

Opiskelijakunta Helga - 4 päiväisen työviikon kokeilu

Opiskelijoiden edunvalvontaa ei tule tehdä henkilöstön hyvinvoinnin kustannuksella.

Johdanto

Tämä loppuraportti käsittelee Haaga-Helian opiskelijakunta Helgassa toteutettua nelipäiväisen työviikon kokeilua. Raportin tarkoituksena on tarkastella kokeilun onnistumista ja mahdollisia kehityskohteita sekä toimia suuntaa antavana dokumenttina organisaatioille, jotka pohtivat nelipäiväiseen työviikkoon siirtymistä.

Kokeilun tavoitteena oli parantaa henkilöstön hyvinvointia ja työssä jaksamista, jotka olivat herättäneet huolta organisaatioissa. Lisäksi kokeilulla pyrittiin vahvistamaan Helgan houkuttelevuutta ja pitovoimaa työnantajana sekä suhteuttaa työntekijöiden palkka paremmin vastaamaan työn vaativuutta.

Opiskelijakunta Helga koostuu neljästä täyspäiväisestä työntekijästä, jotka ennen kokeilua työskentelivät viitenä päivänä viikossa liukuvalla työajalla. Viikoittaisen työajan määrä oli 37,5 tuntia. Työnteko ajoittui pääsääntöisesti normaaleille toimistotyöajoille, mutta sisälsi myös satunnaisia ylitöitä sekä ilta- ja viikonlopputöitä.

Kokeilun kulku

Kokeilu toteutettiin 27.5.–31.10.2024. Työntekijöiden hyvinvointia, tuntikertymää ja työtehtävien suorittamista seurattiin kokeilun aikana kuukausittain toiminnanjohtajan ja työntekijöiden välisissä keskusteluissa.

Kokeilun aikana työntekijöiden viikoittainen työaika lyhennettiin 30 tuntiin, ja työ ajoitettiin maanantaista torstaihin siten, että perjantai oli vapaapäivä. Työntekijöiden palkkoihin ei tehty muutoksia.

Päävastuussa kokeilusta toimi opiskelijakunnan toiminnanjohtaja. Opiskelijakunta Helgan operatiivisesta toiminnasta ja päätöksenteosta vastaa opiskelijoista koostuva hallitus, joka seurasi kokeilun toteutumista. Kokeilun edistymisestä tehtiin kirjallinen selvitys opiskelijakunnan hallitukselle kokeilun puolesta välissä.

Opiskelijakunnan hallituksen vuosittaisen vaihtumisen vuoksi kokeilu ajoitettiin niin, että sama hallitus pääsi tekemään päätöksen kokeilun jatkosta. Päätöksenteon teon helpottamiseksi järjestettiin keskustelutilaisuus, jossa ulkopuolinen fasilitaattori johti keskustelua, jossa perehdyttiin tämän raportin aikaisempaan versioon, sekä haastateltiin opiskelijahallituksen mielipiteitä. Lopullinen päätös nelipäiväisen työviikon vakinaistamisesta tehtiin yksimielisesti hallituksen kokouksessa, johon osallistui myös henkilöstö. Päätös astui voimaan vuoden 2025 alussa.

Seuranta, ylityötunnit ja saldojen käyttäminen

Helgassa tunnistettiin jo kokeilun alussa haasteet mahdollisesta saldotuntien kertymisestä esimerkiksi tilanteissa, joissa perjantaille osuu pakollisia työtehtäviä. Tähän varauduttiin muun muassa tarkemmalla työtuntien seurannalla ja nopeammalla kertyneiden saldotuntien käyttämisellä. Jos työntekijä joutui poikkeuksellisesti työskentelemään perjantaina, päädyttiin käytäntöön, jossa hänen tuli lähtökohtaisesti pitää seuraava maanantai vapaana. Näin pystyttiin ehkäisemään suurempien saldomäärien kertyminen ja mahdollistettiin kokeilun seurannan kannalta tärkeä kolmen päivän peräkkäinen vapaa

Kokeilun aikana kuitenkin huomattiin, että vapaan siirtyessä maanantaille, työntekijältä jäi yleensä viikon aloituspalaverit välistä. Samalla koettiin, että maanantaivapaa hankaloitti työviikon aloittamista ja "rytmiin" pääsyä. Kolmen päivän viikonlopuista kiinni pitäminen koettiin kuitenkin tärkeäksi, jotta kokeilu tuottaisi haluttuja tuloksia. Tämä onnistuikin kokeilun aikana erittäin hyvin johtuen hyvästä ennakoinnista ja suunnittelusta.

Kokeilun aikana työntekijöiden saldokertymiä seurattiin aikaisempaa aktiivisemmin ja mahdollisiin ruuhkautumisiin, kuten työmatkoihin, varauduttiin ennakoivasti. Tämä johti siihen, että työntekijöiden työn määrä pysyi hallittavissa eikä liukumasaldoja kertynyt suuria määriä.

Työaika ja palkkaus

Kokeilun suunnitteluvaiheessa keskustelimme tulisiko kokeilun vaikuttaa henkilöstön palkkaukseen. Päädyimme kuitenkin melko nopeasti ratkaisuun ettei tähän tulisi mitään muutoksia johtuen seuraavista syistä.

Opiskelijakunta Helgan henkilöstön palkka määräytyy opiskelijakuntien TES:n palkkaluokan #4 mukaisesti, eli pohjapalkkana ennen mahdollisia lisiä on 2303,36 €. Summa lisineenkin on huomattavasti esimerkiksi Palkkavertailu.fi:n tilastoiman asiantuntijan keskipalkan (3600 €) alapuolella. Helgassa toiminnanjohtajan palkka määräytyy myös opiskelijakuntien TES:n mukaisesti ja jää myös Palkkavertailu.fi tilastoiman keskiarvon (3900 €) alapuolelle. Jotta opiskelijakunnan palkkaus voidaan pitää kilpailukykyisenä, ei siitä voida leikata.

Tämän lisäksi kokeilun aikana ei ole tarkoitus tehdä merkittävästi vähempää työmäärää, vaan työtehtävät suoritetaan aiempaa tehokkaammin. Koska töitä ei tehdä vähempää, ei myöskään palkkaa tule maksaa vähempää.

Positiiviset vaikutukset

Lisääntynyt vapaa-aika

Kasvanut vapaa-ajan määrä on tarjonnut työntekijöille enemmän mahdollisuuksia kehittää itseään, levätä ja tehdä työn ulkopuolisia asioita

Työmotivaation nousu

Työntekijöiden motivaatio tehdä töitä on noussut. Erityisesti viikonlopun loppupuolella on tullut jo tunne, että haluaisi jo aloittaa työskentelyn. Työntekijät ovat alkaneet oma-aloitteisesti sunnuntaisin suunnittelemaan tulevaa työviikkoa, sillä he ovat jo siihen mennessä saaneet tarpeeksi lepoa niin, ettei tätä koeta haitalliseksi.

Helgan houkuttelevuus työnantajana

Helgan houkuttelevuus työnantajana on kasvanut kokeilun tuoman positiivisen maineen sekä hyötyjen myötä. Harvalla opiskelijakunnalla on mahdollisuutta lähteä kilpailemaan merkittäväällä palkkauksella, joten edut on luotava esimerkiksi työhyvinvointiin panostamalla, kuten kokeilussa on tehty.

Olemme raportin kirjoittamishetkellä pääkaupunkiseudun ainoa opiskelija- tai ylioppilaskunta, joka on kokeillut nelipäiväistä työviikkoa.

Henkilöstön kehittämisen tukeminen

Helga ei ole työpaikka, johon on tarkoitus jäädä loppuelämäksi. Tästä syystä henkilöstön jatkuva kehittämisen tukeminen on tärkeää. Kokeilu on muun muassa mahdollistanut opiskelujen sujuvan suorittamisen ja itsensä kehittämisen hyödyntämällä vapautunutta vapaa-aikaa.

Toiminnan tehostaminen ja ydintehtävään keskittyminen

Nelipäiväiseen työviikkoon siirtyminen on vaatinut myös organisaation kehittämistä. Tätä on tuettu tehostamalla kokouksia sekä arvioimalla ja kehittämällä sisäisiä prosesseja. Osana tehokkaampia kokouskäytäntöjä on keskitytty myös entistä tarkempaan asioiden dokumentaatioon. Tämä tukee organisaation toiminnan suunnitelmallisuutta myös pidemmällä aikajänteellä.

Ulkoisen toiminnan priorisointi

Nelipäiväisen työviikon takia työaika on rajallista ja se vaikuttaa kumppaniemme kanssa työskentelyyn. Tästä syystä olemmekin tiedottaneet muutoksesta lähimmille yhteistyökumppaneillemme, kuten Haaga-Helian ammattikorkeakoululle. Avoimen viestinnän ansiosta työntekijät ovat pystyneet tehostamaan yhteistyötä myös kumppaneiden kanssa.

Pitovoiman kasvattaminen

Työntekijät ovat ilmaisseet nelipäiväisen työviikon lisänneen kiinnostusta työskennellä Helgalla pidempään mitä alustavasti ovat ajatelleet.

Saavutettavuus hallituksen näkökulmasta

Keskustelua on herättänyt Helgan opiskelijahallituksen kokemus siitä, etteivät työntekijät ole tavoitettavissa tarpeeksi. On hyvä ottaa huomioon, että jo ennen kokeilua perjantait olivat lähtökohtaisesti työntekijöille etäpäiviä ja perjantaisin työskentely hallituksen kanssa oli huomattavasti muita viikonpäiviä vähäisempää. Jatkossa poikkeuksia neljän päivän työviikkoon voitaisiin tehdä erityisesti kiireisinä ajankohtina, kuten orientaatioviikkoina. Toisaalta myös hallituksen on hyvä toteuttaa työtään suunnitelmallisesti siten, että työntekijöitä hyödynnetään niiden 30 tunnin aikana, mitä he ovat viikoittain käytettävissä.

Kun kokeilun jatkosta neuvoteltiin, orientaatioviikon ajaksi oltaisiin voitu kirjata viisipäiväinen työviikko, jotta henkilöstön käytettävyydestä sinä aikana ei erikseen tarvitsisi sopia. Lopuksi hallitus ei kuitenkaan lähtenyt vaatimaan tätä lisäystä henkilöstösopimukseen.

Tuntisaldojen hallinta

Kolmen päivän yhtäjaksoisen vapaan pitäminen on toisinaan haasteellista, erityisesti perjantaille ajoittuvien vaikkakin suhteellisen harvoin esiintyvien pakollisten työtehtävien vuoksi. Ratkaisuksi on kokeiltu siirtää vapaapäivä viikonlopun jälkeiseen maanantaihin, mutta haasteena on usein maanantaille osuvat viikon aloituspalaverit. Tällaisia tilanteita kuitenkin ilmeni vain kahdesti kokeilun aikana.

Perjantaille ajoittuvat työpäivät ovat jokseenkin harvinaisia, joten tulevaisuudessa ne voitaisiin käsitellä kuten normaalit viikonlopputyöt, eli tapauskohtaisesti keskusteluissa esihenkilön kanssa. Keskusteluilla voidaan varmistaa, että kertyneet liukumatyötunnit saadaan käytettyä.

Toiminnanjohtajan työ osana kokeilua

Vaikka toiminnanjohtajan työ rajatulla ajalla on pääsääntöisesti sujunut normaalisti, työpöytä voi äkillisesti täytyä eri syistä. Tämä voi johtaa helposti ylitöihin. Nelipäiväisen työviikon aikana saldojen lyhentäminen on myös haastavampaa. Työn arvaamattomuus ja monipuolisuus tekevät siitä kuormittavaa, joten työstä tarvittavan palautumisen mahdollistaminen on tärkeä tekijä myös toiminnanjohtajan hyvinvoinnin ja motivaation ylläpitämisessä. Tämä puolestaan helpottaa työnkuvan hallintaa, ja antaa toiminnanjohtajalle paremman valmiuden tukea ja johtaa organisaatiota entistä tehokkaammin.

Muita huomioita

Helgassa uskomme vahvasti, että nelipäiväinen työviikko on osa asiantuntijatyön tulevaisuutta, ja haluamme kannustaa etenkin muita opiskelijajärjestöjä toteuttamaan rohkeasti vastaavan kokeilun.

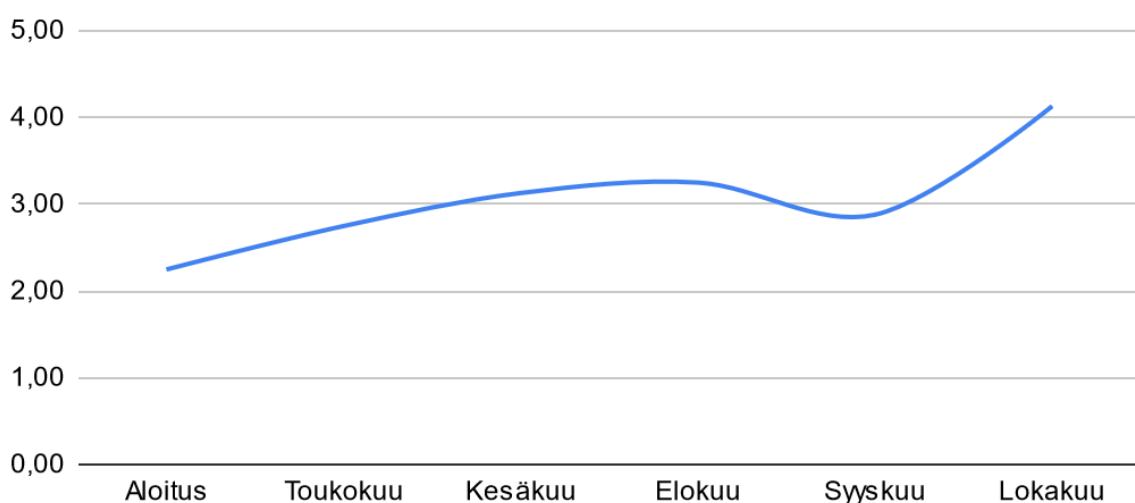
Työajan ulkopuoliset yhteydenotot hallituksen tai tärkeiden yhteistyökumppanien toimesta ovat kokeilun aikana hieman nousseet. Ne ovat kuitenkin keskittyneet pääsääntöisesti työpäivien ilta-aikoihin. Yhteydenotot perjantaisin olivat odotettua vähäisempiä.

Perjantain vapaapäivät ovat helpottaneet työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja tarjonneet mahdollisuuden hyödyntää viikonloppua yhä tehokkaammin palautumista edistäviin vapaa-ajan toimintoihin.

Seuranta ja tulokset

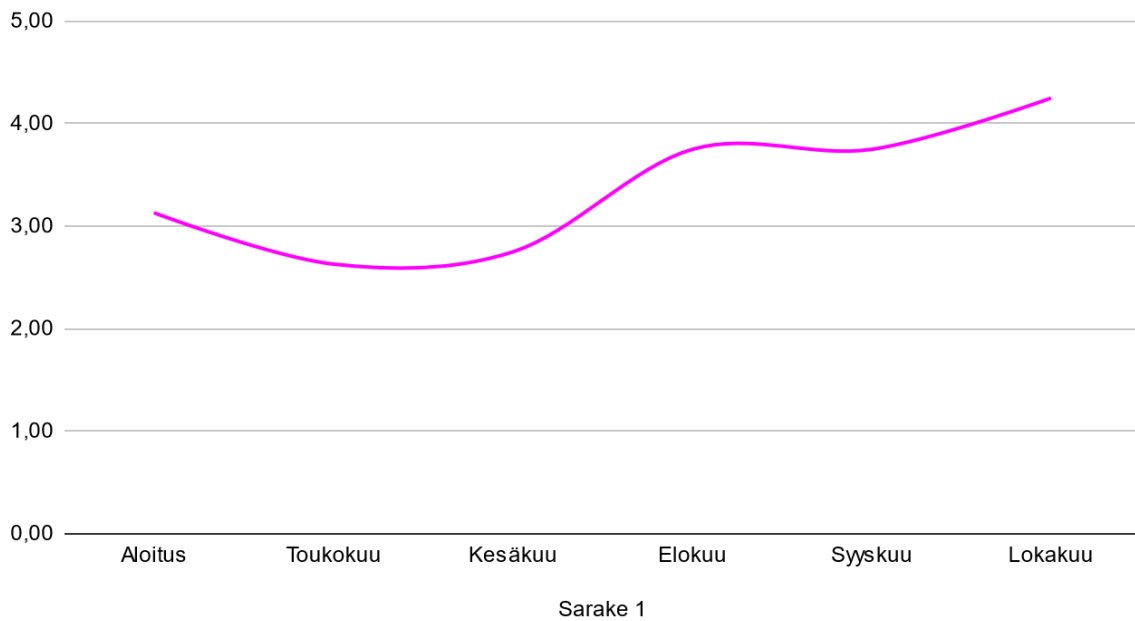
Kokeilun onnistumista mitattiin kuukausittaisella keskusteluilla, jossa asiantuntijat pääsivät vastaamaan erilaisiin väittämiin asteikolla 0 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä). Tässä raportissa tuloksia tarkastellaan kokonaisuutena, jottei yksittäisen asiantuntijan vastauksia voi erottaa toisistaan. Keskusteluista vastuussa oli opiskelijakunnan toiminnanjohtaja.

Koen työhyvinvointini olevan tällä hetkellä hyvällä tasolla

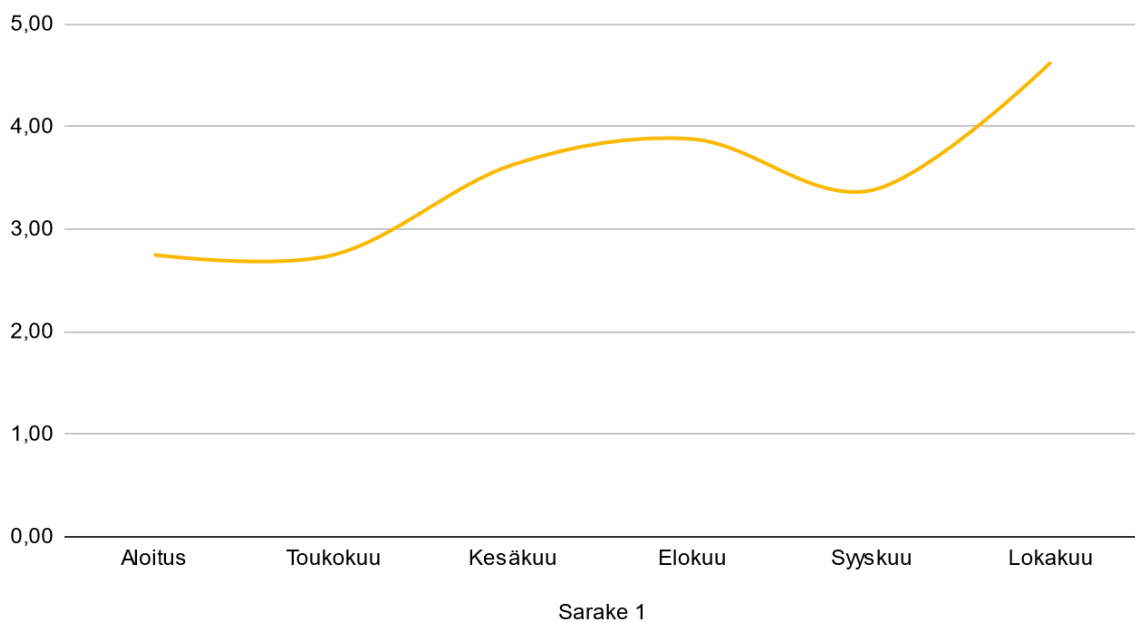


Sarake 1

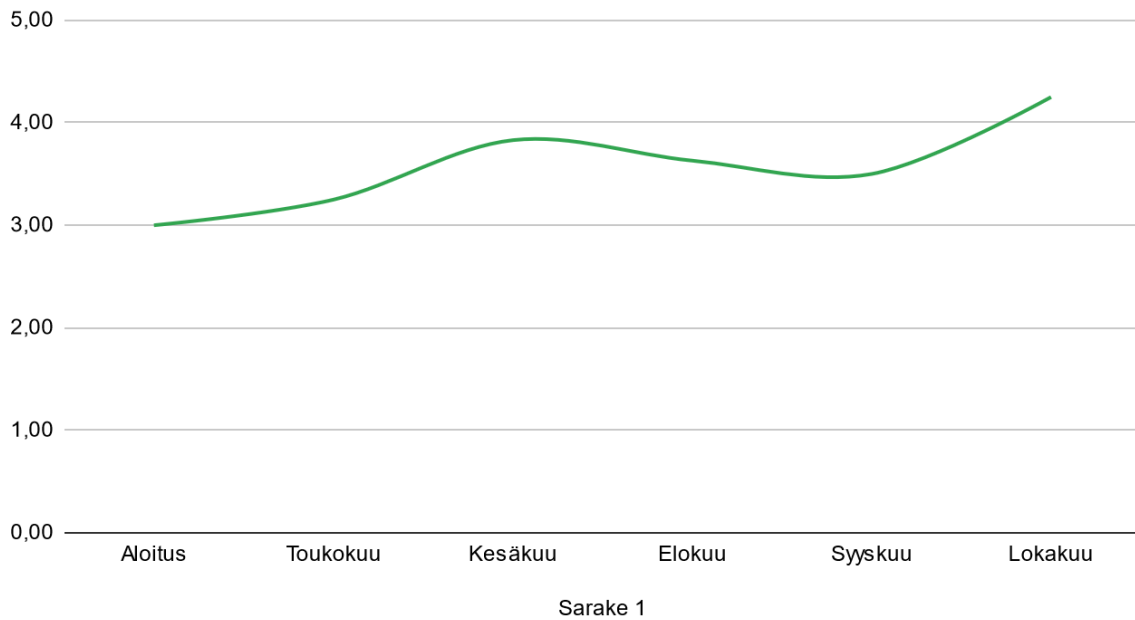
Koen olevani motivoitunut tekemään töitä tällä hetkellä



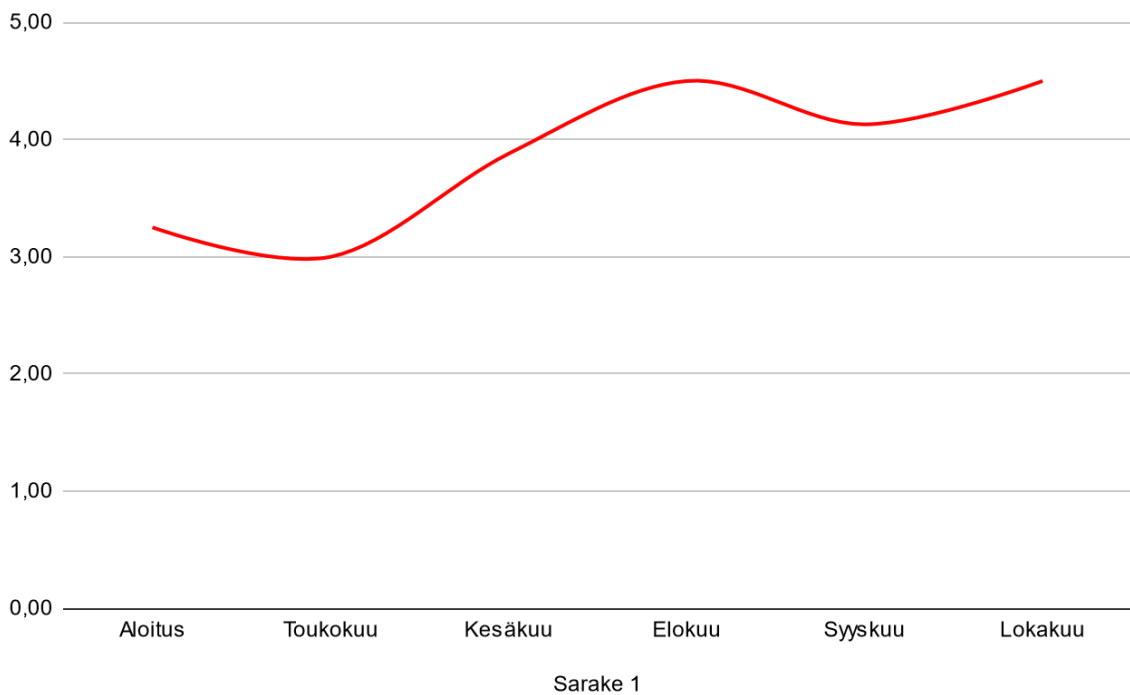
Koen itseni levänneeksi palatessani töihin viikonlopun jälkeen



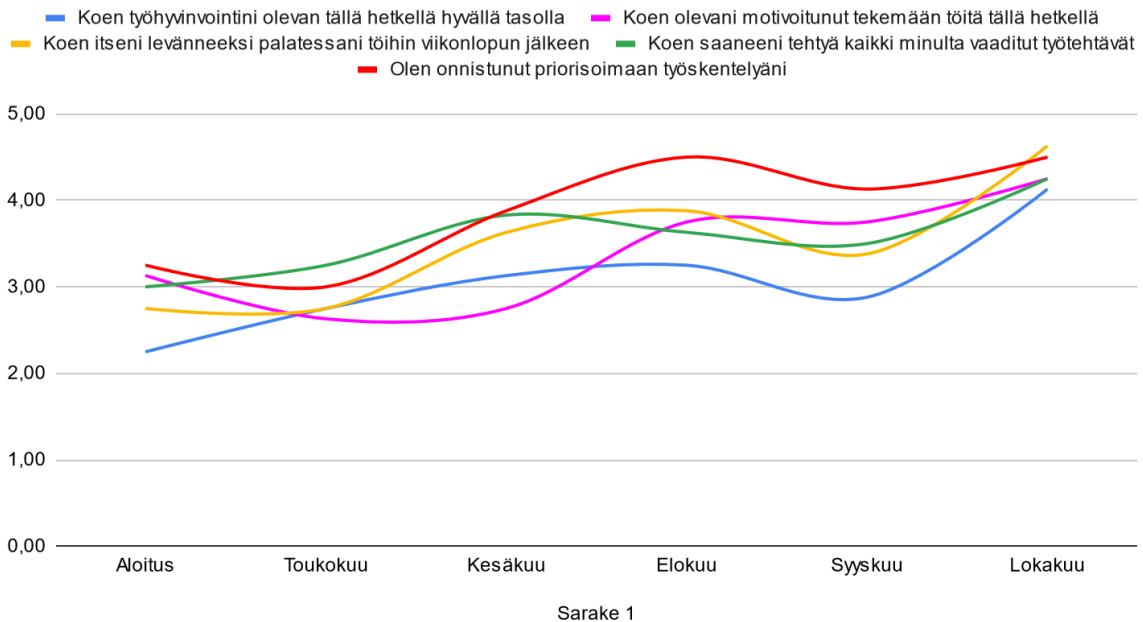
Koen saaneeni tehtyä kaikki minulta vaaditut työtehtävät



Olen onnistunut priorisoimaan työskentelyäni



Opiskelijakunta Helga 4 päiväisen työviikon kokeilu



Työskentelyn ajoittaminen

Kokeiluun liittyen pohdimme, miten lyhennetty 30 tunnin työaika jaettaisiin viikolle. Meillä oli neljä vaihtoehtoa, joita tutkin tarkemmin seuraavaksi. Lähtökohtana oli päätyä ratkaisuun, joka keskittyy erityisesti työntekijöiden käytettävyyden ennakointiin sekä uuden vapaa-ajan tehokkaaseen hyödyntämiseen hyvinvoinnin näkökulmasta. Päädyimme loppujen lopuksi vakinaistamaan näistä vaihtoehdon numero 1, eli 4 päivää työtä ja vapaa perjantai.

4 päivää työtä, vapaa perjantai

- + Vähiten kiireinen työpäivä
- + Helppo yhdistää viikonloppuun
- + Palautumisenhyödyt
- + Helposti ennakoitavissa
- Vapaiden siirtämisen haasteet

5 päivää työtä lyhyemmällä työpäivällä

- + Henkilöstö käytettävissä jokaisena arkipäivänä
- Ei ylimääräisen vapaapäivän tuomaa vaikutusta hyvinvointiin

- Työntekijän vapaa-aikaa kuluu edelleen työn oheistoimintaan (työmatkat, valmistautuminen yms.)
- Kerryttää helpommin lisää saldoja
- Työn suunnittelu haastavampaa, joka vaikuttaa ennustettavuuteen
- Päiväkohtainen jousto haastavampaa esimerkiksi silloin, jos työntekijä aloittaa aamulla aikaisin
- Todellinen työaika on noin 5 tuntia kahvi- ja ruokatauon lisäksi
- Vähintään 6 tunnin pituisena työpäivänä on annettava 30 minuutin ruokatauko

4 päivää työtä, vapaa keskiviikko

- + Jakaisi viikon kahtia
- Ei niin tehokasta hyvinvointivaikutusta
- Katkaisee työn imun viikon aikana
- Keskiviikot ovat yleensä kiireisiä, joten vapaan pitäminen kasaa työtä muualle
- Hankaloittaa yhteistyötä hallituksen ja yhteistyökumppanien kanssa

30h/viikko työntekijän itse päätettävissä

- + Työntekijälle paljon henkilökohtaista vapautta
- Ennakointi todella haastavaa
- Henkilöstön tavoitettavuus
- Työn rytmitys sekavaa
- Työllistää johtoa huomattavasti enemmän
- Helppo hyväksikäyttää työntekijöiden toimesta

Toiminnanjohtajan loppusanat

Kokeilu onnistui kokonaisuudessaan erittäin hyvin. Suurin osa suunnittelusta ja valmistelusta hoidettiin yhteistyössä muun henkilöstön kanssa ja kokonaisuudessaan kokeiluun lähdettiin todella avoimin mielin. Kokeilun edetessä positiiviset vaikutukset tulivat todella nopeasti esille ja henkilöstön hyvinvointi kehittyi jo ensimmäisen muutaman kuukauden sisällä merkittävästi.

Opiskelijahallitus pidettiin kokeilun ajan tietoisina kokeilun edistymisestä ja pyrimme olemaan edistymisen ja haasteiden suhteen avoimia. Hallituksen suhtautuminen kokeiluun oli kahtiajakautunut, jossa toinen osapuoli uskoi vakaasti kokeilun onnistumiseen ja toinen epäilevämpi tuloksesta. Pyrimme kuitenkin toteuttamaan kokeilun mahdollisimman hyvin dokumentoidusti ja kriittisesti analysoituna, jotta myös lopullinen päätös tehtäisiin pohjautuen faktoihin, eikä tunteisiin tai ennakkoluuloihin.

Kokeilun edetessä työyhteisöön syntyi hieman ylimääräistä stressiä, johtuen henkilöstön ja opiskelijahallituksen eriävistä näkemyksistä koskien kokeilun etenemistä. Nämä näkemyserot saatiin kuitenkin ratkaistua fasilitoidulla keskustelulla. Näkisin, että tulevissa kokeiluissa mahdollinen opiskelijahallitus tulisi ottaa yhä tiiviimmin mukaan seuraamaan kokeilun etenemistä ja tuloksia, jotta vastaavilla tilanteilta vältyttäisiin.

Toiminnanjohtajan näkökulmasta kokeilu vaati ylimääräistä panostusta kokeilun seurannan ja raportoinnin tuoman työn suhteen. Työtuntien vähentyessä tarvittiin myös huomattavasti tehokkaampaa johtamista, työtehtävien uudelleen järjestelyä, sekä opiskelijakunnan ydintehtävän ja talouden ylläpidolle vähemmän tärkeiden toimintojen karsimista.

Kokeilu oli myös henkisesti kuormittava johtuen pääsääntöisesti eri tahojen odotuksista, asenteista ja tarpeista liittyen kokeiluun, jotka yleisesti osoitetaan juuri toiminnanjohtajalle. Toiminnanjohtajana olen myös todella haastavassa asemassa, jossa samaan aikaan täytyy huolehtia työntekijöiden ja oman työkyvyn ylläpidosta, mutta myös varmistaa opiskelijakunnan taloudellinen vakavaraisuus, sekä tasainen jäsenmäärä. Nämä eivät suoraan ole keskenään ristiriidassa, mutta huoli siitä, että vähentyneet työtunnit johtavat huonompaan tulokseen oli kuitenkin asiallinen vaikka loppujen lopuksi tämä ei toteutunutkaan.

Kokeilun haasteista ja kuormittavuudesta huolimatta lopputulos on näiden kaikkien haasteiden arvoinen ja uskon vakaasti tällä olevan erittäin positiivinen vaikutus opiskelijakunta Helgan tulevaisuutta ajatellen. Haluan lämpimästi suositella 4 päiväisen työviikon kokeilua kaikille ja erityisesti muille järjestökentän työpaikoille!

Lisätietoja kokeilusta tarjoaa:

Eppu Åberg

Opiskelijakunta Helga

Toiminnanjohtaja

Eppu.aberg@helga.fi