

►
kökulmasta vastaus kysymykseen riippuu jouston luonteesta, yksilön elämäntilanteesta ja työn reunaehdoista.

Vaikka Suomessa viikkotyöajan pituus ei ole paljon muuttunut, sekä lyhyet että pitkät työajat ovat yleistyneet. Päivätyötä tekevien osuus on supistunut samalla kun vuorotyö on yleistynyt, mutta edelleen valtaosa meistä tekee päivätyötä. Työajat ovat kuitenkin eriytyneet sukupuolen mukaan: naiset tekevät vuorotyötä ja kokevat kiihrettä miehiä useammin. Miehillä on myös enemmän vaikutusmahdollisuuksia työaikoihinsa. Miellenkiintoista on, että pitkät työajat kasautuvat samoihin perheisiin, niin myös vuorotyö.

Pitkät työajat kasaantuvat samoihin perheisiin.

Palkansaajan kannalta myönteistä on, että mahdollisuudet vaihtaa työn alkamis- ja päättymisaikoihin ovat kuitenkin kasvaneet ja ylipäänsä työajat ovat viime vuosien aikana monimuotoistuneet.

Työajan joustossa yritysten tavoitteena on sopeuttaa työaika kysynnän vaihteluihin, pidentää toiminta-aikoja, minimoida kustannuksia ja sitouttaa henkilöstöä. Työntekijän kannalta olennaista on mahdollisuus joustaviin työaikoihin elämäntilanteiden mukaan.

Joustojen luonne vaihtelee sen mukaan, mikä on yrityksen ja työntekijän työaikaintressien suhde, kuinka paljon palkansaajalla on vaikutusmahdollisuuksia työaikaansa ja kuinka ennustettavia työajat ovat.

– Jos työtä on liikaa, työaika venyy ja työ kulkeutuu myös kotiin, vaikka työaika sinänsä olisi kuinka vapaa.

1990-luvulla työajat muotoutuivat enemmän yritysten kuin palkansaajien tarpeiden mukaan, kun työttömyyttä oli paljon. Jos työvoimasta tulee pulaa, hyvistä työajoista voi tulla yksi keino hankkia ja sitouttaa työntekijöitä. Nätkin mielestä työntekijöiden ja yritysten työaikanäkemyksen yhteensovittaminen edellyttää osallistuvaa suunnittelua, vastavuoroisuutta ja sopimista.

Kustannuksia tasattava työnantajien välillä

Väestöliiton toimitusjohtaja **Helena Hiila** muistutti, että suomalaisen perheen hyvinvointi ja elämän tasapaino ovat tulevaisuudessa entistä vähemmän vain naisen varassa. Naiset tekevät Suomessa kokopäivätyötä yhä enemmän ja se edellyttää myös perheiden sisäisen työnjaon ja esimerkiksi vanhempainvapaiden käytön uudelleen arviointia.

Vaikka isien mahdollisuuksia päästä perhevaapaalle on lisätty, isät ovat käyttäneet mahdollisuutta hyväkseen paljon vähemmän kuin naiset. Sen sijaan erityisesti pienten lasten isät tekevät pitkää työpäivää. – Säännölliset ylityöt ovat tyypillisiä juuri koulutetuilla isillä, Hiila harmitteli.

Isät ovat kuitenkin hieman lisänneet kotitöihin ja lastenhoitoon käyttämäänsä aikaa viimeisten kahden vuosikymmenen aikana. Mutta vain hieman.

Lapset voivat olla yrityksen kannalta taakka, kun perhevapaiden kustannusrasite koskee äidin työntantajaa, vaikka lapsi on yhteinen.

– Suomessa molemmat vanhemmat käyvät työssä ja perheen elatusvastuu on jaettu. Niinpä olisi kohtuullista, että kustannuksia tasattaisiin työntajien välillä, Hiila sanoi. □

Tällaisiakin yrityksiä on olemassa!

HENKILÖSTÖÖN kannattaa

Teksti ja kuva: **Marketta Harinen**

Esy on it-yrityksesi jo suorastaan vanhus yli kolmekymppisenä alan toimijana. Esy onkin yksi Suomen vanhimmista it-yrityksistä, joka aiemmin tunnettiin nimellä Oy Eläkesysteemi Ab. Työ- ja henkivakuutusalan it-palveluihin erikoistuneessa yrityksessä työskentelee 180 työntekijää ja noin 30 konsulttia.

Toimitusjohtaja **Jorma Nikusen** mukaan yrityksen henkilöstöpolitiikkaa on toteutettu pitkäjänteisesti.

– Henkilöstön hyvinvoinnista, työilmapiiristä ja jaksamisesta huolehtiva sekä ihmisten elämäntilanteen huomioon ottava yritys on usein myös pitkällä aikavälillä kannattavampi ja saa lisäksi palkattua parhaat työntekijät itselleen, Nikunen tietää.

Nikunen sanoo henkilöstöstä huolehtimisen ja työpaikan hyvän ilmapiirin vievän menestyksen kierteeseen. Motivoitunut, osaava, työssään viihtyvä ja jaksava henkilöstö tuottaa parhaimman työn tuloksen ja laadun. Laadukas työn tulos, tietysti kilpailukykyiseen hintaan, parantaa asiakastytyväisyyttä ja tyytyväiset asiakkaat puolestaan takaavat tilauksillaan yrityksen työllisyyden ja tuloksen. Tuloksekas yritys voi edelleen panostaa henkilöstön kehittä-

miseen, palkita työn tuloksista ja tuottaa omistajilleen voittoa.

– Kestää kuitenkin noin kaksi vuotta ennen kuin hyvä ilmapiiri näkyy asiakastytyväisyytenä, Nikunen lisää.

Esyssä henkilöstöpolitiikkaa ja sen kehittämistä ohjaavat yhdessä luodut arvot. Nikusen mielestä johdon ottamalla vastuulla, mukanaololla ja sitoutumisella on merkittävä rooli henkilöstöpolitiikassa, joka on ihmisläheistä työtä.

– Siksi sitä ei pidä antaa erillisten henkilöstöyksikköjen, ismien tai konsulttien vietäväksi. Meillä on oma iskulause, slogan: terveenä haetaan, Nikunen naurahtaa. Tavoitteena on, että yrityksestä lähdetään eläkkeellekin hyvissä voimissa.

Sosiaalista vastuuta kannetaan

– Yrityksellä on sosiaalinen vastuu, Nikunen korostaa. – Se on vastuuta asiakaslupauksista, kannattavuudesta, toiminnan jatkuvuudesta sekä henkilöstöstä ja sen hyvinvoinnista. Työssään viihtyvä ja jaksava henkilö jaksaa paremmin myös omassa sosiaalisessa ympäristössään. Yritys ei voi ottaa vastuuta henkilöstön yksityiselämästä ja sosiaalisesta ympäristöstä, mutta se voi monin tavoin auttaa työntekijää kestäämään ja selviämään paremmin erilaisissa elämäntilanteissa.

■ *Helsinkiläisen it-alan yrityksen Esyn saama Väestöliiton tunnustus-palkinto perheystävällisestä työyhteisöstä antaa toivoa. Tällaisiakin yrityksiä on olemassa.*

– *Meillä pehmeä on kovaa, toimitusjohtaja Jorma Nikunen kuvaa sitä, miten työntekijöistä huolehtiminen poikii hyvää myös yritykselle.*

satsata



Viime keväänä Otaniemen teknillisen fysiikan koulutusohjelmasta matematiikka pääaineenaan valmistunut diplomi-insinööri Lasse Palovaara aloitti Esyssä syyskuun puolessa välissä. Palovaara suunnittelee tietojärjestelmiä ja ohjelmistoja eläkelaitosten tarpeisiin. Ensivaikutelma kahden viikon perehdyttämisjakson jälkeen on ollut juuri niin hyvä kuin palkitulta yritykseltä voi odottaakin.

– Työ vaikuttaa monipuoliselta ja ilmapiiri mukavalta. Täällä tuetaan myös työntekijöiden omaehtoista opiskelua, mikä kiinnostaa minua aivan erityisesti.

Esyn henkilöstöaisainhoitaja **Hely Taurén** kertoo, että yrityksessä viihdytään. Se näky esimerkiksi siinä, että monet työntekijät ovat olleet talossa todella pitkään, Taurén itsekin jo parikymmentä vuotta. Henkilökunnan vaihtuvuus on vuosittain alle kuusi prosenttia.

Viime vuosina Esy on kasvanut voimakkaasti, joten uutta väkeä on palkattu runsaasti. Viime vuonna henkilökunnan määrä lisääntyi

noin kahdeksan prosenttia.

– Meille on tärkeää, että Esy vetää väkeä. Jokaisen ihmisen siirtyminen muualle on menetys. Siksin yritys tekee kaikkensa henkilöstön hyvinvoinnin eteen, Taurén selittää.

– Esyssä ymmärretään ja tuetaan, kun lapsi sairastuu. Palkallisesti voi olla kotona sairasta lasta hoitamassa kolme päivää, hän sanoo.

Esyllä on sopimus Mannerhei-

min Lastensuojeluliiton kanssa sairaan lapsen hoidosta. Kaikilla yrityksen työntekijöillä on mahdollisuus saada sieltä hoitaja kotiin. Tämä on vaihtoehto kolmelle palkalliselle päivälle. Sairaita lapsia voi jäädä myös hoitamaan kotiin palkattomana palkallisen jakson jälkeen.

– Vesirokostahan ei kolmessa päivässä selviä, Taurén huomauttaa.

Esyläiset ovat käyttäneet MLL:n palvelua lopulta vähän, sillä yrityksen monipuoliset työaikajoustot ja -mallit ovat taanneet sen, että vanhemmat ovat voineet itse jäädä kotiin lapsiaan hoitamaan.

Joustavuutta työajoissa

Yrityksessä on mahdollisimman laaja liukuva työaika, josta siitkin voi poiketa esimiehen kanssa asiasta sopimalla. Aamuliukuma on klo 6–9 ja iltaliukuma 15–22.

Osittainen hoitovapaa eli mahdollisuus tehdä kuusituntista päivää on Esyssä runsaasti käytössä. Sitä on laajennettu yli lain vaatimusten eli vanhemmat voivat olla osittaisella hoitovapaalla vielä ekaluokan syyslukukauden jälkeenkin. Lakiin on tulossa samansuuntainen muutos vasta ensi vuoden alusta.

Lyhennettyä työaika on voinut tehdä muistakin syistä, esimerkiksi opiskelun vuoksi. Yksi työntekijöistä rakensi omakotitaloa ja käytti työaikajärjestelyihinsä sekä liukumia että saldokertymiä. Hän teki välillä pitkää päivää, mutta pääsi tarvittaessa rakennustyömaalle lapion tai vasaran varteen.

Kertyneitä saldoja voi käyttää Esyssä kokonaisina vapaapäivinä. Saldo ei nolaudu automaattisesti missään vaiheessa.

Noin 50:llä yrityksen työntekijällä on parhaillaan lomien säästö-sopimus. Kaikki yli 24 päivää ylittävät lomapäivät voi kerätä säästövapaasopimukseen. Esyssä loma-oikeus on 20 alallaolovuoden jälkeen 42 päivää, joten kun lomarahatkin saa säästöön, enimmillään

lomaa voi kertyä vuosittain jemmaan 27 päivää.

– Viiden vuoden jälkeen kertyneet lomat on sitten pakko pitää.

Työt mitoitetaan niin, että ylitöet ovat poikkeustapauksia ja kestoltaan rajallisia. Yrityksessä tehdäänkin ylitöitä erittäin vähän, vain 0,5 prosenttia kokonais-työajasta.

Miehet isyyslomalla

Vaikka tilastojen mukaan isät käyttävät Suomessa edelleen huonosti isyys- tai hoitovapaita, Esyssä on toisin. Esyn miehet ovat isyyslomalla ja myös hoitovapailla. – Se on meillä luonnollista, Taurén sanoo.

Yrityksen henkilökunnasta miehiä on hieman alle 40 prosenttia.

Koulutukseen satsataan paljon. Viime vuonna jokainen yrityksen työntekijä sai työnantajan kustantamaa koulutusta keskimäärin 11 päivän verran. Lisäksi Esy tukee henkilökunnan omaehtoista kouluttautumista esimerkiksi niin, että palkallista työaika voi käyttää jossain määrin opiskeluun ja omaehtoisen opiskelun kuluja maksetaan.

Yrityksessä on tulospalkkausjärjestelmä, joka on tarkasti määritelty ja samanarvoinen kaikille erilaisiin painotuksiin.

– Edut ja ehdot ovat kilpailukykyisiä. Meillä ei ole ollut vaikeuksia löytää taloon hyvää väkeä, Taurén kiittelee.

Esyssä toimii johdosta, työntekijöistä ja työterveyshuollosta koostuva ryhmä, joka suunnittelee ja ohjaa työhyvinvointiin, työilmapiiriin ja työssä jaksamiseen liittyviä hankkeita.

Ennakoivaan terveydenhoitoon panostetaan. Jokainen on käynyt läpi kunto- ja terveystarkastuksen ja saanut henkilökohtaisen kunto-ohjelman. Yli 45-vuotiaat osallistuvat kuntoremontti-kuntoutusohjelmaan ja heidän kuntoaan seurataan.

Tavoitteena on saattaa työntekijät terveenä eläkkeelle, kun se aika koittaa. □