö joo, et heittää ainakin kellonajallisesti, että kesällähän mulla oli pääasiassa kaikki tapaamiset sillain melkein virka-aikatyypisesti, et sit oli lähes kaikki illat vapaata että tota, nythän se menee taas siihen, et on ns. iltavuoropainotteinen tällä hetkellä koska tietysti nuoret on koulussa eikä pysty aiemmin näkemään, et sillain ehkä käytännössä vaikuttaa tohon kellonaikaan mutta sitten myös siihen, että tosi monella jatkuu myös harrastukset tiettyssä kellonajassa iltapäivisin ja iltaisin niin niiltä osin, sen kalenterin suunnittelu on vähän haastavampaa mitä aiemmin // H3 K2*

Työajan joustavuuden lisääntyessä työajan ja vapaa-ajan rajat hämärtyivät entisestään. Työn joustavuuden käänköpuolena on kokemus työn rajattomuudesta (Julkunen 2008, 107). Työn monipaikkaisuus ja teknologiavälitteisyys korostuivat työajan lyhentämisen myötä, mikä näkyi haastateltavien puheessa työyhteisön haurastumisesta. Uusien työntekijöiden ja organisaatorakenteen kehittämisen vaikutus ryhmädynamiikkaan kertautui, kun kaikki haastateltavat tekivät töitä etänä ja teknologiavälitteisesti. Viestipalvelu WhatsAppin käyttö työyhteisöviestinnän välineenä tuli esiin kaikkien haastateltavien puheessa. Teknologiavälitteisessä viestinnässä työyhteisön joustavuus lisääntyy, mutta toisaalta työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy, kun työ valuu teknologian välityksellä vapaa-ajalle (esim. Pyöriä 2017, 202).

*Haa: mä oon aika hyvin saanut ja kesällä mä pidin just sillai pitkii viikonloppuja ja johonkin jos lähdeettiin niin se, kyl mä joskus otin puhelimen, et se täs on niinkun se suurin haaste on se että eihän noi tiedä noi sosiaalityöntekijät, viranomaiset, lapset, nuoret, välttämättä vanhemmat, että mikä mun on vapaapäivä, et se on sit haastavaa, et kun puhelin soi niin vastaaks sä, jos sulla on vapaapäivä, jos sä oot puhelimen äärellä, niin kyllä mä oon vastannut, et se on se haaste // H1 K2*

*Haa: ... meillä on vaan kerran viikossa palaveri mikä on kuitenkin sosiaalialalla aika vähän ... et me ollaan jo aika paljon niinkun etätöissä ja käytännössä läppäriin kautta tai kännykän kautta tehdään töitä niin et oikeestaan meillä on niinkun kaikki melkein karsittu pois paitsi se asiakastyö, mitä ei voi karsia ... mut et kaikki muu käytännössä hoidetaan kännykän kautta ... // H6 K3*

### 6.3 Työ identiteettinä

Uuden työn maailmassa työn joustavuuden elementit tähtävät työntekijöihin aiempaa voimakkaammin työn vahvan subjektiviteetin vuoksi. Joustava työ tuottaa joustavaa työntekijyyttä. Työn hyvin tekemisen edellytyksenä on subjektivoituneelle työlle ominainen työlle omistautuminen (Julkunen 2008, 120). Kaikki haastateltavat kuvailivat työtään ammatiksi, johon täytyy olla jonkinlainen kutsumus, mikä voidaan rinnastaa omistautumiseen työlle. Työlle ja asiakkaille omistautumista kuvaa työntekijöiden joustavuus asiakkaiden suuntaan sekä se, että työhön liittyviin viesteihin ja puheluihin vastattiin myös vapaapäivinä. Kaikki haastateltavat sanoivat tekevänsä niin, vaikka heillä oli mahdollisuus kännykän sulkemiseen vapaa-ajalla.

*Haa: Nii se on se niinkun jokaisen oma valinta ja päätös mitä tehdä (E: okei) mun mielestä siis, koska ketä muu sitä rajaa kuin sä itte. henkilökohtaisesti varmaan vastaisin ja ottaisin sen ja varsinkin meilläkin on, taitaa kaikil olla et meil on dual-simmit täällä käytössä eli vakkareil ainakin et niinku se olis eri asia sit viel jos sulo is erillinen työpuhelin, sen sä laitat äännettömälle ja hyllyn päälle, mut ku toi kulkee nykypäivänä aina mukana (E: niinpä) niin siihen tulee, siinä voi tulla viikonloppun lauantai-iltana asiakkaalta siis nuorelta joku whatsapp-viesti: vastaatsä siihen sillon samantien, onks se työn tekemistä vai onks se mitä se on, niin niin on vaikee rajata sitä vähän niinkun ehkä tässä // H2 K1*

*E: no onko sun mielestä sosiaalialan työt kutsumusammatteja?*

*Haa: no se on ehdottomasti kutsumusammatti, ei kukaan hullu tee tätä jos ei halua tehdä koska tästä ei makseta niinkun tavallaan sen työn ja koulutuksen vaatiman tason mukaisesti millään tavalla // H4 K3*

Subjektivoitunut työ vaatii työntekijää luovuttamaan tunnetyönsä taidot työnantajan käyttöön. Tunnettyö vaatii työntekijältä täysin uudenlaista joustavuutta, sillä työntekijän tulee hallita omaa olemustaan ja pystyä olemaan läsnä asiakkaalle tämän tarvitsemalla tavalla. (Julkunen 2008, 145.) Tunnettyö on keskeinen osa haastateltavien työtä. Subjektivoitunut työ vaatii työntekijältä uudenlaista mukautuvuutta ja mielialojen joustavuutta, mikä näkyy myös haastateltavien työssä. Jokaiseen asiakaskohtaamiseen tulisi mennä hyvällä energialla ja tätä odotusta vasten haastateltavat kuvailevat laadukasta sosiaalityötä nimenomaan rauhallisen ja hyvin suunnitellun kohtaamisen kautta. Työn suorittamisen edellytyksenä on, että asiakkaat pystytään kohtaamaan sosiaalisesti sensitiivisellä tavalla, mikä kuvaa työn laatua ja toimii samalla sen mittarina. Kun tuntemisesta on tullut yksi työn osa-alueista, työn ja vapaa-ajan erottelu on edelleen haastavampaa.

*Haa: ... Kun kun, tai en mä tiedä, kun tää on vähän erilaista kun oltais jossain margariinitehtaalla, kun me ollaan lasten kanssa töissä ja heihin on lupa kiintyä ja se suhde on vähän sellanen isovelji tai isämainen tai äitimäinen se suhde niin silloin ehkä työntekijät ei edes ajattele sitä, että se on työaika kun joku lapsi kirjoittaa ja sille vastaa, mut siis joo ... // H5 K1*

*E: ... no miten sä ennakoisit et muuttuiks sun elämässä tai työarjessa joku tän myötä?*

*Haa: no mä aattelen, et semmonen energisuus tulee niinkun työpäiviin et ehkä semmosel uudella temmolla jatkaa myös tehdä asioita että kyl niit on aina välil semmosii päiviä oli kuin kiva työpaikka tai asiakas tahansa, ettei yhtään kiinnostaisi niin ehkä mä voisinkin kuvitella, että kyllä nekin päivät vähenee // H3 K1*

Jälkitekollisen työn maailmassa työn subjektiivinen kontrolli työstä kasvaa. Työntekijän tulee itse tietää, milloin hän on ollut töissä, kirjatessaan tunteja etätyöskentelystä palkkaohjelmaan. Subjektiivinen kontrolli voi myös aiheuttaa stressiä tai epäilyksen tunteita siitä, että onhan varmasti tehnyt riittävästi töitä. Samaan aikaan uudenlainen normatiivinen kontrolli työstä vaatii työnantajan luottamusta. (Mamia & Koivumäki 2006, 100, 112–114.) Työn subjektiivinen kontrolli näkyi haastateltavien puheessa pohdintana siitä, mitä kirjataan työajaksi ja sen varmisteluna, että onhan työtä tehty tarpeeksi.

*Haa: ... mä koen, että mun täytyy tehdä töitä sen palkan eteen ja joskus kun mulla on se viisi päivää viikossa niin mulla ei tule ne tunnit täyteen siinä aina niinkun asiakastyötä täyteen, sul voi olla kirjallisia hommia ja sä voit olla puhelimesta monta tuntia asiakkaiden tai tiimiläisten kanssa, mut se on semmosta veteen piirrettyä viivaa, että mitä sä kirjaat niistä työtunteja ja jos joku soittaa tai lähettelee viestejä, sä tekstaillet joka päivä jonkun työntekijän kanssa vaikkapa ni eihän sulla oo semmosta selkeätä, niin mä oon miettinyt monesti miettinyt, että teenkö mä tarpeeksi sen eteen ... // H4 K1*

Työntekijyydestä on uuden työn maailmassa tullut henkilökohtaista ja itsenäistä. Yrittäjähenkkinen työntekijä on omatoiminen ja vastuullinen. Vastuussa työn suunnittelusta ja toteutuksesta, kehittää itseä työssä ja vapaalla sekä osallistuu yhteisöllisesti organisaation kehittämiseen. Työntekijän tulee ihanteen mukaan toimia yrityksen lailla ollakseen hyvä työntekijä. (Harni & Pyykkönen 2017, 116–118, 120.) Tällaisen työntekijyyden tavoite välittyi myös haastateltavien puheesta. Haastateltavien työ itsessään oli hyvin itsenäistä ja työpäivien suunnittelu oli täysin heidän omalla vastuullaan. Työn autonomisuus on mahdollisuus suunnitella työpäivät juuri sellaisiksi kuin haluaa.

*Haa: ... onhan tää (nykyinen työ) tämmöstä et sun tarvii aika paljon itse laittaa likoon ja miettiä että se homma toimii ja pohtii ja sumplii ja jos tuleekin jotain sairastumisia, puolin tai toisin, niin sit se on niinkun ittestä kaikki kiinni, kaikki langat käsissä niin onhan se vähän haasteellista ja vastuullisempaa ... // H7 K2*

Työajan lyhentyessä työntekijöille tuli mahdollisuus joustaa asiakkaiden aikatauluihin aiempaa paremmin. Joustavuuden lisääntyessä työnantajan suunnalta työntekijät kertoivat myös itse pystyvänsä joustamaan enemmän sekä asiakkaiden että työnantajan suuntaan. Haastateltavat kertoivat, että työajan lyhentämisen myötä asiakkaiden kanssa oli helpompi pysähtyä olemaan läsnä.

*Haa: no omalta kohdalta koen et ne on ollut niinkun työajan lyhentäminen on parantanut sitä niinkun omalta osalta just sitä jaksamista ja läsnäoloa ja sillain no, mä oon vähän sillain hölmö ihminen, et mul menee se oma vapaa-aika tai asiakkaiden huolet sen mun oman vapaa-ajan edellen, muutenkin jos on sellanen tilanne, jälleen kerran se oma rajaaminen olisi ihan paikallaan mutta se, mut se et kyl mä koen ainakin omalta osalta et kyl oon pystynyt sit myöskin ja jaksanut antaa enemmän asiakkaille... // H2 K3*

*Haa: niin no mun mielestä se on sillon aika tota reilua, siis oikeesti jos, mä tykkään siitä ihan henkilökohtaisesti, et jos joku on mua kohtaan reilu ni ni kyl munkin kyl oikeestaan kuuluu sit olla reilu ... // H7 K3*

Työajan lyhentämiselle tunnetyölle tuli enemmän tilaa työn teossa. Kun tutkittavilla oli mahdollisuus parempaan työstä palautumiseen työn tekemisestä tuli kevyempää ja asiakkaiden erilaisiin tilanteisiin pystyttiin pysähtymään paremmin. Havainnosta kertovat tutkittavien kuvailut asiakaskohtaamisen

laadun muutoksesta, paremmasta asiakaskohtaamisesta ja oman vireystilan muutoksesta. Työajan lyhentäminen siis loi mahdollisuuden työssä parhaalla mahdollisella tavalla onnistumiselle.

*Haa: ... mulla oli kevyempi tavallaan täks se tavallaan niinkun, oli kevyempi olla, kun tiesi, että ei tarvitse niinkun jotenkin kevyempi, mun mielestä sitä kuvaa se niinkun se että kaikki oli kevyempää, työ oli kevyempää, vapaa-aika oli kevyempää koska sitä oli enemmän, kotityöt oli kevyempiä koska mulla oli enemmän aikaa tehdä niitä (E: niin ei tarvinnut puristaa) // H6 K3*

Työn subjektiivinen kontrolli näkyi työn suunnittelun haastavuutena työajan lyhentyessä. Tiiminvetäjien viikkojen suunnittelu vaihteli syksyllä, viikosta toiseen. Työtä tehtiin odotettu määrä työajan lyhentämisen aikana, mutta silti työntekijöiden keskuudessa oli pohdintaa siitä, mikä on työaikaa ja miten paljon tunteja kirjataan. Toisaalta työnantajan mahdollistama työajan lyhennys nähtiin merkinä siitä, että työtä tehdään jo nyt riittävästi ja työnantaja ei odota sen enempää. Tämä tuotti helpotuksen tunteen, jota kuvailtiin esimerkiksi seuraavasti:

*Haa: no kyllä sillä varmaan oli se positiivinen vaikutus että sit jos sä oikeesti tarvitset vapaata niin sä et pode, koska mä oon sellanen et mä aina stressaan sitä, että teenkö mä 110% vai en ja sit on sellasia viikkoja kun on ihan mahdotonta saada se kalenteri hallintaan ja se tavallaan tasoitti sitä että mä sain niinkun itteni rauhoitettua siihen että mun ei tarvi tehdä näitä ylitöitä joka päivä vaan että mä voin oikeesti ottaa sen oman tauon. toki mä tiedän, että se on edelleen niin, että mun ei tarvitse tehdä ylitöitä joka päivä ja mä saan ottaa sen tilan ja ajan mutta että, ehkä se lyhentäminen antoi siihen vielä enemmän luvan, se vähän oli niinkun viesti työnantajalta että meidän halutaan jaksavan // H4 K3*

*Haa: ... mut se on just siit itsestä et miten sä rakennat sen (työviikon) sitten ja sit kun sä teet tämmöistä et tavallaan sulla ei ole työaikaa niin se on paljon haastavampaa, kun olis jossain toimistossa tai jossain missä sulla on oikeasti kaheksasta neljään, niin sun on ehkä helpompi se niinkun rajata se et tota et tässä on vähän vaikeampi rajata sitä että mikä sitä työaikaa // H1 K3*

Työajan lyhentämisen myötä työn joustavuus lisääntyi, mikä kasvatti työntekijän yrittäjämäisyyttä usealla eri tavalla. Useat työntekijät kertoivat käyttäneensä uuden vapaa-ajan itsensä kehittämiseen opiskelun tai lisätöiden tekemisen kautta. Yrittäjämäiseen toimintatapaan liittyy myös se, että työntekijäkin on aina saatavilla. Kaikki työntekijät kuvailivat jossakin tutkimuksen vaiheessa sitä omaksi hölmöydeksi, mutta kyse on enemmän työpaikkakulttuurin luonteesta, kuin yksilön valinnasta. Kuvailu alleviivaa työntekijöiden yrittäjämäistä asennetta ja sen vahvistumista työajan lyhentymisen myötä. Arjen suunnittelu oli työntekijän omalla vastuulla ja välillä siinä kuvattiin onnistumisia ja välillä epäonnistumisia, mutta samaan aikaan vastuu järkevistä arjen suunnittelusta putosi yksin työntekijän harteille. Yrittäjähenkkinen työntekijyys vahvistui työajan lyhentämisen myötä.

*Haa: mä sanon että mä jaksan tosi hyvin ja pystyn organisoimaan, että jos mä vastaan vapaapäivänä luuriin, niin se on mun omasta hölmöydestä niinsanotusti, mut kun se ei stressaa mua, ni oon kokenu et voin vastata, koska se ei jää mulla pyörimään mieleen asiat // H1 K2*

*E: haluaisitko että tää kokeilu jatkuisi tästä eteenpäin?*

*Haa: no helpottais se mua, varsinkin kun mä aloin tekee opintoja siinä sivussa niin tota joo siis tietenkkin ... // H4 K1*

*Haa: oon mä satunnaisii (keikkoja) joo tehnyt, että tota joo, onihan mahdollistanut sen että tota on jaksanut tehdä tämän että heittää silloin tällöin keikkaa ilman, että se on vaikuttanut niinkun omaan jaksamiseen oikeesti mitenkään, toki en oo siis mitenkään hirveesti keikkoja haalinut, mutta silleen satunnaisesti kuitenkin // H3 K3*

## 7 Johtopäätökset

Tässä tapaustutkimuksena toteutetussa pro gradu -tutkielmassa tutkin sosiaalialalla toteutettua työajan lyhentämisen kokeilua vuonna 2021 ja selvitin mitä työn tekemiselle tapahtuu, kun työaika lyhennetään joustavaa asiakastyötä tekevällä sosiaalialalla. Vastatakseni tutkimustehtävään selvitin odotuksia työajan lyhentämistä kohtaan sekä sitä millä tavoin työajan lyhentäminen vastasi esitettyjä odotuksia. Tarkastelin työajan lyhentämistä myös joustavuuden näkökulmasta ja selvitin, miten työn joustavuus näkyi tutkittavien työssä ja millä tavoin työajan lyhentäminen vaikutti työssä esiintyvään joustavuuteen. Tutkin työajan lyhentämisen kokeilua puolistrukturoitujen haastattelujen avulla ja toteutin aineiston analyysin aineistolähtöisenä sisällönanalyysinä. Työajan lyhentämiseen kohdistetut odotukset ja niiden täyttyminen kiteytyi työajan lyhentämiseen sosiaalialan ympäristössä, työhön ja työyhteisöön sekä vapaa-aikaan ja hyvinvointiin liittyviin odotuksiin. Haastateltavien työn joustavuudet ja näiden joustavuuksien muutos taas tuli esiin työn rakenteiden, työn ajan ja paikan sekä työn identiteettiä rakentavan luonteen kautta. Kokonaisuutena työajan lyhentäminen kietoutuu tiiviisti työn joustavuuden ja joustavoittamisen tematiikkaan.

Työajan lyhentäminen sosiaalialan joustavan työajan kontekstissa oli toteutukseltaan haastavampi, kuin kokeilu yrityksessä, jonka työaika noudattaa normaaliin palkkatyön yhteiskunnan aikataulua. Työaika on suomalaisessa yhteiskunnassa edelleen tiukasti sidottu viisipäiväisen palkkatyöyhteiskunnan rytmiin. Työajan joustavoittamisen kehityksestä huolimatta työaikaan liittyy edelleen huomattava määrä sääntelyä, joka haastaa paikallisen sopimisen. Samaan aikaan on kuitenkin niin, että sääntely ja sopimusjärjestelmän erilaiset jäykkyydet toimivat työntekijän suojana. Kokeilulla saatiin toivottua näkyvyyttä ja sillä oli aito vaikutus työntekijöiden työssä jaksamiseen. Työajan lyhentäminen kokonaisuudessaan lisäsi työn joustavuutta. Joustavuudella on sekä positiivinen, että negatiivinen kaiku. Yleensä joustavuuden positiivisista puolista puhutaan enemmän, kun taas joustavuuden negatiiviset vaikutukset leimataan valitukseksi. Rakenteellinen joustavuus jääkin usein näkymättömiin, mutta se vaikuttaa arjen kulkuun huomattavasti. Kun työ ja työnantaja joustaa, työntekijän joustaminen tulee todennäköisemmäksi, mutta se ei kuitenkaan ole automaattista.

Työajan lyheneminen lisäsi työn suunnittelun ja toteutuksen joustavuutta. Työyhteisön sisäinen tehokkuus parani, mutta sillä oli myös kielteisiä vaikutuksia työyhteisön sisäiseen koheesioon työskentelyn aikojen yhä vahvemmin erilaistuessa. Työajan lyhentäminen loi mahdollisuuden työssä onnistumiseen eri tavalla kuin aiemmin. Haastateltavien mukaan heillä oli työajan lyhentyessä mahdollisuus joustaa asiakkaille enemmän kuin aiemmin. Heillä oli aikaa pysähtyä asiakaskohtaamiseen ja käyttää siihen sille tarkoitettu aika. Samaan aikaan teknologiavälitteisen kommunikaation rooli korostui, mikä vaikutti työyhteisön sisäiseen kommunikaatioon ja yhteishenkeen. Toisaalta teknologiavälitteinen yhteydenpito on se elementti, joka mahdollistaa työn ja yksityiselämän paremman yhdistämisen, mikä oli haastateltavien mukaan työajan lyhentämisen ehdoton vahvuus.



Työajan lyhentämisen vaikutukset näkyvät erityisesti työntekijöiden vapaa-ajassa. Työntekijät jaksoivat arjessa paremmin, lepäämiselle ja omalle ajalle oli oikeasti enemmän aikaa kuin aiemmin. Nelipäiväinen työviikko toi haastateltaville vahvemman tunteen lyhyemmästä työviikosta, kuin pelkkä työajan lyhentäminen kahdeksasta kuuteen tuntiin päivässä. Työn ja perheen yhdistäminen oli lyhyemmän työajan puitteissa helpompaa kuin aiemmin. Haastateltavat kokivat, että heillä oli enemmän aikaa tehdä muutakin kuin töitä, mikä vaikutti heidän harrastuksiinsa, sosiaalisiin suhteisiinsa ja arjen aikataulujen priorisointiin. Työajan lyhentäminen mahdollisti myös itsen kehittämisen laajemmin, kuin normaalityöajan puitteissa olisi ollut mahdollista. 4/6 työntekijästä kertoi tehneensä muuta työtä tai opiskellut uuden vapaa-ajan puitteissa. Syinä lisätyölle oli sosiaalialan rakenteiseen liittyvät teemat, kuten matalapalkkaisuus ja työvoimapula, lisätyötä tehtiin siis sen takia, että sitä oli helposti tarjolla.

Työntekijäidentiteetin joustavuudella on keskeinen rooli haastateltavien työssä. Työhön liittyä olennaisena osana läsnäolo asiakkaille, mikä tuli uudella tavalla mahdolliseksi työaikoja lyhentämällä, joka vaikutti työntekijöiden jaksamiseen ja voimavaroihin. Samaan aikaan erilaiset joustavuuden elementit työssä tuottivat yrittäjämäistä työntekijäidentiteettiä, jolla on työntekijän itsenäistä kyvykkyyttä alleviivaava sävy. Joustavamman työn maailmassa työntekijät jäävät herkästi ongelmiansa kanssa yksin, mistä kielii mielenterveyteen ja jaksamiseen painottuva julkinen keskustelu, mikä myös motivoi osaltaan käsitellyn kokeilun aloittamista. Työajan lyhentäminen toi työn joustavuuden vaatimukset uudella tavalla työntekijöiden iholle. Työn joustavuuden vaatimukset ulottuvat jopa mielialojen joustavuuden tasolle, mitä työajan lyhentäminen edelleen vahvistaa. Odotukset työajan lyhentämisen myötä pystyvämmästä ja energisemmästä työntekijyydestä ovat upottuneet kapitalistisen kyvykkyyssyhteiskunnan juurille, missä työntekijä on kaikesta innostuva, kaikkeen reippaasti mukaan lähtevä moniosaaja, joka ei kieltäydy, kun työnantaja ehdottaa uutta projektia tai kokeilua. Yrittäjämäinen, autonominen ja itseä jatkuvasti kehittävä työntekijäisyys välittyi myös työntekijöiden puheesta, mikä alleviivaa sitä joustavuutta, jota tarkastellun työn suorittaminen onnistuneesti vaatii.

Kokonaisuutena työajan lyhentäminen kietoutuu joustavuuden ja joustavoittamisen käsitteisiin, sekä historiallisesti että nykyhetkessä. Ensinnäkin työajan lyhentämisellä on moninaisia vaikutuksia työntekijöihin. Yksilötasolla työajan lyhentäminen tarjoaa työntekijöille enemmän vapautta suunnitella sekä oman työn, että yksityiselämän aikataulua laveammin kuin aiemmin. Vapaa-ajan lisääntyminen tarjoaa mahdollisuuden laadukkaampaan vapaa-aikaan ja oman itsen priorisointiin, ennen palkkatyötä. Työntekijöiden näkökulmasta työajan lyhentäminen tarjoaa helpotusta sekä työhön, että vapaa-aikaan. Toisaalta työajan lyhentäminen vaikuttaa tehtyyn työhön jokaisella toimialalla varmasti eri tavoin eli työajan lyhentämistä tulee arvioida alaspäin. Tarkastelemassani sosiaalialan yrityksessä työajan lyhentäminen tuotti laadukkaampaa asiakastyötä ja sitoutuneempia työntekijöitä. Työajan lyhentämisen tuottama joustavuus näyttäytyi työssä ajan ja paikan joustavuuden vahvistumisena. Työajan lyhentäminen hämärsi työn ajan ja paikan rajaa, mikä on joustavan uuden työn ytimessä. Tämä ajan ja

paikan täydellinen hämärtyminen ei kuitenkaan voi haastateltavien työssä irrota suomalaisen palkkatyöyhteiskunnan viisipäiväisestä arkirytmistä, mikä aiheutti epärytmin haastateltavien ja heitä ympäröivien verkostojen välille. Tässä tapauksessa haastateltavat olivat niitä, jotka joutuivat murtumaan, joustamaan, viisipäiväisen työviikon normatiivisuuden paineessa ja esimerkiksi vastaamaan puhelimeen, jos se soi arkivapaapäivänä.

Tapaustutkimuksen havainnot ovat aina kontekstiinsa sidottuja. Tämän seurauksena voidaan laajentaa työajan lyhentämisen arviointia suomalaiselle sosiaalialalle. Suomalaisen sosiaalialan konteksti on täynnä epävarmuuksia ja erilaisia epätyypillisyyksiä, kuten työsuhteiden muodot ja työskentelyn ajat. Työajan lyhentäminen tarjoilee edelleen yhden epävakautta tuottavan rakenteellisen tekijän. Sosiaalialalla, joka kaipaa kipeästi parempia työoloja ja työehtoja, työajan lyhentäminen tarjoaa kaksitasoisen ratkaisun. Ensinnäkin työajan lyhentäminen on loistava mahdollisuus työntekijöiden sitouttamiseen ja hyvinvoinnin vahvistamiseen, jos työajan lyhentäminen koko alalla toteutettaisiin kuten tarkastellussa kokeilussa ja työntekijöiden palkka pysyisi samana työajan lyhentymisen myötä kyse olisi käytännössä palkankorotuksesta. Tästä pääsemme toiselle tasolle, sillä mikäli palkka kuitenkin putoaisi työaikaa lyhennettäessä, työntekijöiden saaminen voisi olla entistäkin haastavampaa. Tiedossa on, että kukaan kokeiluun alusta alkaen osallistuneista työntekijöistä ei olisi suostunut työajan lyhentämiseen, mikäli palkka olisi pudonnut. Työajan lyhentäminen alalla, jossa pirstaleisuus ja työntekijöiden vaihtuvuus on jo nyt ongelma, on siten riski kaikille alalla työskenteleville. Työajan lyhentäminen tuottaisi alalle lisää rakenteellista epävarmuutta, kun tällä hetkellä tarvittaisiin sitoutumista, ennakoitavuutta ja varmuutta tulevaisuudesta. Tätä vahvistaa se, että 4/6 kokeiluun osallistuneesta työskenteli työajan lyhentyessä muualla.

Voidaan siis yleistäen todeta, että työajan lyhentäminen kuulostaa helpommalta projektilta kuin se todellisuudessa on. Työn aika määrittää niin syvällisellä tavalla ihmisten työtä ja arkea, että sen muutoksella on suuria vaikutuksia niin yksilöihin ja heidän tekemäänsä työhön, kuin ympäröivään yhteiskuntaankin. Työajan lyhentäminen sisältää lukuisia vaaran paikkoja, jotka voivat tahattomasti sabotoida työajan lyhentämisen hyviä tarkoituksia. Työntekijöiden työn ja yksityiselämän rajan hämärtyminen on jo yksin merkittävä työn laadullinen muutos, puhumattakaan niistä rakenteellista epävakautta tuottavista seikoista, joita työajan lyhentäminen laajemmin toteutettuna voi eri aloilla aiheuttaa. On kuitenkin niin, että työajan lyhentämisen toteuttaminen on tulevaisuudessa varmasti enemmän kuin utopia. Historiallinen työajan lyhenemisen kehitys tuskin tulee pysähtymään – työ tulee tulevaisuudessakin uudistumaan ja tarjoilemaan uusia hegemonisia työnteon tapoja. Jos työajan lyhentämisen haluaisi toteuttaa koko suomalaisen yhteiskunnan tasolla, mallia kannattaisi ottaa Islannin kokeilusta, missä kaikki työntekijät siirtyivät lyhyempään työaikaan kerralla. Näin myös Suomessa siirryttiin kuusipäiväisestä työviikosta viisipäiväiseen 1970-luvulla. Emme voi myöskään tietää, katoaako työn aika täydellisesti – mene ja tiedä.

Työaikaan liittyvä tutkimus on tarpeellista myös tulevaisuudessa, sillä työaikaan liittyvä keskustelu ei tule katoamaan suomalaisesta kansalaisyhteiskunnasta, niin kauan kuin se pyörii palkkatylyhteiskunnan ympärillä. Ja tuskin sen jälkeenkään, sillä uusia tutkimuksen aiheita on tarjolla esimerkiksi alustatalouden työntekijöiden työajoissa ja muilla prekaarin työn kentillä. Tutkimuskohteiden löytäminen esimerkiksi luovilta tietotyön aloilta voisi luoda mahdollisuuden tarkastella sitä, miten lyhyempi työaika vaikuttaa työn tekemiseen luovilla aloilla, jotka eivät ole kiinnittyneitä asiakkaisiin. Tutkimukset eri alojen ympäristöistä taas kasvattaisivat tietoa siitä, miten työajan lyhentäminen vaikuttaa yhteiskunnan eri puolilla työskenteleviin ihmisiin. Työelämä 2020-luvulla on vielä tiukasti kiinni palkkatyöyhteiskunnan rytmissä, mutta hidas muutos on jatkuvasti käynnissä ja sukupolvi sukupolvelta työ uudistuu entistä joustavammaksi kapitalistisen kyvykkyysyhteiskunnan puristuksessa.

## Lähteet

- Ala-Kapee, Pirjo & Valkonen, Marjaana (1982) Yhdessä elämä turvallisiksi. 1, SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen kehitys vuoteen 1930. Helsinki: Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö
- Aittokoski, Heikki (2019) ”Euroopan ”viime vuosikymmenien suurin työaikakokeilu” jäi torsoksi - Mitä tapahtui Ranskan 35-tunnin työviikolle?” Helsingin Sanomat 26.8.2019. Osoitteessa <https://www.hs.fi/ulkomaat/art-2000006216243.html>. Luettu 3.5.2022.
- Antila, Juha (2001) Työajat moderneissa ja perinteisissä toimipaikoissa. Helsinki: Hakapaino Oy
- Antila, Juha (2017) Kolme harhakäsitystä työajoista. Teoksessa Työaikakirja (toim. Mika Helander, Ilkka Lievä ja Sanna Saksela-Bergholm) s. 255–278. Helsinki: Into.
- Anttila, Timo (1997) Työajan lyhentäminen ja uudelleenorganisointi. 6+6 -tuntia työaikamallin toteutus suomalaisyrityksissä. Helsinki: Hakapaino Oy
- Anttila, Timo (2005a) Reduce working hours: reshaping the duration, timing and tempo of work. Jyväskylän Yliopisto. Väitöskirja. Osoitteessa: <http://urn.fi/URN:ISBN:951-39-2117-4>. Luettu 20.5.2022.
- Anttila, Anu-Hanna (2005) Loma tehtaan varjossa: Teollisuusväestön loma- ja vapaa-ajan moraalisaätely Suomessa 1930–1960-luvuilla. Bibliotheca historica 93. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Anttila, Anu-Hanna & Suoranta, Anu (2007) ”Palkkatyö vapaan edellytyksenä.” Teoksessa Pärjäämisen ajat, horjuvat työt s. 46-76. (toim. Anu-Hanna Anttila & Anu Suoranta). Helsinki: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura ry.
- Anttila, Timo, Oinas, Tomi & Nätti, Jouko (2015) ”Kadotettu viikonloppu – Ajankäytön muutokset viikonloppuisin.” Teoksessa Anu-Hanna Anttila, Timo Anttila, Mirja Liikkanen ja Hannu Pääkkönen (toim.) Ajassa kiinni ja irrallaan: Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa, 19–31. Helsinki: Tilastokeskus
- Anttila, Timo & Oinas, Tomi (2017) Kohti 24/7 yhteiskuntaa? Teoksessa Työelämän myytit ja todellisuus s. 100-112. Helsinki: Gaudeamus.
- Asp, Erkki (1991) Työelämän sosiologinen tutkimus. Teoksessa Työelämän sosiologia s. 9–47 (toim. Asp, Erkki ja Peltonen, Martti). Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otavan painolaitokset.
- Berger, Peter & Luckmann, Thomas (1966) Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Helsinki: Gaudeamus University Press 1994.
- BBC (2021) ”Four-day week ’an overwhelming success’ in Iceland”. BBC 6.7.2021. Osoitteessa <https://www.bbc.com/news/business-57724779>. Luettu 3.5.2022.
- Castel, Robert (2007) Sosiaalinen turvattomuus – Mitä on olla suojattu? Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy

Crouch, David (2015): Efficiency up, turnover down: Sweden experiments with six-hour working day. The Guardian 17.9.2015. Osoitteessa [https://www.theguardian.com/world/2015/sep/17/efficiency-up-turnover-down-sweden-experiments-with-six-hour-working-day?CMP=fb\\_gu](https://www.theguardian.com/world/2015/sep/17/efficiency-up-turnover-down-sweden-experiments-with-six-hour-working-day?CMP=fb_gu). Luettu 3.5.2022.

Egutkina, Anna (2015) Kaksi sosiaalityöntekijää sai tuomion Eerikan tapauksesta. Iltalehti 10.7.2015. Osoitteessa <https://www.iltalehti.fi/uutiset/a/2015071020013268>. Luettu 20.5.2022.

Egutkina, Anna (2019) Asiantuntija pitää Sanna Marinin ”utopistista” ehdotusta nelipäiväisestä työviikosta jopa väistämättömänä: ”Työaika lyhenee”. Osoitteessa <https://www.satakunnankansa.fi/kotimaa/art-2000007011225.html>. Luettu 13.5.2022.

Enkvist, Liisa (2021) Täysi palkka, neljä työpäivää – sosiaalipalveluja tarjoava Särskild Oy aloittaa kokeilun, jota työntekijät tuskin vastustavat. Turun Sanomat 12.4.2021. Osoitteessa <https://www.ts.fi/uutiset/5277996>. Luettu 5.4.2022.

Erola, Jani ja Räsänen, Pekka (2014) Sosiologinen tutkimus ja menetelmät. Teoksessa Johdatus sosiologian perusteisiin (toim. Jani Erola ja Pekka Räsänen) s. 60-76. Helsinki: Gaudeamus

Euroopan unioni (1997) Yhteistyössä työn uudelleen organisointiin. Vihreä Kirja. Luxemburg: Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto.

Finlex (1917) Laki kahdeksan tunnin työajasta 27.11.1917, 103/1917. Suomen sähköinen säädöskokoelma – Finlex. Oikeusministeriö, Helsinki, <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1917/19170103001>. Luettu 28.4.2022.

Finlex (1946) Työaikalaki 2.8.1946, 604/1946. Suomen sähköinen säädöskokoelma – Finlex. Oikeusministeriö, Helsinki, <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1946/19460604>. Luettu 28.4.2022.

Finlex (2019) Työaikalaki 5.7.2019, 872/2019. Suomen sähköinen säädöskokoelma – Finlex. Oikeusministeriö, Helsinki, <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190872>. Luettu 28.4.2022.

Gilchrist, Karen (2020) Finland’s new 34-year-old prime minister wants her citizens on a four-day workweek. Osoitteessa <https://www.cnbc.com/2020/01/07/flexible-work-finlands-pm-sanna-marin-wants-citizens-on-a-four-day-workweek.html>. Luettu 13.5.2022.

Haataja, Lauri, Hentilä, Seppo, Kalela, Jorma & Turtola, Jussi (toim.). (1976) Suomen työväenliikkeen historia. Helsinki: Työväen Sivistysliitto ry.

Harju, Essi (2017) Ruotsissa kokeiltiin 6 tunnin työpäivää – BBC raportoi tuloksista: ”Kaikki olivat iloisia.” Iltalehti 9.2.2017 Osoitteessa <https://www.iltalehti.fi/tyoelama/a/201702082200067641>. Luettu 3.5.2022.

Harni, Esko & Pyykkönen Miikka (2017) Vastuullinen, omatoiminen ja innovatiivinen: 2000-luvun ihannekansalaisella on yrittäjän asenne. Teoksessa Uusi työväki: Työ ja yrittäjyys prekarisoituvan palkkatyön yhteiskunnassa (toim. Veera Nuutinen) s. 107–128. Helsinki: Into Kustannus.

Hautaniemi, Ari (2009) Arvot ja työpaikan arki. Teoksessa Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? (toim. Blom, Raimo ja Hautaniemi, Ari) s. 151–192. Helsinki: Hakapaino.

Heikel, Kirsi (2020) Sanna Marinin ehdotus nelipäiväisestä työviikosta on jo osin totta Tanskassa – ”Nämä uudet vapaapäivät ovat minulle kuin terapiaa”. Yle 25.1.2020. Osoitteessa <https://yle.fi/uutiset/3-11173942>. Luettu 3.5.2022.

- Helsingin Sanomat (1994) Yhdistys ajamaan kuuden tunnin työpäivää (STT) Helsingin Sanomat 6.4.1994. Osoitteessa <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000003321662.html>. Luettu 17.3.2022
- Himananen, Jari (2021) ”Islannin kokeilu lyhyemmästä työviikosta onnistui: ”Valtava menestys”. Iltalehti 6.7.2021. Osoitteessa <https://www.iltalehti.fi/ulkomaat/a/e147799c-f06c-4850-ad09-5983cb33986e>. Luettu 3.5.2022.
- Hulkko, Laura (toim.)(2003) Työajan muutokset. Helsinki: Yliopistopaino Oy
- Härkönen, Juho (2014) Työn monet muodot. Teoksessa Johdatus sosiologian perusteisiin (toim. Erola, Jani ja Räsänen, Pekka). Helsinki: Gaudeamus.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1999) The Modernization of Working Times: Flexibility and Work Sharing in Finland. SoPhi 46. Jyväskylä: University of Jyväskylä, <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-5902-9>. Luettu 29.4.2022
- Julkunen, Raija, Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2004) Aikanyrjähdys: Keskiluokka tietotyön puristuksessa. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija (2008) Uuden työn paradoksit – Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Julkunen, Raija (2009) Suomalainen palkkatyön yhteiskunta. Teoksessa Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet s. 17–40. Helsinki: Multiprint Oy
- Juopperi, Hanna (2021) ”Oululaisen Fingersoftin kokeilussa töitä tehdään 80 prosenttia, mutta palkkaa saa 90 prosenttia”. Yle 14.9.2021. Osoitteessa <https://yle.fi/uutiset/3-12098819>. Luettu 3.5.2022.
- Juuti, Pauli & Puusa, Anu (toim.) (2020) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.
- Kananoja, Aulikki (2017) Sosiaalityö ammattina. Teoksessa Sosiaalityön käsikirja (Kananoja, Aulikki, Lähteinen, Martti & Marjamäki, Pirjo (toim.)) s. 27-32. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Kananoja, Aulikki ja Karjalainen, Pekka (2017) Hyvinvoinnin edistäminen ja yhteisötyö sosiaalipolitiikan uusissa rakenteissa. Teoksessa Sosiaalityön käsikirja (Kananoja, Aulikki, Lähteinen, Martti & Marjamäki, Pirjo (toim.)) s. 156–169. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Kantola, Anu ja Kananen, Johannes (2017) Johdanto: Suomen malli. Teoksessa J. Kananen (ed.) Kilpailuvaltion kyvyssä: Suomen hyvinvointimallin tulevaisuus s. 7-29. Helsinki: Gaudeamus.
- Kassam, Ashifa (2021) ”Spain to launch trial of four-day working week”. The Guardian 15.3.2021. Osoitteessa <https://www.theguardian.com/world/2021/mar/15/spain-to-launch-trial-of-four-day-working-week>. Luettu 3.5.2022.
- Kervinen, Elina (2019) Kuuden tunnin työpäivä, neljä työpäivää viikossa: Mitä seuraisi Sdp:n Sanna Marinin ”utopian” toteutumisesta? Helsingin Sanomat 19.8.2019. Osoitteessa <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000006209486.html>. Luettu 13.5.2022.
- Kielitoimiston Sanakirja (2021) Kielitoimiston Sanakirja, Kotimaisten kielten keskus. Päivitys 11.11.2021. Osoitteessa [www.kielitoimiston-sanakirja.fi](http://www.kielitoimiston-sanakirja.fi). Luettu 25.4.2022: sana ”työ”
- Koistinen, Pertti (2014) Työ, työvoima ja politiikka. Vantaa: Hansaprint Oy

Kuha, Miia (2016) Pyhäpäivien vietto varhaismodernin ajan Savossa (vuoteen 1710). Jyväskylä Studies in humanities 286. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6598-3>. Luettu 28.4.2022.

Kuparinen, Jesse (2020) ”Mainostoimistossa kokeiltiin lyhyempää työviikkoa – tällaiset olivat ensikokemukset”. Iltta-Sanomat 30.8.2020. Osoitteessa <https://www.is.fi/taloussanomat/art-2000006616967.html>. Luettu 3.5.2022.

Laine, Markus, Bamberg, Jaakko & Jokinen, Pekka (2007) Tapaustutkimuksen käytäntö ja teoria. Teoksessa Tapaustutkimuksen taito (toim. Markus Laine, Jaakko Bamberg ja Pekka Jokinen) s. 9-38. Helsinki: Gaudeamus.

Latva, Virpi (2021) ”Ranska kokeilee nelipäiväistä työviikkoa”. STTK 29.1.2021. Osoitteessa <https://www.sttk.fi/2021/01/29/ranska-kokeilee-nelipaivaista-tyoviikkoa/>. Luettu 3.5.2022.

Lehto, Anna-Maija (2007) Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa Työ murroksessa (toim. Kasvio, Antti ja Tjäder, Johanna). Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Lehto, Anna-Maija (2009) Työelämän laadun kolme vuosikymmentä. Teoksessa Työelämän suurten murrosten vuosikymmenet (toim. Pärnänen, Anna ja Okkonen, Kaisa-Mari). Helsinki: Multiprint Oy

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä: Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2008. Helsinki: Multiprint. Osoitteessa [https://www.tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn\\_978-952-467-930-5.pdf](https://www.tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf).

Lähteinen, Martti & Kaikko, Kirsi (2017) Järjestöt ja yritykset sosiaalipalvelujen tuottajina. Teoksessa Sosiaalityön käsikirja (Kananoja, Aulikki, Lähteinen, Martti & Marjamäki, Pirjo (toim.)) s. 103-114. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Mamia, Tero & Koivumäki, Jaakko (2006) Luottamus, sitoutuminen ja työelämän joustot. Teoksessa Kenen ehdoilla työ joustaa? (Mamia, Tero & Melin, Harri (toim.)) s. 99-178. Helsinki: Hakapaino.

Marin, Sanna (@MarinSanna) (2019) Twiitti. Twitter 19.8.2019. Osoitteessa <https://twitter.com/MarinSanna/status/1163372845579345920>. Luettu 18.5.2022.

Mansner, Markku (1984) Suomalaista yhteiskuntaa rakentamassa: Suomen työnantajain keskusliitto 1940–1956. Helsinki: Teollisuuden kustannus.

Mansner, Markku (1990) Suomalaista yhteiskuntaa rakentamassa: Suomen työnantajain keskusliitto 1956–1982. Helsinki: Teollisuuden kustannus.

Melin, Harri (2007) Yhteiskuntatieteellinen työelämän tutkimus Suomessa. Teoksessa Työ murroksessa (toim. Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna). Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy

Mänttari van der Kuip, Maija (2021) Toimintamahdollisuudet ja eettinen kuormitus sosiaalityössä. Teoksessa Tutkiva sosiaalityö – Sosiaalityö professiona (Johanna Kallio ja Kirsi Günther (toim.)) s. 10–24. Talentia-lehti ja Sosiaalityön tutkimuksen seura 2021.

Niemi, Iiris (2003) Työn rytmit. Teoksessa Työajan muutokset (Laura Hulkko toim.) s. 75-86. Helsinki: Yliopistopaino Oy

Nikander, Pirjo & Keskinen, Katri. (2021) Laadullinen seurantalutkimus. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto.

Osoitteessa <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/laadullinen-seurantatutkimus/>. Luettu 11.5.2022.

Nätti, Jouko & Pyöriä, Pasi (2017) Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa Työelämän myytit ja todellisuus (toim. Pasi Pyöriä.) s. 26-41. Helsinki, Gaudeamus: Tallinna, Printon Trukikoda.

Ojala, Satu, Pyöriä, Pasi, Ikonen, Hanna-Mari, & Koivunen, Tuija (2017) Yrittäjien työaika ja tulot. Teoksessa Työelämän myytit ja todellisuus (toim. Pasi Pyöriä) s. 145-162. Helsinki, Gaudeamus: Tallinna, Printon Trukikoda.

Oleander-Turja, Jaakko (2021) ”Islannin kokeilu lyhennetystä työviikosta ei ole ainutkertainen – katso muiden maiden tulokset”. Iltalehti 6.7.2021. Osoitteessa <https://www.iltalehti.fi/ulkomaat/a/95fbabfe-47e7-4bee-b53f-b81b58f3d90d>. Luettu 3.5.2022.

Piekkari, Rebecca & Welch, Catherine (2020) Oodi yksittäistapaustutkimukselle ja vertailun moninaiset mahdollisuudet. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät (toim. Anu Puusa ja Pauli Juuti). s. 207-215. Gaudeamus: Tallinna, Printon Trukikoda.

Peltola, Pekka (2021) Lyhyemmän työajan kokeilut Suomessa 1996-1999: 6+6-malli oli menestys. Osoitteessa [https://sorsafoundation.fi/wp-content/uploads/2021/06/KSS\\_Peltola\\_Tyoaika\\_Web.pdf](https://sorsafoundation.fi/wp-content/uploads/2021/06/KSS_Peltola_Tyoaika_Web.pdf). Luettu 19.5.2022.

Puusa, Anu (2020) Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa Puusa, Anu & Juuti, Pauli (toim.) (2020) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät, s. 103-117. Helsinki: Gaudeamus

Pyöriä, Pasi (toim.) (2017) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2017) Työn prekarisaatio. Teoksessa Työelämän myytit ja todellisuus (toim. Pyöriä, Pasi) s. 42-62. Helsinki: Gaudeamus.

Petäistö, Helena (2020) ”Helena Petäistön kolumni: Ranskan malli laskea työttömyyttä osoittautui sudeksi – maa maksaa kallista hintaa vielä 20 vuotta sen toteuttamisen jälkeen”. MTV 11.1.2020. Osoitteessa <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/helena-petaiston-kolumni-ranskan-malli-laskea-tyottomyytta-osoittautui-sudeksi-maa-maksaa-kallista-hintaa-viela-20-vuotta-sen-toteuttamisen-jalkeen/7687424#gs.zce0qd>. Luettu 3.5.2022.

Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna (2009) Tyypillisestä epätyypilliseen? Muutokset erilaisissa työsuhteissa neljänä vuosikymmenenä. Teoksessa Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet (toim. Pärnänen, Anna & Okkonen, Kaisa-Mari) s.149–169. Helsinki: Multiprint Oy.

Pääkkönen, Hannu (2003) Työviikon rakenne. Teoksessa Työajan muutokset s. 87-95 (Laura Hulkko toim.). Helsinki: Yliopistopaino Oy.

Ranta, Niko (2022) Latokartanon perhesurma: poliisi selvittää lastensuojelun toimet. Ilta-Sanomat 4.5.2022. Osoitteessa: <https://www.is.fi/kotimaa/art-2000008793127.html>. Luettu 20.5.2022.

Ruonavaara, Hannu (2014) Instituutiot ja rakenteet. Teoksessa Johdatus sosiologian perusteisiin (toim. Jani Erola ja Pekka Räsänen) s. 28-43. Helsinki: Gaudeamus.



- Ruonti, Hanna, Rantonen, Otso & Salo, Paula (2016) Sosiaalityössä työn kuormitus taittuu hitaasti. *Talentia-lehti* 1.11.2016. Osoitteessa <https://www.talentia-lehti.fi/sosiaalityossa-tyon-kuormitus-taittuu-hitaasti/>. Luettu 12.5.2022.
- Räsänen, Pekka (2014) Talous osana yhteiskuntaa. Teoksessa *Johdatus sosiologian perusteisiin* (toim. Jani Erola & Pekka Räsänen) s. 44-59. Helsinki: Gaudeamus.
- Saari, Tiina & Koivunen, Tuija (2017) Työhön sitoutuminen. Teoksessa *Työelämän myytit ja todellisuus* (toim. Pasi Pyöriä) s. 63-80. Helsinki: Gaudeamus.
- Sailaranta, Tatu (2022) ”Suomalaisfirma lyhensi työaikoja – tulokset yllättivät”. *Kauppalehti* 23.2.2022. Osoitteessa <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/suomalaisfirma-lyhensi-tyoaikoja-tulokset-yllattivat/f3afeb5e-a83d-4bb2-9768-789d496d0f70>. Luettu 3.5.2022.
- Sandell, Markku (2021a) Lyhyempi työaika lisää hyvinvointia ja motivaatiota, silti siihen suhtaudutaan varauksellisesti. *Yle* 12.4.2021. Osoitteessa <https://yle.fi/uutiset/3-11876094>. Luettu 5.4.2022.
- Sandell, Markku (2021b) Työajan lyhentäminen oli suosittua 1990-luvulla – nyt työvoimapulan aikana hankalampaa. *Yle* 12.4.2021. Osoitteessa <https://yle.fi/uutiset/3-12084186>. Luettu 5.4.2022.
- Sandell, Markku (2021c) Jesse Särns punnitsi marraskuussa, millaista työaika hänen työntekijänsä jatkossa tekisivät: työaikakokeilu tuotti hyviä kokemuksia, mutta taloudellinen tulos puuttui. *Yle* 7.12.2021. Osoitteessa <https://yle.fi/uutiset/3-12215399>. Luettu 5.4.2022.
- Savage, Maddy (2015) ”The Truth about Sweden’s short working hours”. *BBC* 2.11.2015 Osoitteessa <https://www.bbc.com/news/business-34677949>. Luettu 3.5.2022.
- Sarpila, Outi (2014) Kulutus ja yhteiskunta. Teoksessa *Johdatus sosiologian perusteisiin* (toim. Jani Erola ja Pekka Räsänen) s. 110-121. Helsinki: Gaudeamus.
- Savolainen, Jaana (2016) ”Kuukausien työ sai päätöksen: Kilpailukyky sopimus allekirjoitettiin Kesärannassa”, *Helsingin Sanomat* 14.6.2016. Osoitteessa: <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000002906250.html>. Luettu 29.4.2022.
- Siltala, Juha (2004) Työelämän huonontumisen lyhyt historia: Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.
- Soikkanen, Hannu (1975) Kohti kansanvaltaa: Suomen Sosialidemokraattinen Puolue 75-vuotta. 1, 1899–1937. Helsinki: Suomen Sosialidemokraattinen Puolue.
- Seppänen, Paavo (1967) Näkökohtia työ- ja vapaa-ajan jakautumisesta modernissa yhteiskunnassa. Kappale no. 81: Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia.
- Sneck, Timo (1996) Hyviä ja huonoja töitä etsimässä. Teoksessa *Hyvinvointikatsaus 1/1996*, s. 44–53. Tilastokeskus.
- Suoranta, Anu (2009) Halvennettu työ: pätkätyö ja sukupuoli sopimusyhteiskuntaa edeltävissä työmarkkinakäytännöissä. Tampere: Vastapaino.
- Sutela, Hanna (2003) Työaikamuodot, työaikojen joustot ja työssä viihtyminen. Teoksessa *Työajan muutokset* (Laura Hulkko toim.) s. 53–73. Helsinki: Yliopistopaino Oy

- STM (2019) Tiedote: Saarikko: Lastensuojelussa tärkeintä on ennaltaehkäisy ja yhteistyö. Julkaistu 15.2.2019. Osoitteessa <https://stm.fi/-/saarikko-lastensuojelussa-tarkeinta-on-ennaltaehkaisy-ja-yhteistyö>. Luettu 12.5.2022.
- STM (2022) Mikä on hyvinvointialue? Osoitteessa <https://soteuudistus.fi/mika-on-hyvinvointialue>. Luettu 12.5.2022.
- Spicer, Andre (2020) Will Finland introduce a four-day week? Is it the secret of happiness? The Guardian 6.1.2020. Osoitteessa <https://www.theguardian.com/money/shortcuts/2020/jan/06/finland-is-planning-a-four-day-week-is-this-the-secret-of-happiness>. Luettu 13.5.2022
- Strömberg, Jari (2019) Kuusituntista työpäivää kokeiltiin Suomessa jo 1990-luvulla ja kaikki tuntuivat hyötyvän siitä – miten ihmeessä kokeilu ei jatkunut tähän päivään? Yle 24.8.2019. Osoitteessa <https://yle.fi/uutiset/3-10933517>. Luettu 18.5.2022.
- Taleva, Katariina (2021) Neljän päivän työviikko täydellä palkalla! Iltalehti 20.4.2021. Osoitteessa <https://www.iltalehti.fi/tyoelama/a/54182e86-82a4-48d1-a6d3-29c36e7b4d1a>. Luettu 18.5.2022.
- Tuominen, Saku & Pohjakallio, Pekka (2012) Työkirja: Työelämän vallankumouksen perusteet. Painettu EU:ssa, WSOY.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018/2002) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- TEM (2020) Uusi työaikalaki pähkinänkuoressa. Osoitteessa <https://tem.fi/uusi-tyoaikalaki-pahkinankuoressa>. Luettu 21.4.2022.
- TEM (2021) Toimialaraportit: Katsaus sote-alan työvoimaan – Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. Osoitteessa [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM\\_2021\\_02\\_t.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM_2021_02_t.pdf). Luettu 12.5.2022
- THL (2021) Tilastoraportti 47/2021: Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2018, Tuleva soteuudistus koskee 7,3% työssäkäyvistä. Julkaistu 14.12.2021. Osoitteessa [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143512/Tr47\\_21.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143512/Tr47_21.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Luettu 12.5.2022
- THL (2021) Lastensuojelun avohuolto. Osoitteessa <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-avohuolto>. Luettu 12.5.2022.
- Tilastokeskus (2011) Ajankäyttötutkimus 2009. Osoitteessa [https://www.stat.fi/til/akay/2009/02/akay\\_2009\\_02\\_2011-02-17\\_fi.pdf](https://www.stat.fi/til/akay/2009/02/akay_2009_02_2011-02-17_fi.pdf). Luettu 2.5.2022
- Tilastokeskus (2014) Puolet työviikoista viiden päivän mittaisia. Osoitteessa [https://www.stat.fi/til/akay/2009/07/akay\\_2009\\_07\\_2014-04-16\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/akay/2009/07/akay_2009_07_2014-04-16_tie_001_fi.html). Luettu 2.5.2022
- Vapa Media (2021) “7,5 tunnin työt 6 tunnissa” Osoitteessa <https://www.vapamedia.fi/6htyopaiva/>. Luettu 3.5.2022.
- Varje, Pekka (2014) “Palvelukseen halutaan”: Työpaikkailmoitusten työntekijä. Teoksessa Suomalainen työntekijäyys 1945 – 2014 (toim. Ari Väänänen ja Jussi Turtiainen) s. 54-83. Tampere, Vastapaino: Tallinna, Raamatutrukikoda.

Viljamaa, Anne (2021) "Espanja kokeilee nelipäiväistä työviikkoa, hallitus hyväksyi pilottihankkeen". Helsingin Sanomat 15.3.2021. Osoitteessa <https://www.hs.fi/talous/art-2000007861394.html>. Luettu 3.5.2022.

Vilkuna, Kustaa (2007/1950) Vuotuinen ajantieto. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy

Virtanen, Pekka, Saloniemi, Antti & Nätti, Jouko (2017) Voivatko pätkätyöläiset huonommin kuin vakinaiset? Teoksessa Työelämän myytit ja todellisuus (toim. Pasi Pyöriä) s. 163–183. Helsinki, Gaudeamus: Tallinna, Printon Trukikoda.

Väänänen, Ari & Turtiainen, Jussi (2014) Suomalaisen työntekijyyden ja työntekijäideaalien historia. Teoksessa Suomalainen työntekijä 1945-2013 (toim. Ari Väänänen & Jussi Turtiainen) s. 18-53. Tampere: Vastapaino.

Wuokko, Maiju (2020) Rajanvetoja ja ristiriitoja työ- ja vapaa-ajan välillä teollistumisesta nykypäivään. J@rgonia – elektroninen julkaisu vol. 18, 36/2020, s.190-220. Osoitteessa [3\\_J@rgonia\\_36\\_katsausartikkeli\\_WuokkoMaiju.pdf](https://www.jargonia.fi/3_J@rgonia_36_katsausartikkeli_WuokkoMaiju.pdf) (jargonia.fi). Luettu 28.4.2022.

Wuokko, Maiju (2020a) "Riitaisa liitto 1956–1991." Teoksessa Loputtomat kihlajaiset: Työnantajat ja kolmikantakorporatismi Suomessa 1940-2020 (Maiju Wuokko, Niklas Jensen-Eriksen, Henrik Tala, Elina Kuorelahti ja Aaro Sahari), s. 147–284. Helsinki: Siltala.

Yrjä, Ilkka (2017) Työväenliike taisteli kahdeksan tunnin työpäivän – historiallisesta päätöksestä 100 vuotta. Demokraatti, 14.11.2017, <https://demokraatti.fi/tyovaenliike-taisteli-kahdeksan-tunnin-tyopaivan-historiallisesta-paatoksesta-100-vuotta/>. Luettu 28.4.2022.

Ylikännö, Minna (2011) Sopivasti työtä ja vapaa-aikaa? Tutkimuksia ajankäytöstä eri elämäntilanteissa. Tampere: Juvenes Print – Tampereen yliopistopaino.

Äijö, Elina (2019) Sanna Marin unelmoi neljän päivän työviikosta: "Tänään ehkä utopiaa, tulevaisuudessa voi olla totta" – Talousviisaat tyrmänneet idean aiemmin. Yle 19.8.2019. Osoitteessa <https://yle.fi/uutiset/3-10928090>. Luettu 13.5.2022.

## Liitteet

### LIITE 1.

#### Haastattelurunko 1. haastattelu

- Taustakysymyksiä lämmittelykysymyksiksi
  - o ikä, perhetilanne, harrastukset
- Haluaisitko ensimmäisenä kertoa työurastasi?
  - o koulutustausta
  - o työura: Miten olet päätenyt tänne töihin? (Miten kauan olet ollut täällä töissä?)

#### ARKI

- Mikä työnimikkeesi on?
  - o Mitä kaikkea työhösi kuuluu?
- Kuvaile normaali työpäiväsi.
  - o Saatko itse valita, milloin aloitat työpäivän?
  - o Millaisia työympäristöjä on?
  - o Ketä kohtaat päivän aikana?
  - o Kuuluuko päivääsi kiirettä?
  - o Tuntuuko, että ehdit tehdä työpäivän aikana kaiken mitä suunnittelet?
  - o Pidätkö itseäsi urakeskeisenä ihmisenä?
  - o Teetkö ylitöitä?
- Kuvaile päivääsi, kun pääset töistä kotiin.
  - o Monelta työpäiväsi päättyy?
  - o Mitä teet illan aikana?
- Mitä teet vapaa-ajallasi?
  - o Harrastukset / Perhe

#### TYÖ

- Millainen työpaikka tämä on?
  - o Miten arvioisit työilmapiiriä?
  - o Työkaverit, oletko jonkun kanssa erityisen läheinen tai etäinen?
  - o Koetko, että sinua arvostetaan osana työyhteisöä? Pidetäänkö työpanostasi tärkeänä?
- Koetko, että pystyt vaikuttamaan omaan työhön ja sen sisältöön?
- Koetko pystyväsi vaikuttamaan eri asioihin yrityksessä?
- Pidätkö työstäsi?
- Pidätkö työtäsi kuormittavana tai raskaana (henkisesti tai fyysisesti)?

#### Työaika

- Mitä työaika mielestäsi tarkoittaa?
- Miten määrittelisit sanan työaika?
- Onko sinulla kokemusta erilaisista työaikaratkaisuista?
  - o Osa-aikatyö, vuorotyö, nollatuntisopimukset
  - o Millaista se oli verrattuna nykyiseen työhön?
- Mietitkö töitä työajan ulkopuolella?
  - o Millaisia asioita?
  - o Onko sinun vaikea päästä töistä ”irti”?

#### Sosiaaliala

- Miten päädyit valitsemaan juuri sosiaalialan?
  - o Uskotko, että työskentelet tällä alalla eläkeikäsi asti
- Miten kuvailisit suomalaista sosiaalialaa tällä hetkellä?

## KOKEILU TYÖNTEKIJÄN NÄKÖKULMASTA

- Kuvaile tilannetta, kun sait ensimmäisen kerran kuulla, että olisi suunnitteilla tällainen kokeilu työajan muutoksesta.
  - o Milloin sait kuulla asiasta?
  - o Miltä ajatus ensimmäisenä tuntui?
  - o Miten kommentoit asiaa silloin?
- Käytiinkö kokeilun aloittamisesta jonkinlaista neuvottelua?
  - o Kuinka kauan keskustelua asiasta käytiin?
  - o Keitä keskusteluihin osallistui?
  - o Oliko neuvotteluissa hankaluuksia?
  - o Ennakoitko hankaluuksia tulevaisuudessa?
  - o Miten palkan määrittämisestä sovittiin? Olisitko suostunut kokeiluun, jos palkka olisi pudonnut? Onko palkkaus mielestäsi oikeudenmukainen?
- Nousiko mieleesi kysymyksiä tai vastareaktioita kokeilua kohtaan?
  - o Epäilyttikö kokeiluun osallistuminen, miksi?
  - o Oliko sinulla kynnyskysymyksiä neuvotteluissa? (palkka, lomat, työvuorot tms.)
- Mitä mahdollisuuksia työajan lyhentäminen tuo A) organisaatiolle B) sinulle itsellesi?
- Millaisia uhkia työajan lyhentämiseen liittyy A) organisaation tasolla B) sinulle itsellesi?

## KOKEILU JOHDON NÄKÖKULMASTA

- Mistä sait idean työajan lyhentämisen kokeiluun?
- Kuka teki aloitteen työajan lyhentämisen kokeilusta?
- Miten suunnittelu toteutettiin?
  - o Keitä suunnittelussa oli mukana?
  - o Kuinka neuvotteluprosessi eteni?
  - o Oliko prosessissa hankaluuksia tai ennakoitko niitä tulevaisuudessa?
- Miksi ryhdyitte kokeiluun?
- Mitä mahdollisuuksia työajan lyhentäminen tuo A) organisaatiolle B) sinun elämääsi?
- Millaisia uhkia liittyy työajan lyhentämiseen?
  - o Työntekijän ja organisaation näkökulmasta
- Millainen oli työntekijöiden ensireaktio kokeiluun?

## KOKEILU KÄYTÄNNÖSSÄ

- Miten työajan järjestelyistä sovittiin käytännössä?
- Miten kuvittelet työajan lyhennyksen vaikuttavan työhösi?
  - o Lisääntyykö kiire tai tehokkuus?
  - o Teetkö 4 päivää viikossa vai 5 päivää ja 6 tuntia päiviä? Miksi?
- Miten kuvittelet työajan lyhennyksen vaikuttavan vapaa-aikaasi?
  - o Mihin kuvittelet, että ”uusi vapaa-aika” menee?
- Millaisia odotuksia sinulla on työajan lyhentämisen kokeilusta?
- Mitä ennakoit, että A) sinun elämässäsi B) yrityksessä tapahtuu kokeilun myötä: muuttuuko jokin asia?

## KOKEILUSTA KÄYTY (JULKINEN) KESKUSTELU

- Miten kokeilusta tiedotettiin yrityksen ulkopuolelle?
  - o Miksi näin tehtiin?
- Miten läheisesi reagoivat työajan lyhentämisen kokeiluun?
- Millaisia keskusteluja olet käynyt kokeilusta?
- Mitä mieltä olet työajan lyhentämisestä yleisesti?
- Oletko kiinnittänyt huomiota työajan lyhentämisestä käytyyn keskusteluun aiemmin?
- Tästä kokeilusta on kirjoitettu monta lehtiartikkelia ja kokeilusta käytiin somekeskustelua. Mitä mieltä olet näistä kokeilun herättämistä reaktioista?
  - o Herättikö uutiset ja somekeskustelu jonkinlaisen tunteen? Miksi?
  - o Osallistuitko itse tähän keskusteluun jollain alustalla?

## LIITE 2

### Haastattelurunko 2. haastattelu

#### TYÖT JA KOKEILU

- Millainen kesä on ollut?
- Miten työaikakokeilu on sulla sujunut?
  - o Oletko tehnyt suunnitelmien mukaan 4 päiväistä viikkoa vai tuntityöaikaa?
  - o Onko ollut helppo järjestää asiakastapaamiset valitsemasi mallin mukaan?
  - o Miten aikataulujen yhteensovittaminen muiden työntekijöiden kanssa on onnistunut?
- Miten syksy ja koulujen alkaminen vaikuttaa työhön?
  - o Tuleeko päivistä pidempiä tai iltapainotteisia?
  - o Pystyykö suunnittelemaan samalla tavalla kuin aiemmin?
  - o Pystytkö pitämään kiinni valitsemastasi työaikamallista syksyllä? Vaatiiko se säätöä?
- Miten työaikakokeilu vaikuttaa työyhteisön arkeen?
  - o Näettekö yhtä paljon kuin ennen?
  - o Koetko, että kokeilulla on ollut vaikutusta työyhteisöön tähän mennessä?
    - Jos kyllä: mitä?
    - Jos ei: miksi koet että ei?
- Onko kokeilun aikana noussut mitään yllättävää esiin?

#### ARKI

- Miten kokeilu on vaikuttanut arkeen?
- Mitä olet tehnyt kesän aikana ylimääräisellä ajalla?
  - o Koetko, että arjen suunnittelu on helpottunut vai vaikeutunut?
  - o Tuntuuko, että vapaa-aika on aidosti lisääntynyt?
  - o Puhuit, että voisit ehkä tehdä keikkaa työn ohella - oletko tehnyt?

#### TYÖHYVINVOINTI

- Mitä sun mielestä työhyvinvointi tarkoittaa?
  - o Mitä kaikkea siihen kuuluu?
- Miten sä arvioisit omaa työssä jaksamista tai työhyvinvointia ennen tämän kokeilun aloittamista?
- Miten arvioisit työssä jaksamisen muuttuneen tän kokeilun aikana tähän mennessä?
- Onko sulla ollut aiemmin haasteita työssä jaksamisen kanssa?
- Haluaisitko, että kokeilu jatkuu tästä eteenpäin?

## LIITE 3.

### Haastattelurunko 3. haastattelu

#### Alkuun

- Me ollaan nähty viimeksi kolmisen kuukautta sitten. Miten syksy on mennyt? Mitä kuuluu?
  - o Ootko tehnyt 4-päiväistä viikkoa vai 6 tunnin työpäiviä?
  - o Kerro miten työpäivä etenee kun työaika on lyhyempi?

## TYÖAIKAKOKEILU

### Kokeilu työntekijän näkökulmasta

- Miten työajan lyhentämisen kokeilu mielestäsi onnistui kokonaisuudessaan?
  - o Yllätytkö? Petytkö?
- Miten työajan lyhentäminen on vaikuttanut työyhteisöön?
  - o Aiemmin loistava työilmapiiri -> onko tähän tullut muutosta
  - o Tapaatko toisianne yhtä paljon kuin ennen?
- Miten työajan lyhentäminen vaikutti työilmapiiriin?
- Millaisia vaikutuksia työajan lyhentämisellä oli työssä jaksamiseen?
  - o Onko työ muuttunut vähemmän kuormittavaksi?
- Miten työajan lyhentäminen vaikutti arkeesi kotona?
  - o Mitä teit ylimääräisellä vapaa-ajalla?
    - Enemmän aikaa perheelle tai harrastuksille? Keikkailu?
  - o Millaisia vaikutuksia työajan lyhentämisellä oli vapaa-aikaasi?
    - Vapaa-ajalla palautuminen?
- Mikä oli työajan lyhentämisessä parasta?
- Mikä oli työajan lyhentämisessä ikävintä tai kurjinta?
- Muuttuiko työpäivän kulku tai työpäivän suunnittelu jotenkin lyhyemmän työajan myötä?
  - o Lisääntyikö kiire?
- Mitä sä olet oppinut tästä kokeilusta?
- Miltä tuntuu palata normaaliin arkeen tämän kokeilun jälkeen?
  - o Ennakoitko jotain haasteita ”normaaliin” palaamisessa?
- Haluaisitko jatkaa tällä 80% työajalla? Miksi? Miksi ei?
- Oletteko käyneet keskustelua kokeilun etenemisestä kokeilun aikana?

### Kokeilu johdon näkökulmasta

- Miten kokeilu mielestäsi onnistui? Yllätytkö? Petytkö?
- Vastasiko kokeilu odotuksia?
- Miten kokeilu on vaikuttanut työyhteisöön?
- Onko työajan lyhentäminen vaikuttanut työilmapiiriin?
- Vakituksia työntekijöitä on tullut kokeilun aikana 3 lisää. Miten se on vaikuttanut työyhteisöön?
- Oliko työajan lyhentämisellä vaikutusta työssä jaksamiseen?
- Mikä oli työajan lyhentämisessä parasta? Entä ikävintä?
- Mitkä asiat ovat yrityksen arjessa muuttuneet työajan lyhentämisen myötä?
- Mitä olet oppinut tästä kokeilusta?
- Miltä tuntuu palata normaaliarkeen kokeilun jälkeen?
- Miten työajan lyhentämisestä palataan normaaliin?
- Millaisia vaikutuksia työajan lyhentämisellä on tulevaisuuden suunnitteluun?

## Kokeilu ja henkilökohtainen elämä

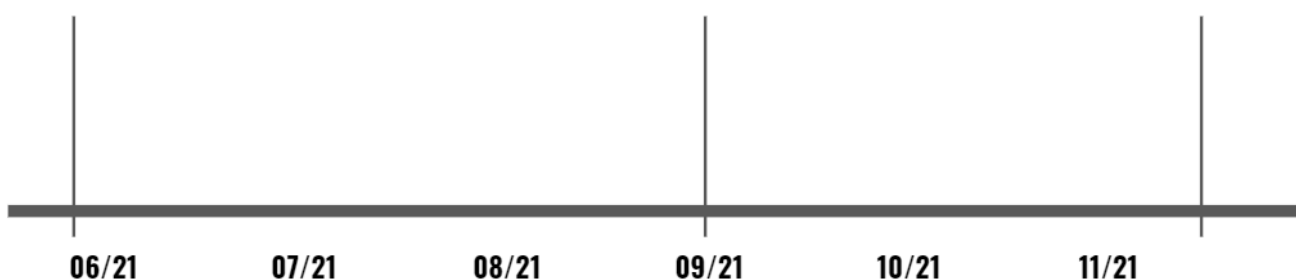
Tässä aikajanalla on kuvattuna kokeilun eteneminen.

- Voisitko kuvailla aikajanan avulla kokeilun etenemistä?
- Kun sä muistelet sitä kokeilun aloittamista silloin kesäkuussa ja meidän ensimmäistä haastattelua: kysyin silloin odotuksista tälle seuraavalle puolelle vuodelle. Miten ajattelet, että onko tämä kokeilu vastannut niitä odotuksia, joita sinulla silloin oli?
- Onko joku ajanjakso, joka tuntui helpolta? Miksi?
- Entä onko jokin ajanjakso, joka tuntui haastavalta? Miksi?
- Onko sun henkilökohtaisessa elämässä tapahtunut jotain erityistä, merkittävää viimeisen puolen vuoden aikana? Vaikuttiko se sun arkeen?

1. haastattelut

2. haastattelut

3. haastattelut



## NÄKÖKULMIA

- Mitä työn laatu sinun mielestäsi sosiaalialalla tarkoittaa?
- Millaisia vaikutuksia työn laatuun on ollut työajan lyhentämisellä?
- Onko sosiaalialan työt sun mielestä kutsumusammatteja? Miksi?
- Mitä sinun mielestäsi työhön sitoutuminen tarkoittaa?
- Miten arvioisit omaa sitoutumistasi tähän työhön työaikakokeilun jälkeen?
- Mitä mielestäsi joustavuus työssä tarkoittaa?
- Miten joustavuus näkyy tässä työssä ja toisaalta tässä työpaikassa?
- Sitten vielä loppuun kysymys siitä, että millaisia vaikutuksia tällä kokeilulla oli suhun? Huomasitko, että mikään olisi työajan lyhentyessä muuttunut?