

Heta Peltonen

TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMISEN ESTEET
JA MAHDOLLISUUDET KAUPAN ALALLA

Liiketalouden koulutusohjelma
Organisaatioiden ja henkilöstöjohtamisen suuntautumisvaihtoehto
2009

TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMISEN ESTEET JA MAHDOLLISUUDET KAUPAN ALALLA

Peltonen, Heta
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Toukokuu 2009
Heinonen, Eila
UDK: 331.1
Sivumäärä: 94

Asiasanat: työ, perhe-elämä, yhteensovittaminen, vuorovaikutus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia työn ja perheen yhteensovittamista ja näiden elämäntilanteiden välistä vuorovaikutusta. Tavoitteena oli selvittää mitkä ovat työn ja perhe-elämän tuomat esteet ja mahdollisuudet alalla, jossa työajat ovat vaihtelevat, joustamattomat sekä sijoittuvat aamusta iltaan ja viikon jokaiselle päivälle. Lisäksi selvitettiin perhe-elämän näkymistä työssä ja työn näkymistä perheessä. Suomessa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen keskeisenä ongelmana on nykyäänä pidetty molempien vanhempien työssäkäyntiä ja kokopäivätyötä. Työelämä sitoo entistä enemmän, jolloin perheen yhteinen aika on vähentynyt.

Tutkielman teoreettisessa osuudessa käsiteltiin muun muassa sosiaali- ja psykologian alan tutkijoiden ja työterveyslaitoksen tutkimuksissa ja kirjallisuuslähteissä esiintuvia työn ja perheen yhteensovittamisen vuorovaikutusmalleja sekä näiden elämän osa-alueiden yhteensovittamiseen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimusmenetelmä oli kvalitatiivinen eli laadullinen. Tiedonhankintamenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua, jossa oli etukäteen valmiiksi laadittuja ja haastattelun aikana syntyviä kysymyksiä. Myös osallistuvaa havainnointia käytettiin jonkin verran. Haastattelut tehtiin kaupan alan yrityksen perheellisille työntekijöille, joilla oli alle 10-vuotiaita lapsia.

Tutkimustulokset osoittivat työajan olevan suurin este työn ja perhe-elämän tasapainoiselle yhteensovittamiselle, mistä seurasi ajanpuutetta. Työn tuomina esteinä ja mahdollisuuksina nähtiin organisaation perustehtävä ja työn luonne sekä yrityksen toimintatavat, kulttuuri ja toimintaympäristö. Työyhteisön käytännöt, asenteet, suhtautuminen ja odotukset vaikuttivat myös tasapainoisen yhteensovittamisen mahdollisuuksiin. Perhe-elämään liittyviä tekijöitä oli perheen rakenne, taloudelliset ja sosiaaliset resurssit, puolison ansiotyö sekä toimintaympäristö, jotka vaikuttivat perheiden yhteensovittamisen mahdollisuuksiin. Työn ja perheen yhteensovittamisen esteet ja mahdollisuudet esitettiin haastatteluissa riippuvaisiksi lukuisista työyhteisön ja perheen jäsenten toimintaa ja päätöksentekoa määrittelevistä odotuksista ja velvollisuuksista. Perhe-elämän osoitettiin häiritsevän enemmän työtä kuin työn perhettä. Tutkimuksen perusteella voidaan tehdä se johtopäätös, että työajat tuovat haasteita yhteensovittamiselle ja puutetta perheen yhteisestä ajasta. Työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumiseksi yksilön pitäisi pyrkiä pitämään yllä työn ja perheen tasapainoa, lisätä voimavaroja tekijöitä ja vähentää kuormitustekijöitä. Organisaation velvollisuutena olisi luoda perheystävällisiä käytäntöjä ja lisätä perhemyönteistä suhtautumista.

THE OBSTACLES AND OPPORTUNITIES OF COMBINING WORK AND FAMILY LIFE IN THE FIELD OF BUSINESS

Peltonen, Heta

Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business and Administration

May 2009

Heinonen, Eila

UDC: 331.1

Number of Pages: 94

Key Words: work, family, combining of work and family, interaction

The purpose of this thesis was to research combining work and family life and the interaction between these areas of life. The goal was to find out what are the obstacles and benefits in a field where the working hours are irregular, inflexible and often take place from morning to night and every day of the week. The presence of family-life at work and the presence of work at home were also researched. In Finland, the key issue of combining work and family was generally considered the fact the both parents work full time. Work requires more and more involvement, which affects the time the family can spend together.

The theoretical section of this thesis talks about interaction models for combining work and family, and the factors that deal with these aspects of life that have been discussed in previous research and literature by social and psychological researchers and studies of the Occupational Health Institution. The method of research was qualitative. The information was gathered in half-structured theme interview where the questions were written beforehand as well as thought of during the interview. Participation observation was also used to a certain extent. The interviews were conducted with employees of a sales business who have children under the age of 10.

The results showed that working hours that lead to lack of time are the greatest obstacle for maintaining a balance between work and family life. The basic mission of the organization and the nature of the job as well as the practices, culture and environment of the company were seen as obstacles and opportunities coming from the job. The practices, attitudes, approach and expectations also affected the success of balancing the combination. The factors that dealt with family life were the structure of the family, the economic and social resources, the spouse's work, and the environment, and these affected the families' ability to coordinate work and family life. In the interviews, the obstacles and opportunities of combining work and family presented as being dependant on several expectations and responsibilities that define the behaviour and decision making of the work community as well as the family members. Family life proved more distracting to working than work life was to the family. Based on the research, it can be concluded that working hours add more of a challenge to the combination and affect the family's time spent together. In order to succeed in combining work and family, the individual should try to maintain a balance between the two, to increase resource factors and to reduce the burdening factors. The responsibility of the organization would be to create family-friendly practices and promote positive attitudes towards family.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖ JA PERHE ELÄMÄN OSA-ALUEINA JA VUOROVAIKUTUSTEORIAM ..	8
2.1	Työ ja sen merkitys.....	8
2.2	Perhe ja sen merkitys	9
2.3	Työaika ja sen muutokset	10
2.4	Teoriat työn ja perheen vuorovaikutuksesta	12
3	TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISEN TARKASTELUA TYÖN NÄKÖKULMASTA	16
3.1	Yhteensovittamisen mahdollisuudet työelämässä	16
3.1.1	Perheystävällinen organisaatiokulttuuri ja siihen vaikuttavat tekijät.....	16
3.1.2	Yhteensovittamista tukeva työaika.....	23
3.1.3	Työn ja perhe-elämän vuorovaikutuksesta tukea työhön.....	24
3.2	Yhteensovittamisen esteet työelämälle.....	25
3.2.1	Työstä johtuvien yhteensovittamisongelmien syitä ja seurauksia.....	25
3.2.2	Perheestä johtuvien yhteensovittamisongelmien syitä ja seurauksia	26
4	TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISEN TARKASTELUA PERHEEN NÄKÖKULMASTA	28
4.1	Vuorovaikutusmalleja työstä perheeseen.....	28
4.2	Yhteensovittamisen mahdollisuudet perheessä	29
4.2.1	Perheellä vastuu yhteensovittamisesta	29
4.2.2	Perhe auttaa ja tukee.....	30
4.2.3	Perheelle yhteistä aikaa	32
4.3	Yhteensovittamisen esteet perhe-elämälle.....	33
4.3.1	Työstä johtuvat yhteensovittamisen esteet.....	33
4.3.2	Perheestä johtuvat yhteensovittamisen esteet	34
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA KÄSITTEELLINEN VIITEKEHYS	35
5.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tausta-ajatus	35
5.2	Tutkimuksen tavoitteet	36
5.3	Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja niiden välinen vuorovaikutus kuvattuna käsitteellisenä viitekehystenä.....	37
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	38
6.1	Tutkimusmenetelmä.....	38
6.2	Otanta ja aineiston kerääminen.....	39
6.3	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	41
7	TUTKIMUSTULOKSET	43

7.1 Kohdeyrityksen kuvaus.....	43
7.2 Miten työn ja perheen yhteensovittaminen näkyy yrityksen toiminnassa?	44
7.3 Työn ja perheen yhteensovittamista perheissä.....	59
7.4 Työn ja perheen välinen vuorovaikutus.....	68
8 YHTEENVETO, PÄÄTELMÄT JA SUOSITUKSET.....	74
8.1 Yhteenveto tuloksista.....	74
8.2 Päätelmät ja suositukset.....	81
LÄHTEET.....	86
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on ollut paljon otsikoissa viime vuosien ajan. Sen ongelmallisuus on laaja alue, johon vaikuttavat työelämä, sosiaali- ja tasa-arvopolitiikka sekä talouselämä. On alettu keskittymään työn ja perheen yhteensovittamista helpottaviin perheystävällisiin käytäntöihin ja perhemyönteiseen yrityskulttuuriin. Aihe on noussut viimeisen vuosikymmenen kuluessa tärkeäksi työelämän kehittämiskohteeksi ja monella eri taholla on pohdittava sellaisia ratkaisuja, joilla voitaisiin kehittää erilaisia järjestelmiä työn ja perheen tasapainoiseen yhdistämiseen. Aihe on kuitenkin vielä hyvin vieras ja käsittelemätön useilla työpaikoilla.

Tässä tutkimuksessa käsitellään työn ja perhe-elämän yhteensovittamista ja näiden elämänalueiden välistä vuorovaikutusta. Työn ja perheen vuorovaikutus on kahdensuuntaista ja nämä kaksi elämänaluetta sitoutuvat toisiinsa monin eri tavoin sekä myönteisesti että kielteisesti. Työ ja perhe voivat tukea tai kuormittaa toisiaan. Parhaimmillaan nämä elämänalueet ovat tärkeitä voimavarojen ja energian lähteitä, jolloin perhe antaa voimavaroja työhön ja päinvastoin. Aihetta on aiemmin tarkasteltu muun muassa Työministeriön, Työterveyslaitoksen ja sosiaali- ja psykologialaitoksen tekemissä tutkimuksissa, joissa on käsitelty pääosin julkista sektoria, toimihenkilöitä ja naisten asemaa. Työpaikoilla työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on noussut ensin esiin työn ja perheen vuorovaikutuksen välillä ilmenevinä konflikteina, ja huomio kiinnitettiin naisiin ja lastenhoitoon. 1990-luvulla on puhuttu työn ja perheen synergiasta, jolloin tarkastelu ulotettiin myös esimiesten rooliin ja perheystävälliseen työpaikkakulttuuriin. Vuosituhannen vaihteessa on alettu korostamaan työn luonteen, työprosessien ja työn organisoinnin merkitystä työn ja perheen yhteensovittamiselle.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää mitkä tekijät, sekä työssä että perheessä, estävät ja mahdollistavat työn ja perheen yhteensovittamista. Tavoitteena on myös tutkia miten perhe-elämä näkyy työssä ja työ perheessä sekä minkälainen on näiden elämänalueiden vuorovaikutussuhde. Tutkielman tarkoituksena on saada tietoa, jolla voidaan ratkaista työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä ongelmia ja kehittää

ratkaisuja yhteensovittamisen parantamiseksi. Tutkimuksen kohteena on viisi kaupan alan työntekijää, joilla on pieniä lapsia. Työntekijät ovat yhdestä yrityksestä, jota ei tutkimuksessa tuoda julki. Tarkoituksena on haastatella näitä henkilöitä, jotta saataisiin selville kuinka yritys voisi kehittää perhemyönteisiä käytäntöjään ja suhtautumistaan. Perhe-elämällä tarkoitetaan tässä aikaa, joka on työnteolta jäänyt aika perheelle.

Aiheen valintaan vaikutti sen ajankohtaisuuden lisäksi epäsäännöllistä työaikaa tekevien vaikeus sovittaa työtä ja perhettä yhteen. Aiheesta on myös vähemmän tutkimustietoa kaupan alalta ja yksityiseltä sektorilta. Tutkimuksesta tuli ajankohtainen myös itselleni, kun esikoiseni syntyi tutkimuksen aikana ja me molemmat vanhemmat työskentelemme kaupan alalla.

2 TYÖ JA PERHE ELÄMÄN OSA-ALUEINA JA VUOROVAIKUTUSTEORIAT

2.1 Työ ja sen merkitys

Työ on yksi elämämme pääsisältö, joka vaikuttaa positiivisesti perhe-elämään ja hyvinvointiimme. Se antaa rytmin päiväämme, taloudellista varmuutta, haasteita sekä kasvattaa itsetuntoamme onnistumisen kokemuksilla. Työ mahdollistaa toimeentulon ja sopivasti tehtynä se edistää niin fyysistä, psyykkistä kuin sosiaalista hyvinvointia. Työn avulla voimme huolehtia fysiologisista perustarpeista, saada hyväksyntää ja arvostusta sekä toteuttaa itseämme. Työympäristö antaa mahdollisuuden solmia ystävyysuhteita ja olla kanssakäymisessä muiden ihmisten kanssa. Työssä käyminen ja uralla eteneminen on tärkeää myös ihmisen henkilökohtaiselle identiteetille. (Kandolin, Purola & Sallinen 2002, 24; Hirvi & Lindberg 2006.)

Noin puolet ihmisen valveillaolosta kuluu työn parissa. Jos ihminen kokee työnsä tyydyttävän häntä kokonaisuudessaan ja asennoituu siihen myönteisesti, on hänen perheensäkin onnellisempi. Työn sisältö sekä siitä saadut kokemukset ja tunteet vaikuttavat keskeisesti työtyytyväisyyteen sekä siihen, että työelämä tuntuu mielekkäältä osalta elämän kokonaisuutta. (Heinonen & Järvinen 1997, 49–52; Strömmer 1999, 130.)

Työn merkitys ja siinä korostuvat motivaatiotekijät vaihtelevat eri vaiheissa ihmisen elämänkaarta. Esimerkiksi nuorelle, juuri työelämään astuneelle, sillä on eri merkitys kuin myöhäistä keski-ikää lähestyvälle, jolla koti on jo rakennettu, lapset aikuistuneet ja taloudellinen tila usein vakiintunut. Useimmiten työ on tärkeämpi voimavara naisille kuin miehille. Selitys tälle on luonnollinen. Naiset ovat perinteisesti miehiä useammin kotona lasten kanssa, jolloin työn merkitys heille on voimakkaampi, kun taas miehet pitävät työtä enemmän itsestänselvytenä. Koulutuksella on myös vaikutusta siihen miten työhön suhtaudutaan. Mitä enemmän vanhemmilla on perus- tai ammatillista koulutusta, sitä myönteisempää on suhtautuminen työhön ja sen rooliin elämässä. (Seppälä 2000, 41–47; Strömmer 1999, 164–165.)

2.2 Perhe ja sen merkitys

Perhe on kahden tai useamman henkilön muodostama pienryhmä, joka pitää itseään perheenä ja asuu useimmissa tapauksissa samassa asunnossa. (Juuti 1996, 190–191.) Väestöliiton marraskuussa 2007 julkaiseman barometrin mukaan suomalaisten mielestä lapset tekevät perheen. Lapsia pidetään jopa tunnesidettä vahvempana perheen merkinä. Perhe tarjoaa rakkautta, kumppanuutta, turvaa, läheisyyttä sekä tunnetta kuulumisesta johonkin. Useimmat ihmiset pitävätkin sitä tunteiden kenttänä. Hyvin toimivassa perheessä ihmiset voivat työstää tunteitaan – myönteisiä ja kielteisiä. (Juuti & Vuorela 2002, 78.) Lisäksi perhe tukee ja opettaa sekä auttaa jäseniään löytämään omat vahvuutensa ja kehittämään niitä (Juuti 1996, 192–193). Koti merkitsee useimmille paikkaa, jossa voi levätä ja olla oma itsensä. (Juuti 1996, 192–193; ks. myös STT 2007.) Viktoriaanisen perheidyllin mukaan, jonka juuret ovat 1800-luvulla, koti on suojapaikka, joka eristetään muusta maasta niin, että jäsenet voivat paeta sinne elämän kiireitä ja ahdistuksia. (Jallinoja 2006, 127.)

Perhe on muuttunut vuosien saatossa. Sitä analysoineet tutkijat ovat kuvanneet muuttumista käsitteillä traditionaalinen ja moderni. Modernisoitumisen todisteina ovat muun muassa uusperheet, yksin eläminen, lapsen hankkiminen ilman vakituista parisuhdetta, avioerot, avoliitot, syntyvyyden aleneminen, perheenjäsenten kasvava autonomisuus sekä erilaiset ei-luonnonmukaiset tavat hankkia lapsia. Traditionaalinen perhe nähdään usein rakkauden työssijana, ihanteellisena paikkana kasvattaa lapsia ja tasapainoisena parisuhteena. (Juuti 1996, 192–193.)

Perhe voi merkitä naisille ja miehille eri asioita. Naiset asettavat perheen etusijalle miehiä useammin, mikä selittyy ainakin osittain perinteisellä roolijaolla, jonka mukaan naisen tehtävänä on huolehtia kodista ja miehen elannon hankkimisesta (Seppälä 2000, 45). Perhe mielletään usein vain naisten asiaksi, vaikka nykypäivänä useimmissa perheissä molemmat vanhemmat käyvät töissä. Miesten osuus kotitöistä ja lastenhoidosta on kuitenkin kasvanut. (Kivimäki 2003, 190; Repo 2003, 68.) Perheen merkitys välittyy yksilölle muun muassa sukulaisuus- ja tuttavuussuhteiden, harrastusten, roolijaon tasa-arvoisuuden sekä päätöksentekoon osallistumisen kautta. Juuti pitää todennäköisenä, että tasa-arvoinen ja kutakin jäsentä yksilöllisesti kohte-

leva sekä yhteisiä harrastuksia harrastava perhe kykenee selviämään muita paremmin yhteiskunnan asettamista haasteista. (Juuti 1996, 197–198.)

2.3 Työaika ja sen muutokset

Työaikalaisissa (TAL) säädetään minimistandardit vuorokausilevolle, keskimääräiselle viikkotyöajalle, yötyölle sekä vuosilomalle. Työajaksi luetaan lain mukaan se aika, jonka työntekijä käyttää työntekoon tai hän on muutoin velvollinen olemaan työpäikällä tai työnantajan käytettävissä. Keskeiset työaika koskevat säännökset ovat työaikalaisissa, jonka tarkoituksena on suojella työntekijää. Myös työehtosopimuksissa on aikaa koskevia määräyksiä, jotka ovat yleensä työntekijälle työaikalakia edullisempia. ”Työaika voi joustaa päivittäin, viikoittain ja kuukausittain, mutta säännöllisen työajan on tasoituttava työaikalain ja työehtosopimuksen mukaisesti.” (Hakola, Hublin, Härmä, Kandolin, Laitinen & Sallinen 2007, 12–13; Finlex, työaikalaki.)

Kaupan alalla ns. säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa. Työaika ei saa yhden viikon jaksossa ylittää yhdeksää tuntia vuorokaudessa eikä 37,5 tuntia viikossa. Säännöllistä työaika lyhentävät erilaiset arkipyhät. Vähittäis- ja päivittäistavarakauppaa saa harjoittaa arkipäivinä kello 7–21, lauantaina kello 7–18 ja luvallisina sunnuntaina kello 12–21. Sunnuntain aukioloaika rajoittaa päivittäistavarakaupan pinta-ala: yli 400 neliömetrin myymälöissä aukiolo on sallittu vain touko-elokuussa sekä marras-joulukuussa. Myymälät on pidettävä suljettuina kuitenkin kirkollisina juhlapäivinä. Kaupan alalle kuuluvat ilta- ja viikonloppuvuorot eivät ole olleet aikaisempien tutkimusten mukaan suosittuja. (Piensoho 2006, 19–22; Laki vähittäiskaupan aukioloajoista, www.esimiesliitto.com.)

Työajan lyhentäminen on ollut viime vuosisadan alkukymmenistä lähtien hyvinvointivaltion määrätietoinen tavoite. Vuonna 1996 työaikalain uudistuksessa astui voimaan Euroopan Unionin työaikadirektiivi, jolloin lisättiin paikallisen sopimisen mahdollisuuksia, vähennettiin ylityön enimmäismääriä ja muutettiin lepoaika koskevia säännöksiä. (Leskinen & Leskinen 2002, 5.) Työajat ovat monipuolisempia

kuin aikaisemmin. Jälkiteollisessa Suomessa tehdään nykyään harvoin kello 8-16 työaikaa (32 prosenttia palkansaajista ei tehnyt vuonna 2003 säännöllistä päivätyötä). Moni tekee joko pidempää tai lyhyempää ja on töissä muulloin kuin päiväsaikaan. Vuorotyö on lisääntynyt erityisesti naisilla, ja miehillä taas työajat ovat pidentyneet. Työelämän muutoksista kertoo kiristynyt työn tekemisen tahti ja kiireen lisääntyminen. Työelämän raja on myös hämärtnyt: työntekijöitä tavoitellaan työasioissa työajan ulkopuolella yhä useammin. (STT 2009, www.iltalehti.fi.) Nämä muutokset ovat murentaneet perinteisiä arvoja, kun viikonlopuilla ja juhlapyhillä ei ole enää niin suurta merkitystä kuin aikaisemmin ja sunnuntai ei ole enää pyhäpäivä (Antila 2005, 2). Muun muassa näillä muutoksilla on vaikutusta työn ja perheen yhteensovittamisen kehittämisessä.

Työaikakeskusteluissa on noussut esiin työaikojen paikallistuminen ja tähän liittyvät kysymykset, kuten ylitöiden korvauskäytännöt ja vapaana pitämisen ajankohdat. (Antila 2005, 2). Esimerkiksi ylityötä ilman korvausta tekee säännöllisesti vähintään kuukausittain 16 prosenttia palkansaajista. Yleisintä korvaukseton työnteko on kaupallisessa työssä. (Hakola ym. 2007, 12–13.) Työaikojen paikallinen sopiminen on yleistynyt (yli 80 prosentissa toimipaikoista), koska on huomattu ettei työajan tarvitse olla kaikille työntekijöille sama. Työn aikatauluttaminen kaikille työntekijöille samanlaisiksi juontaa juurensa keskiaikaisista luostareista, joissa kellojen soitto ilmoitti työn alkamisen ja päättymisen. Teollistunut yhteiskunta ajoitti työajat taas tehtaanpillin mukaan. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 56.)

Ajoittain otetaan käyttöön uusia työaikamalleja. Aloite työaikamallien käyttöönotolle voi tulla sekä yrityksen että työntekijöiden tarpeista. Esimerkkejä kaupanalan yritysten tarpeista ovat ennustamaton lyhytaikainen vaihtelu poissaolojen vuoksi sekä asiakaslähtöiset aukioloajat. Toimivien työaikaratkaisujen rakentamisessa on kaksi tärkeää elementtiä, joista ensimmäinen edellytys on, että uusilla työaikaratkaisuilla on merkittäviä myönteisiä seurauksia sekä yritykselle että työntekijöille. Toisena edellytyksenä on, että uusien työaikojen käyttöönotto suunnitellaan yhteistyössä. (Hakola ym. 2007, 51–52)

Hallitus valmistelee taas kerran kaupan aukioloaikojen laajentamista ja vapauttamista (Peltonen 2008 verkkojulkaisu). Kyse on hankkeesta, joka koskee koko yhteiskuntaa,

lähinnä kaupan työntekijöiden perheitä. Suomen kaupan liitto ja Palvelualojen ammattiliitto (PAM) ovat päässeet yksimielisyyteen sunnuntain aukioloaikojen ehdoista. Lakia ei vielä ole olemassa, mutta muutosta suunnitellaan 2009 keväälle. Osapuolet esittävät, että yli 400 m² kaupat voivat olla auki joka sunnuntai kello 18 asti ja muut kaupat ympärivuorokauden. Juhlapyhinä kaupat olisivat edelleen kiinni, mutta isänpäivästä joulun liikkeet saisivat olla auki kello 21:een. Jos hallitus suo, kaupat ovat pian avoinna aina ja Suomi siirtyy lopullisesti 24/7-yhteiskuntaan. (Korhonen 2008 verkkojulkaisu; ks. myös Raahe 24/7, 2008 verkkojulkaisu)

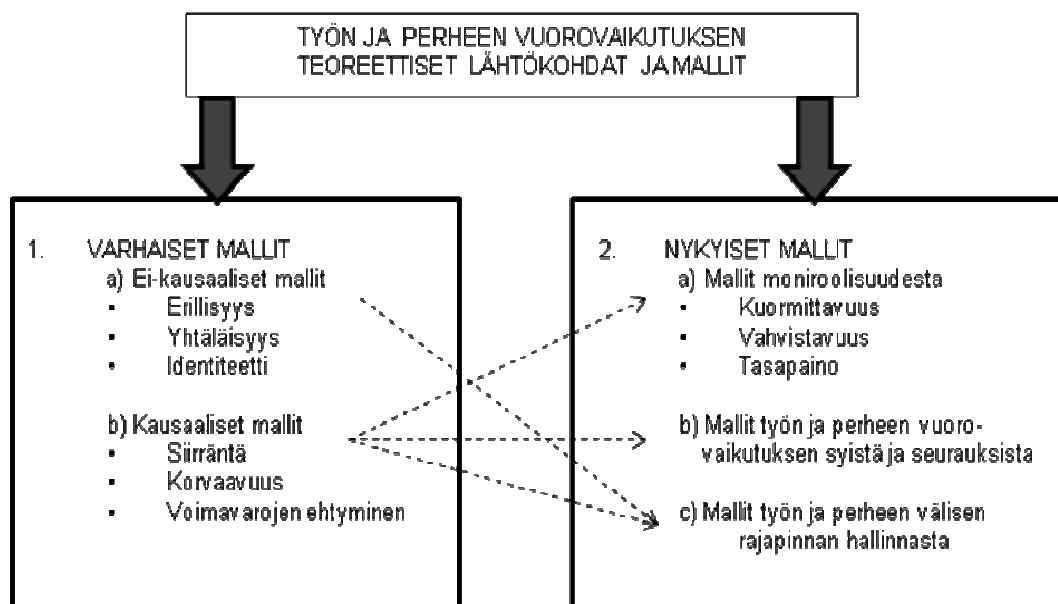
2.4 Teoriat työn ja perheen vuorovaikutuksesta

Kun esiteollisena aikana työ sekä muu elämä olivat lähes erottamattomia, niin teollistuminen merkitsi suurta mullistusta erottaessaan työn ja perheen eri paikkoihin, aikoihin ja eri ihmisten kanssa tehtäviksi. Lisäksi teollistuminen määritteli erilaiset normit käyttäytymiselle ja tunteiden ilmaisulle työpaikalla ja kotona. Työn ja muun elämän vuorovaikutusta koskevien mallien ja teorioiden kehittyminen heijastavat näitä yhteiskunnallisia muutoksia. Tämän luvun tavoitteena on kertoa ja kuvata, minkälaisista teoreettisista lähtökohdista ja malleista käsin lähinnä psykologista ja sosiologista työn ja perheen vuorovaikutuksen tutkimusta tehdään. (Hakanen 2005, 106–107.)

Vaikka perheeseen ja ansiotyöhön liittyvät toiminnot ovat paikallisesti eriytyneitä, ovat ne silti monilta osin sidoksissa toisiinsa: ihminen ei voi riisua persoonaansa ja yksityiselämänsä kotinsa naulakkoon työpaikalle lähtiessään tai vastaavasti pukea erillisen työroolinsa päälle työpaikallaan. Myös ajatusten tasolla näiden erottaminen ei ole aina mahdollista. Näiden elämän alueiden välisessä vuorovaikutuksessa on huomioitava vuorovaikutuksen molemmat suunnat: sekä työ- että perhe-elämä vaikuttavat toisiinsa – myönteisesti ja kielteisesti. (Sihvo 2002, 12–13.)

Kirjallisuuskatsauksissa työn ja perheen välistä vuorovaikutusta esittävät kuusi perusmallia, jotka liittävät yhteen työn ja perheen eri mekanismeihin. Nämä voidaan jakaa varhaisiin ja nykyisiin malleihin. Varhaiset mallit kuvaavat sekä ristiriitaa että

positiivista siirräntävaikutusta, ja niitä on pidetty keskenään kilpailevina tai päällekkäin menevinä prosesseina. Näistä kolmea kutsutaan ei-kausaaliksi malleiksi, sillä mallit eivät ole eri elämänalueiden välille syy-seuraussuhteita. Kausaaliksi malleiksi puolestaan kutsutaan kolmea muuta varhaista mallia. Näiden mallien mukaan sillä, mitä tapahtuu yhdellä elämänalueella (esimerkiksi työssä) voi olla seurausta sille, mitä tapahtuu toisella elämänalueella (esimerkiksi perheessä). Nykyisiin malleihin kuuluvat teoriat moniroolisuudesta, työn ja perheen vuorovaikutuksen syistä ja seurauksista sekä näiden elämän alueiden välisen rajan hallinnasta. Kuvio 1 osoittaa miten työn ja perheen vuorovaikutuksen teoreettiset lähtökohdat varhaiset mallit ovat sisällytetty nykyisiin malleihin. (Kinnunen & Rantanen 2005, 231.)



KUVIO 1. Teoriat työn ja perheen vuorovaikutuksesta ja varhaisten mallien sisältyminen nykyisiin malleihin. (Kinnunen & Rantanen 2005, 230.)

Ei-kausaalisiin malleihin kuuluvan erillisysteorian (segmentation) mukaan työ ja perhe ovat toisistaan – psykologisesti, fyysisesti, ajallisesti ja toiminnallisesti – erillisiä ja itsenäisiä eikä niiden ajatella vaikuttavan toisiinsa. Tämä ns. segmentaatiomalli näyttää lähtien lähinnä siten, että ihmisen aktiivisena ja haasteellisena pyrkimyksenä voi olla näiden elämänalueiden erillään pitäminen: pohtia työasioita vain töissä sekä käsitellä perheasioita vain kotona. Työ ja perhe-elämä nähdään erillisinä joko siitä syystä, että ne ovat riippumattomia niitä erottavan ajan, tilan ja tehtävien vuoksi tai

siksi, että työntekijät pyrkivät pitämään elämänalueet erillään selviytyäkseen mahdollisesta työn aiheuttamasta stressistä. Yhtäläisyysmalli (congruence) esittää, että toisinaan työn ja perheen välinen yhteys on näennäinen ja samankaltainen mutta niin, että samankaltaisuutta selittää jokin kolmas tekijä, joka ei ole kummankaan elämänalueen ominaisuus (kuten ihmisen persoonallisuus). Esimerkiksi työ- ja perhetyytyväisyyden välinen positiivinen yhteys voi johtua yksilölle ominaisesta taipumuksesta kokea myönteisiä tunteita ja suhtautua eri tavalla eri tilanteissa. Identiteettimallissa (identity) taas työ- ja perheroolit tulkitaan erottamattomiksi, niin kuin sellaisessa perheyrytyksessä, jossa perheenjäsenet vastaavat kaikesta toiminnasta eikä työ- ja perherooleja kyetä erottamaan toisistaan. (Kinnunen & Rantanen 2005, 231.)

Varhaisista malleista kausaalisiin kuuluvat siirräntä-, korvaavuus ja voimavarojen ehtymisen mallit. Siirräntävaikutusteorian mukaan, jota on pidetty vuorovaikutuksen kuvaamisen suosituimpana mallina, positiiviset tai negatiiviset kokemukset, tunteet ja käyttäytyminen kulkeutuvat perheestä tai parisuhteesta työpaikalle samoin kuin töistä kotiin. Esimerkiksi lisääntyneet ristiriidat perheessä voivat mahdollisesti lisätä uupumusta työssä. (Kinnunen & Rantanen 2005, 231.) Voimavarojen ehtymisen mallin (resource drain model) mukaan työn ja perheen välinen vuorovaikutussuhde on negatiivinen: esimerkiksi ajan, energian ja sitoutumisen näkyminen työelämässä heikentää edellytyksiä näiden samojen voimavarojen käyttämiseen perheessä. (Hakanen 2005, 106–107.)

Kolmannen kausaalisen, korvaavuusteorian (compensation) oletuksena on, että elämänalueiden kokemukset ovat erisuuntaisia eli negatiivisia. (Kinnunen & Rantanen 2005, 231.) Korvaavuuteen perustuva teoria väittää, että jos yksilö ei saa tarpeeksi tyydytystä työn tai perhe-elämän alueelta, pyrkii hän kompensoimaan puutetta etsimällä tyydytystä toiselta elämänalueelta. Kompensaatioteorian rinnalle on esitetty mukautumismalli (accomodation), jonka mukaan korkea sitoutuminen, esimerkiksi perheeseen, vie tilaa työelämästä ja johtaa matalaan työhön sitoutumiseen. (Hautsalo & Rytönen 1999, 40–43; Sihvo 2002, 14–16; Kivimäki 2003, 188–189.)

Nykyisessä moniroolisuuden mallissa vuorovaikutuksen laatu määräytyy elämänalueiden yhdistämisen vaikeuden tai helppouden perusteella. Tätä mallia onkin tutkittu kahdesta näkökulmasta: roolit voivat joko kuormittaa tai vahvistaa toisiaan. Rooli-

kuormitushypoteesin (role strain hypothesis) perusteella työ-perhe – ristiriidassa on kyse roolien välisestä ristiriidasta, jossa työn ja kodin roolit ovat osittain yhteenso-
pimattomia:

- 1) **aikataulujen ja ajankäytön suhteen** (esimerkiksi vanhemman olisi jätävä ylitöihin, mutta myös lapset olisi haettava päiväkodista tiettyyn kellonaikaan mennessä)
- 2) **henkisen kuormituksen suhteen** (esimerkiksi työ on vienyt niin paljon energiaa ja voimia, että energiaa ei ole enää riittävästi kotitöiden ja vanhemmuuden vaatimiin tehtäviin) ja/tai
- 3) **toivotun käyttäytymisen suhteen** (työssä voidaan arvostaa kriittisyyttä ja kovuutta käyttäytymisessä mutta perheenjäsenten keskuudessa ei). (Kinnunen & Rantanen 2005, 231; ks. myös Hakanen 2005; Sihvo 2002.)

Edellisen hypoteesin vastakkaisena ja täydentävänä näkemyksenä on yleistymässä oleva roolien vahvistavuus – hypoteesi, jonka mukaan käytettävissä olevat voimavarat uusiutuvat ja lisääntyvät nimenomaan useiden roolien vuoksi. Useissa rooleissa (sekä työ- ja perherooli) toimiminen on hyväksi yksilölle, koska useat roolit palkitsevat tulojen, itsearvostuksen lisääntymisen, sosiaalisten suhteiden ja menestyksen muodossa. (Hakanen 2005, 106–107; Kinnunen & Rantanen 2005, 233–234; Manninen & Miettinen 2006, 16.)

Moniroolisuuden tasapainossa yksilön oma rooli toimii työ- ja perhe-elämän välisen tasapainon ylläpitäjänä. Myönteinen roolitasapaino syntyy yksilön taipumuksesta sitoutua ja toimia jokaisessa roolissa täysipainoisesti, mikä ilmenee muiden ihmisten huomioon ottamisena ja tarkkaavaisuutena. Myönteisiä vuorovaikutuksen seurauksia ilmenee myös, kun työhön ja perheeseen liittyy voimavaratekijöitä, kuten hallinnan, arvostuksen ja mielekkyyden kokemuksia, myönteinen ilmapiiri sekä yksilön saama tuki. Nämä seikat muun muassa ehkäisevät työ- ja perheroolien kuormittavuuden kokemusta ja lisäävät yksilön hyvinvointia. Vastaavasti kielteinen tasapaino syntyy sitoutumattomuudesta ja välinpitämättömyydestä jokaisessa roolissa. (Kinnunen & Rantanen 2005; ks. myös Hakanen 2005; Sihvo 2002.)

Mallit työn ja perheen vuorovaikutuksen syistä ja seurauksista kuvaavat työhön ja perheeseen liittyviä tekijöitä, jotka vaikeuttavat tai edistävät näiden elämän alueiden yhteensovittamista sekä yhteensovittamisen ongelmista syntyviä seurauksia. Näitä malleja kutsutaan myös stressiteoriaan perustuviksi malleiksi, koska yhteensovittamisen ongelmat voidaan nähdä stressitekijänä, jonka syitä ja seurauksia kuvataan. Työstä perheeseen suuntautuvan kuormittavuuden kokemuksessa syytekijät liittyvät pääasiassa työhön ja seuraukset perheeseen, kun taas perheestä työhön suuntautuvan kuormittavuuden syytekijät löytyvät perheestä ja seuraukset liittyvät työhön. (Kinnunen & Rantanen 2005, 244.)

Kolmas nykyisistä malleista on työn ja perheen välisen rajapinnan hallinnan malli, jossa korostuu yksilön aktiivinen rooli työ- ja perheoloihin sopeutujana ja niiden muovaajana. Tämä teoria paneutuu kysymykseen, miten työ- ja perheroolien ominaisuuksien yhdistelmä vaikuttaa yksilön kykyyn ja mahdollisuuksiin hallita työn ja perheen yhteensovittamista. Nämä mallit pyrkivät huomioimaan yksilöiden vaihtelun niissä toimintatavoissa, joiden avulla työn ja perheen välinen tasapaino on saavutettavissa. Näitä malleja kutsutaan hallintateorioiksi. Ihminen vaikuttaa työhönsä ja perheeseensä sekä muokkaa työ- ja perhetilannettaan itselleen sopivaksi tarpeen ja mahdollisuuksien mukaan. (Kinnunen & Rantanen 2005, 232, 238, 248.)

3 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISEN TARKASTELUA TYÖN NÄKÖKULMASTA

3.1 Yhteensovittamisen mahdollisuudet työelämässä

3.1.1 Perheystävällinen organisaatiokulttuuri ja siihen vaikuttavat tekijät

Thompson ym. (1999) on määritellyt perheystävälliseksi/myönteiseksi organisaation, jossa johto ja esimiehet suhtautuvat myönteisesti henkilöstön perhe-elämään sekä työn ja perheen yhdistämisen vaatimuksiin. Perheystävällisyyttä on myös se, että perheen ja yksityiselämän huomioimisesta työssä ei aiheudu työntekijälle kielteisiä

uraseuraamuksia, eikä työntekijään kohdisteta sellaisia aikapaineita tai työaikaodotuksia, jotka kohtuuttomasti häiritsevät hänen vapaa-aikaansa (Toivanen & Turpeinen 2008, 10). Yhtenä perheystävällisyyden avainasiana on, että henkilöstöpolitiikan tulisi mahdollistaa sekä perheen että työn vaatimukset. Perheystävällinen politiikka on mahdollista vain, jos sekä työntekijöiden että työnantajien tarpeet ovat tasapainossa. Kuviossa 2 kuvataan perhemyönteisen organisaatiokulttuurin eri tasot. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 120.)

Perheystävällisyyden arvioinnissa keskeisiksi nousevat seuraavat asiat: minkälaisia ovat työpaikan kulttuuri ja arvot, miten työnantajan ja työntekijöiden tarpeet tunnistetaan, miten miesten ja naisten välinen ero ilmenee työn ja perheen yhteensovittamisessa (tasa-arvo), kuinka avoin työyhteisö on uusille kokeiluille ja minkälaista tukea yrityksen johto ja esimiehet antavat vanhemmuudelle ja perheelle. Organisaation perhemyönteisten järjestelyjen taustalla vaikuttavat lakisääteiset asetukset, säädökset ja työehtosopimukset. Perheystävälliset käytännöt voivat olla myös työpaikkakohtaisesti sovittuja tai organisaation strategioihin kirjattuja järjestelyjä sekä julkilausumattomia sääntöjä tai tapoja, joita työyhteisössä toteutetaan ilman erillistä sopimista. Lisäksi voi olla erillisiä sopimuksia työntekijän ja työnantajan välillä. Lakiasetukset sekä erilaiset sopimukset ja käytännöt työajoista ja perhevapaista vaikuttavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksiin. (Kinnunen & Mauno 2002, 267–268; Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 17, 121.)

Sosiaali- ja perhepolitiikka tukevat työn ja perheen yhteensovittamista muun muassa joustavilla perhevapailla ja tarjoamalla lasten päivähoitomahdollisuuden. Lapsiperheiden lisäksi sosiaalipolitiikka auttaa ikääntyvien lähiomaisten hoidossa. (Lammi-Taskula & Salmi 2006, verkkojulkaisu) Perheoikeuksia on myös kehitetty entistä joustavammiksi ja moninaisemmiksi: Äitiys-, vanhempain- ja hoitovapaan lisäksi isille on esimerkiksi tarjolla ns. bonusvapaajärjestelmä. Vanhemmilla on mahdollisuus pitää vanhempain- ja hoitovapaa osittaisena, jolloin he voivat hoitaa lasta vuorotellen. Työviikon lyhentämiseen on myös oikeus lapsen toisen luokan loppuun saakka. Perhepoliittisten lakien ja muiden perhettä tukevien toimien laatiminen jää merkityksettömäksi, ellei niitä viedä käytännön toiminnan tasolle. (Toivanen & Turpeinen 2008, 12.) ”*Vaikka olisi miljoona lakia olemassa, mutta jos ei johto ole niitä hyväksynyt tai sisäistänyt, niin silloin ei voi taistella sitä ilmapiiriä vastaan.*”(Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 123).

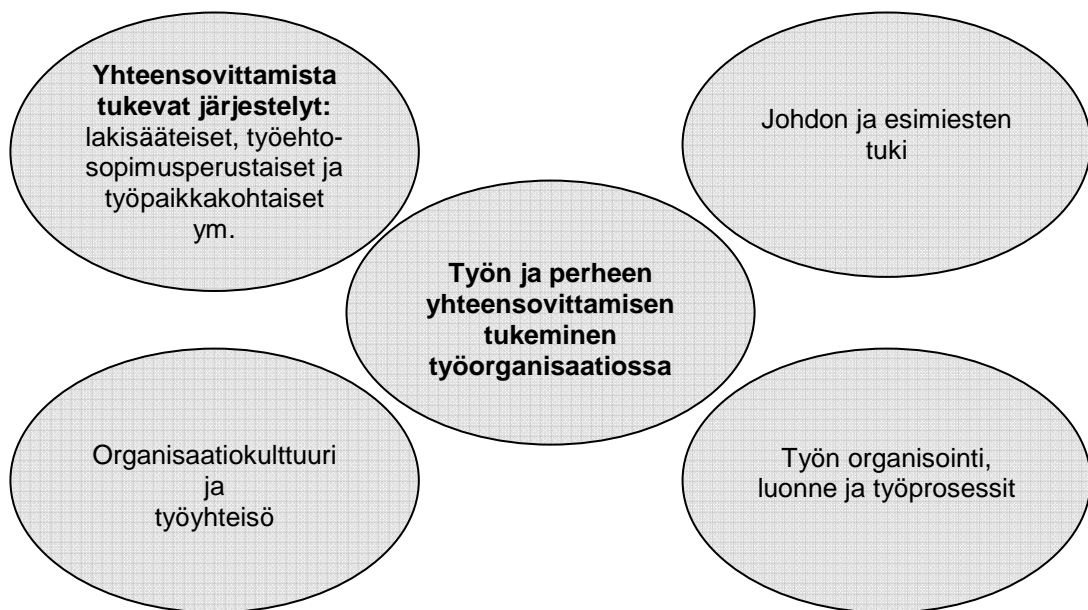
Muodollinen perhemyönteisyys (strategiset näkökulmat, joustot ja vapaat) ei vielä riitä, vaan epämuodolliset arvot, normit, asenteet ja uskomukset pitää näkyä päivittäin toiminnoissa, käyttäytymisessä sekä ajattelussa. Työpaikan käytännöt vaikuttavat esimerkiksi siihen, käyttävätkö miehet oikeuttaan perhevapaisiin. Käytännöt kertovat myös mitä tapahtuu määräaikaaisessa työsuhteessa olevan naisen ilmoittaessa esimiehelleen tulevasta äitiysvapaastaan. Myös isyysloman järjestyminen voidaan nähdä vanhemmuuden arvostuksena ja perheen elämäntilanteen tukemisena. Lisäksi perhe-elämän tukeminen voidaan nähdä tarkoittavan, että työntekijä ei tunne huonoa omatuntoa, kun hän on esimerkiksi kotona hoitamassa sairasta lasta. Työpaikan mahdollistamissa organisoimisen tavoissa on merkitystä sille, miten ihmiset todellisuudessa pystyvät yhdistämään palkallisen työn ja perheen. (Sinervä 2004, 39, 49–55.) Yrityksen käytäntöjen taustalla näkyvät työpaikan arvot ja tavat, joten työn ja perheen yhteensovittamisen tukemisen muutos ei ole välttämättä helppo toteuttaa ja se voi viedä paljon aikaa, mutta siihen olisi kaikkien yritysten hyvä ryhtyä. (Lammi-Taskula, Salmi & Savolainen 2004, 10; Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta. 2003, 5, 123.)



- perheellisten ja perheettömien vastakkainasettelu
- kielteinen suhtautuminen miesten perhevapaisiin
- pitkien työpäivien ihannoiti

KUVIO 2. Perhemyönteisen organisaatiokulttuurin eri tasot. Kinnunen & Mauno 2002, 267.

Työelämän ja työorganisaatioiden perheystävällisyyttä käsittelevät teoriat voidaan jaotella neljän eri ulottuvuuden mukaan, jotka ovat kuvattuna kuviossa 3. Nämä ulottuvuudet ovat 1) työorganisaatiossa tarjolla olevat työn ja perheen vuorovaikutusta tukevat järjestelyt, 2) johdon ja esimiesten tuki, 3) organisaatiokulttuuri ja toimintaympäristö sekä 4) työn organisointi, luonne ja työnprosessit. Viime vuosina huomio on kiinnittynyt pääasiassa työpaikkakulttuuriin, johdon rooliin ja työn organisointiin. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 121.)



KUVIO 3. Työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen työorganisaatiossa. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 121.)

Yhteensovittamista tukevat järjestelyt organisaatiossa

Kuinka paljon työpaikalla tarjotaan erilaisia mahdollisuuksia yhteensovittamisen tukemiseksi, on kiinni siitä, paljonko työpaikalla arvostetaan perhe-elämää ja kuinka

paljon siellä on perheellisiä. Organisaatio voi tukea työn ja perhe-elämän yhteensovittamista esimerkiksi joustavilla työaikajärjestelyillä, antamalla mahdollisuuden erilaisten vapaiden käyttöön (kuten perhevapaaseen) sekä tarjoamalla muita hoivatuksia ja palveluita (esimerkiksi koululaisten iltapäiväkerhot, sairaan lapsen hoitopalvelu, vammaishoitopalvelut ja vanhustenhoito) (Lammi-Taskula & Salmi 2006). Perhemyönteisestä käytöksestä esimerkkinä voi olla se, että työyhteisössä pidetään hyväksyttävänä sitä, että henkilöstön perhe-elämän tarpeet ja tapahtumat näkyvät ja kuuluvat sen joka päivässä toiminnassa (Kinnunen & Mauno 2002, 270).

Entä miten kielteinen organisaatiokulttuuri näkyy työpaikalla? Jos lapsi on jatkuvasti sairas, voi vanhemmille kertyä helposti viikkojen, jopa kuukausien mittaisia poissaoloja vuoden aikana. Toiset työnantajat ymmärtävät tämän tai ainakin sietävät, mutta myös toisenlaisia reaktioita esiintyy, kirjoittaa Laura Liski. (Liski 2009.) Perhekielteisyys voi liittyä myös miesten vanhempainvapaisiin. Alla esimerkkejä työnantajan kielteisestä suhtautumisesta perheystävällisyyteen:

Mies on jakanut vaimonsa kanssa lastenhoitovelvoitteet tasan ja joskus hoitanut sairastunutta lasta kotona. Esimies edellyttää kuitenkin, että vaimon työpaikalta on saatava todistus, jonka mukaan hänen työnsä eivät salli hänen kotiin jäämistään, jos lapsi sairastuu. (Kun lapsi sairastuu 2008, Pro Toimihenkilöunioni.)

It-alalla toimiva nainen, 35v.: ”Työnantajani mielestä perhe ei saa häiritä työntekoa. Jos lapsi sairastuu, firman palkkaama hoitaja menee kotiin. Jos joutuu lähtemään töistä pakottavan perhesynnyn takia, on parempi, ettei selitä mitään, lähtee vain. Perhesynnyin vetoaminen osoittaa vain huonoa sitoutumista työhön.” (Turunen 2005, Vauva-lehti.)

”Työnantajalta ei heru ylimääräistä myötätuntoa pikkuvauvan vanhemmille, sillä asiakkaista on pidettävä kynsin hampain kiinni. Jos antaisin perheasioiden vaikuttaa ajankäyttöni, se vaikuttaisi heti työtehtäviini. Saisin vastuullisten töiden sijasta alempiarvoisia hanttihommia.” (Turunen 2005, Vauva-lehti)

Vaikka työpaikat tarjoavat työn ja perheen yhteensovittamista tukevia järjestelyitä, niitä ei todellisuudessa kuitenkaan välttämättä käytetä. Organisaatioiden työkuultuurista on etsitty muun muassa syitä siihen, miksi työntekijät käyttävät yhteensovittamista helpottavia työaikatratkaisuja ja perhevelvollisuuksiin tarkoitettuja perhevapaita

niin vähän. Syitä tähän löytyy niin työntekijöistä itsestään kuin työyhteisöistä. Esimerkiksi työntekijöiden itse voi olla vaikea luopua säännöllisestä työajasta ja siihen liittyvästä palkkatulojen vähenemisestä tai he eivät koe olevansa oikeutettuja perhevelvollisuuden käyttöön. Lisäksi eläkelain säännökset tai työnantajan tarpeet voivat vaikeuttaa työntekijää siirtymästä työaikaratkaisuun, mikä helpottaisi työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Työyhteisössä voi olla myös sellainen työilmapiiri ja yrityskulttuuri, mikä ei kannusta käyttämään ratkaisumalleja perheen hyväksi. Esimerkiksi kollegoiden kiusanteko vanhempainvapaalle jäävälle puolisolle voi estää tätä käyttämästä oikeuttaan. Hyvä ilmapiiri, yhteiset sopimukset ja yhteisymmärrys perhevelvollisuuksien hoidon merkityksellisyydestä voivat helpottaa työntekijöiden perhevapaiden käyttämistä (Falck 2008 artikkeli). (Kinnunen & Mauno 2002, 266; Piensoho 2006, 19–22; Toivanen & Turpeinen 2008, 12.)

Johdon ja esimiesten tuki

Organisaation kaikilla tasoilla on annettavaa työn ja perhe-elämän yhdistämisen tukemiseksi. Sekä keskijohdon että ylimmän johdon suhtautuminen on yhtä tärkeää. Yhteensovittamisen tukeminen on parhaimmillaan luonnollinen osa hyvää strategista henkilöstöjohtamista. (Kinnunen & Mauno 2005, 266.) Työ on vain yksi osa ihmisen elämää, mutta hyvin tärkeä osa sitä. Oppivan organisaation uranuurtajan Peter Sengeen mukaan perhe tulisi nähdä organisaatiossa työntekijöiden hyvinvointia lisäävänä liittolaisena sen sijaan, että nähdään vain perheen tuomat velvoitteet. Kun työelämä vaatii työntekijöiltä tänä päivänä yhä enemmän, on sujuva vuorovaikutus työn ja perheen välillä entistä tärkeämpää. (Lammi-Taskula ym. 2004, 9, 10.) Kun henkilöstön tarpeet ja toiveet vaihtelevat elämänvaiheiden mukaan, olisi työnantajan aiheellista tarkistaa uudelleen työaikajärjestelyjä, jotta työntekijälle jäisi enemmän aikaa perheensä parissa. (Sinervä 2004, 55.)

Organisaatiokulttuuri ja työyhteisö

Työyhteisöllä on suuri merkitys työn ja perhe-elämän kokonaisuuden tasapainon toteuttamisen kannalta. Hyvä työyhteisö on tasa-arvoinen, jossa huomioidaan jokaisen työntekijän tarpeet riippumatta sukupuolesta, iästä, koulutuksesta, asemasta ja

työtehtävästä. Lisäksi se antaa kaikille työntekijöilleen mahdollisuuden työn ulkopuoliseen elämään eikä pidä sitä esteenä. (Lammi-Taskula ym. 2004, 10; ks. myös Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 31; Piensoho 2006, 15–16,19–22.)

Työpaikalla vallitseva avoin keskusteluilmapiiri tukee myös yhteensovittamista. Johdon haasteena on tehdä tilaa keskusteluille, joissa voidaan puhua luontevasti perhe-elämän tarpeista. Vahvasti työsitoutuneen henkilön on vaikea kertoa hetkellisestä herpaantumisestaan, jollei perhe-elämän iloja ja suruja voida jakaa työpaikalla. (Sinnerä 2004, 37.) Ihmiset kykenevät ymmärtämään paremmin työkavereidensa erilaisia elämänvaiheita, jos he voivat yhdessä käsitellä jokaisen elämäntilanteita ja arkisia ongelmia. Lisäksi epäoikeudenmukaisuuden kokemukset vähenevät, ja näin ilmapiiri työpaikalla kohenee. (Lammi-Taskula ym. 2004, 11,13.)

Lammi-Taskulan ym. (2004, 10) toteutetussa hankkeessa työyhteisön kannalta olennaiset näkökulmat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ovat kiteytettyinä kymmeneen teesiin:

1. Työ ja perhe kuuluvat samaan elämään
2. Henkilöstön elämäkokonaisuuden huomioon ottaminen on organisaation tehtävä
3. Työn ja perheen yhteensovittaminen koskettaa koko henkilöstöä
4. Työaikajoustot luovat hyvinvointia
5. Riittävä henkilöstömäärä ja toimivat sijaisjärjestelyt mahdollistavat hyvän yhteensovittamisen
6. Avoin ilmapiiri helpottaa kipeistäkin elämäntilanteista kertomista
7. Monipuolinen henkilöstö edellyttää erilaisuuden ymmärtämistä
8. Työn ja perheen vuorovaikutuksen huomioon ottaminen tekee työpaikasta houkuttelevan
9. Perheen kanssa toimiessa kehittyy monia työelämässä arvostettuja taitoja
10. Työn ja perheen yhteensovittamisen tukemista on ylläpidettävä aktiivisesti.

3.1.2 Yhteensovittamista tukeva työaika

Seuraavassa esittelen keinoja, jolla organisaatio pystyy tukemaan työn ja perheen yhteensovittamista työaika- ja työvuorojärjestelyillä. Yrityksille keskeinen keino sopeutua muuttuvaan toimintaympäristöön on työaikajoustot. Yleisesti käytettyjä joustavia työaikamalleja ovat muun muassa osa-aikatyö, liukuva työaika, työaikapankki, työn jakaminen, vuorottelu- ja sapattivapaa sekä osa-aikalisä. Työaikaratkaisusta käytetyimpiä ovat tiivistetyn työajan sovellukset, erilaiset vuorojärjestelmät ja ylityöt. Yksilöllisen jouston lisäämiseksi on sovellettu työaikapankki tyyppistä ratkaisua, jolloin tietyn ajanjakson puitteissa kertynyttä työaika voi käyttää myöhemmin yhtäjaksoisena vapaana. Yksilöllistä joustoa on myös liukuva työaika ja työajan lyhentäminen, joista on hyötyä yhteensovittamiselle. Liukuva työ rauhoittaa siirtymää töiden pariin, vähentää kiirettä ja antaa voimavaroja työntekoon niille vanhemmille, jotka vievät lapsia päiväkotiin tai kouluun. Päivittäisestä työajan lyhentämisestä osittaisen hoitovapaan avulla, jota voi lyhentää enintään kuuteen tuntiin päivässä tai keskimäärin 30 tuntiin viikossa, on apua lasten ollessa pieniä. (Hakola ym. 2007, 56–57; Piensoho 2006, 19–22.)

Työnantajan on hyvä suunnitella henkilöstölleen yksilöllisesti joustavia työaikoja ja erilaisia työaikaratkaisuja, koska useilla työpaikoilla on eri-ikäisiä ja eri elämäntilanteissa olevia työntekijöitä, joilla on erilaisia yksilöllisiä tarpeita. Työntekijöiden työaikatoiveet vaihtelevat myös uran eri aikoina. Ihmisen elämänkaaren eri vaiheissa opiskelu, ammattiin liittyvä koulutus, perhe ja vapaa-aika saavat erilaisia painoja. Yksilöllisesti joustavia työaikaratkaisuja ovat esimerkiksi: 1) valinnaiset työajat (työntekijät voivat valita itselleen sopivamman tarjotuista vaihtoehdoista) ja 2) vaihteleva työaika (työaikoja voi vaihtaa esimerkiksi useita kertoja vuodessa) sekä 3) liukuva työaika. (Hakola ym. 2007, 52.)

Kaupan alan työntekijöillä on usein epäsäännölliset työajat eli työvuorot vaihtelevat eri kellon aikoina ja päivinä. Yö-, ilt- ja viikonlopputyöt sekä vuorotyöt ovat usein hankalia lapsiperheen yhteiselle ajalle ja muulle sosiaaliselle elämälle. Näitä epäsäännöllisiä työaikoja ja perhe-elämän yhteensovittamista voidaan helpottaa muun muassa parantamalla vuorojärjestelyjä. Keskeisintä on yhteensovittamisen kannalta vapaiden viikonloppujen ja iltavuorojen määrät. Vapaat illat ovat merkityksellisiä

sekä perheen että harrastusten ja ystävien tapaamisen kannalta. Nämä ns. epätyypilliset työajat voivat kuitenkin sopia hyvin joihinkin elämäntilanteisiin. Esimerkiksi vanhempien vuorotyö saattaa mahdollistaa molempien vanhempien osallistumisen lastenhoitoon. (Hakola ym. 2007, 122–123; Sinervä 2004, 45–48.) Tuoreen tutkimuksen mukaan työn ja perheen yhteensovittaminen ei ole riippuvainen vain työajasta tai työpäivän pituudesta vaan oleellista on sen ennustettavuus, kiireisyys ja mahdollisuus vaikuttavat työaikaan (Tammelin 2009 verkkojulkaisu).

Työyhteisön tulisi yhdessä miettiä, mitkä työaikakäytännöt soveltuvat parhaiten omalle työpaikalle. Toimiviin työaikatarkoituksiin päästään parhaiten, kun suunnittelussa otetaan huomioon sekä yrityksen että työntekijöiden tarpeet ja pyritään joustamaan työajoissa. Siksi työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta on tärkeää, että työaikasunnitelmat tehdään yhdessä. Mitä enemmän työntekijä pystyy vaikuttamaan omiin työaikoihin, sitä vähemmän perhe-elämä häiriintyy ja sitä suurempi on työtyytyväisyys. Mitä pidemmän ajanjakson työvuoroista on tiedossa eteenpäin, sitä helpompi on perheen ja ystävien kanssa suunnitella yhteisiä tekemisiä ja tapahtumia. Lisäksi työvuorojen säännönmukainen toistuminen helpottaa perhe-elämän ja harrastusten sopeuttamista työn rinnalle. (Hakola ym. 2007, 59, 122–123; Kandolin ym. 2002, 43–45; Piensoho 2006, 19–22; Strömmer 1999, 239.)

3.1.3 Työn ja perhe-elämän vuorovaikutuksesta tukea työhön

Perheystävällisen organisaation on esitetty olevan yhteydessä työn ja perheen onnistuneeseen yhteensovittamiseen, työtyytyväisyyteen ja organisaatioon sitoutumiseen sekä vähentävän stressioireita, (sairas)poissaoloja, työpaikan vaihtohalukkuutta ja lisäävän koettua terveyttä. Moleminpuolinen jousto esimerkiksi työajoissa on tärkeä sekä psyykkistä että sosiaalista työhyvinvointia tukeva järjestely. (Hakola ym. 2007, 56.) Perheystävällisestä organisaatiosta hyöttyy sekä työnantaja että työntekijä. Työnantajan hyötynä on esitetty esimerkiksi työntekijän jaksamisen ja työasenteiden parantumisen. Sujuva yhteensovittaminen parantaa myös organisaation toimivuutta ja viime kädessä se voi näkyä yrityksen tuloksen kasvuna. Kun organisaatiolla on hyvä maine työntekijöistä huolehtivana työpaikkana, niin julkisuuskuva ja rekrytoin-

timahdollisuudet paranevat (Lammi-Taskula ym. 2004, 11,13). Työntekijän näkökulmasta perheystävällisyys voi toimia välittäjän roolissa ja helpottavan työntekijää tasapainoilussa työn ja perheen välillä. (Toivanen & Turpeinen 2008, 11–12.)

Perhe-elämä vaikuttaa positiivisesti työhön muun muassa siten, että huolenpito omasta perheestä antaa tyydytystä, joka heijastuu myönteisesti työelämään. Lisäksi työn ollessa liian tietointensiivistä tai työpaikan ihmissuhteet ovat kärsineet, saattavat kielteiset tunteet kasautua ihmisten mieleen. Tällöin olisi perheessä oltava tilaa tunnemyrskyille (Juuti & Vuorela 2002, 78). Perheen parissa vanhemmat oppivat taitoja, joita voi työelämässä käyttää hyödyksi. Perheestä saa voimaa ja se opettaa muun muassa monipuolisia sosiaalisia suhteita ja vuorovaikutus tilanteita. Myös kärsivällisyys, toisten kuunteleminen ja neuvottelutaidot ovat asioita, joita opitaan perhe-elämässä. Varsinkaan perheen parissa opittuja sosiaalisia taitoja ei työnantaja aina osaa arvostaa. Työelämä perustuu kuitenkin ihmisten välisille vuorovaikutussuhteille. Esimerkiksi perhevapaalla kehittyneitä taitoja pystyy hyödyntämään myös työpaikalla. Usein ajatellaan, että perhe on vastapainoa työlle, mutta perhe on myös tärkeä voimavara. (Lammi-Taskula ym. 2004, 13; Sihvo 2002, 12–14; Sinervä 2004, 35.)

3.2 Yhteensovittamisen esteet työelämälle

Kun perhe ja työ asettuvat vastakkain ja ovat ristiriitaisuudessa keskenään, niin silloin työhön suuntautuvassa ristiriidassa tyydyttävä perhe-elämä vaatii kompromisseja työn suhteen. (Juuti 1996, 194.) Perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa selittävät parhaiten perheeseen liittyvät tekijät. Tässä luvussa kerron työelämää häiritsevistä tekijöistä ja niiden seurauksista.

3.2.1 Työstä johtuvien yhteensovittamisongelmien syitä ja seurauksia

Työelämästä johtuvat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen esteet ovat esimerkiksi työ ja työuran vakaus/epävarmuus, joihin vaikuttavat työttömyysjaksojen pituus ja palkkatulojen puute (vähäiset tulot). (Hautsalo & Rytönen 1999, 44; Piensoho

2006, 13–16; Sihvo 2002, 17–19.) Suomessa tehdyissä työolotutkimuksissa kiireen lisääntyminen on tullut kaikkein selvimpänä työympäristöongelmana esiin. Tilastokeskuksen teettämien työolotutkimusten mukaan kiire haittaa kaupan alalla erittäin paljon tai melko paljon 14 prosenttia palkansaajista vuonna 1977 ja 35 prosenttia vuonna 1997. (Järnefelt & Lehto 2002, 110.)

Allenin ym. (2000) tekemän tutkimuksen perusteella työ-perhe – ristiriidan seuraukset voidaan jakaa kolmeen eri luokkaan: työhön liittyviin, työhön liittymättömiin ja stressiin liittyviin seurauksiin. Työhön liittyvät seuraukset ovat muun muassa alentunut työ- ja uratytyväisyys, vähäinen sitoutuminen työorganisaatioon, ajatukset työpaikan vaihdosta, lisääntyneet poissaolot sekä heikentynyt työssä suoriutuminen ja uralla menestyminen. (Hakanen 2005, 108; Sihvo 2002, 19–20.)

Työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmista voi seurata myös erilaisia terveys- ja hyvinvointiongelmia. Psykkiset tai fyysiset oireet, joista tavallisimpia ovat masentuneisuus, unettomuus, uupumus ja ärtyisyys, voivat viime kädessä johtaa lisääntyviin sairauspoissaoloihin. (Hakola ym. 2007; Sihvo 2002, 19–20; Toivanen & Turpeinen 2008, 10.) Kuormittavuuden ja yksilön hyvinvoinnin kannalta olennaista on työ- ja perhe-elämän laatu. Mikäli työhön tai perheeseen liittyy stressitekijöitä, kuten suuri työmäärä, jatkuva kiire, ristiriitaiset odotukset, päällekkäiset ja kohtuuttomat vaatimukset sekä ongelmalliset ihmissuhteet, lisäävät ne työ- ja perheroolien kuormittavuutta sekä uhkaavat yksilön hyvinvointia ja toimintakykyä. (Kinnunen & Rantanen 2005, 246.)

3.2.2 Perheestä johtuvien yhteensovittamisongelmien syitä ja seurauksia

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen voi aiheuttaa ristiriitoja työssä erityisesti silloin, kun perhevelvollisuudet häiritsevät työntekoa (Falck 2008, artikkeli.) Perheestä työhön suuntautuvasta ajallisesta uhrauksesta voi olla kyse, kun perhe vie niin paljon aikaa, ettei sitä jää tarpeeksi työnteolle. Kuormittuneisuuteen liittyvä ristiriita merkitsee sitä, että perheen parissa toimiminen tuo kuormitusoireita, jotka vaikeuttavat työn vaatimusten toteuttamista. Käyttäytymiseen liittyvällä ristiriidalla tarkoite-

taan, että työssä ja kotona vaadittavat käyttäytymistavat ovat ristiriidassa keskenään. (Kinnunen 2000, 23; Manninen & Miettinen 2006, 15; Piensoho 2006, 13–16.)

Perheasiat tai muihin ihmissuhteisiin liittyvät tapahtumat voivat joskus muodostua niin vaativiksi, että työelämään ei aina jaksakaan panostaa täysillä. (Leskinen & Leskinen 2002, 4.) Mitkä perheeseen liittyvät tekijät sitten vaikuttavat vanhempien ristiriidan kokemiseen työpaikalla? Aikaisempien tutkimusten mukaan muun muassa lasten suuri lukumäärä ja alle kouluikäiset lapset lisäävät varsinkin naisten kokemaa ristiriitaa perheestä työhön. Myös puolison työssäkäynnillä ja ammattiasemalla on merkitystä ongelmien kokemisella. Korkea koulutus lisää työn ja perheen välisiä vuorovai-
kutuksia ongelmia perheestä työhön, jota työsitoutuneisuus vahvistaa, mutta suurempi ristiriita koetaan kuitenkin työstä perheeseen – konfliktin välillä. Ristiriitaa luo myös vanhemmuuden stressi ja alhainen itsearvostus. Parhaiten perheen luomia kielteisiä vaikutuksia työhön selittävät perheessä olevat sisäiset stressitekijät. Muun muassa parisuhde, taloudellinen epävarmuus ja luopumisen aiheuttama ahdistus voivat aiheuttaa monia ongelmia, jotka saattavat heijastua työelämään. (Juuti & Vuorela 2002, 78–79; Piensoho 2006, 13–16; Sihvo 2002, 17–19.)

Minna Toivasen (Työterveyslaitos) mukaan työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmatilanteiden taustalla ovat usein perheen tarpeet sekä lojaalisuus työnantajaa ja muita työntekijöitä kohtaan. Pienten lasten vanhemmat saattavat tuntea olevansa vaatimusten ristipaineessa, koska lapset tarvitsevat huolenpitoa ja töissä on tehtävä vähintään oma osuutensa. He voivat kokea myös syyllisyyttä ja huonoa omatuntoa omasta joustamattomuudestaan ja poissaoloista. Muun muassa päiväkotien aukioloajat voivat rajoittaa ylitöiden tekoa. Usein vanhemmat kokevatkin velvollisuudekseen korvata poissaolonsa esimerkiksi lisäämällä työnteon intensiteettiä, kertoo Toivanen. (Falck 2008.)

4 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISEN TARKASTELUA PERHEEN NÄKÖKULMASTA

4.1 Vuorovaikutusmalleja työstä perheeseen

Vuorovaikutusteorioiden erillisyyteen perustuvan näkökulman mukaan työ ja perhe nähdään erillisinä ja toisistaan riippumattomina elämänalueina. Koti, lapset ja perhe liittyvät elämään työn ulkopuolella, jolloin ihminen yrittää aktiivisesti erottaa nämä alueet toisistaan. (Sihvo 2002, 14–16.) Kun pyritään tasapainottamaan työssä koettuja pettymyksiä panostamalla kotielämään tai jos työ ei tyydytä, haetaan tyydytystä perheestä, niin silloin on kyse kompensoivasta suhteesta (ns. korvaavuusteoria). Välineteorian mukaan toista elämänaluetta käytetään toisen päämäärien hyväksi. Esimerkiksi työ ja ura saattavat tarjota ne välineet, joilla sitten rakennetaan ja ylläpidetään menestyksellistä perhe-elämää. Vuorovaikutuksen siirrännästä esimerkkinä on tilanne, jossa yksitoikkoista työtä tekevä vanhempi purkaa työstä aiheutuneen aggressiivisuutensa kotona muihin perheenjäseniin. Myönteisestä siirrännästä on kyse, kun esimerkiksi työssä omaksuttuja taitoja kyetään hyödyntämään perhe-elämässä. (Kinnunen & Rantanen 2005, 231; ks. myös Kivimäki 2003, 188–189; Hakanen 2005; Sihvo 2002).

Sihvon (2002, 14–16) mukaan ajallisesta konfliktista on kyse, kun perhe-elämä kärsii toisen vanhemman työuraan panostamisen vuoksi. Toinen prosessi on luonteeltaan henkinen: työ vie energiaa ja kuormittaa, jolloin työasiat vievät vanhemman huomion kotona; henkilö on henkisesti poissa perheensä luota, vaikka onkin fyysisesti läsnä. Kolmas on työstä johtuva väsymys. Väsyneellä äidillä tai isällä ei ole käytössä olevaa energiaa perheensä parissa toimimiseen. (Hautsalo & Rytönen 1999, 40–43; Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, 2-3; Kinnunen 2000, 23; Sihvo 2002, 14–16.)

Vuonna 2001 tehdyn perhebarometrin mukaan noin kolmannes vanhemmista kokee, etteivät he pysty antamaan tarpeeksi aikaa lapsillensa. Työhuolien siirtyminen perhe-elämään, kuten työn epävarmuus, ja lisääntyneet ylityöt vievät ilon yhdessäolosta perheen kanssa. (Lähtenmäki 2004, 10, 11.) Työstä väsyneet vanhemmat kokevat usein lastenkasvatukseen liittyvää stressiä sekä tuntevat itsensä riittämättömiksi, kos-

ka eivät jaksakaan ottaa huomioon lastensa tarpeita ja olla kiinnostuneita heidän tekemisistään. (Kauppinen, Moisio & Toivanen 2008, www.ttl.fi/perhejatyo.)

Ristiriidat työn ja perheen välillä vaikuttavat ihmisen työ- ja perhe-elämään sekä yleiseen hyvinvointiin ja terveyteen. Aikaisempien tutkimusten mukaan työstä perheeseen suuntautuvalla ristiriidalla on enemmän yksilön hyvinvointiin liittyviä kielteisiä seurauksia kuin perheestä työhön suuntautuvalla. Kun ristiriita työn ja perheen välillä kasvaa, niin esimerkiksi työn aikaansaaman masennuksen työuupumuksen oireiden kokemisen ongelmat lisääntyvät. (Juuti & Vuorela 2002, 79; Sihvo 2002, 17–19.)

4.2 Yhteensovittamisen mahdollisuudet perheessä

4.2.1 Perheellä vastuu yhteensovittamisesta

Perhe on yksi arkielämän toimijoista, jolla on vastuu yhteensovittamisesta. Vanhemmat tekevät mahdollisuuksiensa rajoissa päätöksiä ja yrittävät sovittaa yhteen vaatimuksia lasten parhaan, oman työn, puolison työn ja kotirauhan säilyttämisen ristipaineissa. He joutuvat organisoimaan asioita koko ajan, ovatpa sitten työssä tai kotona. Lapsiperheissä vanhempien on sovittava, kumpi hoitaa lapsia työmatkojen ajan, kumpi jää kotiin lapsen sairastuessa, kumpi nousee yöllä lapsen itkiessä. Kotityöt on myös organisoitava. Kumpi käy kaupassa, maksaa laskut, siivoaa ja tekee ruoat? Sinervän mukaan elämme kotona kumpi-kulttuurissa, emme yhdessä tekemisen kulttuurissa. (Kivimäki 2003, 200; Sinervä 2004, 24.)

Pienten lasten perheissä joustoa vaaditaan molemmilta vanhemmilta. Arjen saa sujumaan mallikkaasti, kun yhdessä suunnitellaan ja sovitaan aikataulut ja päivittäiset rutiinit. Vanhempien on sijoitettava joustavasti yhteen lasten päivähoidon tai kouluun viennit ja tuonnit sekä harrastuksiin kuljetukset työaikojen ja muiden menojen kanssa. Lisäksi myös kotityöt vaativat aikaa ja tasapainoilua. (Piensoho 2006, 22–23.)

Eri elämänvaiheissa ja elämäntilanteissa olevilla ihmisillä ovat erilaiset työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kysymykset ja ajankäytön vaatimukset. Perhevapaat, kuten äitiys-, isyys- ja vanhempainlomat sekä hoitovapaa, antavat vanhemmille mahdollisuuden olla kotona pienten lasten kanssa ja myöhemmin lasten päivähoito mahdollistaa vanhempien työssäkäynnin. Uuteen elämänvaiheeseen astuessa on löydettävä uusia malleja yhteensovittamiselle. Lasten päivähoitopaikat ovat auki yleensä vain noin ilta viiteen eli pääsääntöisesti noudattelevat päivätyötä tekevien työaikoja ja vuorotyöläisten lapsillekin on omat päiväkotinsa. Päiväkotien rajoitetut aukioloajat tuovat haasteita vanhemmille, joilla on hankalat ja epäsäännölliset työajat. Lapsen aloittaessa koulunkäynnin eivät yhteensovittamisen tarpeet lopu siihen elämänvaiheeseen, vaan yhteensovittamisen tarve jatkuu. Kun ekaluokkalaisen koulupäivä kestää usein vain muutamia tunteja päivässä, on vanhempien pohdittava missä lapsi viettää aikaansa aamulla ennen koulua ja iltapäivisin koulun jälkeen. Myös koulujen loma-ajat ja varsinkin pitkä kesäloma vaikeuttavat lastenhoitoa. (Lammi-Taskula ym. 2004, 23–24; Backström 2007, lehtiartikkeli.)

4.2.2 Perhe auttaa ja tukee

Tuula Piensohon (2006, 22–23) mielestä perheen pysyminen perheenä edellyttää sitoutumista, joka voittaa muut sitoutumiset. Perhe, jossa jäsenet pitävät huolta toisistaan, keskustelevalle paljon keskenään, on sopiva roolijako ja jolla on hyviä tuttavuus-suhteita, mahdollistaa sen jäsenten henkisen kasvun ja hyvinvoinnin (Juuti 1996, 201). Hyvät suhteet isovanhempiin, sukulaisiin ja tuttaviin tukevat myönteistä suhtautumista perheenjäsenten välillä. Isovanhemmista on usein myös paljon apua lastenhoidossa. Isovanhempien antama apu ja tuki työn ja perheen yhteensovittamisessa on erittäin tärkeää, ja täydentää lisäksi julkisen sektorin antamia apuja, joita ovat esimerkiksi lasten aamu- ja iltapäiväkerhot. (Lammi-Taskula ym. 2004, 10, 27.)

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta avo- tai aviopuoliso on erittäin tärkeä henkilö ja apu. Yhteensovittaminen helpottuu huomattavasti kun lapsiperheessä on kaksi vanhempaa. Puolisoiden välinen perheen sisäinen tasa-arvo ja sopiva työmäärä edesauttavat hyvien ihmissuhteiden muotoutumista ja ovat hyvin tärkeitä, jotta yhteiskunnan ja työpaikan järjestelyt ja joustot pystyvät auttamaan perhettä tar-

peeksi. Se, onko puoliso työtön, työssäkäyvä vai perhepoliittisella tai muulla vapaalla, vaikuttaa perheissä tehtävien ratkaisujen mahdollisuuksiin ja vaihtoehtoihin. Aiemmissa selvityksissä on myös korostettu, että puolison työn luonteella ja työajoilla on merkitystä arjen järjestelyjen kannalta. Varsinkin siinä vaiheessa sillä on suuri merkitys, kun lapsiperheessä molemmat vanhemmat käyvät töissä. (Piensoho 2006, 9–12.)

Naiset ovat perinteisesti ottaneet vastuun myös lastenhoidosta, ja käyttäneet valtion tarjoamia perhevapaita enemmän kuin miehet. 1980 vuodesta lähtien miehillä on ollut mahdollisuus pitää vanhempainlomaa. Viimevuosina on alettu kannustamaan miehiä jäämään isyys- tai vanhempainlomalle sekä hoitovapaalle. Tämä onkin toteutunut jonkin verran, sillä nykyisin isät ovat alkaneet innostumaan isyyslomasta ja haluavat viettää yhä enemmän aikaa perheensä parissa. Nykyisin joka kymmenes isä pitää vanhempainvapaata. (Kasanen 2007 artikkeli; Piensoho 2006, 15–19, 22–23)

Syy isien innostumattomuudesta kotiin jäämiseen on esimerkiksi se, että normaalisti suomalais miehille työ on tärkeä ja moni uskoo olevansa korvaamattomampi töissä kuin kotona. Usein myös isät luulevat viettävänsä tarpeeksi aikaa lastensa kanssa iltaisin ja viikonloppuisin. Aina ei voida kuitenkaan yleistää miesten haluttomuutta jäädä kotiin lasten kanssa, sillä usein moni perheen äiti suhtautuu hyvin vakavasti omaan lastenhoitovastuuseensa ja pitää omana velvollisuutenaan olla kotona mahdollisimman pitkään. (Lähde 2008.) Jotta perhe tukee yhteensovittamista, molempien vanhempien on otettava vastuuta lapsista, lasten hoidosta sekä kotitöistä. Tällaista muutosta on ollut näkyvissä, mutta esimerkiksi työ- ja harrastusitoutuneisuus pitävät huolen siitä, ettei muutos ole nopea. (Aho 2008, www.ttl.fi/perhejatyo.)

Työaikojen aiheuttamista ongelmista on hyvä puhua avoimesti kotona. Perheeltä ja ystäviltä saatu sosiaalinen ja henkinen tuki sekä konkreettinen auttaminen vähentävät vuorotyön tai epäsäännöllisten työaikojen rasittavuutta, ja täten lisäävät tyytyväisyyttä ja henkistä hyvinvointia. Riittävä tuki on, kun perhe huomioi vuorotyöntekijän levon tarpeen ja on valmis auttamaan asioiden hoidossa. (Hakola ym. 2007, 123.)

4.2.3 Perheelle yhteistä aikaa

Hyvässä perheessä vanhemmat kunnioittavat puolisoaan ja lapsia. Työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollistamiseksi vanhempien keskeisempiin tavoitteisiin kuuluu antaa aikaa perheelleen. Vaikka työ vie nykypäivänä paljon aikaa, tulisi kuitenkin pyrkiä lisäämään lasten ja vanhempien yhdessäoloa. Yhdessäolo on perheessä olevan yhteyden ja kasvatuksen kannalta välttämätöntä. Jallinojan (2000, 11) mukaan yhteistä aikaa löytyy, mikäli molemmat vanhemmat ymmärtävät perheen tärkeyden. Ihmiset toivovat kiireetöntä yhdessäoloa perheen parissa, mutta usein työt ovat esteenä. Aika, joka perheelle jää edellyttää täysin konkreettista läsnäoloa sen parissa. (Ahola 1991, 43; Jallinoja 2006, 126–127; Puroinen 2005, 58.)

Hyvin moni vanhemmista viettää työnsä takia vähemmän aikaa perheensä kanssa kuin haluaisi. Työ asettaa erilaisia esteitä, mahdollisuuksia ja ehtoja viettää perheen kanssa yhteistä aikaa haluamallaan tavalla. Työn ja perhe-elämän tasapainon saavuttamiseksi on vanhempien arvioitava perheen tilannetta sekä määrätietoisesti kehiteltävä uudenlaisia ratkaisuja tasapainon tavoittamiseksi. Vanhempien on myös löydettävä lainsäädännön tarjoamat uudistukset lapsiperheiden ja työn yhteensovittamisen tukemiseksi. (Manninen & Miettinen 2006, 15–17; Piensoho 2006, 9–12.)

Kahden vanhemman perheissä aikakonfliktit ovat tuttuja. Kumpi saa olla lapsen kanssa, kumpi käydä töissä? Yllättävien ylitöiden teko tai iltatilaisuudet voivat osoittautua mahdottomiksi. Eri perheiden tukiverkoston laajuus ja avun saatavuus vaihtelevat. Vähäinkin työajan joustavuus edistää arjen sujumista. Sitä pienten lasten vanhemmat kaipaavat eniten. Kun lapset ovat koulu- ja murrosikäisiä, kaipaavat lasten harrastukset aktiivisia vanhempia ja myös lapsi itse tarvitsee paljon vanhempiensa aikaa. Voisivatko työsuhde-edut kohdistua perheen yhdessäolon vaalimiseen? Entä voisivatko vanhemmat esimerkiksi hoitaa omaa kuntoaan työajalla? (Lammi-Taskula ym. 2004, 23,24.)

4.3 Yhteensovittamisen esteet perhe-elämälle

4.3.1 Työstä johtuvat yhteensovittamisen esteet

Työaikatekijöistä yhteensovittamisongelmia lisäävät työmäärän kasvu ja ylityöt, työaikataulujen joustamattomuus sekä säännöllisestä päivätyöstä poikkeavien työaika-
muotojen lisääntyminen. Vaikka työntekijällä on käytössä esimerkiksi joustava työ-
aika voi työajan ja ylitöiden tuntuva pitkäaikainen kerääntyminen myöhempään käyt-
töön olla vahingollista, jos se tapahtuu hänen voimavarojensa ääri rajoilla. On arvioi-
tu, että pitkät tiivistetyt jaksot häiritsevät usein työn ja perhe-elämän yhteensovitta-
mista. (Hautsalo & Rytönen 1999, 45; Heinonen & Järvinen 1997, 45; Hakola ym.
2007, 60–61.) Lisäksi ongelmia perhe-elämälle aiheuttaa työ- ja vapaa-ajan rajojen
hämärtyminen, mikä heijastuu myös vanhempien väliseen ajankäytön sopimiseen.
Aikaisemmin työt tehtiin työpaikalla työaikana, nykyään töitä tehdään vapaa-ajalla
esimerkiksi töissä tai kotona. (Backström 2007, lehtiartikkeli.)

Toisena yhteensovittamisen ongelmana perheessä on työsuhteen laatu. Se, onko suh-
de vakituinen, määräaikainen tai osa-aikainen, voi vaikuttaa muun muassa epävar-
muuden kokemiseen työssä. Epävarmuus aiheuttaa ongelmia perheessä. Tulosta on
edellisissä tutkimuksissa selitetty sillä, että epävarmuuden kokeminen saattaa lisätä
panostusta työntekoon, mikä voi tarkoittaa pidempiä päiviä vanhemmilla. Myös mää-
räaikaiset työt voivat haitata perhe-elämää: isällä tai äidillä saattaa olla vakituisen
työsuhteen tavoittelemisen tai suuremman palkkatulon takia niin kova näytöntarve,
että perhe-elämä kärsii työmäärästä ja pitkistä päivistä. Halu menestyä uralla ja am-
matissa saattaa vaatia vanhemmilta niin paljon, ettei aikaa perheelle ja itselle jää
lainkaan. Ylityöt aiheuttavat usein stressiä ja väsymystä, joka puolestaan heijastuu
puolisoiden suhteeseen ja lisää ristiriitoja perheen sisällä (Manninen & Miettinen
2006, 15). Lisäksi ammattiasemalla on merkitystä ristiriitojen kokemiseen etenkin
miehillä: mitä korkeampi ammattiasema, sitä vaikeampi miehen on unohtaa työasioi-
taan kotona. (Sihvo 2002, 17–19; Backström 2007.)

Työn vaativuus- ja kuormitustaso sekä viihtyvyys vaikuttavat osaltaan työn ja per-
heen väliseen vuorovaikutukseen. Liialliset työpaineet ja intensiivinen luonne näiden

edellä mainittujen asioiden lisäksi voivat horjuttaa eri elämänalueiden tasapainoa. (Aho 2008, verkkojulkaisu; Toivanen & Turpeinen 2008, 19–20.) Muita työelämästä johtuvia ongelmia voivat olla työpaikan huono ilmapiiri ja ihmissuhteet ja vähäinen työn rikkaus. (Juuti & Vuorela 2002, 79; Sihvo 2002, 17–19) Työstä perheeseen suuntautuva este on myös taloudellinen stressi, jota aiheuttaa muun muassa työttömyysjaksojen pituus ja taloudelliset ongelmat, kuten liian vähäiset tulot. Suurimpia ongelmia kohdataan yleensä siinä vaiheessa, kun vanhemmat ovat nuoria, ja he ovat vasta luomassa uraansa. Työaika on usein epäsäännöllistä ja työpäivät voivat olla pitkiä. Suuri osa nuorista vanhemmista myös opiskelee tai rakentaa taloa samanaikaisesti. (Kinnunen 2000, 25; Puronen 2005, 58.)

Mitä enemmän työ vaatii aikaa ja mitä hankalampia työajat ovat sitä enemmän koetaan ristiriitaa. Vuoden 2003 työolotutkimuksen mukaan pitkät työpäivät, ylitöiden teko, töiden osittainen teko ja pohtiminen kotona sekä työasioissa tavoitettavissa olo vapaa-aikana lisäsivät ajankäytön ristiriitoja kotona (Sutela 2005). Tämä koskee varsinkin naisia, jotka työskentelevät kokopäiväisesti ja tekevät muuta kuin säännöllistä päivätyötä. Erityisesti pienten lasten äidit kokevat ajallista ristiriitaa ja pienten lasten isien murheena on, ettei perheelle jää riittävästi aikaa työn vuoksi. Työ on niin keskeisellä sijalla vanhempien elämässä, jolloin se vie liikaa aikaa ja energiaa perheeltä. (Kinnunen 2000, 35; Sihvo 2002, 17–19.)

4.3.2 Perheestä johtuvat yhteensovittamisen esteet

Perheen vaatimusten yhteensovittaminen työn kanssa on varsin haastavaa etenkin silloin, kun on pieniä lapsia ja molemmat vanhemmat käyvät töissä. Yhteensovittamisen ongelmat voi joissakin elämäntilanteissa muodostua vakaviksi esteiksi esimerkiksi ajankäytön tai ristiriitaisten näkemysten vuoksi muun muassa siitä, tulisiko jommankumman vanhemman jäädä kotiin hoitamaan lasta. Keski-iässä olevat voivat huolehtia ikääntyvistä vanhemmistaan, lapsenlapsistaan tai muista apua tarvitsevista läheisistään oman työnsä lisäksi. Erilaiset hoitovastuut koskettavat ihmisiä erikikäisinä eri tavoin. Vanhempien on käytettävä mielikuvitusta kootessaan jokapäiväisen palapelin, jossa työ, harrastukset, ystävät, ruokailut ja muut tärkeät asiat sovitaan yhteen. Nykyperheissä yhteensovittamisen ongelmat ovat tutkimusten mukaan

pääosin perheen sisäisiä. (Aho 2008, verkkojulkaisu; Juuti 1996, 194, 196; Leskinen & Leskinen 2002, 11.)

Sihvon (2002, 17–19) mukaan perhesitoutuneisuus ja kotitöiden kasautuminen usein äideille aiheuttaa miehillä ristiriidan tuntemuksia työstä perheeseen. Tämä voi johtua siitä, että miehet potevat huonoa omatuntoa: perhe on heille tärkeä ja he haluaisivat panostaa siihen, mutta ajan vie työ. Naiset kokevat kotitöiden epätasaisen jakautumisen lisäävän ristiriitaa. Naisilla voimakas perhesitoutuneisuus voi vastaavasti lisätä henkilön kestävyttä: he ovat valmiita yrittämään enemmän ja eivät havaitse työstä perheeseen kulkeutuvia kielteisiä vaikutuksia niin helposti. Seppälän mukaan mitä enemmän perus- tai ammatillista koulutusta vanhemmillä on, sitä enemmän koetaan ristiriitoja (Seppälä 2000, 45). Tämä selittyneen osittain sillä, että työn merkitys ja arvostus lisäänty koulutuksen myötä, ja näin myös työhön sitoudutaan enemmän.

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA KÄSITTEELINEN VIITEKEHYS

5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tausta-ajatus

Raja työn ja perheen välillä on hämärtyneet. Työn merkityksen ja siihen sitoutumisen sekä kiireen lisääntyminen on usein pois perheen yhteisestä ajasta. (Toivanen & Turpeinen 2008, 11.) Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kerätä tietoa, jolla voitaisiin ratkaista työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä ongelmia ja kehittää käytännön ratkaisuja yhteensovittamisen parantamiseksi. Tutkimuksen kohteena on kaupan alan yritys, josta haastattelin viittä työntekijää. Kaupan alan epäsäännölliset työajat ovat erityinen haaste sekä työ- että perhe-elämälle. Valintaani vaikutti se, että yksityiseltä sektorilta ja etenkin kaupan alan työorganisaatioista on vähän tutkimustietoa työn ja perheen yhteensovittamisesta. Työskentelen myös itse yrityksen palveluksessa, joten kohdehenkilöitä oli helpompi saada suostuteltua mukaan tutkimukseen.

Tutkimukseni tausta-ajatuksia ovat:

1. perhettä arvostetaan entistä enemmän, mutta silti työ hallitsee ajankäyttöä
2. yrityksen perhemyönteisyyden on esitetty tuovan hyötyä sekä työntekijälle että työnantajalle, mutta palkkatyöstä johtuvat kotiasioiden laiminlyöntituntemukset ovat tavallisia erityisesti pienten lasten vanhemmilla
3. työn ja perheen vuorovaikutus on kahdensuuntaista ja nämä kaksi elämäneluetta kytkeytyvät toisiinsa monin eri tavoin. Tämä kaksisuuntainen vuorovaikutus joko lisää tai vähentää voimavaroja yksilön elämässä.

5.2 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteet ovat:

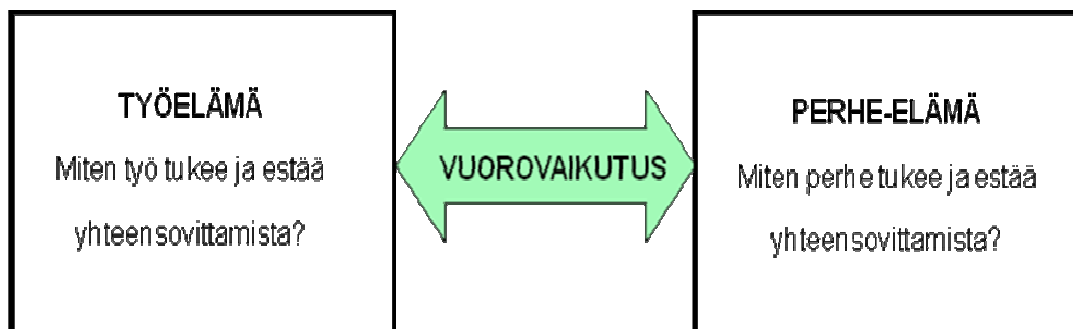
- selvittää tekijöitä, jotka estävät tai mahdollistavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista
- selvittää miten perhe näkyy työssä ja työ perheessä

Tutkimuksessa etsitään vastauksia muun muassa seuraaviin kysymyksiin:

1. Näkykö perhe työssä ja työ perheessä? Missä menee työn ja perheen raja?
2. Miten työpaikalla suhtaudutaan perhevelvollisuuksien hoitoon?
3. Millä perusteilla työn ja perheen yhteensovittamisen ratkaisuja tehdään työpaikalla ja perheissä?

5.3 Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja niiden välinen vuorovaikutus kuvattuna käsitteellisenä viitekehyksenä

Kuviossa 4 esitetään tutkimuksen käsitteellinen viitekehys, joka liittyy teoreettisen ja empiirisen osan yhdeksi kokonaisuudeksi. Viitekehyksen perimmäisenä tarkoituksena on havainnollistaa miten työssäni käytetyt keskeiset käsitteet liittyvät yhteen.



KUVIO 4. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja niiden välinen vuorovaikutus

Työn ja perheen yhteensovittamisen kokonaiskuvan muodostuminen vaatii asian tarkastelua työpaikka- ja perhetasolla sekä yhteiskunnan sosiaalipoliittisella tasolla. Työpaikkatasolla työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen vaikuttavat muun muassa työpaikkojen henkilöstöpolitiikka, työpaikalla vallitseva kulttuuri, työajat, työn luonne sekä työntekijän sukupuoli ja asema. Perhetasolla yhteensovittamiseen vaikuttavat puolison työmarkkina-asema perheissä tehtävien ratkaisujen mahdollisuuksiin ja vaihtoehtoihin (onko puoliso työtön, työssä vai perhepoliittisella tai muulla vapaalla), puolison työajat ja työn luonne, mutta myös lasten erilaiset aikataulut, päiväkotien ja koulujen aukiolo- tai toiminta-ajat. Yhteiskunnan vaikutus on jätetty tässä aineistossa vähemmälle huomiolle.

Tässä aineistossa perhe-elämällä tarkoitetaan työntoalta jäävää aikaa. Kun perheessä ainut tai toinen vanhemmista työskentelee kaupan alalla, jossa työvuorot ovat epä säännölliset, sijoittuvat aamusta iltaan ja vuorokauden jokaiselle päivälle, voi hänen työryhtämisensä olla ihan toisenlainen kuin muulla perheellä. Miten vanhemmat pystyvät löytämään työ- ja perhe-elämän tasapainon, kun lähtökohtana on, että työ on tehtävä

hyvin ja lapset, varsinkin pienet, tarvitsevat vanhempiaan ja heidän läsnäoloaan? Työn ja perheen vuorovaikutus on kaksisuuntaista, jolloin nämä elämänalueet vaikuttavat toisiinsa myönteisesti ja/tai kietteisesti.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Tutkimusmenetelmä

Strategianani oli kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jonka lähtökohtana oli todellisen elämän kuvaaminen. Laadullisessa tutkimuksessa tapahtumat muovaavat samanaikaisesti toinen toistaan, ja on mahdollista löytää monensuuntaisia suhteita. (Hirsijärvi, Remes, & Sajavaara, 1997, 151, 152.) Mielestäni kvalitatiivinen menetelmä soveltui parhaiten valitun tutkimusongelman luonteeseen, koska sen pyrkimyksenä oli löytää ja paljastaa tosiasioita eikä todentaa jo olemassa olevia väittämiä. Valintaa tuki myös se, että tutkimuksessa keskityttiin pieneen määrään tapauksia ja tarkoituksena oli haastatteluaineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu.

Laadullisen tutkimuksen aineiston voi kerätä monella tavoin. Se voi olla suullista, kirjallista tai kuvallista aineistoa. Tutkimuksen luonteen vuoksi käytin metodina puolistrukturoitua¹ teemahaastattelua². Teemahaastattelun avulla pyrin saamaan selville mahdollisimman tarkasti tietoa, ajatuksia, kokemuksia ja uskomuksia tutkimusongelmasta. Avoimessa haastattelussa hyödynsin vakioinnin puuttumista, jolloin pyrin minimoimaan tutkijan vaikutusta annettuihin vastauksiin. Jonkin verran tein myös osallistuvaa havainnointia, koska työskentelin itse kohdeyrityksessä ja tunsin muutamia haastateltavia henkilökohtaisemmin. Havainnoimalla sain selville muun muassa miten kohdehenkilöt todellisuudessa käyttäytyivät. (Grönfors 1985, 105, 106; Hirsijärvi ym. 1997, 155, 174.)

6.2 Otanta ja aineiston kerääminen

Tämän tutkimuksen empiirinen haastatteluaineisto kerättiin haastattelemalla viittä perheellistä työntekijää yhdestä kaupan alan yrityksestä. Työn ja perheen yhteensovittamisesta puhuttaessa on useimmiten tarkoitettu perheitä, joissa on vanhemmat ja pieniä lapsia. Tässä tutkimuksessa puhuttiin perheistä, joissa oli vähintään yksi alle 10-vuotias lapsi. Perheen muodolla ei ollut merkitystä tutkimuksen otoksessa. Yrityksessä oli otosta kerättyä 23 työntekijää, joista viisi oli tutkimukseen soveltuvia – kaksi naista ja kolme miestä. Otoksessa oli yksi nainen, joka asuu yksin kahden alle kymmenvuotiaan kanssa, sekä yksi mies, joka ei asu lapsensa ja lapsen äidin kanssa samassa taloudessa. Muut kolme olivat ns. ydinperheitä.

- Mies 38 v., perheellinen, kaksi lasta: 4 ja 7-vuotiaat
- Mies 29 v., perheellinen, yksi 2-vuotias lapsi
- Mies 29 v., lapsen huoltaja, yksi noin 3 kuukauden ikäinen lapsi
- Nainen 33 v., jolla 6 ja 9 -vuotiaat lapset, lasten isä ei asu samassa taloudessa
- Nainen 37 v., perheellinen, kolme lasta, joiden iät 4, 6, ja 7 vuotta.

Yksi haastateltavista oli työskennellyt saman kauppiaan alaisuudessa noin neljä vuotta, yksi vähän yli vuoden ja muut alle vuoden. Kohteet olivat pääasiassa koulutukseltaan merkonomeja. Heidät haastateltiin erikseen, jotta muiden läsnäolo ei vaikuttaisi vastauksiin ja he olisivat mahdollisimman avoimia ja rehellisiä vastauksissaan. Tällöin tutkimuksen tulokset olisivat luotettavampia. Toisaalta huonona puolena oli se, etteivät vastaajat voineet hyödyntää toisten antamia näkökulmia. Haastattelujen aikatauluja oli erittäin vaikea sopia hankalien työaikojen ja perhemenojen vuoksi.

Rekrytoidessani eri yrityksiä tutkimukseeni ilmeni, että oli todella vaikeaa saada kohdeyritystä ja haastateltavia osallistumaan tutkimukseen. Organisaatiot mainitsivat kieltäytymisen perusteeksi useimmiten sen, ettei he pidä työn ja perhe-elämän yhteensovittamista keskeisenä kehittämisen kohteena. Toisaalta jos lupa tutkimuksen tekemiseen saatiin organisaation johdolta, työntekijät mainitsivat kieltäytymisen perusteeksi ajan puutteen tai sen, etteivät tunne haastattelijaa.

Neljän henkilön haastattelut toteutuivat nauhoittamalla, ja yhden henkilön suoraan kirjaamalla sähköiseen muotoon sanelulaitteen teknisen vian vuoksi. Haastatteluihin varattiin tietty aika ja paikka sekä aihe oli ennalta määritelty. Haastatteluista kolme suoritettiin haastattelijan kodissa ja kaksi yrityksen taukotilassa työajan ulkopuolella. Hyvän tutkimusetiikan mukaisesti raportissa ei mainittu yrityksen tai kohdehenkilöiden nimiä tunnistettavuuden välttämiseksi. Lisäksi otanta oli niin pieni, että työnantaja olisi tunnistanut vastaajat ja tämä olisi voinut vaikuttaa haastateltavien vastauksiin. Teemahaastattelut kestivät 60–110 minuuttia. Apuvälineenä käytettiin sanelulaitetta, koska siihen oli mahdollista taltioida sanatarkasti tutkittavien vastaukset, jopa äänensävy, jolla olisi voinut olla merkitystä vastauksia analysoitaessa. Haastattelut oli mahdollista kuunnella nauhalta monia kertoja. Haastattelut litteroitiin eli vastaukset siirrettiin tietokoneelle juuri siinä muodossa kuin ne esitettiin. Raporttia oli helppo havainnollistaa suorilla siteerauksilla. Haastattelun lopuksi kiitin vastaajia osallistumisesta ja kerroin, että he kuulevat tuloksista myöhemmin. Haastattelut suoritettiin kahden viikon sisällä vuoden 2008 lopussa. Tulokset valmistuivat huhtikuussa 2009. (Grönfors. 1985, 137–138.)

Haastattelut rakentuivat tyypillisesti kysymyksistä sekä vastauksista ja osallistujat asettautuivat haastattelijan eli ”tiedonkerääjän” ja haastateltavan eli ”tiedonlähteen” rooliin. Haastattelut etenivät esitettyjen kysymysten pohjalta ja jakaantuivat teemojen perusteella keskusteluun yrityksestä ja perheestä. Kaikissa haastatteluissa käytettiin samaa runkoa, jotta vastaukset olisivat vertailukelpoisia keskenään. Valmiita kysymyksiä laadittiin etukäteen, jotta kaikki olennaiset tulivat varmasti kysytyä. Haastatteluissa edettiin luontevalta tuntuvassa järjestyksessä, jolloin vastaajien omat näkemykset pääsivät paremmin esille. Myöhemmin palattiin käsittelemättä jääneisiin kysymyksiin niille sopivissa kohdissa. Joissakin kohdissa haastateltavien vastaukset poikivat lisäkysymyksen aiheista, joita ei suunniteltu etukäteen.

Pyrin muodostamaan kysymyksiä jokaisesta aihealueesta niin, että saisin mahdollisimman kattavia vastauksia. Aluksi kartoitin työntekijän taustatietoja. Haastateltavilta kysyttiin heidän ikäänsä, työsuhteen pituutta, työtuntien määrää viikossa, lasten lukumäärää ja ikää, puolison ammattia ja työaikoja. Taustatietojen kartoituksen jälkeen keskusteltiin työn ja perheen merkityksestä, sitten oli kysymyksiä työhön ja työpaikkaan liittyen: yrityksen toiminnasta ja toimintaperiaatteista, työyhteisön ilma-

piiristä, työajoista sekä työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöistä työpaikalla. Työorganisaation kannalta haastatteluissa pohdittiin perhe-elämän tuomia myönteisiä ja kielteisiä vaikutuksia työntekoon. Perheen näkökulmasta selvitettiin yhteensovittamisen ja perheoikeuksien käytön mahdollisuuksia. Haastatteluissa keskusteltiin myös perhesuhteista, yhteensovittamiseen liittyvistä käytännöistä ja puolisoiden välisistä työnjaoista.

Vastauksia analysoidessani huomasin vastaajien ymmärtäneen kysymyksiä eri tavalla kuin olin tarkoittanut. Joihinkin kysymyksiin vastattiin ristiriitaisesti eli jälkimmäinen vastaus kumosi aiemmin sanotun. Asiaa ajateltiin ilmeisesti eri näkökulmasta – joko työnantajan tai perheen näkökulmasta. Purin haastattelut melko nopeasti, jotta tilanne olisi muistissani mahdollisimman hyvin. Litteroinnin jälkeen suunnittelin empiirian rakennetta. Tarkoitukseni oli saada luku mahdollisimman selkeäksi ja kattavaksi. Tietoa oli kertynyt paljon (jopa liikaakin) ja oli todella haastavaa saada vastauksista hyvä ja tiivis kokonaisuus. Jätin analysoimatta kokonaan ne kysymykset ja vastaukset, jotka eivät olleet mielestäni täysin oleellisia tutkimuksen tavoitteita ajatellen.

6.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Tutkimuksessa pyritään välttämään virheiden syntymistä, silti tulosten luotettavuus ja pätevyys voivat vaihdella. Tutkimuksen tasoa ja johtopäätösten pätevyyttä arvioitaessa käytetään käsitteitä reliabiliteetti ja valideetti, jotka liittyvät eri tavoin tutkimuksen luotettavuuteen tiedon tuottajana. Reliabiliteetti tarkoittaa, että tutkimustyö on tehty huolellisesti ja tuloksia voidaan pitää toistettavina – ei sattumanvaraisina. Toisin sanoen se tarkoittaa tutkimusmenetelmän ja käytettyjen mittareiden kykyä saavuttaa tarkoitettuja tuloksia. Heikko reliabiliteetti saattaa johtua esimerkiksi huolimattomuudesta aineiston keruussa, sen koodaamisessa tai muissa mittaustuloksissa. Kyseisessä tutkimuksessa virhe voi johtua esimerkiksi nauhoitetun haastattelun epätarkasta purkamisesta. (Anttila, 2006. 515–517; Hirsijärvi ym. 2000, 213.)

Niissä haastatteluissa, jotka tehtiin haastattelijan kodissa, oli mukana pieni vauva. Jos vauva alkoi itkeä, haastattelu keskeytettiin hetkeksi. Myös yrityksen taukotilassa suoritettujen haastattelujen aikana kävi muita ihmisiä, jolloin keskustelu keskeytyi hetkeksi. Nämä häiriötekijät vaikuttivat tutkimuksen luotettavuuteen. Tutkimuksen reliabiliteettia saattoi heikentää myös jokin annettu tieto, jota tutkittavilta ei kysyty. Mielestäni tämä tutkimus olisi toistettavissa lyhyen aikavälin sisällä. Uskon, että olisi mahdollista saada hyvinkin samanlaisia vastauksia. Tutkittava ilmiö ei kovin lyhyellä aikavälillä muutu, jollei yrityksen toiminnassa tai työntekijöiden perhe-elämässä tapahdu sellaisia muutoksia, jotka muuttaisivat olennaisesti yhteensovittamisen mahdollisuuksia. Tämän takia tutkimukseni voi olla pitkälläkin aikavälillä reliaabeli.

Validiteetilla eli tutkimuksen pätevyydellä tarkoitetaan menetelmän kykyä selvittää sitä, mitä sillä on tarkoitus selvittää. Käytännössä validiteetin arvioiminen tai laskeminen on helppoa: mittaustulosta verrataan vain todelliseen tietoon mitattavasta ilmiöstä. Ydinasioita kvalitatiivisessa tutkimuksessa on henkilöiden, paikkojen ja tapahtumien kuvaukset. Validius merkitsee kuvauksen ja siihen liitettyjen selitysten ja tulkintojen yhteensopivuutta. Kysymys on: sopiiko selitys kuvaukseen eli onko selitys luotettava? Validiteetti voidaan jakaa sekä ulkoiseen että sisäiseen. Ulkoinen validiteetti viittaa tutkimuksen yleistettävyyttä, kun taas sisäinen validiteetti tarkoittaa tutkimuksen omaa luotettavuutta. (Anttila, 2006. 515–517; Hirsijärvi ym. 1997 & 2000, 213–214, 216, 217.)

Tutkimuksen sisäiseen validiteettiin vaikutti ensinäkin se, että olivatko haastateltavat rehellisiä vastauksissaan ja antoivatko he kaiken oleellisen tiedon. Haastattelutilanteessa oltiin suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa, josta oli sekä hyötyä että haittaa. Näin haastattelutilanteen rajoittavan ja mahdollistavan haastateltavien toimintaa ja siten vaikuttaneen siihen, miten tai millaiseksi työn ja perheen yhteensovittaminen haastatteluissa ymmärrettiin. Kahdenkeskinen haastattelutilanne ja se, että haastattelija ja haastateltava tunsivat toisensa, toi mielestäni paremmin esiin yksilöiden asenteet, mielipiteet ja toimintatavat. Haastateltavat osoittivat pyrkivänsä tuottamaan tietoa, jonka uskoivat tärkeäksi tutkimuksen kannalta. Suurimpana etuna pidin joustavuutta sekä sitä, että kasvotusten oli mahdollista saada totuudenmukaisempia vastauksia ja kaiken tiedon mitä tutkijana halusin. Mielestäni haastateltavat puhuivat rehellisesti ja antoivat totuudenmukaisia vastauksia, eivätkä

vain halunneet antaa mahdollisimman hyvää kuvaa itsestään työntekijänä. Luotettavuutta paransi tarkka kuvaus tutkimuksen toteuttamisesta sen kaikissa vaiheissa.

Sisäistä validiteettia heikensi kysymysten suuri määrä, joten haastateltavat eivät jaksaneet keskittyä kaikkiin kysymyksiin kunnolla. Haastattelun suunniteltu aikataulu petti usein, joten joihinkin kysymyksiin vastattiin kiireellä. Validiteettia heikensi mahdollisesti myös vastausten väärin tulkitseminen. Tutkimusmenetelmät eivät aina vastaa sitä todellisuutta, jota tutkijan on tarkoitus tutkia. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa vastaajat saattoivat käsittää kysymykset toisin kuin itse olin tutkijana ajatellut: mikäli käsittelin tulokset omien ajattelumallien mukaisesti, ei tuloksia voida pitää pätevinä. Luotettavuutta heikensi mielestäni myös tekijän kokemattomuus tutkielman tekemisessä sekä yksin toimiminen. Tulokset ovat vain yhden ihmisen tulkintaa runsaasta aineistosta, kun joku toinen voisi päätyä analysoinnissaan erilaiseen luokiteluun. Vastauksissa esiintyy päällekkäisyyksiä, joka johtuu osaltaan kuvattavan ilmiön monitahoisuudesta, mikä voi lisäksi heikentää luotettavuutta.

7 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa esitettiin varsinaisen empiriaosuuden tulokset. Luvun tarkoituksena oli kuvailla tutkimusaineiston sisältöä ja tuoda esiin haastatteluaineiston otteita. Otteet olivat haastateltavien suoria lainauksia. Aineisto-otteilla havainnollistettiin esimerkein sellaisia haastatteluaineiston kohtia, joista tehtiin tutkimustuloksina esitetyt tulkinnat ja päätelmät. Tavoitteena oli luoda lukijalle selkeä kuva organisaation käytännöistä ja työntekijöiden työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksista. Seuraavana kohdeyrityksen X esittely.

7.1 Kohdeyrityksen kuvaus

Kohdeyritykseni X Oy (ei halua julkisuuteen) oli kaupan alalla toimiva yritys. Yritys kuului isompaan konserniin, joka on suomalainen vähittäiskaupan osaaja. Ketjun,

johon kohdeyritykseni kuului, yhtenä lupauksena oli tukea työn ja perheen yhteensovittamista. Periaatteena oli toimia sovittujen pelisääntöjen mukaan ja huomioida perheeseen liittyvät joustomahdollisuudet. Työ oli fyysistä, vaatii läsnäoloa ja siinä oli vähäiset vaikutusmahdollisuudet.

Yrityksen johdossa toimi kauppiaspariskunta, jonka alaisuudessa työskenteli 23 työntekijää. Sukupuolijakaumaltaan yritys jakaantui melko tasapuolisesti miesten ja naisten kesken. Henkilöstöön kuului yksi toimistotyöntekijä, kaksi varastomiestä ja loput työntekijät olivat joko kokopäiväisiä tai osa-aikaisia myyjiä. Joillakin myyjillä oli vastuu yhdestä osastosta. Kokopäiväisillä työntekijöillä työaika oli 37,5 tuntia viikossa, mikä jakaantui viiteen 7,5 tunnin työpäivään. Yli seitsemän tunnin työpäiviin kuului työehtosopimuksen mukainen puolen tunnin palkaton ruokatauko.

Liike oli avoinna arkisin 10 – 20, lauantaisin 9 – 18 ja kesä- sekä joulusunnuntaisin 12–18. Arkisin työvuorot sijoituivat 8 – 20.15 välille, jolloin vuoro alkoi yleensä 8 – 12.15 välillä. Aamuvuorosta puhuttiin, kun työvuoro alkoi aamulla kahdeksalta tai yhdeksältä. Nämä vuorot olivat hyvin harvojen työntekijöiden saatavilla. Päivävuorot olivat joko 10 – 18 tai 11 – 19 ja iltavuorot 12 – 20 tai 12.15 – 20.15. Lauantaisin työvuorot sijoituivat pääosin 9 – 17 ja 10 – 18 väleille ja sunnuntaina kaupan aukioloajan mukaisesti eli 12 – 18. Osa-aikatyöntekijöillä oli lyhyempiä päiviä ja ajat sijoittuvat useimmin ilta-aikaan.

7.2 Miten työn ja perheen yhteensovittaminen näkyy yrityksen toiminnassa?

Haastattelujen alussa kysyin, mitä työ merkitsi vastaajille, ja olivatko he tyytyväisiä työelämäänsä tällä hetkellä. Työ merkitsi jokaiselle pääasiassa taloudellista turvaa ja perheen elättämistä. Työ toi heille rutiinia arkeen, tasapainoa ja henkistä hyvinvointia. Vastaajille työn merkitys oli suuri. Töitä tehtiin, jotta perheessä voidaan hyvin. Kaksi viidestä koki työelämän tyydyttävän kokonaisvaltaisesti ja kolme ei ollut täysin tyytyväisiä työelämäänsä. Kaikki haastateltavat pyrkivät kuitenkin asennoitumaan työhön positiivisesti ja antamaan sille kaikkensa.

Haastateltava: Merkitsee paljon. Mitä ihminen on ilman työtä. Kyllähän sitä tylsistyis. Ajan hallintaa. Kyllähän työ antaa paljon, jos on sellainen työ missä viihtyy. Työ tuo perheelle taloudellista turvaa ennenkaikkea. Suomalaisessa yhteiskunnassa varsinkin jotenkin halveksitaan jos olet työtön. Omalla kohdalla on se, kun omat vanhemmat ovat yrittäjiä että työ merkitsee paljon. Et sitä kautta on muodostunut sellainen suhde, että työ on tärkeää.

Keskusteltaessa työ- ja perhekeskeisyydestä vei työkeskeisyys voiton. Perhettä pidettiin tärkeänä ja siihen keskityttiin enemmän, mutta työaikojen takia työ hallitsi päivää. Töissä vietettiin paljon enemmän aikaa kuin perheen parissa, mihin vastaajat eivät olleet tyytyväisiä. Vastaaja, joka ei asunut samassa taloudessa lapsensa kanssa, keskittyi enemmän työhön kuin perheeseen. Yksi vastaajista keskittyi enemmän perheeseen kuin työhön ja laitto monessa asiassa perheen työn edelle. Useimmat vastaajista kokivat työn miellyttävänä ja tarkoituksellisena uravalintana. Ne haastateltavat, jotka kokivat työtehtävät miellyttävinä, suhtautuivat myös työn tuomiin yhteensovittamisen esteisiin paremmin kuin muut. He esittivät, että kun itse oli alan ja työn valinnut niin siihen oli vain sopeuduttava.

Haastateltava: Työ vie enemmän aikaa, jolloin se hallitsee päivää enemmän. Tottakai tekis mieli viettää perheen kanssa enemmän aikaa. Työn on mitä on. Kuitenkin alasta ja työstä tykkää, niin asiat on sovittettava niin että ne sopii yhteen.

Perhevelvollisuuksien hoidon esteet ja mahdollisuudet organisaatiossa

Henkilöstöpolitiikka ja perhe – yrityksen sisäiset toimintatavat ja suhtautuminen

Kun haastatteluissa tarkasteltiin työn ja perheen yhteensovittamista työhön liittyvissä kysymyksissä, vastasivat haastateltavat kysymyksiin, jotka koskivat esimerkiksi yrityksen tapoja ja käytäntöjä, työaikoja, työn joustavuutta, työaikasuunnittelua ja työyhteisön suhtautumista. Näkökulma on siis työntekijän.

Haastateltavat kertoivat yrityksessä olevan hyvin vähän omia sovittuja tai julkilausemattomia sääntöjä tai tapoja. Talon omiin sääntöihin lukeutui yksi perheellisiä hel-

pottava sääntö: kun lapsi on sairas, työntekijä saa olla töistä pois kolme päivää ilman lääkärintodistusta. Tämän haastateltavat myös kokivat helpottavana käytäntönä: ”*Edellinen työnantaja vaati samantien poissaolosta lääkärintodistuksen*”. Pääsääntöisesti yrityksessä toimittiin lain ja työehtosopimuksen mukaisesti, josta yksi haastateltava totesi: ”*TESin mukaan mennään ja that’s it. Sen mukaan mennään mitä laki sanoo, ja muuta ei edes ajatella.*”

Haastateltavien mielestä sekä johto että työntekijät ajattelivat, että hyvä työntekijä tuli ajoissa töihin. Ajoissa töihin tuleminen nähtiin työntekijöiden kesken työsitoutuneisuutena ja koko henkilöstön etuna. Johdolle ajoissa oleminen ei merkinnyt haastateltavien mielestä työhön sitoutumista tai työnantaja ei sen verukkeella pitänyt henkilöä hyvänä työntekijänä. Käytäntönä yrityksessä oli, että työntekijän oli oltava toimipisteessään työvaatteet päällä työajan alkaessa. Haastateltavat esittivät, että johto arvosti läsnäoloa palavereissa tai koulutuksissa, vaikka ne olivat työajan ulkopuolella. Käytäntönä yrityksessä oli, että työajan ulkopuolella olevista kokouksista tai koulutuksista ei maksettu palkkaa, mutta joskus oli mahdollista vähentää niihin käytetty aika työajasta. Työajan ulkopuolisista kokouksista toivottiin korvausta ja ymmärrystä siitä, ettei aina voi päästä iltaisin paikalle. Haastateltavien mielestä motivoitunut työntekijä kävi myös iltaisin koulutuksissa ja palavereissa.

Työntekijöiden elämäkokonaisuuden huomioiminen

Ottiko johto käytännössään huomioon työntekijöiden perheellisyyden? Vastajien mielestä työnantajan käytöksessä tai käytännöissä ei erityisesti näkynyt perhe-elämän arvostaminen tai huomioiminen - yhden mielestä näkyi vähän, toisten mielestä ei näkynyt yhtään. Haastateltavat kokivat, että työnantaja ei suhtaudu perhe-elämään kovin hyvin, koska ei esimerkiksi kuuntele työntekijöitään työvuorolistoja laatiesaan ja perheen näkymistä työpaikalla ei katsottu hyvällä. Lisäksi työnantaja ei ollut kiinnostunut työntekijöidensä perheiden asioista tai ollut valmis tukemaan perheellisiä. Perheellisillä ei ollut etuoikeuksia esimerkiksi työajan joustoissa ilman painavaa syytä.

Haastattelija: Miten perhe näkyy työorganisaation käytännöissä?

Haastateltava 1: Mielestäni työvuorosuunnittelussa se ei näy. Varmasti, sitten jos on jotain menoja et on pakko mennä. Johto ei mielestäni suhtaudu kovinkaan hyvin siihen, jos työntekijöiden puoliset tai lapset käyvät paljon työpaikalla.

Haastateltava 2: Ei näy millään tavalla. En koe, että he olisivat kiinnostuneita tukemaan perhe-elämää. Ei pysty harrastamaan itse mitään, eikä myöskään lapset. Tosi vaikea määrittää kalenteria ja sopimaan mitään pitkällä tähtäimellä.

Haastateltava 3: Ei mitenkään. On ne kiinnostuneita, mutta ei kysellä perheen asioista.

Johdon yleinen suhtautuminen perhe-elämään nähtiin kuitenkin melko myönteisenä. Kysyessäni minkälaista tukea johto antoi, tuli erinäköisiä vastauksia. Toisten mielestä johto ei tukenut perheellisiä ja toisten mielestä myönteinen suhtautuminen näkyi perhevelvollisuuksien hoitoon liittyvinä vapaina. Yhdelle vastaajista tuki näkyi parempina työvuoroina kuin edellisessä työpaikassa: aamu- ja päivävuoroja oli enemmän ja iltavuoroja vähemmän. Yksi haastateltavista näki johdon suhtautuvan perhe-elämään positiivisesti, koska ”*johtajat ovat itse perheellisiä ihmisiä ja tietävät sen arvon*”.

Huomioiko työnantaja työntekijöiden elämäkokonaisuuden? Mielenpiteet jakautuivat kahtia: toisten mielestä työnantaja oli kiinnostunut työntekijöistään ja heidän perhe-elämästään, toisten mielestä ei. Useimpien mielestä työntekijöiden perheellisyyttä ja perheiden tarpeita ei yrityksen käytännöissä otettu huomioon. Positiivisena suhtautumisena pidettiin kuitenkin sitä, että oli päässyt viikon lomalle perheen kanssa, kun loman oli toivonut jo työhaastattelussa.

Haastattelija: Huomioiko työnantaja henkilöstönsä elämäkokonaisuuden?

Haastateltava 1: En mä tiedä, että tietääkö se niistä. Varmasti silloin jos on tietoinen asioista ja niistä on keskusteltu, niin varmasti huomioi.

Haastateltava 2: Mielestäni ei, koska ei kysy edes että mitä kuuluu. Loppujen lopuksi hyvin vähän kiinnostuneita työntekijöistään.

Haastateltava 3: Jos työntekijällä on vaikea elämäntilanne, ja he siitä tietävät, niin kyllähän ne varmasti yrittävät silloin huomioida. Mutta ymmärrän työnantajankin näkökulman. Yrittäjänä on kuitenkin mietittävä omaa elämää ja työpaikan menestystä ensisijaisesti.

Tasa-arvo työssä

Kysyessäni, kohdellaanko naisia ja miehiä yrityksessä tasa-arvoisesti – vastaus oli pääosin kyllä. Yksi vastaajista ajatteli, että: *”ei ehkä ihan, koska suurin osa osasto-vastaavista on miehiä”*, ja myös toinen vastaajista oli sitä mieltä, että miehiä kohdeltaisiin vähän paremmin. Sukupuolella ei nähty olevan merkitystä johdolle perhevelvollisuuksiin tarvittavien joustojen myöntämisessä. Työnantajan ajateltiin joustavan kaikille samoin ja tasa-arvolakien mukaisesti. Haastateltavat tiesivät tilanteita, joissa kaikille työntekijöille ei kuitenkaan aina ollut joustettu tasavertaisesti. Organisatorisella asemalla esitettiin olevan vaikutusta työaikoihin ja työrytmiin: *”työn kuva ja työtehtävät vaikuttaa työaikoihin”*. Yksi haastateltavista toi esiin, kuinka kaikkiin työntekijöihin ei suhtauduta samalla tavalla: *”jos jollakin enemmän vastuuta, niin sitä vähemmän niiden touhuja seurataan.”* Kaikilla työntekijöillä nähtiin olevan yhtä suuret mahdollisuudet edetä urallaan.

Miesten mahdollisuutta jäädä perhevapaalle pidettiin lähes yhtä hyväksyttävänä kuin naistenkin. Kun puhuttiin miesten oikeuksista vanhempainvapaisiin, yksi haastateltavista esitti, että työnantaja ei olisi siitä niin mielissään, jos mies jäisi pidemmälle perhevapaalle. Haastatteluissa tuli ilmi, että työnantaja oli antanut yhdelle isälle kolme päivää ylimääräistä vapaata ns. isyyslomaa, koska hän ei ollut oikeutettu Kelan myöntämään isyysvapaaseen.

Työyhteisön perhemyönteisyys

Haastateltavat kokivat työyhteisön pääasiassa perheystävällisenä ja kannustavana: *”varmasti riippuu myös henkilöstä, mutta perheellisten henkilöiden keskuudessa ainakin”*. Työyhteisön myönteisen suhtautumisen perhevelvollisuuksien hoitoon esitettiin ilmenevän muun muassa niin, että työkaverit kysyvät välillä mitä kuuluu ja miten menee. Perhevelvollisuuksista johtuviin työpoissaoloihin ja joustotarpeisiin nähtiin työyhteisön suhtautuvan hyvin, kunhan niitä ei kertyisi määrällisesti paljon. Naispuoliset vastaajat kertoivat ainakin naisten olevan perhemyönteisiä, ja miespuoliset taas miesten (osastot jakaantuvat naisten tai miesten osastoihin).

Haastateltava 1: En ole ainakaan huomannut että ois mitään negatiivista. Et sen olen huomannut täällä, kun on iällisesti reippaasti muita vanhempi, niin nuoremmat ei osaa edes ajatella et mitä se kaikki on. Et muut perheelliset ymmärtää ainakin paremmin kuin muut.

Työntekijän työssä perhemyönteisyyden mainittiin vaikuttavan esimerkiksi siinä, miten voi sopia työvuoroista tai miten työntekijän odotetaan joustavan vastavuoroisesti: ”mä nään sen tilanteen niin, että jos mulle joustetaan, niin mäkin joustan, et silloin se on ihan ok”. Muut työyhteisön jäsenet hoitavat puuttuvan työpanoksen oman työnsä ohessa. Työvuoron vaihtaminen ei kuitenkaan ole onnistunut ilman, että on saanut johdolta luvan. Muiden työyhteisön jäsenten perheellisyyden uskottiin lisäävän ymmärrystä työn ja perheen yhteensovittamista koskevissa kysymyksissä ja toimivan näin työntekijän mahdollisuutena yhteensovittamis-tilanteissa.

Perhe työpaikalla

Yrityksen toimialan luonteen takia perheen näkymistä työssä on rajoitettu. Vastaajat ymmärsivät, että asiakaspalvelutyössä vaaditaan tietynlaista käyttäytymistä: asiakaspalvelutyössä odotetaan, etteivät työntekijän yksityiselämään liittyvät asiat näy työssä. Perhe voi näkyä fyysisesti työpaikalla asiakkaan roolissa. Perhe saa käydä työpaikalla, mutta ei saa jäädä ”asumaan” sinne. Eli perheenjäsenet saivat tulla ostoksille ja kertomaan tärkeistä asiasta, mutta he eivät saaneet häiritä työntekoa. Haastateltavat esittivät lähtökohdaksi oman työn hyvin tekemisen. Työn hyvin hoitamisen mainittiin edellyttävän, että työssä ja työajalla piti pystyä keskittymään työntekoon. Esimerkiksi perhe tai siihen liittyvät asiat eivät saa häiritä työntekoa. Perheen ”päästämisen” työpaikalle nähtiin olevan työntekijän oma valinta. Suurin osa esitti pyrkivänsä pitämään perheen poissa työpaikalta kertomalla läheisilleen, etteivät nämä soita tai tule työpaikalle turhan takia.

Haastattelija: Voiko perhe näkyä fyysisesti työpaikalla?

Haastateltava: Kyllähän ne voi kävellä ovesta sisään, asiakkaita ne on siinä missä muutkin, että ilman muuta. Pari kolme kertaa ne on käynyt. Toisaalta puoliso tietää ettei höpötä mitään turhan päivästä. Et kyllä jos päivittäin kävis, niin kyllä siitä varmasti sanottais. Mut sillai ettei se häiritse työntekoa.

Pystyykö työajalla olemaan yhteydessä puhelimitse lapsiin ja/tai puolisoon? Työnantaja ei ollut kaikille työntekijöille antanut tasapuolisesti mitään rajoitteita. Joitakin työntekijöitä oli kielletty puhumasta omia puheluita työajalla. Toisille ei ollut sanottu mitään ja toisille taas oli annettu lupa olla yhteydessä perheenjäseniin tärkeissä asioissa. Taukojen aikana on lupa soittaa, mutta taukotiloissa ei kuitenkaan ole kuuluvuutta matkapuhelinverkossa.

Haastateltava 1: En oikeastaan ollenkaan. Tosi harvoin. Lapsien kanssa ei voi olla tekemisissä. Pomolta suositus, että puhelinta ei pidetä päällä. Pomon kanssa erikseen sovittava, että puhelinta saa pitää jokin päivä päällä, jos odottaa tärkeää puhelua. Ei kuuluvuutta.

Haastateltava 2: Puolisoon pystyn puhelimella jos on tarvetta. Periaatteessa tauoilla. Jos puolisoilla on jotain tärkeää asiaa, niin hän saattaa välillä soittaa mulle työpuhelimeen, mut ei mitään kuulumisten vaihtoa. Et käytännön asioita mitkä liittyy perheeseen ja perheen hoitoon. Johto ei ole antanut koskaan lupaa, mutta ei ole varsinaisesti kieltänytkään.

Työyhteisön jäsenten perheellisuuden arvioitiin näkyvän poissaoloina ja työaikajoustotarpeina, työvuoron vaihtoina, perheeseen liittyvinä ajatuksina ja perheenjäsenen yhteydenottoina esimerkiksi lapsen tai puolison soittaessa työaikana. Työkavereiden kanssa keskustellaan myös perheistä työaikana. Työn luonne kuitenkin rajoittaa perheestä keskustelua, mihin työnantaja puuttuukin vahvalla kädellä. Perhe kuuluu enemmän kuin näkyy työpaikalla, kun työntekijät puhuvat keskenään perheistään. Yksityiselämän asioista oli kuitenkin lupa keskustella vain taukojen aikana: ”*työpaikalla ei ole toivottavaa esimerkiksi puhua omista henkilökohtaisista asioista työaikana*”. Yrityksessä perheellisuuden koettiin näkyvän hyvin vähän.

Työaika-autonomia vaikeuttaa perhe-elämää

Yhteensovittamisen mahdollisuudet ovat kiinni työpaikan työajoista ja työaikakulttuurista. Mitä esteitä yrityksen työaika-autonomia aiheuttaa perhe-elämälle? Perheen näkökulmasta työelämä nähtiin häiritsevänä, kun se vaikuttaa kielteisesti perheellisyyskysymysten hoitoon ja kotitöihin. Suurimpana ongelmana työn ja perheen yhteensovittamisessa haastateltavat kokivat **työajan** (varsinkin ilta-aikaan ajoittuvat työ-

tunnit), koska se määrittelee perheen ja muun elämän ajankäytön valintoja ja sosiaalisia suhteita, sekä **työn epäsäännöllisyyden** esimerkiksi sen tähden, että ”*mitään perheen yhteisiä menoja ei pysty suunnittelemaan kahta viikkoa pidemmälle*”. Työvuorot menevät varsinkin täysipäiväisillä, ja juuri näillä perheellisillä, työntekijöillä hyvin epäsäännöllisesti, jolloin niitä ei voi ennakoida pidempään kuin mitä työvuorolistoissa on.

Työvuorot aamusta iltaan

Työajan ajoittumisella ja kestolla mainittiin olevan suuri vaikutus työntekijöiden ja heidän perheidensä arkielämän ajalliseen rakenteeseen. Työaika nähtiin ongelmana esimerkiksi silloin, kun se häiritsee perhe- ja muun yksityiselämän velvollisuuksien hoitoa. Työ vie vuorokauden valveillaoloajasta suurimman osan, jolloin sen nähtiin hallitsevan päivää. Päivävuorot (10 – 18 ja 11 – 19) nähtiin huonoina, koska kumpaankaan, aamuun eikä iltaan, jää kunnolla aikaa – ”*siinä menee aika pitkälti koko päivä*”. Illalla kun pääse töistä kotiin, niin kello on jo niin paljon, että lapsilla on jo pian nukkumaanmeno-aika, ”*et kyllä lapsia pitäis nähdä kotona enemmän*”, ajattelivat vastaajat. Yksi haastateltavista esitti ajan riittämättömyyden olevan hänelle se suurin ongelma. Tällaista vaihtelevaa työaika tekevän on sovitettava itsensä muun perheen ja erilaisten hoitopaikkojen ja virastojen (normaali päivätyötä tekevien) aikatauluihin ja rytmeihin. Toisaalta vaihteleva työaika voi tarjota mahdollisuuksia työn ja perheen yhteensovittamiseen, esimerkiksi viikonloppuisin avoinna oleviin toimipaikkoihin liittyvät arkivapaat saattavat helpottaa perhevelvollisuuksien hoitoa. Arkipäivistä selviäminen nähtiin työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta vaikeimpana.

1: Jos nyt ajattelee tätäkin työtä, perhettä ja perhemenoja, niin varsinkin kun toisella on ns. säännölliset työajat ja viikonloppu vapaat, niin tällaiset tietyt jutut on ongelma.

Työaikojen ongelmina nähtiin myöhäiset kotiintuloajat ja se, että kokonaisia viikonloppuvapaita on todella vähän. Erityisesti viikonloppuisin toivottiin perheelle enemmän yhteistä vapaa-aikaa. Yksi haastateltavista totesi, kuinka heidän perheessä suurimmaksi osaksi puolison harteille jää lasten hakeminen päiväkodista: ”*lukuun ottamatta niitä harvoja 8-16 vuoroja, niin muuten vaimo hakee lapset*”. Työajan nähtiin vaikuttavan häiritsevästi lisäksi kotitöiden tekemiseen, sukulaisten ja ystävien ta-

paamisiin sekä omiin harrastuksiin. ”Kyllähän työaika vaikuttaa joukkuelajin harrastuksiin, koska harrastukset ovat tiettyinä kellonaikoina, että kyllä työajat vaikuttavat harrastuksissa käymiseen”. Haastateltavat ovat joutuneet joko karsimaan tai luopumaan kokonaan omista harrastuksistaan ajan puutteen vuoksi. ”Lasten harrastuksiin vieminen on mun harrastus”. Vapaa-aika koettiin niin vähäisenä, että sen nähtiin vaikuttavan määrällisesti ystävien ja sukulaisten näkemiseen. Myös omaa rentouttavaa yksinoloa kaivattiin, ns. ”palautumisaikaa”. Myöhäisen kotiintulon nähtiin estävän joidenkin kotitöiden tekoa: ”Esimerkiksi kun illalla tulee töistä kotiin klo 21 jälkeen, niin ei siinä paljon voi enää imuroida eikä oikein viitsikään. Eli ei jaksa samalla tavalla hoitaa kotitöitä kuin jos pääsis esim. klo 17.”

Työaikojen takia haastateltavat kokivat huonoa omatuntoa siitä, että kaikki perheen yhteiset menot ovat kiinni heidän omasta työstään. Perheen yhdessäoloa ajatellen, työajoista nähtiin olevan vain haittaa. Vanhemmat halusivat itse osallistua enemmän muun muassa lasten päiväkodista ja koulusta hakuun, ruoanlaittoon ja harrastuksiin. Varsinkin miehet olivat halukkaita osallistumaan perhevelvollisuuksien hoitoon enemmän, mikäli työaika antaisi siihen mahdollisuuden. Työaikojen ei nähty olevan kuitenkaan ”ylitsepäsemätön este” eikä ”iso ongelma”. Toiset haastateltavista halusivat toisenlaiset työajat perheensä takia – toiset taas olivat melko tyytyväisiä. Aamuvuoroja (08.00 – 16.00) toivottiin enemmän. Päivätyö esitettiin ilta- tai viikonlopputyötä helpommaksi sovittaa yhteen muun perheen jäsenten ja niiden toimintaan liittyvien aikataulujen kanssa.

Haastateltava 1: Olen ihan tyytyväinen. Ainoa on se et mikä askarruttaa ja mietityttää, et jos iltatyöt tai työajat lisääntyy, niin olen joskus sanonut et sit loppuu mun kaupallinen ala. Vaikka se on kyllä aika ristiriidassa sen kanssa, et jos joskus meinaa kaupiaaksi ryhtyä. Et se on sit vaan kestettävä.

Työvuorojen määräytyminen

Miten työvuorot määräytyivät yrityksessä? Työnantaja laati työvuorolistat kolme viikkoa eteenpäin, eli noin viikkoa ennen työntekijät saivat tietää seuraavien kolmen viikon työvuorot. Lauantaivapaat olivat tiedossa kolmesta kuuteen kuukautta eteenpäin. Työajoissa ei ollut mitään säännöllisyyttä – aamu-, päivä- tai iltavuorot sekä

vapaapäivät ajoittuivat miten tahansa. Iltavuorojen määrän nähtiin olevan kuitenkin pääsääntöisesti sama joka viikko. Yksi haastateltavista mainitsi, että ainakin hänen kohdallaan iltavuoroja oli paljon vähemmän kuin mitä edellisessä työpaikassa, mikä oli tosi hyvä asia, ja mistä kotonakin oli tullut kiitosta.

Työntekijöillä oli yksi viikonloppuvapaa (lauantai ja sunnuntai) 1-2 kuukauden aikana. Viikonloppuvapaisiin toivottiin kuitenkin säännöllisyyttä, jotta vapaat tiedettäisiin jo hyvissä ajoin, jolloin pystyisi järjestelemään paremmin perheen menoja. Jokainen haastateltavista arvosti viikonloppu- ja iltavapaita, ja he viettäisivät ne enemmän perheensä kuin töiden parissa. Haastateltavat tiedostivat kuitenkin kaupan alan työaikojen heikkoudet ja haasteet, ja olivat valmiita tekemään töitä iltaisin ja viikonloppuisin. Kahden päivän mittaisia vapaapäiviä – jaksoja toivottiin enemmän muillekin kuin pelkästään lauantaille ja sunnuntaille. Useamman vapaapäivä – jakson esitettiin tuovan henkistä sekä fyysistä hyvinvointia ja jaksamista.

Kuinka paljon perheelliset työntekijät pystyivät vaikuttamaan omiin työvuoroihinsa? Yrityksessä työnantaja laati työvuorolistat, ja työntekijät pystyivät vaikuttamaan niihin vain työvuorotoiveita esittämällä. Haastateltavat kokivat, että toiveita oli mahdollista esittää harvoin ja niiden toteutuminen ei ollut aina itsestään selvää: *”toivomuksia saa esittää, mutta se on eri asia että huomioidaanko niitä”*. Työnantaja pyrki kuitenkin vastaamaan toiveisiin mahdollisuuksiensa mukaan.

Kysyin haastateltavilta esimerkiksi, oliko mahdollista toivoa yhdeksi koko viikoksi aamu- tai iltavuoroa. Iltavuorojen saamista pidettiin mahdollisempana kuin aamu- vuorojen. Yksi haastateltavista oli toivonut pääasiassa aamu- ja päivävuoroja, joiden toteuttamiseen johto ei ollut suostunut, koska muuten muillekin työntekijöille olisi joustettava samoin. Haastateltavat mainitsivat myös, kuinka toiselle työntekijälle mahdollisesti luvattu erikoistyöaika olisi väärin muita työntekijöitä kohtaan. Yrityksessä oli kuitenkin muutama työtehtävä, jonka tekijöillä työt olivat maanantaista perjantaihin ja noin kello 8 – 16, mutta nämä eivät olleet perheellisiä työntekijöitä.

Työaikajoustot

Yrityksen toimialan luonne rajasi mahdollisuuksia joustaa työajoissa ja tehdä poissaolojärjestelyjä. Tämä näkyi myös haastateltavien vastauksissa, kun he ajattelivat asi-

oita myös työnantajan näkökulmasta – ”on varmistettava palvelun saatavuus”. Työnantajan intressit tyydyttävät eri työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä tarpeita vaihteli sen mukaan, miten riippuvainen yritys oli kyseisen jäsenen työpanoksesta. Työ voi vaatia tekijältään erityisiä tai asiantuntiuuteen liittyviä tietoja tai taitoja, joita olisi vaikea tai jopa mahdoton korvata. Kohdeyrityksessäni tämä tarkoitti sitä, että organisaation sisälläkään kuka vaan ei voinut tehdä toisen töitä eikä sijaisia ollut poissaolojen varalle. Saman osaston työntekijät tekivät ja osasivat samat asiat, joten he voisivat keskenään vaihtaa mahdollisuuksien mukaan työvuoroja. Joidenkin työntekijöiden yhteensovittamiseen liittyviin tarpeisiin oli vaikeampi vastata kuin toisten. (Toivanen & Turpeinen 2008, 50.)

Yksi keskeisin työaikoihin liittyvä ongelma oli työntekijöiden ja työorganisaation tarpeiden yhteensovittaminen. Haastateltavat totesivat, että työnantaja yrittää joustaa siinä määrin kuin työ antaa periksi, kunhan työt tulevat tehdyksi. Asiakaspalvelutyö asettaa reunaehdot työaikajoustoille. Sesonkiajat, kuten joulun ja kesän alennusmyynnit, sunnuntain aukioloaika, mahdolliset koulutus- tai ostopäivät sekä muiden työntekijöiden mahdolliset toiveet rajoittavat työntekijöiden työ- tai loma-aikoja: ”Silloin niitä ei saa niin helposti. Työaika ei jousta niin paljon ja lomaa on vaikeampi pitää.” Sesonkiajat tai erilaiset kampanjapäivät tarkoittivat muun muassa työn kuormituksen lisääntymistä ja mahdollisia ylitöitä, mikä voi rajoittaa myös organisaation mahdollisuuksia vastata tai suhtautua myönteisesti työntekijöiden työaikajoustotarpeisiin. Kiireisinä sesonkiaikoina viikonloppuvapaita ei ole helppo saada, eikä kesälomaa ole mahdollista pitää yhtäjaksoisesti kahta viikkoa pidempään. Myös muiden työntekijöiden toiveet vaikuttavat viikonloppu- ja kesälomatoiveiden toteutumiseen. Kaikki eivät voi olla samanaikaisesti vapaalla tai lomalla.

Perheen yhteisen ajan kannalta työpaikan lomien, varsinkin kesälomien, silppuaminen osiin nähtiin hankalana, jos puolisoilla oli mahdollista pitää lomapäivät yhtäjaksoisena. Vielä hankalampana työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta nähtiin tilanne, jossa molemmilla vanhemmilla olisi kesälomat silputtu viikon mittaisiksi. Lastenhoidon järjestäminen nähtiin tässä tilanteessa erittäin vaikeana.

Haastateltava 1: Kun on paljon viikonlopputöitä ja on tietyt kierrot kun voidaan olla vapaa ja pitää olla töissä, niin monia yhteisiä juttuja jää valitettavasti tekemättä. Eikä

firmankaan puolesta oikein jousteta tarpeeksi. Esim. viime kuussa olis ollut päiväkodin yhteinen perheretki lauantaina, ja olin itse töissä, eikä pystynyt saamaan vapaaksi. Vuoron vaihtaminen on välillä erittäin vaikeaa, kun jos tarvii jonkun tietyn viikonloppun vapaaksi ja yrittää vaihtaa työkaverin kanssa, niin todennäköisesti se on ehtinyt tekemään jotain muita suunnitelmia jo siihen, kun viikonloppu vapaakierto on mikä on, niin vaikee löytää sellasta et sais vaihdettua, kun niitä vapaa päiviäkin on vaan tietty määrä mitä saa olla.

Työajoissa ei jousteta, ”*paitsi tarpeen tullen*”. Haastateltavat kokivat, että työajoissa joustetaan hyvin vähän. Pääasiassa työntekijällä on oltava jokin hyvä syy, jotta työnantaja joustaa. Työntekijän pyytämä työaikatoive tai muu työaikajousto tietylle päivälle voi toteutua ainoastaan, mikäli löytyy sellainen ratkaisu, että työ ei kärsi eikä työaikajousto aiheuta vajaamiehisyyttä. Vuoroa voi yrittää vaihtaa työtoverin kanssa tai pyytää kollegaa tuuraamaan, mikäli hänellä on vapaapäivä ja hän suostuu siihen. Haastateltavat esittivät, että ymmärtävät tilanteet, ”*joissa joustaminen ei vaan onnistu, ja sen mukaan on eletävä*”. Työntekijöiden moraalista haastatteluissa kertoi se, kuinka haastateltavat välillä miettivät muita työntekijöitä ja ikään kuin luovuttavat oman joustomahdollisuutensa toiselle. Vastaajat miettivät myös työnantajan taakkaa työaikajoustotoiveissaan, ja siksi jättivät toiveensa suosiolla vähemmälle.

Haastatteluissa puhuttiin joustojen vastavuoroisuudesta. Organisaatio oli joustava työntekijöiden perhelevollisuuksien hoitoon liittyvissä työaikajoustotarpeissa, mutta vastaavasti myös työntekijöiltä odotettiin joustohalukkuutta, kun organisaatio tarvitsi työntekijän työpanosta yli normaalin työajan. Vastavuoroisesta joustamisesta kertoi esimerkki, jonka olin yrityksen työntekijöiltä aiemmin kuullut: sitä helpommin ja enemmän työnantaja jousti työntekijän toiveissa, mitä enemmän työntekijä oli suostunut työnantajan ylityötarpeisiin.

Haastattelut osoittavat, että yrityksessä toteutuu vastavuoroinen joustaminen, ”*jouston, jos hekin joustavat*”. Vastaajat suostuvat itse jäämään ylitöihin (työnantajan pyynnöstä), jos se sopi puolisolalle. He joustivat omasta mielestään ihan tarpeeksi. Yksi vastaajista esitti olevansa sitä mieltä, että ylityöt eivät aiheuta ongelmia perhe-elämälle. Hän oli kerran esimerkiksi jäänyt ylitöihin vapaaehtoisesti sen sijaan, että olisi viettänyt aikaa lapsensa kanssa. Coyle (2005) on esittänyt, että työntekijän lisääntyvä joustavuus työnantajaa kohtaan voi tarkoittaa ennemmin työhön liittyvän

stressin lisääntymistä ja sen kulkeutumista kotiin, kuin työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottamista. (Toivanen & Turpeinen 2008, 74.)

Kysyttäessä haastateltavilta niinkin ajankohtaisesta aiheesta kuin sunnuntain aukioloaikojen vapauttamisesta, kaikki olivat ehdottomasti sitä mieltä että sunnuntain aukioloaikoja ei saisi yhtään lisätä: ”*et se on mun mielestä erikoiskaupalle kuolinisku*”. Sunnuntaipäivää pidettiin ns. ”lepopäivänä”. Sunnuntaina olevasta työpäivästä toivottiin myös kunnon korvausta.

Poissaolo perhesyiden takia

Työorganisaatiossa täytyy jotenkin reagoida ja sopeutua lakisääteisiin perheellisten työntekijöiden työaikaan liittyviin joustotarpeisiin (perhevapaat) ja poissaoloihin. Esimerkiksi alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa on lapsen vanhemmalla oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen neljä työpäivää kerrallaan (Työsopimuslain 4. luku Perhevapaat § 1-9). Työntekijöillä oli lakisääteisiä perhevelvollisuuksien hoitoon liittyviä oikeuksia, mutta työntekijänä heiltä odotettiin myös niihin liittyvien sääntöjen noudattamista. Töihin piti ilmoittaa mahdollisimman ajoissa, jos oli jostain syystä estynyt tulemaan.

Työaikajoustopoikkeuksiin mainittiin lasten sairastumiset ja lääkäri- ja neuvolakäynnit sekä yhdessä tapauksessa lastenvalvojan luona käynti ja ristiäiset. Kun kysyttiin, miten työnantaja suhtautuu perheoikeuksien käytöstä liittyviin joustotarpeisiin ja poissaoloihin, ei osattu tarkasti sanoa. Yleisesti ajateltiin, että työntekijän jäädessä pois töistä käyttääkseen perheoikeuksiaan tai hoitaakseen perhevelvollisuuksiaan, ei yritys voi muuta kuin sopeutua tilanteeseen. Poissaolojen tai työaikajoustopoikkeusten määrällä nähtiin kuitenkin olevan vaikutusta työnantajan suhtautumiseen. Jos poissaoloja oli paljon, ei työnantaja katsonut sitä hyvällä.

Haastattelija: Mitä pomo ajattelee, kun myöhästyit tai olet poissa töistä perhesyiden takia?

Haastateltava 1: Ristiäiset oli vaikea saada vapaaksi, koska työvuorot oli suunniteltu jo sinne asti, mutta sai järjestymään kuitenkin.

2: Ei varmaan päättään silittele, mut riippuu varmaan asiasta ja tilanteesta, et osaa olla ymmärtäväinen. Et jos hirveesti ois joka viikko ja joka päivä joku juttu, niin ei hyvää ajattelis. Mut en tiedä et mitä ajattelee, jos soitan että lapseni on kipeä. Ainakin sanotaan, että ihan ok, mutta en tiedä mitä pomo pään sisällä ajattelee.

Työn joustamattomuuden nähtiin estävän perhevelvollisuuksien hoitoa. Esimerkiksi lapsen sairastumisen, hammaslääkärin tai neuvolan vaatima työstä poissaolo jäi useimmiten haastateltavien puolisoiden harteille. Myös omat lääkärikäynnit pitäisi pystyä hoitamaan omalla ajalla. Koulunkäyntiin liittyvien velvollisuuksien hoidossa ja lasten harrastusten takia työnantaja ei josta muuta kuin pakon edessä.

Ei ole niin itsestään selvää, suhtautuuko työnantaja myönteisesti vanhempainvapaisiin tai lyhennettyyn työaikaan. Perhevapaaan pitämisestä voi seurata urakehityksen tai oman työn kannalta ei-toivottuja seurauksia. Työnantajalla ei ole vielä ollut perhevapaita tai lyhennettyä työaikaa haluavia työntekijöitä, siihen suhtautumisesta oli haastateltavien vaikea sanoa. Perhe- ja yksityiselämän huomioimisesta vastaajat eivät kokeneet olevan haittaa omalle työuralleen. Haastatteluissa tuotiin esiin, kuinka siinä osastolla, jossa poissaolija työskentelee, joudutaan aina jollain tapaa reagoimaan työntekijöiden poissaoloihin. Perhevelvollisuuksien hoidosta johtuvasta joustamattomuudesta tai poissaolosta kannettiin syyllisyyttä ja huonoa omatuntoa esimerkiksi siksi, koska kollegat joutuvat tekemään myös poissaolijan työt.

Työmatkat ja yhteiskunnan tuki

Haastateltavilta kysyttiin, vaikuttivatko työpaikan sijainti, työmatka tai riippuvuus julkisista kulkuneuvoista työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksiin. Työmatkat ja riippuvuus julkisista kulkuneuvoista mainittiin tekijöiksi, jotka rajoittivat sekä työhön että perheeseen liittyvien joustotarpeisiin vastaamista. Työmatkoihin kului aikaa ja riippuvuus julkisista kulkuneuvoista aikataulutti arkea. Työpaikan sijainti vaikeutti työmatkojen kulkemista autolla. Kun työpaikka sijaitsee keskustassa, niin parkkipaikkamahdollisuudet ovat hyvin vähäiset. Kolme vastaajista kulki työmatkat linja-autolla, yksi polkupyörällä sekä yksi kävellen.

Haastateltava 1: Linja-autot menee sinänsä huonosti, että saatan olla aamuisin 2 minuuttia myöhässä jos työpäivä alkaa 9.30, ja bussi lähtee tasalta. Bussipysäkiltä on vielä 10 min. kävelymatka töihin. Et bussit on joko todella aikaisin tai pari minuuttia myöhässä, kun ne menee 20-30 min välein. Jos työpäivä alkaa samaan aikaan kun kauppa aukeaa, niin silloin bussi tulee jo puolituntia aikaisemmin.

Haastateltava 2: Kyllä se rajoittaa menemistä ja kulkemista. Et välillä kun pitäis mennä töistä suoraan autolla jonnekin, niin täytyy mennä aina kotikautta polkupyörällä, et siinäkin reissussa menee aina tunti aikaa. Et kyllä sillä on negatiivinen vaikutus.

Lakisääteiset oikeudet, yhteiskunnan taloudelliset tuet, sosiaalipalvelut, kuten päivähoitopalvelut ja koulut, sekä julkisen liikenteen palvelut tuotiin haastatteluissa esiin konkreettisina yhteensovittamista koskevien ratkaisujen tekoon liittyvinä tekijöinä. Esimerkiksi joustava päiväkotitai vuoropäiväkotit esitettiin työn ja perheen yhteensovittamista mahdollistavana tekijänä ja vanhempien voimavarana.

Työn ja perheen yhteensovittamiseen vaikuttavien julkisten palvelujen kehittämisen ja yhteiskunnan tukien parantamisen määriteltiin tuovan lisämahdollisuuksia tasapainoisempaan työn ja perheen yhteensovittamiseen. Julkisiin palveluihin ja yhteiskunnan tukiin oltiin melko tyytyväisiä. Rahallista tukea ja lastenhoitoapua toivottiin kuitenkin enemmän. Lastenhoitomahdollisuuksia toivottiin enemmän iltapäiväaikaan. Lisäksi esimerkiksi seurakunnalta ja Mannerheimin lastensuojeluliitolta odotettiin suurempaa tukea lastenhoitoa koskevissa asioissa. Päiväkotien aukioloaikoja pidettiin riittävinä ja niiden katsottiin mahdollistavan vanhempien työssäkäynnin, koska ne olivat auki yleensä viiteen iltapäivällä ja joustivat tarvittaessa. Vuoropäiväkodit helpottivat muutamien perheiden työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Yksi vastaajista esitti mahdollisuutena sen, kun *”lapsi on vuoropäiväkodissa, mikä on kello 23 asti auki illalla, et siihen pystyn hyvin yhdistämään työajan.”* Niissä perheissä, joilla lapsi oli vuoropäiväkodissa, nähtiin työn ja perheen yhteensovittaminen erittäin hankalana mikäli lapselle ei olisi iltahoito mahdollisuutta. Koulujen kesäloman alkamista toivottiin myöhemmäksi, jotta lastenhoito onnistuisi paremmin.

Yhteenveto: työn tuomat esteet ja mahdollisuudet työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ja perheen näkyminen työssä

Edellä tarkasteltiin, kuinka haastatteluissa tuotiin esiin yrityksen käyttäytymistapoja ja suhtautumista työntekijöiden perheellisyyttä kohtaan. Mahdollisuus sovittaa työn ja perhe-elämän vaatimukset yhteen kyseisessä yrityksessä koettiin melko vaikeana esimerkiksi työtehtävän, työn luonteen ja kulttuurin takia. Muun muassa perheystävällisten sääntöjen ja käyttäytymistapojen puuttuminen nähtiin esteenä yhteensovittamiselle. Työ nähtiin myös esteenä, koska työajat olivat joustamattomat, epäsäännölliset, vaihtelevat sekä erilaiset kuin toisella vanhemmalla, päiväkodeissa ja virastoissa. Työajat lisäsivät ajanpuutetta ja hankaloittivat lasten kanssa yhdessäoloa, kotitöiden tekoa sekä omia harrastuksia ja ystävien tai sukulaisten tapaamista. Lisäksi esteitä ja haasteita työn ja perheen yhteensovittamiselle toivat nopeat työaikamuutokset ja ylityöt, lomajärjestelyt sekä toimipaikan sijainti. Lainmukaiset säädökset ja asetukset, työyhteisön suhtautuminen, yrityksen tasa-arvopolitiikka ja arkivapaat nähtiin muun muassa mahdollisuuksina työn ja perheen yhteensovittamisessa.

Haastateltavat toivat esiin, kuinka heidän velvollisuutenaan oli pyrkiä täyttämään työntekijän roolissa heille asetetut velvoitteet ja odotukset työssä. Haastateltavat määrittelivät velvollisuudekseen muun muassa oman työn hyvin tekemisen, sääntöjen noudattamisen ja vastavuoroisen joustamisen yrityksen työaikajoustotarpeissa. Perheen näkymistä työaikana ja työpaikalla oli rajoitettu. Perheellisyys ei saanut häiritä työntekoa ja perhe sai fyysisesti näkyä työpaikalla lähinnä vain asiakkaan roolissa.

7.3 Työn ja perheen yhteensovittamista perheissä

Kun haastatteluissa kysyttiin työn ja perheen yhteensovittamisen ratkaisuihin, toivat haastateltavat esiin, kuinka perheiden mahdollisuudet toimia näiden elämänalueiden yhteensovittajina olivat rajalliset, eikä kaikilla ollut samanlaisia mahdollisuuksia toimia perheensä parhaaksi. Tässä luvussa tarkastelin työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä ratkaisuja perheissä. Keskeisinä kysymyksinä oli: miten työn ja perheen yhteensovittaminen näkyy tai kuuluu perheen puolella, ja mikä näiden kahden elämän osa-alueen yhdistämisessä aiheutti ongelmia perheessä?

Aikaa perheelle

Perhe merkitsi vastaajille enemmän kuin työ. Kuitenkin työ nähtiin useimmissa tapauksissa velvollisuutena, joka täytyi hoitaa hyvin, vaikka se olisi perheeltä pois. Perhe toi vastaajille turvallisuutta, läheisyyttä, lämpöä, yhdessäoloa ja elämän jatkumista. Perheen esitettiin olevan ”*elämän keskipiste*”, ”*kaikki kaikessa*” sekä tuki ja turva. Perheen ja yhteisen kodin eteen tehtävä työ tuotiin esiin perheenjäseniä velvoittavana tehtävänä. Kotia ja perhettä ajateltiin kotitaloutena, jonka jäsenet osallistuivat koti-työntekoon ja pyrkivät talouden ylläpitoon. Lapset olivat vastaajille erittäin tärkeitä. Lasten takia toivottiin, että vanhemmat eivät riitelisi ja ”*asiat pysyisivät vakioina*”. Lapsille haluttiin turvata hyvä kasvuympäristö. Koti merkitsi paikkaa, jossa oli rauhallinen ja turvallinen ympäristö ja jossa vietettiin perheen kanssa yhteistä aikaa. Perheenjäsenillä kuvattiin olevan yksilöllisen ajan lisäksi omaa ja ns. yhteistä perheen aikaa, jolloin kaikki tai ainakin useimmat perheenjäsenet olivat yhdessä. Perheen yhteisen ajan järjestäminen määriteltiin molempien vanhempien tehtäväksi. Ajankäytön valintoja tehdessään tuli molempien vanhempien ottaa huomioon, että koko perheelle löytyisi yhteistä aikaa.

Yhteensovittamisen mahdollisuudet perheessä

Lastenhoidon ja toimeentulon turvaaminen

Kysyttäessä millä perusteilla työn ja perheen yhteensovittamisen ratkaisuja tehtiin perheessä, haastateltavat mainitsivat tekevänsä ratkaisuja järkevimmällä ja helpoimmalla tavalla: ”*kenen kannattaa tehdä mitäkin ja mistä joustaa*”. Yksi vastaajista esitti, että hän teki ainakin omat ratkaisunsa ”*työ ensin*” – periaatteella. Haastateltavat kertoivat pyrkivänsä toimimaan lasten parhaaksi, mutta olevansa kuitenkin pakotettuja valitsemaan tietyllä tavalla (esimerkiksi taloudellisista syistä oli jouduttu valitsemaan työnteko ja viemään pieni lapsi hoitoon). Yhdessä perheessä puoliso teki

kahta työtä, jotta he tulisivat toimeen. Perheen taloudellisen toimeentulon turvaaminen nähtiin ”pakkona” eikä yksilön valintatilanteena, joilla oli myös merkitystä työn ja perheen yhteensovittamisen valinnoissa: ”*minulla ei ole varaa taloudellisista syistä lyhentää työaikaakaan lapsen hyväksi*”. Yksi vastaajista oli sitä mieltä, että naisten velvollisuus on jäädä kotiin lasten kanssa.

Haastattelija: Onko perheenne taloudellisella tilanteella vaikutusta yhteensovittamisen ratkaisuihin? Millä tavalla?

Haastateltava 1: Taloudellisilla resursseilla ei ole vaikutusta esimerkiksi siihen kumpi vanhempi jää vanhempainlomalle. Äidin velvollisuuksiin kuuluu jäädä kotiin lapsen kanssa. Äiti on äiti, ja hänellä on äidin vaistot.

2: On osaksi. Mies joutuu tekemään useampaa työtä, jotta pärjättäisiin.

Perheen rakenne ja piirteet

Perheet olivat kooltaan ja muodoltaan erilaisia. Monilapsisessa tai eri osoitteissa asuvien vanhempien perheissä oli enemmän järjesteltävää ja sovitettavaa kuin perheissä, joissa oli yksi lapsi tai vanhemmat asuivat yhdessä. Mitä enemmän lapsia, sitä enemmän myös haasteita, ajattelivat vastaajat. Kun lapsia oli useampi, niin silloin myös poissaolot työstä lisääntyivät helpommin perhevelvoitteiden takia. Kahden aikuisen perheissä oli helpompi sovittaa työtä ja perhettä yhteen.

Lasten iän määriteltiin vaikuttavan yhteensovittamiseen. Perheissä, joissa oli pieniä lapsia, merkitsi yhteensovittaminen eri asioita kuin perheissä, joissa lapset olivat kouluikäisiä. Miesten mukaan ihan pienen lapsen hoito oli helpompaa, kun se ei vaatinut heiltä niin paljon kuin vanhemman lapsen hoito. Vauva-ikäisten lastenhoito vaati naisilta taas enemmän. Yksi haastateltavista oli sitä mieltä, että ”*mitä pienempiä lapset ovat, sitä kuormittavampia ja tulee yövalvomisia*”. Päiväkotikäisten lasten perheissä nähtiin työ- ja perhe-elämän olevan helpompi sovittaa yhteen kuin perheissä, joissa oli pieniä koululaisia. Tähän voi vaikuttaa esimerkiksi se, että toinen vanhemmista on yleensä pienen lapsen kanssa kotona, jolloin yhteensovittamisen mahdollisuudet helpottuvat. Lisäksi lasten kasvamisen nähtiin tuovan lisää vastuuta ja vaativan vanhemmilta suurempaa sitoutumista.

Haastateltava 1: Yhteensovittaminen oli helpompaa silloin kun vanhempi lapsi oli päiväkodissa. Nyt on koulupaineet, mikä vie paljon enemmän aikaa ja huomiota, mikä heijastuu itseinkin tietysti. Vanhemmat lapset ottavat enemmän aikaa vaikka pärjäävätkin yksin vähän enemmän. Murheet on toisenlaiset. Silloin kun isä on ollut kuvi-
oissa, niin hän hoiti lasten iltarutiinit.

Perheiden tilanteet voivat muuttua äkillisesti esimerkiksi avo/avioerotilanteissa. Niin perheen suuret kuin pienetkin muutostilanteet heijastuivat arkeen ja työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöihin. Esimerkiksi lapsen kouluunlähtö mainittiin muutostilanteena, joka vaati vanhemmilta normaalia enemmän läsnäoloa ja aikaa lapselle. Myös eron nähtiin tuovan vaikeuksia yhteensovittamisen ratkaisuisissa, koska toinen vanhemmista ei ollut enää niin suuri apu kuin aikaisemmin. Eron jälkeen haastateltava joutui harkitsemaan työpaikan vaihtoa (joka myös myöhemmin toteutui), koska työaikojen ja niiden joustamattomuuden takia työn ja perheen yhteensovittaminen ei ollut enää mahdollista.

1: Lapsen koulun alkaminen tuo lisää haasteita, koska pientä koululaista ei voi jättää yksinään vielä pitkäksi aikaa, eivätkä iltapäiväkerhot ole aina käytettävissä tai lähellä lapsen koulua.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista nähtiin vaikeuttavan perheen sisäiset tekijät. Lasten olemassaolo, lasten määrä ja ikä sekä huono parisuhde nähtiin tekijöinä, jotka aiheuttivat perheen sisällä ongelmia. Lisäksi yhteensovittamisen esteitä perheessä toivat vanhempien erimielisyydet, valvominen lasten takia, kotitöiden epätasainen jako ja vähäinen aika perheen yhdessäololle. Myös vanhempien eron ja lasten äkillisen sairastumisen nähtiin aiheuttavan ristiriitoja sekä työ- että perhe-elämässä. Yleisesti vastaajat olivat tyytyväisiä perhe-elämäänsä. Tyytymättömyyttä aiheuttivat esimerkiksi tyytymättömyys perhemuotoon ja asumisjärjestelyihin sekä parisuhdeongelmat. Lisäksi puolison ylimääräiset työt tai muut menot aiheuttivat ongelmia perheen sisällä.

Tukiverkosto

Työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksiin vaikutti myös mahdollisen tukiverkoston, kuten isovanhempien sekä muiden sukulaisten ja ystävien apu arjen

rutiinien hoidossa. Kun isovanhemmat asuivat lähellä ja olivat valmiita auttamaan, merkitsi se vanhemmille suurta helpotusta esimerkiksi silloin, kun lapsi oli pitkään sairas. Joillakin oli apua isovanhemmista arjen askareissa ja lasten harrastusmatkoissa. Joissakin perheissä oli pärjättävä omin voimin, kun sukulaisia ei asunut lähellä. Yhden haastateltavan perheessä toi haasteita työn ja perheen yhteensovittamiselle myös tarve huolehtia omista ikääntyvistä vanhemmista. Omista vanhemmista huolehtiminen kaiken muun lisäksi toi hänen mielestä murheita ja erittäin paljon lisähaasteita ajankäytössä.

Parisuhteen ja puolison toiminta nähtiin vaikuttavan yhteensovittamiseen. Erityisesti tällaiselle epäsäännöllistä työaikaa tekevälle saattoi puolison tuoma tuki olla välttämätön edellytys onnistuneelle työn ja perheen yhteensovittamiselle. Haastateltavat näkivät puolison voimavarana, kun työtä ja perhettä sovitettiin yhteen. Puolisot pystyivät sopimaan keskenään aikatauluista sekä tekemään yhdessä työhön ja lastenhoitoon liittyviä järjestelyjä.

Haastateltavat kertoivat, kuinka heidän perheissään tuettiin taloudellisen ja emotionaalisen tuen lisäksi myös ”*huomioimalla molempien vanhempien menemiset*” ja ”*hoitamalla ne omat velvollisuudet mitkä pitääkin*”. Puolisot tukivat myös kannustamalla toisiaan työelämässä. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että puolisot tukivat heitä työelämässä, vaikka työajat olivat vaikeat perheen kannalta. Tuen esitettiin näkyvän esimerkiksi siinä, että sai rauhassa mennä töihin ja tulla kotiin, kun työajoista ei tullut kotona sanomista.

Haastattelija: Näkyykö puolison tuki jollakin tavalla?

1: Vaikka perheellisen on välillä hankala työskennellä kaupan alalla, niin kyllä se tuki kotoa on vaimon puolelta. Että hän ymmärtää myös työn ja työaikojen varjopuolet.

2: niin...kun kokee että itse on oikeassa ja vaimo tukee minua, niin kyllä se on enemmän paheksuntaa työnantajan suuntaan, et miten se nyt noin voi tehdä. Et ei se parisuhteeseen tuo mitään, et se on sellaista yhteen hiileen puhaltamista

Haastattelussa yksin lasten kanssa asuvan naisen mukaan taloudellisen, sosiaalisen ja emotionaalisen tuen puuttumisella oli vaikutusta työn ja muun elämän tasapainon saavuttamisessa. Heidän perheissä yritettiin huomioida molempien vanhempien menot, jotta yhteensovittaminen onnistuisi mahdollisimman hyvin. Puolison työn luon-

ne vaikutti siten, että viikonloput olivat enemmän asianomaisen haastateltavan hoitettavana. Lasten kanssa vietetty yhteinen aika jäi hänellä kovin vähälle, koska lapset olivat myös isällään. Näillä työajoilla yksin lasten kanssa arjesta selviytyminen oli lähinnä isovanhempien ansiota. Kysyessäni, kokiko hän työn ja muun elämän tasapainon saavuttamisen haastavana, hän vastasi:

Haastateltava: On se tietenkin haastavaa, että saa asiat järjestyseen niin kun ne pitää. Ois helpompaa kuin ois kaksi vanhempaa, mutta isovanhemmat auttavat paljon kun ne asuvat lähellä. Mut tottakai jos arjessa ois kaksi vanhempaa niin arjen hoitaminen olisi helpompaa. Elämässä on liikaa työtä ja liian vähän aikaa perheelle ja palautumiselle.

Lasten hoito ja kotityöt

Miten haastateltavien perheissä hoituivat kotityöt ja lasten hoito? Hoitiko toinen vanhemmista enemmän vai jakautuivatko kotityö- ja lastenhoitovelvollisuudet tasan? Kun lapset olivat päivähoitossa tai koulussa ja molemmat vanhemmat ansiotyössä, täytyi jonkun hoitaa lapsien päivähoitoon viemiset ja tuomiset sekä auttaa varsinkin pienempiä koululaisia koulumatkoissa. Miten vanhemmat sitten onnistuivat tässä? Arkirutiinien hoitaminen vaati ”erittäin paljon järjestelyjä jatkuvasti”. Miespuoliset vastaajat esittivät, että suurempi vastuu esimerkiksi lasten päiväkotij- ja koulumatkoista jäi puolisolle, koska omat työajat estivät suuremman mahdollisuuden osallistua. Miehet kuitenkin pyrkivät osallistumaan niin paljon kuin mahdollista. Yksin lasten kanssa asuvan naisen vastuulla olivat kaikki kotityöt, kun isä hoiti enemmän lasten harrastuksiin liittyviä kuljetuksia. Mies, joka ei asunut lapsensa kanssa samassa taloudessa, osallistui lapsen hoitoon noin kaksi kertaa viikossa. Kodin ja päiväkodin tai koulun välimatkoilla nähtiin olevan merkitystä. Kun päiväkoti tai koulu sijaitsi lähellä kotia, selvisi pienempikin lapsi koulumatkoista itse. Tämä nähtiin yhteensovittamista helpottavana tekijänä.

Haastateltava 1: Joutuu järjestelemään tilanteesta riippuen. Jos itse menen hakemaan, niin joutuu järjestelemään koska ei ole autoa alla, et täytyy bussilla mennä ja selvittää jatkoyhteydet päiväkodista kotiin. Vaikka päiväkoti on suht lähellä parin kilometrin päässä, mutta ei sitä kaksivuotias vielä jaksa kävellä ilman rattaita. Et tiettyjä juttuja

mitä tarvii miettiä. Jälleen kerran kiitos puolisolle, että hänellä on joustavat omat työajat. käytännössä en pysty itse hakemaan lasta, mutta aamulla ehdin joskus viemään. Et jos puolisollla on duuni toisella paikkakunnalla, niin silloin tarvii tehdä erikoisjärjestelyjä lapsenhoidon kanssa.

Keskusteltaessa parisuhteen tasa-arvoisuudesta tuli ilmi, että miehet kokivat parisuhteen tasa-arvoisempana kuin naiset. Seuraava esimerkki kertoi kuitenkin siitä, miten jotkut miehet siirsivät vastuun lastenhoidosta helposti naisille: ”*En tiedä miten perheessä järjestelytarpeet hoituvat, äiti hoitaa*”.

1: Ajallinen ristiriita on varmaan suurin. Jos lapsilla ois enemmän harrastuksia tai vaimon työaika ois eri, niin kyllä se sitä yhteensovittamista tekee haastavammaksi. Et vaimo kyl toivoisi, että pystyttäisi tekemään ja osallistumaan tasapuolisemmin. Et sit kun lapset alkaa harrastamaan, niin vaikeuksia tulee varmaan lisää, koska harrastuksiin vientikin sit helposti jää vaimolle. Tulee enemmän järjestelyjä et ketä vie ja hakee. Mutta tällä hetkellä ei ole mitään suurempia.

Haastateltavat kertoivat, kuinka lastenhoitoon liittymättömät kotityöt oli mahdollista tehdä iltaisin lasten nukkuessa, mutta esimerkiksi lasten läksyjen auttamisessa täytyi vanhemman olla läsnä. Myös lasten auttaminen koululäksyissä jäi usein haastateltavien puolisoitten hoidettavaksi, koska he itse ovat usein töissä silloin.

Lasten loma-ajat toivat haasteita vanhemmille. Kuka hoiti lapsia koulujen lomakautena ja kesällä kun koulut ja useimmat päiväkodit olivat kiinni? Vanhemmat olivat kesä- tai talvilomalla eri aikoina ja osaksi isovanhemmat auttoivat lastenhoidossa lasten lomien aikana. Haastattelussa tuotiin esiin kuinka mahdotonta käytännössä oli pitää puolison kanssa lomaa samanaikaisesti. Työpaikan lomajärjestelyjen nähtiin hankaloittavan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, koska lomaa oli vaikea saada sovitettua muun perheen kanssa samaan ajankohtaan.

1: Ei ole kyllä hetkeen pystynyt samaan aikaan viettämään lomaa. Isovanhemmat, muut sukulaiset hoitavat tai sitten pidetään lasten isän kanssa eri aikaa lomaa.

2: Sumplimalla yleensä aika hyvin. et välillä isovanhemmat tulee auttamaan. vaikka nyt tilanne on erilainen ensikesänä, kun vanhempi tytär aloitti koulun, niin kesäloma on pidempi, et saa katsoa et miten se sit järjestetään. et isoisä jää puolittaiselle eläkkeelle ja isoäiti kokopäiväiselle, et niistä on varmasti apua. Ensi kesällä varmaan lähetetään lapset toisille isovanhemmille hoitoon pariksi viikoksi.

Perheen jäsenten yksilölliset piirteet ja toimintatavat

Työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumisen arvioitiin olevan riippuvainen myös yksilöllisistä eroista. Aika esitettiin haastattelussa resurssina, josta oli pulaa ja jonka käytön suhteen oli tehtävä valintoja. Perhe ja lapset vaikuttivat vanhempien ajankäyttöön, jolloin työntekijät tekivät valintoja perheen ajan, työaikojen ja omien aikojen välillä. Esimerkiksi ajan riittämättömyyteen vaikuttivat yksilöiden luonteenpiirteiden erot sekä halut ja kyvyt hallita aikatauluja. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että toiset pystyvät hallitsemaan aikaa ja käyttämään vapaa-aikansa paremmin kuin toiset. Mitä parempi oli organisoimaan asioita ja tehokkaampi ajankäytössä, sitä paremmin yhteensovittaminen onnistuisi. Sillä, mikä yksilön mielestä oli tärkeintä ja mihin hän halusi vapaa-aikansa käyttää, oli merkitystä perheen yhdessäololle.

Mitä konkreettisia ratkaisuja vanhemmat olivat sitten tehneet työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollistamiseksi? Haastateltavat kertoivat joutuneensa muun muassa vaihtamaan ”*tavallisen päiväkodin*” vuoropäiväkodiksi tai vaihtamaan itse työpaikkaa. Muuttamisen lähelle työpaikkaa, koulua ja muita palveluita, mainittiin myös helpottaneen yhteensovittamista. Yhden miespuolisen vastaajan mukaan hänen perheessä työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamiseksi puoliso jäi kotiin hoitamaan lasta, kunnes lapsi täytti yhden vuoden ja kahdeksan kuukautta.

Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että yleisesti työn ja perheen yhteensovittaminen sujui heidän perheessä ”*ihan hyvin*”. Varsinkin miespuoliset vastaajat ajattelivat, että yhteensovittaminen ei onnistuisi läheskään yhtä hyvin, mikäli puoliso ei tukisi heitä työssään tai puolison työaika ei joustaisi niin paljon kuin lasten arjen sujuminen vaatisi. Arkirutiinien hoitaminen sujui toisilla paremmin ja helpommin kuin toisilla. Perhe-elämässä oli myös aikoja, jotka olivat haasteellisempia yhteensovittamisen kannalta.

Ansiotyö perheessä

Puolison työ ja ammattiasema

Puolison ansiotyön luonne, erityisesti työaika, mainittiin tekijäksi, joka vaikutti puolisoiden perhevelvollisuuksien hoitoon ja ajankäyttöön. Säännöllistä päivätyötä tekevä puoliso hoiti lapset ja kotityöt silloin, kun asianomainen työntekijä oli illalla tai viikonloppuna töissä. Kaikissa tapauksissa puolison työt nähtiin työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollistajana, koska puolisoilla oli joko ns. säännöllinen päivätyö, joustavat työajat tai hän oli vanhempainvapaalla.

Haastattelija: Vaikuttaako puolisoasi työn luonne perhevelvollisuuksien ja kotitöiden työnjakoon sekä koko perheen ajankäyttöön jotenkin? Miten?

Haastateltava 1: Vaimo on sellaisessa työssä, missä ei periaatteessa ole edes työaikoja, eli voidaan puhua tällaisesta 8-16 töissä olevasta ihmisestä. Ilman sitä tämä yhteensovittaminen ja perheen pyörittäminen ois todella vaikeaa. Vaimo on suuremmassa roolissa siinä, että hän hoitaa lapsia päiväkotien ja koulujen jälkeen, ja minä vasta sitten kun pääsen illalla töistä. Vaimon työ joustaa molemmista päästä.

Haastateltavat näkivät ammattiaseman ja halun menestyä uralla vaikuttavan negatiivisesti perhe-elämään. Kaksi haastateltavista ei kokenut ammattiaseman tai halun menestyä uralla vaikuttavan heidän perhe-elämäänsä häiritsevästi, koska ei nähnyt itsellään olevan mitään haluja edetä urallaan. Muut olivat sitä mieltä, että työuralla menestyminen ja ammattiasema tulevat tulevaisuudessa vähentämään entisestään perheen ja lasten kanssa vietettyä yhdessäoloa. *”Mitä pidemmälle uraputki etenee, sen vähemmän jää aikaa perheelle”*, mainitsi yksi haastateltavista. Kaikilla vastaajilla oli vakituinen työsuhde, ja he eivät kokeneet epävarmuuden tuntemuksia työssään. Haastatteluissa ilmeni, että vastaajat halusivat menestyä urallaan, jotta *”sitätä maksettaisiin kunnon palkka ja että tehtävässä viihtyisi”*.

Yhteenvetoa: työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen esteet ja mahdollisuudet perheessä

Haastateltavat asemoituivat arvioimaan työn ja perheen yhteensovittamista perheen näkökulmasta kotitalouden jäsenenä ja lasten vanhempana. Näissä asemissa toimimi-

sen esitettiin estävän ja mahdollistavan tietyt oikeudet ja velvollisuudet, jotka heidän tuli ottaa huomioon yhteensovittamista koskevia päätöksiä tehdessään. Haastateltavat määrittivät perheen jäsenen roolissaan tehtäväkseen ensisijaisesti perheen taloudellisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin turvaamisen ja kotitalouden ylläpitoon liittyvistä tehtävistä huolehtimisen. Lisäksi heidän oli osallistuttava perhevelvollisuuksien hoitoon ja perheoikeuksien käyttöä koskevaan päätöksentekoon. Lasten vanhempana työn ja perheen yhteensovittamista koskevissa ratkaisuissa oli pyrittävä turvaamaan lasten tarpeiden tyydytys. Lasten takia vanhempien oli pyrittävä luomaan turvallinen kasvuympäristö, pitämään asiat samanlaisina ja tasapainossa sekä hoidettava omat velvollisuudet. Perhevelvollisuuksien hoitamisen nähtiin jäävän pääosin naisten harteille.

Perheeseen liittyvät tekijät, jotka vaikuttivat haastateltavien työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen, olivat perheen rakenne, taloudelliset ja sosiaaliset resurssit, vanhempien ansiotyöt, jäsenten yksilölliset piirteet ja toimintatavat sekä toimintaympäristö. Haastateltavien oman työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollisti muun muassa puolison sosiaalinen, emotionaalinen ja taloudellinen tuki ja apu. Myös mahdollinen isovanhempien tai muiden sukulaisten ja ystävien apu lastenhoidossa nähtiin yhteensovittamisen mahdollisuutena.

7.4 Työn ja perheen välinen vuorovaikutus

Perhe siirtyy työhön

Keskusteltaessa työn ja perhe-elämän vuorovaikutuksesta koettiin, että nämä eri elämänaalueet pystytään pitämään erillään, mutta *”kyllä ne aika pitkälti kulkevat käsi kädessä ajatuksissa”* ja *”ei työssä voi sitä äidin hahmoa olla.”* Perhe-elämään liittyvien asioiden nähtiin siirtyvän enemmän työntekoon kuin työasioiden perheeseen. Vastaajien mielipiteet siitä, siirtyikö kotona tai perheessä koetut ristiriidat helposti työntekoon, olivat erilaisia – toisten mielestä siirtyi, toisten ei. Perheestä aiheutuvien ristiriitojen kokeminen töissä oli vastaajien mielestä kiinni asian merkityksestä tai päivästä. Perhe-elämään liittyvien asioiden tai niiden ajattelemisen ei nähty kuitenkaan heikentävän työsuoritusta; *”Kun ollaan töissä niin ajatellaan myös työasioita,*

joten perhe-elämään liittyvät asiat ei siirry ajatuksen tasolla työhön”. Vain yksi vastaaja oli sitä mieltä, että yksityiselämässä tapahtuneet asiat olivat joskus muodostuneet niin vaativiksi, ettei silloin pystynyt panostamaan työntekoon täysillä.

Perhe-elämä häiritsee työtä

Haastateltavat näkivät perheellisuuden vaikuttavan joko voimavarana tai häiritsevänä tekijänä työelämälleen. Ongelmaksi perheellisyys määriteltiin silloin, kun se vaikutti kielteisesti työsuoritukseen tai sen tuloksellisuuteen. Työssä jaksamista heikentää tiedonlähteiden mielestä parisuhteen laatu, lapsen yövalvomiset ja terveys, lasten lukumäärä, ainainen kiire sekä taloudellinen stressi. Lasten lukumäärä nähtiin häiritsevänä, kun: *”jos lapsia on useampi, niin kyllä mä näkisin henkilökohtaisesti että se vaikuttaa työssä suoriutumiseen*”. Lisäksi perheen tai yksityiselämän muutokset ja normaaliarjesta poikkeavat tilanteet, kuten avoliiton purkautuminen, mainittiin joskus häiritsevän työntekoa. Perhe saattaa näkyä työntekijän työnteossa tarvittavien ominaisuuksien heikentymisenä, kuten *”väsymyksenä”* ja *”ärtyisyytenä”*. Pidempi poissaolo lapsen sairauden takia nähtiin häiritsevän työntekoa. Perhevelvollisuuksien hoidon ja perheoikeuksien käytön ei nähty vaikuttavan omaan työuraan yrityksessä.

Joustaminen yrityksen tarpeiden mukaan ei ollut aina onnistunut. Esimerkiksi lasten hoitoon tuonti- ja hakuajkojen joustamattomuus mainittiin tekijöinä, jotka estivät työntekijän suostumista ylityö- tai joustotarpeisiin. Äkillisiin ylitöihin oli mahdotonta jäädä, jos lapselle ei saanut hoitajaa. Kyse ei silloin ollut kuitenkaan työntekijän sitoutumattomuudesta, vaan käytännön järjestelyjen vaikeudesta. Työntekijöiden joustamattomuuteen haastateltavat osoittivat vaikuttavan myös riippuvuuden julkisista kulkuneuvoista työmatkoilla sekä omat ja lasten harrastukset. Haastateltavat kuvasivat, kuinka he kokivat velvollisuudekseen pyrkiä korvaamaan poissaolonsa lisäämällä työnteon tehokkuutta. Poissaolo lisäsi myös kiirettä työpaikalla. Haastatellut korostivat, etteivät perheelliset työntekijät olleet keskenään yhtenäinen joukko, vaan yrityksessä oli muitakin *”ongelmaryhmiä”* kuin perheelliset työntekijät. Ongelmat osoitettiin riippuvaisiksi yksilöllisistä ja perheiden välisistä eroista. *”Perheet ovat erilaisia, eikä kaikilla perheillä ole ongelmia.”*

Perhe-elämästä voimavaroja työhön

Työn ja perhe-elämän vuorovaikutuksen nähtiin tukevan työntekoa: ”*Sillon kun perhe-elämä luistaa ja on iloista, niin kyllä se tuo elämäniloa, joka välittyy myös töihin*”. Mikä perhe-elämässä tukee työntekoa? Perhe-elämästä opittuja asioita, joista voi olla hyötyä työelämässä, esitettiin olevan muun muassa kärsivällisyys, tehokkuus ja sosiaaliset taidot. Haastateltavat olivat oppineet myös ”*organisoimaan asioita tehokkaammin kolmen lapsen äitinä*” ja sen, että ”*täytyy nauttia joka hetkestä ja olla hetkessä täysillä läsnä*”. Perhe voi olla työntekijälle myös henkinen voimavara. Perhe-elämä esitettiin työelämän vastapainoksi ja tasapainottajaksi ja sen auttavan jakamiseen joka aamu ylös sängystä lähtemään töihin.

Haastateltava 1: Et jos ajattelee niin päin et ei ois sitä perhettä. Perhe tukee työssäkäyntiä. Et jos sitä perhettä ei ole, niin antaako työ sitä mitä sen pitäis antaa.

Työ siirtyy perheeseen

Koti ja perhe koettiin työhön nähden erillisenä toiminta- ja elämänalueena, mutta kuitenkin vastavuoroisena vuorovaikutussuhteena. Työ ja perhe olivat vuorovaikutussuhteessa, kun työelämään liittyvät asiat näkyivät ajatuksina ja puheena perhe-elämän puolella. Työasioista puhuttiin kuitenkin niin vähän, ettei sen koettu häiritsevän perhe-elämää. Haastateltavien kesken löytyi kumminkin eroja – toiset keskustelivat vähemmän kuin toiset. Muutama haastateltavista kielsi ajattelevansa työasioita lainkaan kotona. Muun muassa työajan muutoksista ja työn aiheuttamista murheista keskusteltiin puolison kanssa. Pari haastateltavista kertoi kuinka heille ja joillekin muille työntekijöille soitettiin töistä kotiin työasioissa noin kerran viikossa. Työ seurasi myös vapaa-ajan harrastuksiin, koska harrastukset liittyivät ”*työn aiheeseen*”.

Työelämä vaikeuttaa perhe-elämässä toimimista

Työajan muutokset vaikuttivat työn ja perheen yhteensovittamisen käytännön ratkaisuihin. Esimerkiksi työvuoron muuttuminen ja ylitöihin jääminen mainittiin tekijöiksi, joilla on pääasiassa negatiivista vaikutusta perhe-elämän puolelle. Yhteensovittaminen mainittiin haastatteluissa myös silloin ongelmalliseksi, kun joutui tekemään työn ja perheen välillä toisensa poissulkevia ”joko-tai” – valintoja. Joko-tai – valintatilanteeseen joutui esimerkiksi silloin, kun töissä pyydettiin jäämään ylitöihin tai aika ei riittänyt kaikkeen mitä olisi halunnut tai pitänyt tehdä. Jokainen vastaajista oli sitä mieltä, että näiden valintatilanteiden eteen joutui aina välillä. Valintatilanteiden edessä piti asiaa miettiä perheen kannalta ja ne aiheuttivat väsymystä ja tyytymättömyyttä elämään.

Haastattelija: Jos sairastapauksen takia joudut jäämään töihin, niin sotkeeko se paljon perhejärjestelyjä?

Haastateltava 1: Ei sillä tavalla.. Kyllä se voi pahaa mieltä aiheuttaa, tällaiset äkinäiset työvuoron vaihdot, kun niitä tulee niin harvoin. Mut ei se oikeastaan muuten sotke mitään suunnitelmia paitsi silloin, jos itse on pyytänyt just sinä päivänä itselleen vapaata jonkin menon takia. Tämä päivä on hyvä esimerkki, kun työkaveri pyysi eilen minua jäämään tänään pidemmäksi aikaa ja vaimolla on taas iltatöitä, niin tänään vaimo joutuu ottamaan lapset töihin mukaan. Mullahan asuu vanhemmat ja sisko lähellä, niin kyllä apureita aina löytyy jos on tullut tiukka paikka. Et kyllä vanhemmille täytyy nostaa hattua, et pystyy auttamaan kun on tarvis. Välillä on ollut tilanteita, että ei ois pärjännyt ilman heidän apua, et ois ollut aika vaikeita tilanteita.

Vaihtelevien työaikojen ja työn kuormittavuuden arvioitiin vähentävän voimavaroja lastenhoidosta ja kotitöistä. Fyysisesti vaativan työn (esimerkiksi seisomatyö) ja raskaan työpäivän nähtiin väsyttävän ja vievän mehuja perhe-elämästä. Työvuorojen epäsäännöllisyyden mainittiin vähentävän yhteistä aikaa lasten kanssa. Työstä johtuva väsymys heikensi toisilla aktiivisuutta lasten kanssa. Iltavuorojen mainittiin olevan raskaampia kuin aamuvuorojen. Työn nähtiin aiheuttavan myös selkäkipuja, koska vapaa-ajalla ei ehdi liikkumaan tarpeeksi eikä pitämään omasta kunnosta huolta.

Työelämästä voimavaroja perheeseen

Siirtykö työelämästä jotain hyvää perhe-elämän puolelle? Haastateltavat arvioivat työnsä voimavarana perheessä ja yksityiselämässään, koska sitä ei voinut viedä kotiin. Työ näkyi kotona ensisijaisesti taloudellisena toimeentulona. Palkkatulo nähtiin taloudellisena etuna ja henkilökuntaedut sekä taloudellisena että aineellisena: ”*saat laskut maksettua*” ja ”*pystyy ostamaan perheelle vaatteita ja harrastusvälineitä*”. Hyvät päivät tai hetket töissä esitettiin tekijöiksi, jotka vaikuttivat mielialaan myös kotona, esimerkiksi ”*iloisena mielenä*”. Työ lisäsi halua ja kiinnostusta urheilla ja liikkua lasten kanssa. Lisäksi uuden oppimisen ja positiivisen palautteen saannin työssä esitettiin tuovan voimavaroja ja energiaa perhe-elämään. Ansiotulo toi lisävoimia: ”*kun on rahaa, niin voi vapaa-ajalla tehdä perheen kanssa jotain kivaa yhdessä*”. Työn nähtiin helpottavan perhe-elämää ja vapaa-aikaa, koska työpaikalta voi ostaa muun muassa vaatteita.

Haastateltava 1: Jos on töissä ollut hyvä päivä vaikka on ollut kahdeksan tuntia töissä, niin kyllä sitä jaksaa sit eri tavalla kotonakin jos on saanut esimerkiksi hyvää palautetta, niin sitä ei sit kotona tavallaan huomaa, että ois tehnyt edes sitä työpäivää.

2: Työ on motivoivaa ja antoisaa, niin sitä kautta voi itse paremmin, ja myös perhe voi paremmin.

Vaikka työajat koettiin suurimpana ongelmana yhteensovittamisessa, nähtiin niissä myös hyviä puolia. Työaikojen hyvinä puolina mainittiin aamu- ja arkipäivävapaaat, jolloin pystyy viemään lapset päiväkotiin tai kouluun, ”*hoitamaan ns. juoksevia asioita*” ja ”*laittamaan kotia kuntoon*”. Haastateltavat arvostivat aamuvapaita. Yksi haastateltavista piti aamuvapaita hyvänä asiana, koska sai nukkua pidempään ja aamuisin voi tehdä kotiaskareita, ”*jos jaksaa*”.

Haastattelija: Tuoko työaika jotain positiivista?

Haastateltava 1: Vaikka iltavuoroja soimaa, niin aamupäivällä on tietysti aikaa, et siinä vois vaikka harrastaa omia harrastuksia, mutta tietysti kun se ei ole säännöllistä niin se tekee siitä hankalan. Et jos tietäisi, et ois jotkut tietyt aamut aina vapaana, niin vois harrastaakin silloin.

Työn ja perheen välinen vuorovaikutussuhde vaikutti siihen, että kummassakaan työtai perheroolissa ei pystytty koskaan elämään täysipainoisesti. Haastateltavat näkivät, että työn ja perhe-elämän välisessä vuorovaikutuksessa täysipainoisuus häiritse aina toista elämänaluetta. Varsinkin työelämän koettiin estävän ja kuormittavan perhe-

elämää. Esimerkiksi pitkä työputki koettiin rankkana, ja siten se häiritsi perheessä toimimista. Haastateltavat pyrkivät unohtamaan työasiat vapaa-ajallaan, mutta kaikkia asioita ei pystynyt aina helposti unohtamaan. Töistä johtuvat ongelmat, kuten raskas päivä, toivat väsymystä ja kiukkuisuutta. ”Työasiat siirtyvät kotiin, jos on joku isompi työpöytä menossa, tai joku joka vähän stressaa”, mainitsi eräs haastateltavista. Yhden haastateltavan mielestä työ oli niin helppoa, ettei se vähentänyt voimavaroja perhe-elämältä. Kun oltiin lasten kanssa, niin vastaajat kertoivat kykenevänsä olemaan sillä hetkellä kuitenkin täysillä läsnä. Työasiat eivät silloin pyörineet mielessä.

Haastateltavilta kysyttiin myös, panostivatko he silloin enemmän työntekoon tai viettivätkö he enemmän aikaa työpaikalla jos perhe-elämässä oli vaikeuksia? Yksi panosti enemmän työhön ja toinen panosti pikemminkin ystäviin ja harrastuksiin, kun perhe-elämässä oli vaikeuksia. Muut eivät nähneet asialla olevan vaikutusta.

1: Työhön pääsisi silloin ns. rentoutumaan, jos kotona on kauhea vilske. Vaikuttaa myös jaksamiseen töissä, jos lapsia on useampi.

Yhteenvetoa: Perhe työssä ja työ perheessä

Työ ja perhe esitettiin puheenvuoroissa toisiinsa yhteen kytkeytyneiksi elämäntilanteiksi, jotka oli kuitenkin mahdollista pitää erillään esimerkiksi eri rooleilla. Pääasiassa työ kulkeutui kotiin ja perhe työhön ajatusten mukana. Perheen näkyminen työssä tai siihen liittyvien ajatusten ei koettu kuitenkaan heikentävän työsuoritusta. Perhe-elämän nähtiin siirtyvän enemmän työn puolelle kuin työn perheeseen. Työn ja perhe-elämän vuorovaikutuksessa koettiin hankalana se, ettei kummassakaan elämäntilanteessa pystynyt koskaan elämään täysipainoisesti vaan aina työ häiritsi jollain tavalla perhe-elämää tai toisinpäin.

Perhe näkyi työntekijöiden perheellisyytenä, perheoikeuksien käyttöön liittyvinä poissaoloina, perhevelvollisuuksien hoidosta johtuvina erityistarpeina sekä joustamattomuutena työnantajaa tai muita työntekijöitä kohtaan. Perheeseen liittyviä tekijöitä, jotka heikensivät työssä jaksamista, olivat ristiriidat parisuhteessa, yövalvomiset lasten takia, lasten terveys, lasten määrä, jatkuva kiire ja taloudellinen stressi. Myös perhe-elämän muutokset heikensivät työssä suoriutumista ja jaksamis-

ta. Perhe antoi voimavaroja työhön. Se oli henkinen voimavara, työelämän vastapaino ja tasapainottaja. Perhe-elämästä opittiin muun muassa kärsivällisyyttä, tehokkuutta, organisointikykyä ja sosiaalisia taitoja, joista koettiin olevan hyötyä myös työelämässä.

Työn ja perheen yhteensovittamisen esteinä perheessä nähtiin tilanteet, joissa ansio-työ vaikutti kielteisesti perhe-elämään tai kun jouduttiin tekemään työn ja perheen välillä toistensa poissulkevia joko-tai – valintoja. Työelämä aiheutti muun muassa väsymystä ja vei voimavaroja perhe-eläältä. Vaikka perheen esitettiin merkitsevän enemmän, vei työ suurimman osan päivästä rajoittaen muuta elämää. Työelämä nähtiin perheessä voimavarana, koska työtä ei voinut tehdä kotona. Työ siirtyi perheen puolelle kuitenkin ajatuksina ja puheena tai kun töistä soitettiin kotiin. Työasiat pyrittiin jättämään töihin, vaikka aina siinä ei onnistuttu. Työ toi perheelle taloudellisia ja aineellisia etuja. Työ antoi myös motivaatiota liikkua ja urheilla enemmän lasten kanssa. Jos töissä oli hyvä päivä, siirtyi positiivinen mieliala myös kotiin. Työssä positiivisen palautteen saaminen tai uuden oppiminen toi lisäenergiaa perhe-elämään.

8 YHTEENVETO, PÄÄTELMÄT JA SUOSITUKSET

8.1 Yhteenveto tuloksista

Tutkimukseni empiirisen analyysin kohteena oli yksilöhaastatteluista koostuva aineisto. Tavoitteena oli kerätä tietoa, jolla voitaisiin ratkaista työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä ongelmia ja kehittää käytännön ratkaisuja yhteensovittamisen käytäntöjen parantamiseksi. Haastatteluissa kysyttiin muun muassa, **näkykö perhe työssä ja työ perheessä ja missä menee työn ja perheen raja?** Se, kuinka nämä elämänalueet näkyivät toisen elämänalueen puolella, on kuvattu kuviossa 5. Haastatteluissa tuotiin esiin, kuinka perhe näkyi työpaikalla hyvin vähän ja se ei saanut häiritä työntekoa. Yrityksen johto rajoitti perheen näkymistä. Työn esitettiin näkyvän myös perheessä, ei kuitenkaan kovin häiritsevästi. Perhe näkyi työssä ja työpaikalla työntekijöiden perheellisyyteen liittyvinä oikeuksina, näihin oikeuksiin liittyvinä

poissaoloina ja erityistarpeina. Perheellisyyteen liittyvät ongelmat näkyivät kuitenkin työpaikalla hyvin vähän, koska vastaajat käyttivät rajallisesti perheoikeuksiaan. Työntekijät keskustelivat perheistä ja perhe sai näkyä fyysisesti lähinnä asiakkaan roolissa. Perheellisyys ja erityisesti perheiden ongelmat heijastuivat kielteisesti haastateltavien työhön; esimerkiksi pienten lasten vanhempina koettiin väsymystä ja erotapauksissa saattoi asianomaisen työkyky ajoittain heiketä. Vastaavasti perhe nähtiin myös voimavarana työssä.

Perheessä työ näkyi toimeentulona. Työstä puhuttiin kotona, se näkyi myös siirtämällin mukaisina ajatuksina, mielialoina, voimavaroina ja kuormituksena. Roolien kuormitus- ja vahvistavuus – hypoteesin mukaan työn nähtiin rytmittävän elämää sekä myönteisessä että kielteisessä merkityksessä. Työn ja perheen vuorovaikutus muuttui ongelmalliseksi, jos työn kielteiset vaikutukset näkyivät kotona esimerkiksi työn kuormittavuudesta tai kiireestä johtuvana väsymyksenä (voimavarojen ehtymismalli). Työstä väsyneet vanhemmat kokivat lastenkasvatukseen liittyvää stressiä ja tunsivat itsensä riittämättömiksi.

Yhteensovittamisen esteenä nähtiin tilanteet, joissa jouduttiin tekemään ajanpuutteen vuoksi työn ja perheen välillä toisensa poissulkevia joko-tai valintoja tai kun työ vaikutti muuten kielteisesti perhe-elämään. Työntekijä voi joutua usein tilanteeseen, jossa nämä elämän osa-alueet ovat ristiriidassa keskenään. Vastakkain saattavat olla lojaalisuus työnantajaa tai muita työyhteisön jäseniä kohtaan ja perheen tarpeet. Voi joutua esimerkiksi tilanteeseen, jossa on valittava jääkö ylitöihin vai meneekö katsomaan lapsen harrastusta. Jos jäi ylitöihin, oli siihen käytetty aika pois perheeltä tai jos kieltäydyttiin ylitöistä, saattoi työkaverit jäädä pulaan. Haastateltavat näkivät velvollisuutenaan pitää eri elämän alueet erillään (erillisysteoria) ja huolehtia siitä, etteivät työhön liittyvät ongelmat siirry kotiin.

Perhe ja työ nähtiin erillisinä, mutta toisiinsa vaikuttavina elämänalueina. Molempien elämänalueiden esitettiin vaikuttavan molempiin sekä negatiivisesti että positiivisesti. Perhe-elämä näkyi enemmän työelämässä kuin työ perheessä. Kaikilla perheillä oli erilaiset voimavarat ja mahdollisuudet sovittaa työ ja perhe yhteen. Erilaiset tekijät, kuten työn, perheen ja lasten erilaiset piirteet esitettiin ohjaavina, rajoittavina ja mahdollistavina työn ja perheen yhteensovittamisen ratkaisuisissa. Vaikka perheen

määriteltiin olevan tärkeämpi kuin työn, silti suurimman osan yksilöiden ajasta vei työ (roolikuormitushypoteesi). Oliko työ ongelma perheessä tai perhe työssä riippui niistä odotuksista ja velvollisuuksista, joita jäsenelle oli annettu työssä ja perheessä toimiessa. Oma rooli työ- ja perhe-elämän jäsenenä määrittelee sen, mitä työn ja perheen yhteensovittaminen merkitsee käytännössä ja milloin yhteensovittamisesta tulee ongelma työpaikalla tai perheessä.

<p>PERHE TYÖSSÄ</p> <p>Perhe näkyi työssä:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ työntekijän perheellisyyteen liittyvina oikeuksina, poissaoloina ja erityistarpeina ▪ joustamattomuutena työnantajaa kohtaan ▪ keskusteluina perheestä ▪ fyysisesti työpaikalla ▪ kuormituksena ja voimavarana ▪ perheessä opittuina taitoina <p>Seuraukset:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ työn tehokkuuden lisääminen ▪ uupumus ja heikentynyt työsuoritus 	<p>TYÖ PERHEESSÄ</p> <p>Työ näkyi perheessä:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ toimeentulona ja aineellisina etuina ▪ ajatuksina ja puheina ▪ mielialana ▪ voimavarana ja kuormituksena ▪ elämänrytminä ▪ järjestelytarpeina <p>Seuraukset:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ työn kielteiset vaikutukset kotiin, esim. väsymys ▪ joko- tai –valintojen seurauksena väsymystä ja tyytymättömyyttä ▪ ajan riittämättömyys ▪ huono omatunto ja syyllisyys
---	--

KUVIO 5. Perhe työssä ja työ perheessä.

Miten työpaikalla suhtaudutaan perhevelvollisuuksien hoitoon? Millä perusteilla työn ja perheen yhteensovittamisen ratkaisuja tehdään työpaikalla ja perheissä? Työn ja perheen yhteensovittamisen esteet ja mahdollisuudet määriteltiin olevan riippuvaisia yrityksen ja perheiden toimintaan ja päätöksentekoon liittyvistä valinnoista ja mahdollisuuksista. Työn ja perheen yhteensovittamiseen, kuten perheoikeuksien käyttöön ja perheeseen liittyviin työaikajoustotarpeisiin ja poissaoloihin suhtauduttiin yrityksessä periaatteessa myönteisesti. Perhevelvollisuuksien hoidosta johtuvia poissaoloja ja joustotarpeita pidettiin johdon ja työyhteisön kesken oikeutettuina, kunhan niitä oli kohtuullisesti. Haastateltavat kokivat poissaolosta huonoa omatuntoa työkavereita kohtaan.

Organisaation perustehtävä ja työn luonne sekä yrityksen toimintatavat ja kulttuuri tuotiin esiin yrityksessä työn ja perheen yhteensovittamista estävinä ja mahdollistavina tekijöinä. Asiakaspalvelutyö vaati jatkuvasti riittävän määrän henkilöstöä ja yhdenkin työntekijän poissaolo oli haitaksi palvelun laadulle ja taloudellisen tuloksen syntymiselle. Yrityksen toimintatavat nähtiin esteenä, kun perheellisten työntekijöiden erityisissä työaikatarpeissa nähtiin organisaation johdon joustavan hyvin vähän. (myös Kinnunen & Mauno 2005; Toivanen & Turpeinen 2008.) Haastateltavat toivoivat yksilöllisiä työaikatarkoituksia, mutta niihin työnantaja ei ollut pystynyt vastaamaan. Perheellisillä ei ollut mitään erityisiä oikeuksia muihin työntekijöihin nähden. Yrityksessä ei käytetty joustavia työjärjestelyjä. Jonkinlaista työaikapankkia kuitenkin käytettiin.

Perhevelvollisuuksien hoitoon liittyviä oikeuksiaan vastaajat olivat käyttäneet hyvin rajoittuneesti. Kukaan heistä ei ollut ollut vanhempainvapaalla kyseisen työnantajan palveluksen aikana ja myös lasten sairastapauksissa pyrittiin hoito järjestämään ensisijaisesti muulla tavoin kuin olemalla itse pois töistä. Vastaajat tiesivät olevansa oikeutettuja käyttämään perheoikeuksia, mutta he kokivat vaikeana esimerkiksi jäädä kotiin hoitamaan sairasta lasta, kun töissä oli kova kiire tai vähän työntekijöitä. Omista poissaoloista syntyneet haitat pyrittiin korvaamaan jäämällä ylitöihin tai lisäämällä työn tehokkuutta. Poissaoloista tai joustotarpeista perhevelvoitteiden takia seurasi syyllisyyttä, jos esimerkiksi työssäolijat joutuivat tekemään poissaolijan työt.

Työn ja perheen yhteensovittamista koskevaan päätöksentekoon osoitettiin vaikuttavan yrityksen eri toimijoihin kohdistuvat odotukset. Haastateltavat toivat esiin, kuinka heidän tuli työssään ensisijaisesti pyrkiä tekemään oma työ hyvin ja vastata heille asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta sekä työntekijänä että työyhteisön jäsenenä. Nämä haastateltavien tuomat eri roolien velvollisuudet, jotka ovat esitetty kuvioissa 6. Kuviossa 7 on tiivistettynä ne työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen esteet ja mahdollisuudet, jotka tutkimuksessa tuotiin esiin.

<p>Työntekijöiden velvollisuus työntekijänä:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hoitaa oma työ hyvin – vastuu oman työn määrällisten ja laadullisten tavoitteiden saavuttamisesta • minimoida perheeseen tai muuhun yksityiselämään liittyvät kielteiset vaikutukset omaan työhön 	<p>Velvollisuus työyhteisön jäsenenä:</p> <p>vastuu työyhteisölle asetetuista tavoitteista ja ongelmattomasta ilmapiiristä</p> <ul style="list-style-type: none"> • sovittaa perheellisten työntekijöiden poissaolot ja joustotarpeet työhön • joustaa vastavuoroisesti, ottaa huomioon työyhteisön muiden jäsenten tarpeet • minimoida muille työyhteisön jäsenille aiheutuva haitta
--	---

KUVIO 6. Työntekijän velvollisuudet työntekijän ja työyhteisön jäsenen roolissa.

<p>TYÖN TUOMAT ESTEET</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Yrityksen perustotettava työn luonne 2. Organisaatiokulttuuri <ul style="list-style-type: none"> • Käytännöt ja johdon suhtautuminen • ei perheellisiä helpottavia saantoja tai tapoja 3. Työaika <ul style="list-style-type: none"> • Vaihteleva, epasaannollinen, tarkat • ajoittuu 8.00-20.15 välillä ja viikonlopuille • yksilöllisten työaikojen puuttuminen • vähäiset vaikutusmahdollisuudet • sunnuntai- ja niiden mahdollinen laajentuminen • nopeat työaikojen muutokset 4. Joustamattomuus <ul style="list-style-type: none"> • perhevelvollisuuksien hoito 5. Työpaikan sijainti <ul style="list-style-type: none"> • ei parkkipaikkoja • useimmat lapsiperheet ei asu keskuksella • riippuvuus julkisista kulkuneuvoista <p>SEURAUKSET.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työttyymättömyys 	<p>TYÖN TUOMAT MAHDOLLISUUDET</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perheystävällisyys ja myönteisyys <ul style="list-style-type: none"> • Työyhteisön suhtautuminen 2. Lakisaatet perhevapaat 3. Perhevelvollisuuksien hoitoon liittyvät oikeudet <ul style="list-style-type: none"> • poissaolo-oikeus ilman lääkärintodistusta 4. Tasa-arvo <ul style="list-style-type: none"> • Miehillä ja naisilla yhtäläiset oikeudet <p>SEURAUKSET</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työttyytyväisyys
--	---

KUVIO 7. Työelämän esteet ja mahdollisuudet yhteensovittamisen kysymyksissä

Haastateltavat asemoituivat kotitalouden jäsenen ja lasten vanhemman rooleihin, joissa heillä oli tietyt oikeudet ja velvollisuudet ja, jotka piti ottaa huomioon yhteensovittamista koskevissa päätöksissä ja toimissa (kuviot 8). Velvollisuudeksi esitettiin muun muassa turvata lapsen paras ja hyvinvointi. Perheiden yhteensovittamisen

mahdollisuuksiin vaikutti perheiden erilaisuus ja se, että perheiden tilanteet muuttuvat jatkuvasti. Monilapsisessa perheessä oli enemmän yhteensovittavaa kuin pienessä, samoin perheessä, jossa lapset olivat ensimmäisellä tai toisella luokalla. Jos lapset sairastelivat paljon, niin yhteensovittaminen nähtiin haasteellisempänä.

<p>Yksilön velvollisuus kotitalouden jäsenenä:</p> <p>Perheen taloudellisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin turvaaminen ym. kodin ylläpitoon liittyvät tehtävät</p> <ul style="list-style-type: none"> • työnjaoista ja ajankäytöstä sopiminen • antaa aikaa koko perheelle • huolehtia riittävästä toimeentulosta 	<p>Yksilön velvollisuus vanhempana:</p> <p>Hyvänä vanhempana toimiminen, lapsen hyvän turvaaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • minimoida työn kielteiset vaikutukset kotiin • antaa aikaa lapsille, tarjota läsnäoloa ja hoivaa • lasten materiaalistien, sosiaalisten ja henkisten tarpeiden tyydyttäminen • asettaa lasten tarpeet työn ja omien tarpeiden edelle
--	--

KUVIO 8. Yksilön velvollisuudet vanhempana ja kotitalouden jäsenenä

Kuten tutkimuksessani osoitin, yksinhuoltajilla ei ole samanlaisia mahdollisuuksia työn ja perheen yhteensovittamiseen kuin kahden huoltajan taloudessa. Perheen taloudelliset ja sosiaaliset resurssit olivat keskeinen työn ja perheen yhteensovittamista mahdollistava tai estävä tekijä. Talouden turvaaminen sekä lapsista ja kodin ylläpidosta huolehtiminen määriteltiin tärkeimmiksi tehtäviksi perheoikeuksien käyttöön ja perhevelvollisuuksien hoitoon liittyvissä ratkaisuissa. Perhevapaalle jäämisen esitettiin olevan taloudellisista syistä mahdotonta. Myös haastateltavien ja heidän puolisoitten ansiotyön luonne vaikutti; haastateltavien vaihtelevat ja epäsäännölliset työajat vaikuttivat koko perheen ajankäyttöön ja näin myös työn ja perheen yhteensovittamisen ratkaisuihin. Työasiat pyrittiin jättämään töihin, jotta pystyttäisiin keskittymään perheeseen. Puolisoiden ansiotyön luonne mahdollisti haastateltavien nykyiset työelämät. Ilman puolisoitten joustavia työaikoja ja tukea esitettiin työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen olevan mahdotonta. Isovanhemmat ja muut sukulaiset tai ystävät nähtiin voimavarana, mikäli heistä oli apua lastenhoidossa.

Haastatteluissa perusteltiin puolisoitten välistä työnjakoa sukupuolten erilaisilla kyvyillä ja työajoilla. Naisten velvollisuuksiin nähtiin kuuluvan jäädä kotiin pienten

lasten kanssa, mikä myös vahvisti käsitystä lasten tarpeiden tyydyttämiseen liittyvien vaatimusten sukupuolittumisesta. Myös kotitaloudenhoidon velvollisuudet olivat suurimmaksi osaksi naisten vastuulla. Tutkielman mukaan voidaan havaita, että naiset olivat enemmän perhevelvollisuuksien takia pois töistä kuin miehet. Vaikka miehillä oli yhtäläinen oikeus, he eivät olleet niin halukkaita kuin naiset. Miehiin kohdistuva kehoitus jäädä perhevapaalle ei näytä riittävältä muuttamaan perinteisiä toimintatapoja, jos työpaikkojen ja perheiden käytännöt eivät tällaista muutosta tue. Voidaan olettaa, että naiset ovat halukkaimpia olemaan töistä pois tai asettavat perheen paljon tärkeämmäksi kuin työn.

Perheen asuinpaikka, päiväkodin ja koulun sijainti ja aukioloajat sekä yhteiskunnan tarjoamien lastenhoitopalvelujen mahdollisuudet iltaisin ja viikonloppuisin säätelivät perheen yhteensovittamista koskevan päätöksenteon mahdollisuuksia. Esimerkiksi kun koulumatka oli niin lyhyt, että lapsi selvisi siitä yksinään, helpottui vanhempien arki. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollistamiseksi oli muun muassa lapset viety vuoropäiväkotiin. Kuviossa 9 on koottuna nämä edellä mainitut työn ja perheen yhteensovittamisen esteet ja mahdollisuudet perheissä, jotka määriteltiin riippuvaisiksi lukuisista perheen jäsenten toimintaa ja päätöksentekoa määrittelevistä odotuksista ja velvollisuuksista.

<p>PERHE-ELÄMÄN ESTEET</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perheen rakenne ja piirteet <ul style="list-style-type: none"> ▪ Koko, vanhempien määrä, lasten määrä ja ikä 2. Muutostilanteet 3. Ikääntyvistä omaisista huolehtiminen 4. Velvollisuudet perheessä <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lastenhoito 5. Taloudellinen tilanne (työssäkäynnin pakko) <p>SEURAUKSET</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tyytymättömyys ▪ Parisuhdeongelmat 	<p>PERHE-ELÄMÄN MAHDOLLISUUDET</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perheen rakenne ja piirteet 2. Perheen taloudelliset ja sosiaaliset resurssit <ul style="list-style-type: none"> ▪ Puolison apu ja tuki (taloudellinen, sosiaalinen ja emotionaalinen tuki) ▪ Sukulaisten tai ystävien lastenhoito apu 3. Ansiotyö perheessä <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organisaation asema ▪ Halu menestyä ▪ Työmatkat 4. Perheen jäsenten yksilölliset piirteet ja toimintatavat <ul style="list-style-type: none"> ▪ Halut ja kyvyt hallita aikatauluja ▪ Organisaatioitaidot ▪ Kinnittyttyneisyys eri elämäalueille ▪ Perheen käytännöt ▪ Yksilöiden voimavarat, luonne, halut ja kyvyt 5. Toimintaympäristö <ul style="list-style-type: none"> ▪ Yhteiskunnan järjestelmät, esim. terveys- ja sosiaalipalvelut, hoitomahdollisuudet, julkinen liikenne ▪ Päiväkotit ja koulumatkat <p>SEURAUKSET</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Onnellisuus ▪ hyvinvointi
---	--

KUVIO 9. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen päätöksentekoa ohjaavia tekijöitä perheessä (Toivanen & Turpeinen 2008, 110.)

8.2 Päätelmät ja suositukset

Työpaikoilla on kyse siitä, näkeekö organisaation johto työntekijöillä olevan muuta-kin elämää kuin työ. Mielestäni tässä yrityksessä työn ja perheen yhteensovittamisen teema on varsin vieras ja käsittelemätön, niin kuin se on monissa muissakin työpaikoissa. Myös haastateltaville aihe tuntui olevan melko uusi. Työnantajalle, etenkin lakisääteiset perhevelvollisuuksien hoitoon liittyvät oikeudet, olivat vieraat, koska kauppiaan uran aikana ei yksikään hänen alaisistaan ollut käyttänyt lastenhoitoon liittyviä oikeuksia. Myös haastateltaville lakisääteiset perhevapaan oikeudet eivät olleet tiedossa tai täysin selkeät. Joustava työaika, joustava toiminta ja johdon tuki esitettiin olennaisina osina yhteensovittamisen onnistumista, mutta puuttuvat yrityk-

sen henkilöstöpolitiikasta – työpaikan käytännöt eivät juuri ottaneet huomioon perhettä.

Yrityksen kannalta tutkimus tuotti kehittämisen tueksi tietoa erilaisista tekijöistä, joiden nähtiin vaikuttavan työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumiseen työntöön ja perhe-elämän arjessa. Ratkaisuja mietittäessä on kuitenkin otettava huomioon käytännön tekijät ja oikeudenmukaisuus. Mikäli yrityksen johdon valinta on kieltää perheellisiltä erityiset työaikajoustot, niin joutuvat he mahdollisesti useammin valintatilanteeseen – työ vai perhe? Näiden haastatteluiden jälkeen kolme työntekijää oli vaihtanut työpaikkaa, joista kaksi työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeuksien takia. He eivät pystyneet yhdistämään näitä työaikoja ja työn joustamattomuutta perhe-elämänsä kanssa. Perheiden mahdollisuuksista selviytyä, johdon ei tulisi nähdä perhettä irrallisena osana työntekijöiden elämää vaan yhtenä kokonaisuutena. Viime kädessä työn ja perheen yhteensovittamisessa on kyse yksilöistä ja perheistä sekä heidän tekemistään valinnoista.

Toimintasuositukset

Yritys voisi kehittyä kulttuuriltaan perhemyönteisemmäksi laatimalla perhemyönteisen henkilöstöstrategian ja tarjoamalla perheystävällisiä käytäntöjä, kuten mahdollisuuksia osa-aikatyöhön tai muihin joustaviin työaikaratkaisuihin. Käytännöt helpottaisivat todennäköisesti työn ja perheen välisiä ristiriitoja. Lisäksi johto voisi määrittellä ne periaatteet ja peruslinjaukset, joilla organisaatio tavoittelee perhemyönteisyyttä. Mikäli johto ja muu työyhteisö liittävät perhemyönteiset käytännöt vain pienten lasten äiteihin, voi käytännöt joissakin tilanteissa johtaa epäoikeudenmukaisuuden kokemuksiin työpaikoilla. Yrityksen johdon on tärkeä tuoda esiin, kuinka työn ja muun elämän yhteensovittamisen tarpeet voivat liittyä sekä miehiin että naisiin ja perhevaihe, jossa lapset ovat pieniä on vain hetkellinen osa elämää.

Johdon olisi hyvä nähdä, kuinka työntekijän yksityiselämä vaikuttaa työhön. Näin pystyttäisiin analysoimaan päätösten ja käytäntöjen vaikutuksia työntekijän elämänkokonaisuuteen. Työn luonne voi usein vaikuttaa enemmän työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksiin kuin erillisten käytäntöjen käyttöönotto. Parempaan tulokseen pääsemisessä voi auttaa esimerkiksi tietämys ja tuntemus työntekijöistä;

minkälaisia persoonia he ovat ja minkälaiset heidän perhesuhteensa ovat. Olisi hyvä tehdä selväksi, mikä on tärkeää työnantajalle ja mitä työntekijälle, tukea työntekijöitä kokonaisina ihmisinä sekä kokeilla jatkuvasti miten työ tulee parhaiten tehdyksi ja tyydyttää molempia osapuolia. Tutkimuksella on käytännön hyötyä. Se antaa organisaation johdolle vinkkejä, joita sen tulisi ottaa huomioon perhemyönteistä organisaatiokulttuuria rakentaessa. Tutkimus kertoi, kuinka olennaista työn ja perheen sujuva yhteensovittaminen on työntekijöille ja heidän perheilleen.

Työn ja perheen yhteensovittamisen näkyminen muun työyhteisön työssä perheellisten poissaolojen ja joustotarpeiden korvaamisena voisi työyhteisön ongelman ratkaista riittävillä henkilöstöresursseilla. Työnantajana yksityinen yrittäjä pyrkii usein pärjäämään pienellä henkilöstömäärällä, ja kun äkkinäisiä poissaolotarpeita tulee, niin niihin ei ole työnantajan helppo vastata. Riittävillä henkilöstöresursseilla voidaan kuitenkin ehkäistä työyhteisön jäsenten työn kuormittavuuden kasvua sekä kuormituksen lisääntymisestä mahdollisesti seuraavia ilmapiiriongelmiä. Onnistuneilla käytännön ratkaisuilla luodaan tyytyväinen henkilöstö – ja yritystoiminnan liiketaloudellinen kannattavuus.

Perheiden ja työntekijöiden erilaiset tilanteet vaikuttavat siihen, millaisia organisaation tarjoamia työn ja perheen yhteensovittamista tukevia keinoja työntekijät voivat hyödyntää, ja kuinka onnistuneiksi ne koetaan. Kaikille yhteiset ja valmiit ratkaisumallit eivät välttämättä sovi jokaiselle ja jokaiseen organisaatioon, vaan hyvät käytännöt olisi kullakin työpaikalla luotava itse. Koska yritysten ja perheiden tilanteet voivat muuttua, tulee myös työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjä ja järjestelyjä tarkastaa ja kehittää jatkuvasti.

Tutkielman tavoitteena on sen mahdollisimman suuri hyöty tutkijan itsensä lisäksi organisaation johdolle sekä työntekijän ja perheenjäsenen roolissa toimiville. Toivon tutkimukseni olevan avuksi niille henkilöille, joilla työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kysymyksen aiheuttavat haasteita tai ongelmia. Tulokset ovat mielestäni yleistettävissä organisaatioihin, joissa työtehtävä ja työn luonne ovat samanlaiset. Tulokset voidaan myös yleistää yrityksiin ja niiden työntekijöihin, joissa työajat eivät ole pelkästään päivisin ja arkisin sekä yrityksiin, jotka toimivat pääosin yksityisellä sektorilla.

Tutkimustehtävän arviointi

Tutkimustehtäväni tausta-ajatukset tulivat esiin tutkimustuloksissani ja ne olivat samansuuntaisia. Myös muut tulokset olivat kauttaaltaan hyvin yhdenmukaisia aiempien tutkimusten kanssa. Tulokset poikkesivat hieman edellisistä esimerkiksi siinä, että perhe näkyi työssä enemmän kuin työ perheessä. Syy tähän oli muun muassa se, että tutkittavat eivät voineet tehdä töitä kotona esimerkiksi etätyönä. Tutkimustulokset antoivat mielestäni selkeän kuvan siitä, mitkä ovat yrityksen perheellisten työntekijöiden työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen esteet ja mahdollisuudet.

Tehtävää tekiessäni huomasin, kuinka tärkeää ja haasteellista oli aiheen rajaaminen. Varsinkin haastatteluissa oli vaikea pysyä rajausten sisällä. Työssäni opin kvalitatiivisen tutkimuksen haasteet. Tulosten tulkinta ja analysointi oli pitkä ja vaativa prosessi. Sain paljon uutta tietoa organisaation mahdollisuuksista luoda perheystävällisiä käytäntöjä. Aihe oli hyvin ajankohtainen itselleni, koska esikoiseni syntyi tutkimuksen aikana ja töihin palatessani minua odottavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteet.

Jatkotutkimusaiheet

Työn ja perheen yhteensovittamisen ristiriitoja on pyritty ratkaisemaan julkisilla palveluilla, tulonsiirroilla ja muilla tukimuodoilla (Piensoho 2006). On kuitenkin edelleen tarpeellista lisätä tietoa ja ymmärrystä siitä, mitä tosiasiallisesti tapahtuu perheissä ja työpaikoilla. Esimerkiksi työpaikan käytäntöjä, asenteita ja suhtautumista selvittämällä voidaan lisätä sekä johdon että työntekijöiden ymmärrystä yhteensovittamisen esteistä ja mahdollisuuksista. Näin on mahdollisuus myös löytää ja kehittää eri osapuolia hyödyttäviä ratkaisuja. Työn ja perheen yhteensovittamisen ratkaisut eivät ole yksinkertaisia tai helppoja. Ongelmien sisäistämiseksi ja ratkaisujen kehittämiseksi olisi hyvä tutkia, mitkä tekijät vaikuttavat työn ja perheen yhteensovittamisessa ja miten yhteensovittamisen tilanteita ratkotaan eri elämäntilanteissa olevien henkilöiden perheissä ja työpaikoilla. Tutkimuksia, joissa on tutkittu työtä jota ei fyysisesti ole mahdollista tehdä kotona, on vähän. Työn ja perheen yhteensovittami-

sen kysymyksiä olisi hyvä tutkia lisää muun muassa yksityisen sektorin ja vuorotyötä tekevien toimipaikoissa.

LÄHTEET

Teokset

Ahola, E. 1991. Arjen hurmaa. Näkökulmia arkipäivän kulttuuriin. Toimihenkilöjärjestöjen sivistysliitto opintokeskus, (toim. Ulla Piela). Helsinki. Kaivopuiston kirjapaino Oy, 43.

Antila, J. 2005. Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työpoliittinen tutkimus nro 272. Työministeriö. Helsinki. Hakapaino Oy, 2.

Anttila, P. 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisuus, teos, tekeminen. Hamina: Akatiimi.

Grönfors, M. 1985. Kvalitatiiviset kenttätyömenetelmät. Porvoo: WSOY

Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 27. Helsinki. Tampereen yliopistopaino, 106–108.

Hakola, T., Hublin, C., Härmä, M., Kandolin, I., Laitinen, J. & Sallinen, M. 2007. Toimivat ja terveet työajat. Okkonen, H. (toim.) Työterveyslaitos Helsinki. Vammala. Vammalan kirjapaino,

Hautsalo, K. & Rytönen, O. 1999. Laadukas parisuhde: Onnea ja vuorovaikutusta. Jyväskylän yliopiston Perhetutkimusyksikkö, julkaisu n:o 10. Jyväskylä. Jyväskylän yliopistopaino, 40–44.

Heinonen, J. & Järvinen, A. 1997. Henkilöstöasiat yrityksen menestystekijänä. Keuruu. Kustannusosakeyhtiö Otava, 45, 49–55.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997 ja 2000. Tutki ja kirjoita. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy.

Jallinoja, R. 2006. Perheen vastaisku. Familistista käännettä jäljittämässä. Helsinki. Gaudeamus, Oy Yliopistokustannus University Press Finland, 126, 127.

Jallinoja, R. 2000. Perheen aika. Helsinki. Otava, 11.

Juuti, P. 1996. Suomalainen elämänlaatu. JTO-tutkimuksia – sarja 10. Tampere. Tammer-Paino Oy, 118, 190–194, 196–198, 201.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-kustannus, Aavaranta-sarja, nro 51. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 77–80.

Järnefelt, N. & Lehto, A-M. 2002. Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokeuksista työpaikoilla. Tilastokeskus 235. Helsinki. Hakapaino Oy, 110.

Kandolin, I., Purola, M. & Sallinen, M. 2002. Elämisen rytmi. Kohti tasapainoa työn ja muun elämän välillä. Työterveyslaitos. Helsinki. 9–11, 24, 43–45.

Kauppinen, K., Moisio, E. & Toivanen, M. Tietokortti 10. Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen. Työterveyslaitos. Saatavissa myös: www.ttl.fi/perhejatyo

Kinnunen, U. 2000. Kokemuksia työstä ja perheestä laman jälkeisessä Suomessa. Jyväskylän yliopiston perhetutkimusyksikkö. Jyväskylä. Jyväskylän yliopistopaino, 1, 21, 23, 25, 35.

Kinnunen, U., Loikkanen, E. & Mauno, S. 1995. Työn ja perheen vuorovaikutus: ongelmien yleisyys, syyt ja seuraukset. Jyväskylän yliopiston perhetutkimusyksikön julkaisuja, nro 5. Jyväskylä. Jyväskylän yliopistopaino, 1–5.

Kinnunen, U. & Mauno, S. 2002. Työ ja perhe-elämä vanhempien ja lasten näkökulmasta. Teoksessa Rönkä, A. & Kinnunen U. (toim.) Perhe ja vanhemmuus. Suomalainen perhe-elämä ja sen tukeminen. Jyväskylä. PS-kustannus, 113–114.

Kinnunen, U. & Rantanen, J. 2005. Työn ja perhe-elämän vuorovaikutus. Teoksessa Kinnunen, U. Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 244.

Kivimäki, R. 2003. Polttavia kysymyksiä. Perhe tuli työelämään. Teoksessa Forsberg, H. & Nätkin, R. (toim.) Perhe murroksessa – kriittisen perhetutkimuksen jäljillä. Helsinki. Gaudeamus, 186–201.

Kivimäki, R. & Otonkorpi- Lehtoranta, K. 2003. Pomot ja perheet. Työelämä ja perheiden hyvinvointi. Sitra 260. Helsinki. Edita Prima Oy, 5, 6, 17, 55, 120, 121.

Lammi-Taskula, J. & Salmi, M. 2004. Puhelin, mummo vai joustava työaika. Työn ja perheen yhteensovittamisen arkea. Helsinki: Stakes.

Lammi-Taskula, J, Salmi, M. & Savolainen, J. 2004. Elämän kirjoja työpaikoille – Käsikirja työn ja perheen yhteen sovittajille, 9–13, 15–18, 23, 24, 27.

Leskinen, J. & Leskinen, R. 2002. Vakautta vuorokauteen. Työn, vapaa-ajan ja levon tasapainosta. Hämmäläinen, J. (toim.) Työturvallisuuskeskus palveluryhmä, 4,5,11.

Lähtenmäki, L. 2004. Onks tää nyt ihan reiluu? Pätkätyötä tekevien äitien kokemukset työn ja perheen yhteensovittamisesta. Sosiologista keskustelua. Turun yliopisto/ sosiologian laitos, B 43. Turku. Painosalama, 10–12.

Manninen, A. & Miettinen, A. 2006. Sovittelua ja sopeutumista. Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä määräaikaista tai osa-aikatyötä tekevien perheissä. Väestötutkimuslaitos, katsauksia E 23. Helsinki.15–17.

Piensoho, T. 2006. Perheestä voimaa työhön – työstä voimaa kotiin. Työssäkäyvien kokemuksia työn ja perheen tasapainosta. Oppimisverkostot työn ja perheen tasapainon rakentajina –hankkeen julkaisuja 1/2006. Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. Helsinki: yliopistopaino, 9–123.

Puronen, P. 2005. Irti kiireestä. Helsinki. WSOY, 58.

Repo, K. 2003. Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä. Teoksessa Forsberg, H. & Nätkin, R. (toim.) Perhe murroksessa – kriittisen perhetutkimuksen jäljillä. Helsinki: Gaudeamus, 68.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) Haastattelu, tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino

Seppälä, N. 2000. Yhteisellä lapsen parhaaksi. Perhebarometri 2000; Väestöliitto, Väestötutkimuslaitos katsauksia E9. Helsinki. 41–47.

Sihvo, T. 2002. Työ ja parisuhde: tuleeko stressaantuneesta työntekijästä myös pahantuulinen puoliso? Jyväskylän yliopiston perhetutkimusyksikön julkaisuja, nro 13. Jyväskylä. Jyväskylän yliopistopaino, 12–20.

Sinervä, H-P. 2004. Elämää työssä – työtä elämässä. Henkisiä haasteita itsensä kehittämiseksi. Helsinki. Yrityskirjat Oy, 24, 35, 37, 39, 45–55.

Strömmer, R. 1999. Henkilöstöjohtaminen. Hyppönen, A-M. (toim.) Helsinki: Oy Edita Ab, 130, 164, 165, 239.

Toivanen, M. & Turpeinen, M. 2008. Perhe työssä, työ perheessä. Työn ja perheen yhteensovittamisen rajat ja mahdollisuudet työorganisaatioimijoiden, perheen ja sukupuolen näkökulmasta. Monikko-hanke, rahoittanut Euroopan sosiaalirahasto. Helsinki. Frencellin kirjapaino Oy.

Lehtiartikkelit

Backström, T. Syy töissä, jos äiti ja isä kiukuttelevat. Turkulainen, 8.9. 2007. Vol. 268000:104, s. 7.

Falck, M. Perhevelvollisuuksista kumpuaa ristiriitoja. Vilperti, nro 1, 2008, 1. vuosikerta, s. 56-57.

Kasanen, M. Perhe ja työ ne yhteen sopii. Yhteishyvä, nro 8, 2007, s. 8-9.

Kun lapsi sairastuu. Pro Toimihenkilöunioni, 2008. 7. vuosikerta, s. 9.

Liski, L. Taasko se sairastaa? Turkulainen, nro 12, 2009, 52. vuosikerta. Vol. 268000:104, s.7.

Suomen tietotoimisto (STT), Tampere. Joka kymmenes isä pitää vanhempainvapaata, Turun Sanomat, vko 44, 2007. 103. vuosikerta. s. 8.

Turunen, M. Uranainen ja vauva. Tabu työpaikalla. Vauva, nro 6-7, 2005, 14.vuosikerta, s. 74.

Verkkajulkaisut

Aho, O. 2008. Työ/elämä – tasapaino. [verkkajulkaisu]. Työterveyslaitos. [viitattu 4.12.2008]. Saatavissa: www.ttl.fi/perhejatyo

Finlex. Työaikalaki 2. ja 3. luku. [verkkajulkaisu]. [viitattu 3.3.2008]. Saatavissa: www.erto.fi

Hirvi, H. & Lindberg, T. 2006. Työ. [verkkajulkaisu]. Kymenlaakson sairaanhoitopiiri. [viitattu 3.3.2008]. Saatavissa: <http://www.nettineuvo.fi/index.asp?language=1>

Korhonen, R. 2008. Muista ostaa pyhäpäivänä. [verkkajulkaisu]. Talouselämä, uutiskommentti. [viitattu 18.3.2009]. Saatavissa: <http://www.talouselama.fi/uutiset/article160288.ece>

Lammi-Taskula, J. & Salmi, M. 2006. Työn ja perheen yhteensovittaminen. [verkkajulkaisu]. Turun yliopiston Sosiaalipolitiikan luentomateriaali. [viitattu 3.3.2008]. Saatavissa: www.soc.utu.fi/laitokset/sosiaalipolitiikka

Laki vähittäiskaupan aukioloajoista. [verkkajulkaisu]. Kaupan alan Esimiesliitto KEY ry. [viitattu 21.3.2009]. Saatavissa: <http://www.esimiesliitto.com>

Peltonen, K. 2008. Mennäänkö sunnuntaiyönä ostoksille? [verkkajulkaisu]. Tekniikka & talous uutiskommentti. [viitattu 21.3.2009]. Saatavissa: <http://www.tekniikkatalous.fi/kommentit/uutiskommentti/article155194.ece?s=1&wtm=-14112008>

Raahelä 24/7 ylläpitäjä. 2008. Saavatko kaupat olla jatkossa auki joka sunnuntai? [verkkajulkaisu]. Raahelä 24/7. [viitattu 18.3.2009]. Saatavissa: <http://www.raahelä247.net/?p=393>

TEEMAHAASTATTELUN RUNKO

TYÖ JA PERHE ELÄMÄN OSA-ALUEINA

1. Mitä työ merkitsee sinulle tällä hetkellä?
2. Oletko tyytyväinen työelämääsi?
3. Näetkö, että työelämäsi tyydyttää sinua kokonaisvaltaisesti ja asennoidutko työhösi myönteisesti?
4. Oletko sitoutunut työpaikkaasi?
5. Onko sinulla halu menestyä työurallasi?
6. Oletko epävarma työsuhteestasi?
7. Onko elämäsi enemmän työ- vai perhekeskeistä?
8. Mikä on työn ja perheen välinen tärkeysjärjestys?
9. Miten määrittelisit sanan perhe, ja mitä se merkitsee sinulle?
10. Oletko tyytyväinen perhe-elämääsi?

TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISEN TARKASTELUA TYÖN NÄKÖKULMASTA

Yhteensovittamisen mahdollisuudet työelämässä ja työaikakäytännöt yrityksessä

11. Toistuvatko työajat jotenkin säännönmukaisesti?
12. Kuinka pitkälle eteenpäin työvuorolistat ovat tiedossa?
13. Muuttuvatko työvuorosi usein?
14. Tekeekö työnantaja työvuorolistat työntekijöitä kuunnellen, ja kuinka paljon työvuorolistoihin pystyy vaikuttamaan? Miten loma-ajat?
15. Miten työajoissa joustetaan?
16. Onko mahdollista tehdä esimerkiksi lyhyempää työpäivää perhevelvollisuuksien takia?
17. Toteutuuko molemminpuolinen joustaminen?
18. Oletko usein joutunut jäämään ylitöihin?

Työntekijä ja työaika

19. Mitä pidät vuorotyöstä? Onko siitä hyötyä vai haittaa perheellesi?
20. Miten työaika vaikuttaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen?
21. Onko työajan kestolla, ajoittumisella, sitovuudella tai tempolla vaikutusta yhteensovittamisessa?
22. Arvostatko viikonloppu- tai iltavapaita vai oletko silloin mielelläsi töissä?
23. Sopiiko jokin tietty työvuoro paremmin yhteensovittamisen mahdollistamiseksi?
24. Tuoko työaika jotain positiivista?
25. Haluaisitko että olis säännöllisesti aamuviikkoja ja iltaviikkoja?
26. Toivotko, että kauppojen aukioloja laajennetaan?

Perheystävällinen työorganisaatio siihen vaikuttavat tekijät

27. Miten perhe näkyy työorganisaation käytännöissä?
28. Tuleeko perhe työpaikalle? Millä tavalla?
29. Pystytkö olemaan työajallasi yhteydessä lapsiin/puolisoon?
30. Onko yhteiskunnallisilla järjestelmillä tai instituutioilla vaikutusta perheen ja työn yhteensovittamiseen? Entä onko lakisääteisillä oikeuksilla, yhteiskunnan taloudellisilla tuilla, terveys- ja sosiaalipalveluilla, kuten päivähoitopalvelut ja koulut, tai julkisen liikenteen palveluilla vaikutusta perheessäsi yhteensovittamisen mahdollisuuksiin?
31. Onko työssäsi mahdollisuus yhdistää työn ja perheen vaatimukset?
32. Mitä sääntöjä tai tapoja työpaikallasi noudatetaan? Onko ne työehtosopimuksen mukaisia, työpaikkakohtaisesti sovittuja tai julkilausumattomia sääntöjä tai tapoja?
33. Suhtautuuko johto mielestäsi myönteisesti perhe-elämään? Minkälaista tukea se antaa?
34. Huomioiko työnantaja henkilöstönsä elämäkokonaisuuden?
35. Kysyykö työnantaja sinulta joskus, esim. miten menee?
36. Sitoutuuko työnantaja sinun ja perheesi tarpeiden huomioon ottamiseen?
37. Päteekö työpaikallanne ajatus, että hyvä työntekijä tulee ajoissa ja/tai lähtee töistä myöhään?

38. Tarkoittaako työhön sitoutuminen sitä, että on aina iltapalavereissa ja kokouksissa läsnä?
39. Onko työpaikallanne riittävä määrä henkilöstöä? Miten poissaolot/vajaa miehitys paikataan?
40. Onko perheessänne käytetty perhe-etuuksia esimerkiksi isien bonusvapaa-järjestelmää tai hoitovapaata/osittaista hoitovapaata?
41. Miten työnantaja suhtautuu perheoikeuksien käytöstä liittyviin joustotarpeisiin ja poissaoloihin (mm. vanhempainvapaan pitämiseen)?

Työyhteisö ja tasa-arvo

42. Kuinka kollegat reagoivat poissaoloihin, ja hoitavatko ne poissaolijan työt?
43. Tunnetko huonoa omatuntoa, jos olet poissa töistä perhevelvoitteiden takia?
44. Pystyykö työyhteisössä puhumaan perheestä ja perheasioista muiden kanssa?
45. Pystyykö mielestäsi puhumaan kipeistäkin yksityiselämän tilanteista?
(henkilöstö/pomot)
46. Näkyvätkö sinun mielestäsi muiden työntekijöiden perhevelvoitteet jollakin tavalla?
47. Onko työyhteisö sinun näkökulmasta perhemyönteinen?
48. Miten sukupuoli näkyy työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvissä ratkaisuissa?
49. Onko organisatorisella asemalla vaikutusta työaikoihin tai työrytmiin?
50. Koetko, että miehillä on yhtäläinen oikeus pitää vanhempainvapaata kuin naisillakin?

Yhteensovittamisen esteet työelämässä

51. Näetkö, että organisaation toimintatavat tai kulttuuri rajoittaa yhteensovittamista?
52. Koetko epävarmuuden tuntemuksia työsuhteestasi?
53. Liittyykö työhön joitain stressitekijöitä?
54. Onko työelämässäsi (esim. johdossa/henkilöstössä) joitain tekijöitä, jotka heikentävät työtyytyväisyyttäsi?
55. Koetko, että perhe- ja yksityiselämän huomioimisesta aiheutuisi kielteisiä uraseuraamuksia?

56. Mitä työhön liittyviä seurauksia koet, kun työ- tai perhe-elämässä jokin ei tunnu miellyttävältä?
57. Entä koetko jotain terveys- tai hyvinvointiongelmia?

TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISEN TARKASTELUA PERHEEN NÄKÖKULMASTA

Yhteensovittamisen mahdollisuudet perheessä

58. Lasten lukumäärä ja iät?
59. Mitä puoliso tekee työkseen? Mitkä ovat hänen työaikansa?
60. Miten yhteensovittaminen sujuu perheessänne?
61. Sujuuko perheessänne arkirutiinit hyvin? Vaatiiko ne paljon järjestelyjä?
62. Mitä arvostat perhe-elämässä?
63. Sujuuko lasten päiväkodista/koulusta haku moitteettomasti, vai joutuuko niiden eteen tekemään paljon järjestelyjä (tuleeko kiire)?
64. Vaikuttaako työtilanne ja muutokset työssä työn ja perheen yhteensovittamisen käytännön ratkaisuihin? Miten järjestelytarpeet perheessä hoituu?
65. Miten työpaikan sijainti, työmatkat ja riippuvuus julkisista kulkuneuvoista rajoittaa sekä työhön että perheeseen liittyvien joustotarpeisiin vastaamista?
66. Onko perheenne taloudellisella tilanteella vaikutusta yhteensovittamisen ratkaisuihin? Millä tavalla?

Yhteensovittamista tukeva perhe

67. Millä perusteilla työn ja perheen yhteensovittamisen ratkaisuja tehdään perheessä?
68. Vaikuttaako puolisosin toiminta voimavarana tai rajoitteena työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvissä kysymyksissä? Millä tavalla?
69. Jakautuuko vastuu lapsista, lasten hoidosta sekä kotitöistä perheessä suht tasan?
70. Pitäisikö miesten käyttää enemmän perhevapaita?
71. Lapsen sairastuessa – kuka jää kotiin hoitamaan lasta? Kun vanhempainloma alkaa – jääkö kotiina äiti vai isä?

72. Vaikuttaako puolisosi työn luonne perhevelvollisuuksien ja kotitöiden työnjakoon sekä koko perheen ajankäyttöön jotenkin? Miten?
73. Millä tavalla perheessäsi tuetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista?
74. Onko puolison emotionaalisella, sosiaalisella tai taloudellisella tuella vaikutusta työn ja muun elämän tasapainon saavuttamisessa?
75. Yksinhuoltajalle: Koetko työn ja muun elämän tasapainon saavuttamisen haastavana?
76. Onko teillä apua esimerkiksi isovanhemmista tai muista tukiverkostoista lastenhoidossa?
77. Huolehditaanko perheessäsi muista omaisista? Tuoko se lisää haasteita/ongelmia?
78. Onko perheessänne tapahtuneet pienet tai suuret muutostilanteet vaikuttaneet jotenkin yhteensovittamiseen? (ero, muutto, lapsen koulun alkaminen jne.)

Perheelle yhteistä aikaa

79. Koetko että perheelläsi on riittävästi yhteistä aikaa?
80. Miten työnantaja voisi mielestäsi tukea perhe-elämää?
81. Näkyykö työ vapaa-ajallasi, miten?
82. Kun vietätte perheenne kanssa yhteistä aikaa, pystytkö olemaan silloin sata-prosenttisesti läsnä? Vai pyöriikö työasiat tai muut asiat mielessäsi?

Yhteensovittamisen esteet perhe-elämälle

83. Rasittaako työ vai antaako se lisävoimia perhe-elämälle?
84. Vähentääkö työ voimavaroja kotitöistä/lastenhoidosta/muusta vapaa-ajan vietosta?
85. Koetko työajan aiheuttavan ongelmia perhe-elämällesi?
86. Koetko ammattiaseman tai halun uralla menestymiseen häiritsevän perhe-elämäsi, esim. ajallisesti?
87. Koetko joitain perheen sisäisiä ongelmia, jotka tuovat ongelmia perhe-elämäsi?

Työn ja perheen vuorovaikutus

88. Pyritkö pitämään työ- ja perhe-elämäsi erillään toisistaan?
89. Joudutko tekemään työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollistamiseksi ”joko-tai” –valintoja? Aiheuttaako se ongelmia?
90. Pystytkö pitämään työn ja perheen ongelmat erillään?
91. Joudutko luopumaan jostakin ajanpuutteen vuoksi?
92. Näetkö, että perhe-elämästäsi on jotain hyötyä tai haittaa työelämällesi?
93. Oletko oppinut perheessä joitakin taitoja, joista on ollut hyötyä töissä?
94. Onko perheessä jokin tekijä, joka häiritsee työssä suoriutumista?
95. Oletko ollut tilanteessa, jossa yksityiselämässäsi on ollut joskus tapahtumia, jotka on muodostunut niin vaativiksi ettet ole aina jaksanut panostaa työhösi täysillä?
96. Minkä tai millaisten tekijöiden näet rajoittavan työn ja perheen yhteensovittamista perheessä?
97. Jos perhe-elämässäsi on vaikeuksia, niin panostatko silloin enemmän esimerkiksi työntekoon?
98. Mitä seurauksia koet, kun perhe-elämässä on ongelmia?

Ja lopuksi...

99. Mitä ratkaisuja tai keinoja olette ottaneet käyttöön työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollistamiseksi?
100. Mitkä koet suurimpina ongelmina yhteensovittamisessa?
101. Mitä työnantaja voisi tehdä yhteensovittamisen tukemiseksi?

