

## **YHTEENVETOA KSLAPE –TYÖ@ELÄMÄ –YRITYSKYSELYSTÄ 10.11.2017**

- henkilöstökysely toteutettiin 12.10.–1.11.2017
- Kyselyn vastausprosentti oli 42 % (n=167/400)
- Kyselyyn osallistui kymmenen keskisuomalaista yritystä
- Yritysten vastausprosentit vaihtelivat 24 % - 100 % välillä

### **Työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytännöt**

Yrityksissä oli käytössä monia erilaisia työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytäntöjä. Eri käytäntöjen yleisyys vaihteli jonkin verran riippuen yrityksen koosta.

Sekä pienten (<50 työntekijää) että suurten (100 työntekijää ja enemmän) yritysten vastaajat ilmoittivat yleisimmin yhteensovittamisen käytännöiksi esimiehen kanssa tilannekohtaisesti poissaolosta ja sen korvaamisesta sopimisen sekä muista kuin normaaleista työhöntulo- ja lähtöajoista sopimisen (72-85% vastaajista). Pienissä yrityksissä n. 70 % ilmoitti myös, että normaalin työajan yli tehdyt tunnit voi pitää myöhemmin vapaana (saldovapaa, työaikapankki tms.). Suurissa yrityksissä liukuvaa työaika, joka mahdollisti joustot työhöntulo- ja lähtöajoissa, ilmoitti pystyvänsä käyttämään 72 %.

Keskisuurissa yrityksissä (50-99 työntekijää) liukuva työaika oli yleisimmin ilmoitettu yhteensovittamisen keino (89 % vastaajista). Rungas 80 % ilmoitti käytössään olevan mahdollisuuden pitää normaalin työajan yli tehdyt tunnit myöhemmin vapaana. Yhtä usein todettiin myös, että heidän työpaikallaan kokoukset ym. pyritään järjestämään niin, että kaikki voivat osallistua niihin (esim. ei liian aikaisin aamulla tai myöhään iltapäivällä).

Etätyöskentelyn mahdollisuus oli 76 %:lla keskisuurten yritysten vastaajista.

Harvimminkin kaikkien yritysten vastaajat ilmoittivat tekevänsä lyhennettyä työaika tai osa-aikatyötä (9 %) tai käyttävänsä opinto- tai vuorotteluvapaata (2-3%).

Niitä keinoja, jotka eivät olleet vastaajilla vielä käytössä, mutta joita haluaisivat käyttää, ilmoitettiin useimmin olevan lomarahojen vaihtaminen vapaapäiviin (31 %), vuorotteluvapaa (28 %) sekä vuosilomasta päivien säästäminen myöhempään käyttöön (23 %).

### **Miten työpaikalla huomioidaan yhteensovittamisen erilaiset tilanteet**

Vastaajista kaksi kolmesta oli sitä mieltä, että heidän työpaikallaan huomioidaan hyvin työn ja muun elämän yhteensovittamisen tilanteet. Näin arvioitiin vielä tätäkin useammin keskisuurissa yrityksissä (82 %). Joka kymmenes kaikista vastaajista katsoi, että tämä toteutuu heillä huonosti.

### **Johdon suhtautuminen ja työn ja muun elämän puheeksi ottaminen työpaikoilla**

Vastaajista kahden kolmasosan mielestä johto ja esimiehet suhtautuvat myönteisesti työntekijöiden työn ja muun elämän yhdistämisen vaatimukseen. Samassa määrin koettiin, että on helppo ottaa puheeksi työpaikalla työn ja muun elämän yhteensovittamisen järjestelyyn liittyvät tarpeet, esimerkiksi työaikajärjestelyt, yksityisasioiden hoitaminen ja poissaolot perhesyistä. Useimmin tätä mieltä oltiin keskisuurissa yrityksissä, hieman vaikeampana tätä pidettiin pienillä työpaikoilla.

### **Työtoveri tuki ja esimiehen rooli**

Työtovereiden koettiin hyvin yleisesti ymmärtävän, jos joutuu tilapäisesti huolehtimaan perhe- tai yksityiselämän velvoitteista työpaikalla tai jos haluaa muutoksia työaikaan tai työtehtäviin

perhesyistä. Vastaajista lähes yhdeksän kymmenestä ilmoitti myös, että on itse valmis vaihtamaan työvuoroa tai muuten joustamaan, jotta työkaveri voi yhdistää työtä ja muuta elämää paremmin.

Aivan yhtä yleinen ei ollut kokemus siitä, kuinka helppo esimiehen kanssa on puhua työn ja muun elämän yhteensovittamisen tarpeista tai siitä, kuinka joustavasti esimies ratkaisee työn ja muun elämän yhteensovittamisen tarpeita yhdessä työntekijöiden kanssa.

### **Vaikutukset kotiin ja työhön**

Työn ja muun elämän onnistunut yhteensovittaminen vaikuttaa kahteen suuntaan. N. 30 % vastaajista ilmoitti, että silloin tällöin on vaikea keskittyä työhön kotiasioiden vuoksi ja runsas 30 %, että laiminlyö kotiasioiden ansiotyön vuoksi.

### **Työn imu korkealla**

Työn imua koettiin runsaasti. Työn imu muodostuu kolmesta osa-alueesta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Vastaajista noin 80 % koki päivittäin tai viikoittain tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista.

### **Tyytyväisyys nykyisessä työssä mahdollisuuksiin yhdistää työ ja muu elämä**

Kaiken kaikkiaan tyytyväinen siihen, miten hyvin pystyy yhdistämään työn ja muun elämän nykyisessä työssä, ilmoitti olevansa 70 % vastaajista. Joka kymmenes (12 %) koki tyytymättömyyttä yhteensovittamisen onnistumisen suhteen.

Lisätietoja:

kehittämiskonsultti Marjukka Laine, p. 030 474 7537, [Marjukka.laine@ttl.fi](mailto:Marjukka.laine@ttl.fi), Työterveyslaitos  
vanhempi konsultti Nina Olin, 030 474 7528, [nina.olin@ttl.fi](mailto:nina.olin@ttl.fi), Työterveyslaitos  
hankepääällikkö Raija Harju-Kivinen, p. 014 266 8201, [raija.harju-kivinen@jkl.fi](mailto:raija.harju-kivinen@jkl.fi), Keski-Suomen lasten ja perheiden parhaaksi