

Teemu Yoshida

Työn ja vapaa-ajan tasapaino

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden koulutusohjelma

Opinnäytetyö

22.4.2013

Tekijä Otsikko	Teemu Yoshida Työn ja vapaa-ajan tasapaino
Sivumäärä Aika	25 sivua + 1 liite 22.4.2013
Tutkinto	Tradenomi
Koulutusohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja	Lehtori Minna Kaihovirta-Rapo
<p>Tämän opinnäytetyön aiheena oli työn ja vapaa-ajan tasapainon hallinta. Työssä paneuduttiin työn ja vapaa-ajan tasapainon määrittelyn vaikeuteen sekä tasapainon löytämisen mukanaan tuomiin hyötyihin. Tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat työntekijän elämän tasapainoon. Tutkimus on rajattu organisaation näkökulmasta niihin tunnusmerkkeihin ja käytäntöihin, jotka määrittelevät perheystävällisen organisaatiokulttuurin unohtamatta kuitenkaan yksineläviä työntekijöitä. Työntekijän näkökulmaa tarkasteltiin usean teorian kautta.</p> <p>Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään työn ja vapaa-ajan tasapainoon liittyviä tekijöitä nykyisen elämäntilanteen, ajan riittävyyden, työpaikan tuen sekä työn ja perheen ristiriitojen näkökulmasta. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen ja sen kohderyhmänä olivat Metropolia Ammattikorkeakoulun aikuissovelluksen opiskelijat sekä henkilöstö. Kyselylomakkeeseen saatiin vain 12 vastaajaa, minkä takia tutkimustuloksia ei voida pitää luotettavina eikä yleistettävänä, vaan korkeintaan suunta-antavina.</p> <p>Tutkimuksesta selvisi vastaajien kärsivän aikaan liittyvistä perheen ja työn ristiriidoista. Tämän kokivat voimakkaimmin ne vastaajat, joilla oli hoidettavia lapsia. Tuloksista kävi myös ilmi, että työt häiritsevät enemmän yksityiselämää kuin toisin päin, vaikka pääasiassa työn ja perheen ristiriitojen koettiin olevan melko vähäisiä. Työn ja vapaa-ajan toimintaympäristöt ovat tuloksien valossa myös osittain sulautunut yhteen, mitä selittää osin teknologinen kehitys ja tekniikan mahdollistama etätöiden tekemisen helppous. Työn ja vapaa-ajan tasapainoa edesauttavina tekijöinä esiin nousivat perheen tuki ja hyvät suhteet ystäviin ja kollegoihin.</p>	
Avainsanat	työn ja vapaa-ajan tasapaino, perheystävällinen organisaatiokulttuuri, työn ja perheen ristiriita

Author Title	Teemu Yoshida Work-life Balance
Number of Pages Date	25 pages + 1 appendice 22 April 2013
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organizational Development
Instructor	Minna Kaihovirta-Rapo, Senior Lecturer
<p>The subject of this thesis is work-life balance. The goal of this thesis was to define the various factors in people's lives that affect their work-life balance. In addition, the troublesome definition of work-life balance was discussed. The goal of the study was to figure out the factors affecting the work-life balance from the perspectives of the current situation in life, sufficiency of time, organizational support and work-family conflict.</p> <p>From organization's perspective the focus was on a family-friendly organizational culture, concentrating on the characteristics of it and also on the benefits of it. In addition, single-friendly culture was also studied explaining the downsides of a family-friendly culture. The employee's perspective was studied through several different theoretical frameworks.</p> <p>The research was conducted with using a quantitative research method and the target group was the students of the adult degree programme at Metropolia Business School including its personnel. The survey covered only 12 respondents meaning that the results are not generalizable, but suggestive at best.</p> <p>The study showed that the respondents suffered from work-family conflicts related to time management. This was especially evident for the respondents with children. Even if the respondents felt that the work-family conflicts were relatively mild, the results revealed that work interfere more with everyday life than the other way around. In addition, the two domains, work and life, overlapped with each other quite significantly in the light of the study. This is partially explained with technological advances and e.g. the ease of working from home. Family support and good social relationships with friends and colleagues took the centre stage in the study when defining the factors of work-life balance.</p>	
Keywords	work-life balance, family-friendly organizational culture, single-friendly culture, work-family conflict

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Aihe ja sen rajaus	1
1.2	Tutkimusongelma ja –kysymykset	2
1.3	Tutkimusmenetelmä	2
2	Työn ja vapaa-ajan tasapaino	3
2.1	Tasapainon määritelmä	3
2.2	Työn ja perheen rajateoria	4
2.3	Koetun organisatorisen tuen teoria	5
2.4	Työn ja perheen ristiriidat	6
3	Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri	7
3.1	Perheystävällisen organisaation piirteitä	8
3.2	Perhemyönteisen organisaatiokulttuurin vastaisu	9
4	Tutkimuksen toteutus	10
4.1	Tutkimusmenetelmä	10
4.2	Kyselylomake	11
4.3	Tutkimusaineiston keräys ja käsittely	12
5	Tutkimuksen tulokset	12
5.1	Ajankäyttö	12
5.2	Työasiat	15
5.2.1	Tasapaino työ- ja yksityisasioiden välillä	15
5.2.2	Työpaikan tuki	18
5.3	Elämän tasapaino	22
6	Johtopäätökset	23
	Lähteet	26
	Liitteet	
	Liite 1. Kyselylomake	

1 Johdanto

Nyky-yhteiskunnassa työssäkäyvän henkilön elämän hallitsevimmat roolit ovat useimmiten työn ja vapaa-ajan roolit. Kiireen valtaamassa (työ)elämässä ihmisten on jatkuvasti vaikeampi löytää tasapainoa työn ja vapaa-ajan roolien välillä teknologian hämärtäessä näiden roolien rajoja entisestään. Kiire, stressi ja ylityöt leimaavat pelottavan monen elämää, kutistaen vapaa-ajan roolia ja heikentäen sitä kautta elämänlaatua. Joillakin työt ovat jopa korvanneet muun elämän lähes kokonaan. Sivustakatsojan on vaikea olla punnitsematta omia arvojaan ja miettimättä tarkoin, mitä itse elämältään haluaa. Haluaako töitä tehdä koko aktiivisen elämänsä ajan ja vasta eläkkeellä nauttia elämästä täysin rinnoin, vai kenties jotain muuta?

Takaraivoon iskostuneet mielikuvat ahkerasta työnteosta sekä kaikkensa työn puolesta tekevästä ihannetyöntekijästä ovat pikkuhiljaa siirtymässä unholaan. Suuren ikääntyvän sukupolven jäädessä pois työelämästä ja sukupolvi Y:n vyöryessä työelämään, on arvomaailman muutos väistämätöntä. Sukupolvi Y arvostaa aiempia sukupolvia enemmän pehmeitä arvoja ja etsii työltään mielekkyyttä ja joustavuutta. Y-sukupolven kyseenalaistaessa aikaisempia elämänarvoja, tuo se tulevaisuudessa paljon uusia näkökulmia työntekoon. Työn luonne on jo ollutkin muutoksessa töiden muuttuessa vähemmän riippuvaisemmaksi paikasta tai ajasta.

1.1 Aihe ja sen rajaus

Opinnäytetyöni aiheena on työn ja vapaa-ajan tasapainon hallinta. Tavoitteena on selvittää pääpiirteittäin, mitkä tekijät vaikuttavat työntekijän elämän hallintaan eniten ja millä tavalla. Aihealue on erittäin laaja kattaen työntekijän yleisen hyvinvoinnin, perhesuhteet, työsuhteet aina ihmisen koko psykologiseen pelikenttään. Tutkimukseni on sen takia rajattu työnantajan näkökulmasta tiukasti siihen, minkälaisen työyhteisön ja työpaikan käytäntöjen tulisi olla, jotta se tukisi tehokkaasti työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista.

Työntekijän näkökulmasta keskitytään enemmän psykologisiin alueisiin. Työntekijän elämän arvot määräävät paljon minkälaiselta työpaikalla ja sen ulkopuolella tuntuu.

Työelämän ja vapaa-ajan sulautumisen aiheuttamat ongelmat ovat suuria stressitekijöitä, joita korjaamalla työntekijän elämänlaatu voi nousta merkittävästi.

1.2 Tutkimusongelma ja –kysymykset

Tämän tutkimuksen lähtökohtana on selvittää elämän tasapainoon vaikuttavia tekijöitä painoarvoineen. Tutkimuksen tutkimusongelma on seuraava:

- Mitkä tekijät vaikuttavat työn ja vapaa-ajan tasapainoon?

Tutkimusongelmaa selvittävät tarkemmat tutkimuskysymykset ovat:

- Miten elämäntilanne vaikuttaa tasapainoon?
- Miten koettu ajan riittävyys vaikuttaa tasapainoon?
- Miten työpaikan tuki vaikuttaa tasapainoon?
- Miten työn ja vapaa-ajan ristiriidat vaikuttavat tasapainoon?

1.3 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus suoritetaan kvantitatiivisella, eli määrällisellä, kyselytutkimuksella. Se tehdään e-lomakkeen avulla, joka on huomattavasti helpompi tapa niin tutkittaville kuin minulle verrattuna esimerkiksi paperilomakkeeseen. Kyselylomake on lyhyt ja nopeasti täytettävä, millä houkutellaan vastaajia.

Lomake on strukturoitu ja kysymykset ovat pyritty laatimaan yleisellä tasolla, jotta saadaan mahdollisimman monta vastausta. Kyselylomake oli suunnattu sekä Metropolian ammattikorkeakoulun aikuissovelluksen opiskelijoille että sen henkilöstölle. Iltaopiskelijat on kohderyhmänä hyvä, sillä suurin osa heistä on aikuisia työssäkäyviä, jotka yrittävät päivittäin tasapainoilla työn, opiskelun sekä mahdollisesti lasten välillä.

2 Työn ja vapaa-ajan tasapaino

2.1 Tasapainon määritelmä

Suomen kieleen ei ole vielä vakiintunut yleisesti termiä työn ja muun elämän tasapainosta. Jonkin verran käytetty työn ja perheen yhteensovittamisen termi alkaa olemaan jo hieman vanhahtava sen perhe-elämän painotuksen vuoksi. Englannin kielen termi 'work-life balance' edustaa modernimpaa lähestymistapaa, missä otetaan huomioon työn lisäksi myös kaikki muu yksityiseen elämään liittyvä toiminta. Tämän toiminnan ei tarvitse välttämättä liittyä perhe-elämään, vaan myös esimerkiksi yksin elävät ihmiset harrastuksineen sisältyvät siihen. Samalla termin merkitys on muovautunut sukupuoli- ja ikäriippumattommaksi. Monesti puhutaan myös pelkästä elämän tasapainosta. Yleensä tällä käsitteellä kuitenkin tarkoitetaan lähes samaa asiaa eli miten saavuttaa tasapaino työn ja vapaa-ajan velvollisuuksien välillä.

Työn ja elämän tasapainon saavuttamiseksi ei ole olemassa yksiselitteistä määritelmää, joka sopisi jokaisen tilanteeseen. Jokaisen yksilön arvomaailmat määrittelevät minkälaisen painoarvon eri asiat saavat, jotta tasapaino löytyisi. Yksilöiden arvomaailman muuttuminen elämäntilanteiden mukana pakottaa jatkuvaan punnitsemiseen ja tasapainon kalibroimiseen. Monille on esimerkiksi tärkeämpää tehdä tyydytystä tuovaa työtä pelkän suuren rahallisen ansion sijaan. Prioriteettien vaihtuessa vaihdetaan tyydytystä tuottava työ hetkeksi kovapalkkaiseen työhön tarpeen niin vaatiessa.

Usein, puhuttaessa työn ja elämän tasapainosta, keskitytään lähinnä sen epätasapainosta johtuviin ongelmiin. Niihin kuuluu muun muassa yksilön stressi, terveyden heikentyminen ja motivaation puute. Käänteisesti siis tasapaino tuo mukanaan yksilön henkistä terveyttä edistäviä tekijöitä, yleistä hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. Kaikki organisaatiot eivät kuitenkaan ole ottaneet tätä täysin huomioon rakentaessaan yritykselle henkilöstöstrategiaa.

Organisaatioille työntekijöiden elämän tasapaino tuo monia etuja, joiden hyödyt eivät kuitenkaan välttämättä näy sijoitetun pääoman tuottoprosentteissa (ROI). Hyödyt kuitenkin ovat tutkitusti kannattavia myös yrityksille. Asiaa voidaan tarkastella useasta eri avainkohdasta. Motivaation ja tuotteliaisuuden lisääntyminen, työntekijöiden

sitouttaminen, sairaspöissaolojen vähentyminen ovat kaikki myös rahassa mitattavia alueita. (Lockwood 2003, 6.)

Yrityksen tarjotessa erilaisia ohjelmia työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen, korostuu kommunikaation merkitys. Jos työntekijät tai johto eivät niistä tiedä, on työntekijöiden vaikea niitä myöskään käyttää. Ohjelmia rakentaessa on myös tärkeä muistaa katsastaa, että organisaatiokulttuuri todella tukee ja mahdollistaa työn ja elämän sujuvan yhdistämisen. Tarkastelun piiriin kuuluvat myös se, hyväksyykö ja ymmärtääkö koko johto työn ja elämän sujuvan yhdistämisen hyödyt ja vaikutukset työyhteisöön sekä ovatko työntekijät tietoisia ohjelmista, jotka sujuvoittavat työn ja elämän yhdistämistä. (Lockwood 2003, 6.)

Suurimmat esteet työn ja elämän yhdistämisen sujuvoittamiseksi ovatkin yritysjohton ymmärryksessä tai heidän sitoutumattomuudessa. Myös organisaatiokulttuurit luovat usein esteitä. Sitä kautta työntekijän huoli tuloista, urakehityksestä ja lisääntyvistä työtaakoista saavat työntekijän varpailleen. Myös käsitys siitä, että työelämän edut olisi kohdistettu vain perheellisille jarruttavat kehitystä.

2.2 Työn ja perheen rajateoria

Yksi mielenkiintoisimmista työn ja perheen yhteensovittamisen teorioista esitti Sue Campbell Clark (2000). Työ-perhe rajateorian (work/family border theory) mukaan ihminen loikkii päivittäin erilaisten rajojen yli kodin ja työn välillä. Rajat voivat muodostua fyysisistä, ajallisista tai psykologisista rajoista, jotka johtuvat työn ja kodin erilaisista kulttuureista. Fyysiset rajat, esimerkiksi työpaikan fyysinen sijainti, määrittävät toiminnan ja käyttäytymisen suhteessa paikkaan fyysisesti. Ajalliset rajat määrittävät esimerkiksi työajat, joiden ulkopuolella keskitytään hoitamaan vapaa-ajan asiat. Psykologiset rajat ovat yksilökohtaisia ja määrittelevät minkälaiset käyttäytymismallit ovat sopivia kussakin ympäristössä. Ihmiset pystyvät muovaamaan rajojaan ympäristöjen välillä ja teoria pyrkii selittämään miten niitä hallitaan siten, että tasapaino löytyy. (Campbell Clark 2000, 751.)

Koti ja työ ovat ympäristöjä, joissa voivat vallita eri säännöt, arvomaailmat ja käyttäytymismallit. Niiden välisillä rajoilla on eri ominaisuuksia kuten läpäisevyys, joustavuus, sulautuvuus ja vahvuus. Läpäisevyys määrittelee, kuinka helposti yksilö pääsee siirtymään ympäristöjen välillä ja mihin suuntaan. Esimerkiksi töitään kotonaan

tekevän yksilön rajan läpäisevyys on pieni esimerkiksi sillein, kun hän lähtee ulkoiluttamaan koiraa työajalla. Yleensä tämänkaltaiset läpäisevyydet koetaan häiriötekijöiksi, mutta ne voivat positiivisella tavalla muistuttaa toisesta tärkeästä toimintaympäristöstä. Joustavuus kuvaa mitä ympäristöä venytetään riippuen toisen tarpeista. Esimerkiksi ideat tai tunteet vuotavat ympäristöjen välillä sitä helpommin mitä juostavampia psykologiset rajat ovat. Jos läpäisevyys ja joustavuus on suurta tapahtuu sulautumista ympäristöjen välillä. Esimerkiksi yksinhuoltajaäidin työt alkavat soitteluilla asiakkaille samalla, kun hän vie lastaan päiväkotiin. Tästä voidaan päätellä, että toimintaympäristöt ovat osittain sulautuneet yhteen. Rajan vahvuuden määrää läpäisevyyden, joustavuuden ja sulautumisen yhdistelmät. Rajojen ollessa läpäisemättömiä ja joustamattomia, raja on vahva. Ja päinvastoin rajojen ollessa läpäiseviä, joustavia ja sulautuneita, rajan vahvuus on heikko. (Campbell Clark 2000, 753-756.)

Rajat voivat olla eri vahvuisia eri suuntiin työn ja kodin välillä. Esimerkiksi yksilön työtilanne voi vaatia joustavuutta kodin puolelta ylitöinä, mutta kun tarvittaisiin joustavuutta töistä, niin se ei onnistukaan. Teorian esittämät kaksi väitettä kuvaavat sopivan rajan vahvuuden astetta. Ensimmäisessä ympäristöt ovat käyttäytymismalleiltaan samankaltaisia, joten heikot rajat mahdollistavat paremman tasapainon perheen ja työn välillä. Toisessa ympäristöt ovat erilaisia ja sen takia ne vaativat vahvat rajat, jotta tasapainoon päästäisiin. (Campbell Clark 2000, 758.)

2.3 Koetun organisatorisen tuen teoria

Työntekijän ja työnantajan välillä vallitsee psykologinen sopimus, joka määrittää osapuolten vaihtosuhteiden odotukset. Koetun organisatorisen tuen teoria (Perceived organizational support, POS) korostaa tämän vaihtosuhteen tasapainoa. Teoria, jonka takana ovat Eisenberger, Huntington, Hutchison sekä Sowa (1986, 504.), pohjautuu siihen, että kun työntekijä tuntee olonsa arvostetuksi sekä hänen hyvinvoinnistaan huolehditaan, kokee hän organisaationsa kannustavaksi ja tukevaksi. Kun organisaatio on supportiivinen, lisää se työntekijän velvollisuudentunnetta organisaatiota kohtaan. Siten se edistää sitoutumista ja tehokkuutta. Kun organisaation ja työntekijän väliset odotukset ovat tasapainossa eli odotukset puolin ja toisin vastaavat toisiaan, on tuloksena todennäköisesti hyvinvoiva työntekijä. (Eisenberg, Huntington, Hutchison & Sowa 1986, 504.)

Koetun organisatorisen tuen teoriaa on kehitetty mittaamaan kokonaisvaltaisesti työntekijän ja organisaation suhdetta, minkä vuoksi se ulottuu myös perhemyönteisen organisaatiokulttuurin muodostamaan pelikenttään. Samalla tavoin, jos organisaatio tukee yksityiselämän ja työn yhdistämistä sekä suhtautuu ylipäättänsä siihen myönteisesti, vaikuttaa se työntekijän kokemaan tukeen ja hyvinvointiin. (Kinnunen & Mauno 2005, 279.)

Työntekijän hyvinvointi siis liittyy vahvasti hänen omiin tuntemuksiin organisaation tarjoamasta tuesta. Organisaatioiden on kuitenkin vaikea vastata jokaiseen työntekijöiden subjektiiviseen näkemykseen siitä minkälaiset esimerkiksi työn ja vapaa-ajan yhdistämisen käytänteet pitäisi olla. Esimiesten supportiivisuus on tärkeä tekijä, joka vaikuttaa koettuun organisatoriseen tukeen (Rhoades & Eisenberger 2002, 712). Tästä syystä organisaatioiden henkilöstöstrategioiden jalkauttaminen tulisi kulkea vahvasti esimiesten kautta. Näin työntekijä kokee organisaation helpommin supportiivisemmaksi, mikä loppuen lopuksi vaikuttaa työntekijän elämän tasapainoon positiivisesti.

2.4 Työn ja perheen ristiriidat

Perinteisesti työtä ja perhettä on pidetty toisistaan erillisinä olevina elämänalueina. Vaikka elämänalueet voidaankin erotella, vaikuttavat ne suuresti toisiinsa. Usein puhutaankin yksilön moniroolisuudesta ja sitä tarkastellaan usein kuormittavuuden sekä vahvistavuuden näkökulmasta. Roolin kuormittavuus perustuu niukkuusoletukseen, jossa voimavarojen oletetaan olevan rajallisia. Työssä tai vapaa-ajalla käytetyt voimavarat kuluttavat ja vähentävät voimavaroja ja hankaloittavat elämää toisessa roolissa. (Kinnunen & Mauno 2005, 233.)

Toinen näkökulma roolien vahvistavuudesta taas olettaa voimavarojen olevan uusiutuvia, ja moniroolisuuden takia voimavarojen mahdollisesti jopa lisääntyvän. Molempien roolien toimintaympäristöt voivat siis olla toisiaan vahvistavia. (Kinnunen & Mauno 2005, 234.) Tämä heijastelee myös vahvasti luvussa 2.2 mainittuja ilmiöitä rajateorian positiivisesta läpäisevyydestä.

Vuorovaikutuksella on kaksi suuntaa; työstä perheeseen sekä perheestä työhön. Näistä, huomattavasti enemmän on tutkittu sitä, miten työasiat vaikuttavat perheeseen. (Kinnunen & Mauno 2005, 233.) Roolien väliseen ristiriitaan ajaututaan silloin kun

niiden väliset odotukset eivät sovi yhteen ajan, henkisen kuormituksen tai käyttäytymisen suhteen. (Greenhaus & Beutell 1985, 77.) Monet roolit kilpailevat yksilön käytettävstä ajasta, eikä käytettyä aikaa tietyssä roolissa voi käyttää toiseen. Esimerkiksi konflikti syntyy nopeasti, kun ylitöihin jäädään ja lapset pitikin kuljettaa omien harrastuksiensa pariin. Henkisen kuormittavuuden aiheuttama konflikti liittyy roolien tuomiin stressitekijöihin, jotka vaikeuttavat toimintaa toisissa rooleissa. Käyttäytymisodotukset erilaisissa rooleissa heijastelevat myös vahvasti luvun 2.2 kuvattuihin ilmiöihin toimintaympäristön eroavaisuuksista, missä esimerkiksi yksilön on vaikea sopeutua nopeasti toiseen toimintaympäristöön.

3 Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri

Organisaatiokulttuuri sisältää kaikki ne toimintamallit ja arvot, mitä organisaatiossa edustetaan. Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri kuvastaa arvoiltaan ja kulttuuriltaan sellaista organisaatiota, jossa tuetaan vanhemmuutta ja perhettä. Sen taustalla tietenkin ovat lakisääteiset asetukset, mutta kaikki muu sen lisäksi vahvistaa perhemyönteisyyttä. Myös aikaisemmin esitelty koettu organisatorinen tuki koetaan selvästi vahvemmaksi silloin, kun organisaatio tukee työntekijöitänsä yli vaadittavien rajojen (Eisenberger, Cummings, Armeli & Lynch 1997, 813.).

Paljon riippuu siitä minkälaisena ja kuinka myönteisenä asiana pidetään työn ja arjen yhteensovittamista koko työyhteisössä. Ei pelkästään riitä, että yrityksen henkilöstöstrategiaan kirjataan perhemyönteistä politiikkaa, jos käytäntö osoittaa jotain täysin muuta. Työyhteisön vakiintuneet toiminta- ja ajattelumallit erotellaan muodollisiin ja epämuodollisiin. Muodolliset ovat yleensä organisaation julkisia tavoitteita ja siten myös näkyvämpiä. Epämuodolliset toisaalta ovat yleensä piileviä ja vähemmän tietoisia käytänteitä. (Kinnunen & Mauno 2005, 266-267.)

Muodollisten ajattelu- ja toimintamallien taustalla vaikuttavat paljon lakisääteiset asetukset, mutta lakisääteisyyteen sidottu henkilöstöstrategia ei kuitenkaan riitä. Työn ja vapaa-ajan joustava yhteensovittaminen, perhemyönteisyyden ohella, tulee olla kirjattuna koko organisaation viralliseksi tavoitteeksi. Tällä tavoin sitoutetaan myös koko organisaatio ottamaan huomioon henkilöstön tarpeet silloin, kun joustoja tarvitaan. (Kinnunen & Mauno 2005, 268.)

Perhemyönteiseksi organisaatioksi voidaan katsoa sellainen organisaatio, jossa perhemyönteinen henkilöstöstrategia sekä käytännön toiminta mukailevat toisiaan. Ristiriidat tulevat esiin yleensä tilanteissa, jossa käytännön toiminta ei täytä strategian vaatimuksia. Tämänlaisissa tapauksissa johdon vaikutusvalta määrää paljolti tuetaanko vai estetäänkö strategian mukaisten joustojen käyttö. (Kinnunen & Mauno 2005, 268.)

Kuten yllä olen painottanut, pelkät muodolliset ajattelu- ja toimintamallit eivät yksin riitä. Olennaista on myös epämuodollisten ajattelu- ja toimintamallien samanmukaisuus muodollisten kanssa. Piilevien arvojen, asenteiden ja toimintamallien merkitys on suuri päivittäisessä toiminnassa. Perhemyönteisiä asenteita kuvaa esimerkiksi myönteinen suhtautuminen miesten perhevapaisiin.

3.1 Perheystävällisen organisaation piirteitä

Thompson, Beauvais ja Lyness (1999, 394-395) esittivät perheystävälliseen organisaatiokulttuuriin kuuluviksi kolme ulottuvuutta, jotka ovat työaikakulttuuri, urakehityskulttuuri sekä johtamiskulttuuri. Perhemyönteisestä näkökulmasta työaikakulttuuriin liittyy odotukset työntekijän työpäivien pituudesta ja muutenkin ajankäytöstä. Näin työntekijään kohdistuvat työaikaodotukset eivät kohtuuttomasti häiritseisi perhe- tai yksityiselämää. Työpaikan joustavuutta työajoissa ja -muodoissa pidetään perhemyönteisenä. Myös mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin ja vapaisiin viikonloppuihin, juhlapyhiin sekä lomiin ovat monille tärkeitä tekijöitä. (Thompson, Beauvais & Lyness 1999. 394-395.)

Perhemyönteisessä työpaikassa urakehityskulttuuri sallii työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen ilman negatiivisia vaikutuksia urakehitykseen. Perheen ei saisi olla este urakehitykselle ja on tärkeä ymmärtää, että elämän painopistealueet vaihtelevat työuran aikana. Näin joustojen käyttö ei automaattisesti tarkoita huonoa sitoutumista. (Piensoho 2007, 173.)

Perhemyönteisen työpaikan johtamiskulttuuriin liittyy johdon ja esimiesten tuki, joustavuus sekä asennoituminen työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen. Se ilmenee yleensä esimiehen kiinnostuksesta työntekijän hyvinvoinnista ja perheestä, erilaisten tarpeiden huomioonottamisena ja toimimisesta työn ja perheen yhteensovittamisen esimerkkinä. Myös työntekijän yksityiselämään liittyvissä asioissa

helposti lähestyttävä esimies on avainroolissa perhemyönteisen kulttuurin luomisessa. (Piensoho 2007, 173.)

Joskus perhemyönteisen (tai -kielteisen) kulttuurin muodolliset ja epämuodolliset toimintamallit ajautuvat ristiriitaan. Toiminta- ja ajatusmallit ajautuvat törmäyskurssille esimerkiksi organisaation perhepolitiikan ajaessa perhemyönteisyyttä työpaikalla, mutta käytännössä ruohonjuuritasolla vähätellään asiaa ja paheksutaan joustojen käyttöä. Ristiriidat eivät kuitenkaan ole pelkästään kielteinen asia, vaan voivat paljastaa tehokkaasti mahdolliset puutteet ja ongelmat organisaatiossa. Ongelmien saattaminen tietoisuuteen saattaa toimia suurena muutosvoimana, parhaimmillaan jopa organisaatiokulttuurin suunnanmuuttajana perhemyönteisempään suuntaan. (Kinnunen & Mauno 2005, 272.)

Yksi tärkeistä askelista oikeaan suuntaan on työyhteisön tuki työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa. Kun yhteishenki on hyvä ja työtoverit ovat valmiita auttamaan, on poikkeavista työasioistakin helpompi sopia (Mauno & Kinnunen 2005, 284.) Perhemyönteiseen organisaatioon liittyy vahvasti myös perheen näkyminen ja kuuluminen työpaikalla, mikä usein vahvistaa yhteishenkeä.

3.2 Perhemyönteisen organisaatiokulttuurin vastaisku

Paino työn ja arjen tasapainottamisessa on pääasiassa edelleen työn ja perheen yhteensovittamisessa. Onhan niiden syntymisen syynä ollut juuri perheellisten työntekijöiden tarpeet. Pikkuhiljaa on huomiota herättämässä myös yksinelävien työntekijöiden tarpeet sekä sellainen työkuulttuuri, joka huomioi myös yksineläjät (singles-friendly culture)(Casper 2007, 480). Yksinelävät työntekijät saattavat kokea tulleensa ohitetuiksi perheystävällisissä organisaatioissa, joissa työn ja arjen yhteensovittamista harjoitetaan vain perheellisten työntekijöiden kohdalla. Heidän oletetaan myös työskentelevän pitempiä päiviä ja hoitavan sijaisuudet esimerkiksi silloin, kun toisen työntekijän lapsi sairastuu. (Young 1990, 35-36.)

Casper, Weltman, ja Kwesigan (2007, 480) kehittivät rungon moniulotteiselle työkuulttuurille, joka tukee lapsettomia ja yksineleviä työntekijöitä (singles-friendly culture). Sen ulottuvuudet ovat sosiaalinen sisällyttäminen (social inclusion), tasapuoliset työskentelymahdollisuudet (equal work opportunities), tasapuolinen etujen käyttö (equal access to employee benefits), tasapuolinen kunnioitus yksityiselämän

rooleihin (equal respect for nonwork roles) sekä tasapuoliset odotukset (equal work expectations). Tasapuolisuus perheellisten ja yksineläjien välillä on siis määritelmän keskiössä. (Casper, Weltman & Kwesigan 2007, 480.)

Casperin, Weltmanin ja Kwesiganin (2007) tutkimuksessa ongelmakohtia löydettiin esimerkiksi epätasa-arvosta yksinelävien ja perheellisten työntekijöiden välillä. Yksineläjät kokivat enemmän epätasa-arvoa kuin perheelliset työn ja arjen yhteensovittamisessa. Organisaatioiden tulisi kehittää työn ja arjen yhteensovittamisen ohjelmat tukien useita erilaisia yksityiselämän rooleja, eikä pelkästään perheellisiä työntekijöitä. (Casper, Weltman & Kwesigan 2007, 498.)

Työn ja perheen yhteensovittamisen rinnalle nousee varmasti tulevaisuudessa työkuultuuri, jossa otetaan erityisesti myös huomioon yksineläjät. Tasa-arvon korostuessa näin toimitaankin jo varmasti, mutta parantamisen varaa löytyy aina.

4 Tutkimuksen toteutus

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus toteutetaan kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena, jonka peruspiirteisiin kuuluvat muun muassa suuret vastaajamäärät ja strukturoidut lomakkeet. Määrällinen tutkimus pyrkii löytämään säännönmukaisuuksia tutkimustuloksista, joita peilataan teoreettiseen viitekehykseen. (Vilka 2007, 25.)

Päätin käyttää tähän tutkimukseen määrällistä tutkimusta laadullisen sijaan, koska haluan saada määrällisesti paljon helposti mitattavia tuloksia. Laadullisessa tutkimuksessa sen sijaan tärkeitä yleisiä syy-seuraus-suhteita on vaikeampi löytää vastauksien vähyyden vuoksi.

Tutkimuksen on tarkoitus olla osaksi kartoittava ja osaksi selittävä. Tarkoituksena on löytää uusia näkökulmia ja myös avartaa taustalla vaikuttavia syy-seuraus-suhteita.

4.2 Kyselylomake

Itse kyselylomake koostuu perustieto-, ajankäyttö- sekä työasiat -osioista. Lisäksi kyselyn lopussa on elämän tasapainon mittari ja vastaajille vapaa-ehtoinen avoin osio, missä kysyttiin elämän tasapainoon vaikuttavia tekijöitä. Kyselylomake kokonaisuudessaan on liitteenä (Liite 1).

Perustiedoissa määritellään vastaajan sukupuoli, ikä, elääkö vastaaja parisuhteessa sekä onko hänellä hoidettavia lapsia. Sukupuolen ja iän lisäksi haluan tietää miten parisuhteessa eläminen ja lapsien hoitaminen näkyy esimerkiksi ajankäytössä ja tasa-arvon näkymisenä työpaikalla.

Ajankäyttöosiossa kysytään vastaajan ajan riittävyyden tuntemuksia. Ajankäyttö on eritelty kyselylomakkeessa muun muassa työpäivän keston. Ajankäyttö osion halusin mukaan, koska ajan riittämättömyys heijastelee helposti koko elämään ja sen vaikutuksia näkyy muissa osioissa.

Työasiat-osiossa pyritään mittaamaan vastaajien työn ja perheen ristiriitoja ja niiden suuntia. Lisäksi osiossa pyritään mittamaan vastaajien tunnetta työpaikan tuesta esimerkiksi tasa-arvo asioissa. Osiossa käytetään neliportaista Likertin asenneasteikkoa.

Elämän tasapaino -mittari pyrkii kuvaamaan vastaajien sen hetkistä elämän tasapainoa, jossa tasapainoillaan työn ja vapaa-ajan roolien välillä. Työhön painottuvassa elämän tasapainossa oletetaan työn vievän suuren osan ajasta ja häiritsevän yksityiselämää ja päinvastoin vapaa-aikaan painottuvassa roolissa.

Viimeisenä osiona on avoin kysymys, jossa kysytään mitkä tekijät vaikuttava vastaajien mielestä eniten elämän tasapainoon. Vaikka osio on vastaajille vapaaehtoinen, on se erittäin tärkeä osa tutkimusta. Sen tavoitteena on saada tutkimukseen myös spontaaneja mielipiteitä vastaajilta (Vilkkä 2007, 68.), minkä avulla vastaajat voivat painottaa tiettyjä tekijöitä sekä myös kertoa näkökulmia, mitä ei tutkimuksessa välttämättä ole otettu huomioon.

4.3 Tutkimusaineiston keräys ja käsittely

Aineisto kerätiin sähköisellä kyselylomakkeella. Alustana käytettiin Googlen tarjoamaa e-lomake sovellusta. Perusjoukkona on Metropolia Ammattikorkeakoulun aikuissovelluksen opiskelijat sekä sen henkilöstö. Kohderyhmäksi valittiin edellä mainitut, koska suurin osa heistä on työssä käyviä aikuisia, jotka joutuvat lähes poikkeuksetta tasapainoilemaan jatkuvasti työn ja opiskelun sekä mahdollisesti myös lapsien välillä.

Noin kahden viikon vastausajalla vastauksia saatiin vain 12, minkä takia tutkimusta ei voida pitää luotettavana. On valitettavaa, että tutkimuksen kato on näinkin suuri, minkä vuoksi tutkimusta voi pitää vain pienenä näytteenä perusjoukosta.

5 Tutkimuksen tulokset

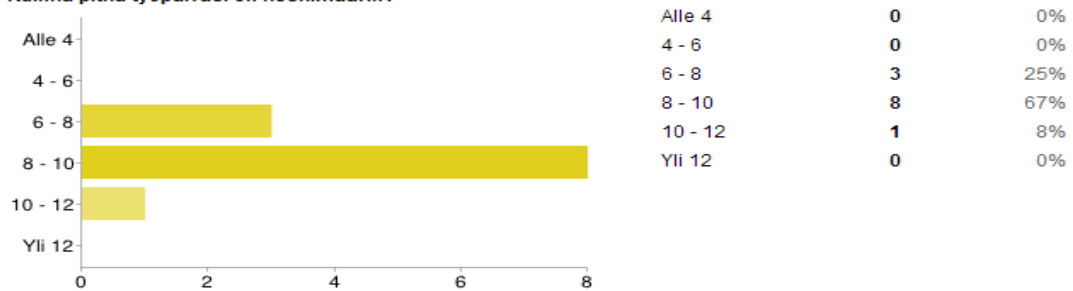
Kyselylomakkeen vastausaika oli noin kaksi viikkoa ja kyselyyn saatiin 12 vastausta, mikä ei vastannut odotuksia. Vastauksien vähyyden vuoksi ei voida linjata yleistyksiä ja ne ovat parhaimmillaankin vain suuntaa-antavia.

Kaikki kyselyyn vastanneista olivat naisia, joten sukupuolten välisiä eroja ei voida tutkimuksessa tarkastella ollenkaan. Vastaajien ikähaarukka oli 27-58 vuotiaat ja keski-ikä oli noin 41 vuotta. Tasan puolet vastaajista elivät parisuhteessa ja kolmanneksella vastaajista oli hoidettavia lapsia. Kaikki vastaajat, joilla olivat hoidettavia lapsia elivät myös parisuhteessa.

5.1 Ajankäyttö

Kyselylomakkeen ajankäyttö osio koostui keskimääräisestä työpäivän pituudesta sekä omista tuntemuksista ajan riittävydestä. Vastaajista suurin osa (67%) työskentelee keskimäärin 8-10 tuntisia päiviä, mikä viisipäiväisenä työviikkona tarkoittaa 40-50 tunnin työviikkoa. 25% vastaajista työskentelee 6-8 tuntisia päiviä ja vastaajista 8% vastasi työskentelevän 10-12 tuntisia päiviä keskimäärin.

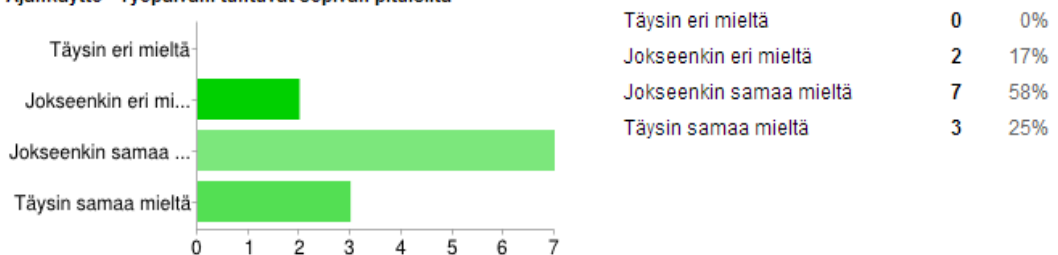
Kuinka pitkä työpäiväsi on keskimäärin?



Kuvio 1 Työpäivän keskimääräinen pituus

Seuraavassa osiossa kysyttiin ovatko vastaajien työpäivänsä heidän mielestään sopivan pituisia. Suurin joukko (58%) oli jokseenkin samaa mieltä. Täysin samaa mieltä oli vain 25% vastaajista ja jokseenkin eri mieltä 17%. Positiivisella tavalla yllättävä tulos oli, että täysin eri mieltä olleita ei ollut yhtään.

Ajankäyttö - Työpäiväni tuntuvat sopivan pituisilta



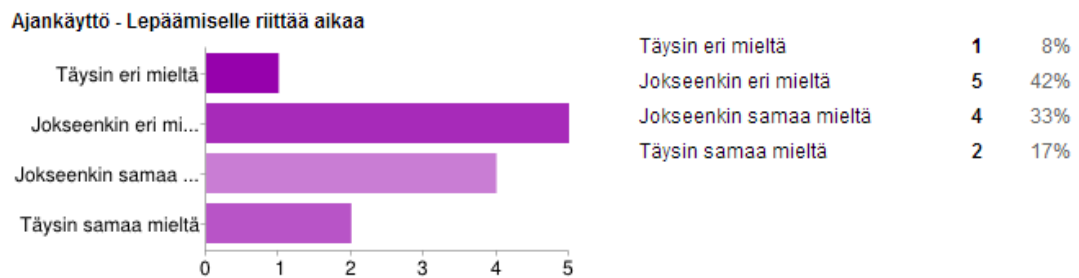
Kuvio 2 Työpäivän sopiva pituus

Kun verrataan työpäivän pituuksia ja siihen liittyviä tuntemuksia ristiin, tulee yksi yllättävä tulos. Nimittäin 10-12 tuntista työpäivää tekevistä noin 8% on täysin samaa mieltä siitä, että työpäivät tuntuvat sopivan pituisilta, eikä muihin vastausvaihtoehtoihin oltu vastattu. Tämä selittyy todennäköisesti vastausmäärän vähyydellä. Perinteisempää trendiä näyttäisi olevan se, että mitä vähemmän vastaajat tekevät tunteja, sitä tyytyväisempiä he ovat sen pituuteen, kuten taulukosta 1 käy ilmi.

Taulukko 1 Työpäivät sopivan pituisia ja keskimääräinen työpäivän pituus

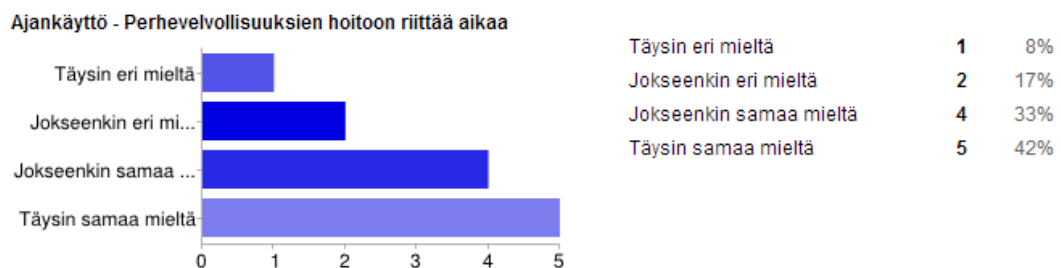
Työpäiväni tuntuvat sopivan pituisilta				
Keskimääräinen työpäivän pituus tunteina	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Grand Total
10 - 12	0,00 %	0,00 %	8,33 %	8,33 %
6 - 8	0,00 %	8,33 %	16,67 %	25,00 %
8 - 10	16,67 %	50,00 %	0,00 %	66,67 %
Grand Total	16,67 %	58,33 %	25,00 %	100,00 %

Seuraavat osiot keskittyvät vapaa-ajan riittävyyden tuntemuksiin. Osiot ovat jaettu ajan riittävyyteen lepäämisessä, perhevelvollisuuksien hoidossa, harrastuksissa sekä rentoutumisessa. Täysin samaa mieltä ajan riittävyydelle lepäämiseen oli vain 17% vastanneista. Suurin osa (42%) oli jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä oli 8% vastanneista. Jokseenkin samaa mieltä oli 33%.



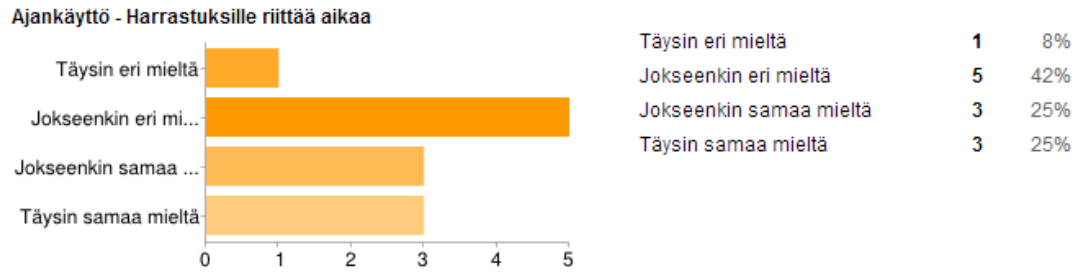
Kuvio 3 Ajan riittävyys lepäämiselle

Perhevelvollisuuksien hoitoon riitti pääasiallisesti hyvin aikaa. Täysin samaa mieltä oli 42% ja jokseenkin samaa mieltä oli 33%. Jokseenkin eri mieltä oli 17% ja täysin eri mieltä oli 8%.



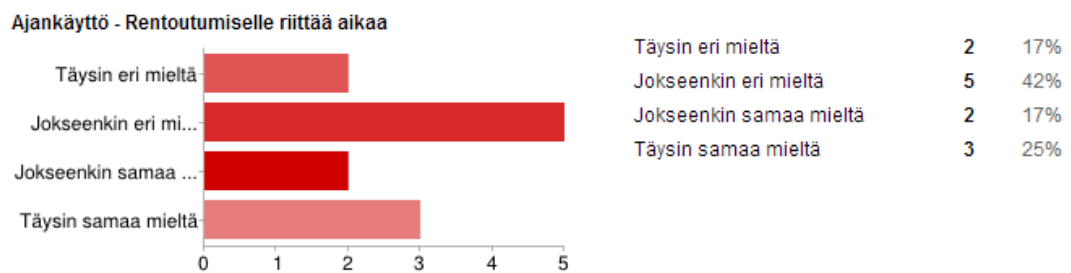
Kuvio 4 Ajan riittävyys perhevelvollisuuksien hoitoon

Ajankäyttö harrastuksiin ja rentoutumiseen voitaisiin nähdä synonyyminä keskenään, mutta tutkimuksessa ne eriytettiin. Tulokset ovatkin samankaltaisia, mutta eivät täysin identtisiä. Suurin joukko (42%) molemmissa osioissa oli jokseenkin eri mieltä. Harrastus-osiossa täysin eri mieltä oli 8%, jokseenkin samaa mieltä sekä täysin samaa mieltä olivat 25% kukin.



Kuvio 5 Ajan riittävyys harrastuksille

Täysin eri mieltä ajan riittävyydelle rentoutumiseen oli 17%. Jokseenkin samaa mieltä oli 17% ja täysin samaa mieltä oli 25% vastanneista.



Kuvio 6 Ajan riittävyys rentoutumiselle

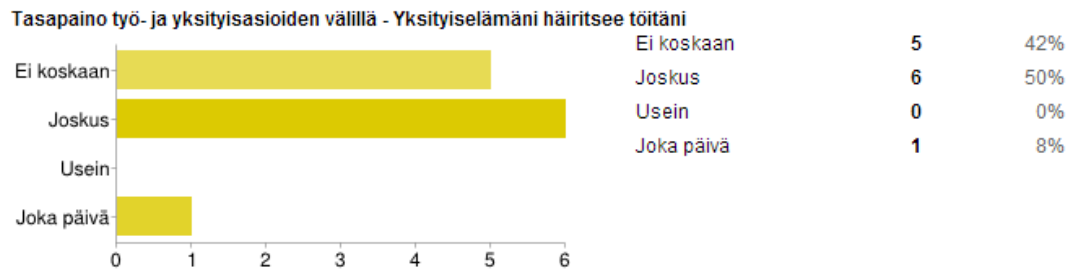
5.2 Työasiat

Tutkimuslomakkeen toinen pääpaino oli työasioissa, joka oli jaettu kahteen pääalueeseen. Ensimmäisessä alueessa keskityttiin vastaajien tasapainoon työ- ja yksityisasioiden välillä. Toisessa alueessa keskityttiin vastaajien tuntemuksiin työpaikan tuesta.

5.2.1 Tasapaino työ- ja yksityisasioiden välillä

Tämä alue tasapainosta työ- ja yksityisasioiden välillä pohjautuu paljon työ-perhe ristiriidan selvittämiseen. Ensimmäinen osa kyseli vastaajien tuntumaa siitä kuinka paljon yksityiselämä häiritsee vastaajien töitä. Kuvio 7 antaa ymmärtää että yksityiselämä ei yleisesti häiritse työelämää kuin vain joskus. Suurin osa vastaajista

kallistui 'ei koskaan' (42%) ja 'joskus' (50%) vastausvaihtoehtoihin. Vaihtoehtoa 'usein' ei valinnut kukaan ja 'joka päivä' valitsi 8% vastaajista.



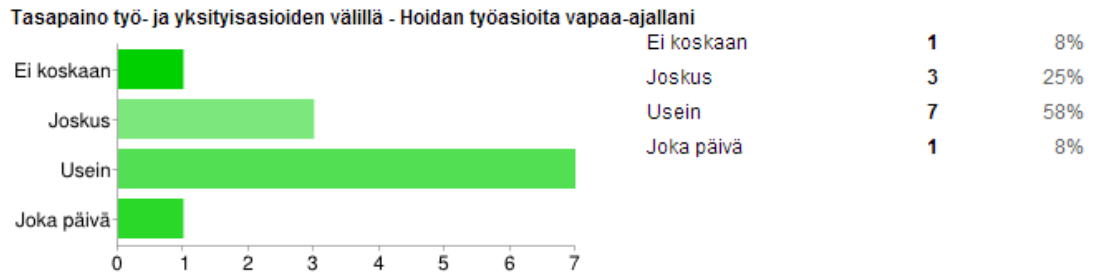
Kuvio 7 Yksityiselämän häirintä työelämässä

Kyselylomakkeessa kysyttiin vastaavaa myös käänteisesti eli kuinka paljon työt häiritsevät vastaajien yksityiselämää. Vastaukset painottuivat vaihtoehtoihin 'joskus' (50%) ja 'usein' (42%). 'Joka päivä' vaihtoehtoa ei valinnut kukaan ja 8% vastasi vaihtoehtoon 'ei koskaan'. Työasiat häiritsevät siis enemmän yksityiselämää kuin yksityiselämä työtä. Tämä kuvaa rajateorian erilaisten toimintaympäristöjen läpäisevyyttä siten, että työasiat vuotavat helpommin vapaa-ajan puolelle kuin toisinpäin. Ilmiöön voidaan myös yhdistää työkuulttuuri, joka suosii "työt ensin, sitten huvi" -asenteita. Tämän kaltainen työkuulttuuri saattaa estää työntekijöitänsä edes tunnistamasta perheen häiritsevän työasioita. (Kinnunen & Mauno 2005, 235.)



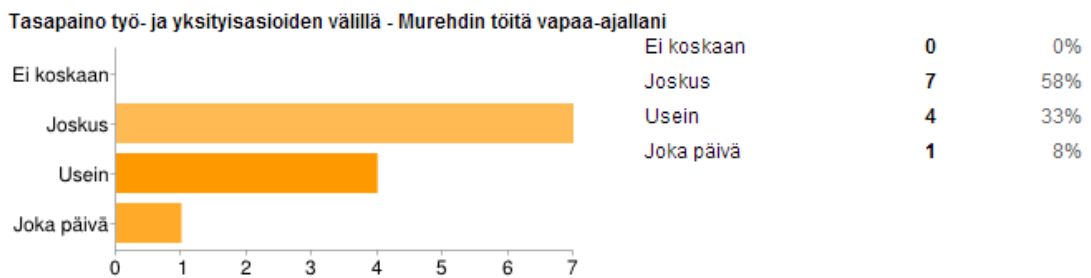
Kuvio 8 Työasioiden kokeminen yksityiselämää häiritseviksi

Vastaajista 58% hoitaa työasioita vapaa-ajallaan usein ja 8% joka päivä. Vain 8% vastaajista ei hoida työasioita laisinkaan vapaa-ajallaan ja 25% hoitaa työasioitaan joskus vapaa-ajallaan. Vaikka työasioita hoidetaan usein vapaa-ajallakin, niin sen ei kuitenkaan koeta häiritsevän yksityiselämää samassa suhteessa kuten kuviosta 8 ja 9 näkee.



Kuvio 9 Työasioiden hoitaminen vapaa-ajalla

Työasioita murehtii vapaa-ajallaan vastaajista jokainen ainakin joskus (58%). Vastaajista 33% murehtii usein ja 8% joka päivä työasiota vapaa-aikana. Vaihtoehtoa 'ei koskaan' oletetusti ei valinnut kukaan. Tämäkin ilmiö selittyy osittain sillä, että työasiat "vuotavat" helposti vapaa-ajan puolelle.



Kuvio 10 Työasioiden murehtiminen vapaa-ajalla

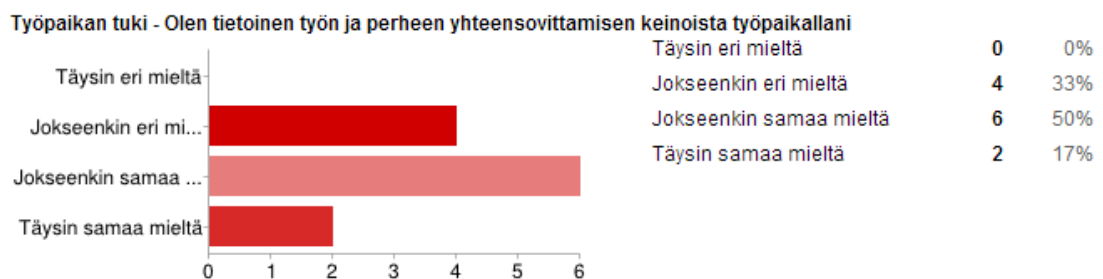
Yksityiselämän velvoitteiden laiminlyömistä töiden takia kysyttiin myös ja vastaukset jakautuivat vaihtoehtojen 'joskus' (75%) ja 'usein' (25%) välille.



Kuvio 11 Yksityiselämän velvoitteiden laiminlyönti töiden takia

5.2.2 Työpaikan tuki

Työasioiden toinen painoalue työpaikan tuki pyrki selvittämään vastanneiden tuntemuksia työyhteisön ja työpaikan ilmapiiristä muun muassa työn ja perheen yhteensovittamisen ja tasa-arvon näkökulmasta. Ensimmäinen osa oletti vastaajan olevan tietoinen työpaikkansa työn ja perheen yhteensovittamisen keinoista ja suurin joukko (50%) oli jokseenkin samaa mieltä asiasta. Täysin samaa mieltä oli 17% ja jokseenkin eri mieltä oli 33%. Kukaan ei ollut täysin eri mieltä, mikä on ymmärrettävää, sillä jokainen työssäkäyvä on varmasti tietoinen ainakin osaksi esimerkiksi lakisääteisistä keinoista.



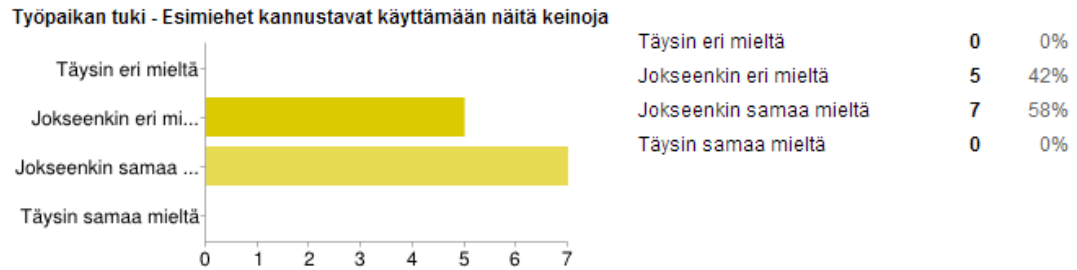
Kuvio 12 Tietoisuus työn ja perheen yhteensovittamisen keinoista

Vastaajista 67% oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että työn ja perheen yhteensovittamisen keinot ovat linjassa työpaikan strategian kanssa. Täysin samaa mieltä ei ollut kukaan, kun taas täysin eri mieltä oli 8% vastaajista. Jokseenkin eri mieltä oli 25%.



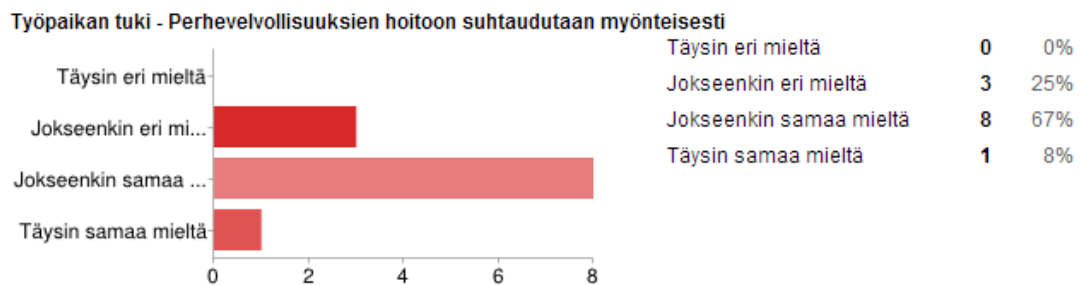
Kuvio 13 Työn ja perheen yhteensovittamisen keinot linjassa strategian kanssa

Kun kysyttiin esimiesten kannustamisesta työn ja perheen yhteensovittamisen keinojen käyttämiseen, vastaukset jakaantuivat jokseenkin eri mieltä (42%) ja jokseenkin samaa mieltä (58%) olevien kesken.



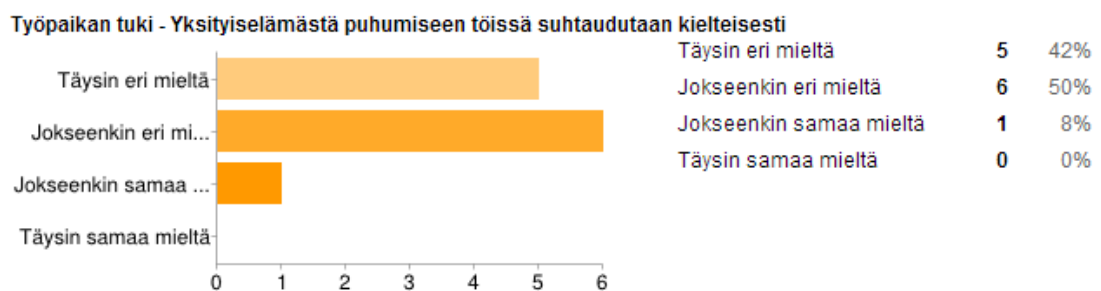
Kuvio 14 Esimiesten tuki työn ja perheen yhteensovittamiseen

67% vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että työpaikalla suhtaudutaan myönteisesti perhevelvollisuuksien hoitoon. Täysin samaa mieltä oli 8% ja jokseenkin eri mieltä oli 25% eikä täysin eri mieltä olevia ollut yhtään.



Kuvio 15 Myönteinen suhtautuminen perhevelvollisuuksien hoitoon

Omasta yksityiselämästä puhumisesta kysyttiin käänteisesti eli suhtaudutaanko siihen kielteisesti ja täysin eri mieltä vastaajista oli 42% ja jokseenkin eri mieltä oli 50%. Jokseenkin samaa mieltä oli 8% asiasta, mutta täysin samaa mieltä ei ollut kukaan vastaajista.



Kuvio 16 Kielteinen suhtautuminen yksityiselämästä puhumiseen työpaikalla

Urakehitys oli myös yhtenä tutkimuskohteena ja vastaajista 58% oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että työn ja perheen yhteensovittamisen keinojen käyttäminen ei vaikuta

negatiivisesti urakehitykseen. Kukaan kuitenkaan ei ollut täysin samaa mieltä ja jokseenkin eri mieltä oli 33% vastaajista sekä 8% täysin eri mieltä.



Kuvio 17 Työn ja perheen yhteensovittaminen ei vaikuta negatiivisesti urakehitykseen

Mielenkiintoista oli huomata, että perheelliset vastaajat jakaantuivat tasan jokseenkin samaa ja jokseenkin eri mieltä oleviin. Sen sijaan noin 42% vastaajista, joilla ei ollut hoidettavia lapsia, oli asiasta jokseenkin samaa mieltä, mikä saattaa heijastella sitä, että he eivät välttämättä ole joutuneet kokemaan epätasa-arvoa lasten takia. Täysin eri mieltä oli noin 8% ja jokseenkin eri mieltä noin 17%.

Taulukko 2 Työn ja perheen yhteensovittamisen vaikutus negatiivisesti urakehitykseen ja hoidettavat lapset

Työn ja perheen yhteensovittaminen ei vaikuta negatiivisesti urakehitykseen				
Hoidettavia lapsia	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin eri mieltä	Grand Total
Ei	16,67 %	41,67 %	8,33 %	66,67 %
Kyllä	16,67 %	16,67 %	0,00 %	33,33 %
Grand Total	33,33 %	58,33 %	8,33 %	100,00 %

Kyselylomakkeessa kysyttiin myös onko urakehitys tasapuolista yksinelävien ja perheellisten välillä ja vastaukset jakautuivat jokseenkin eri mieltä olevien (58%) sekä jokseenkin samaa mieltä olevien (42%) kesken.



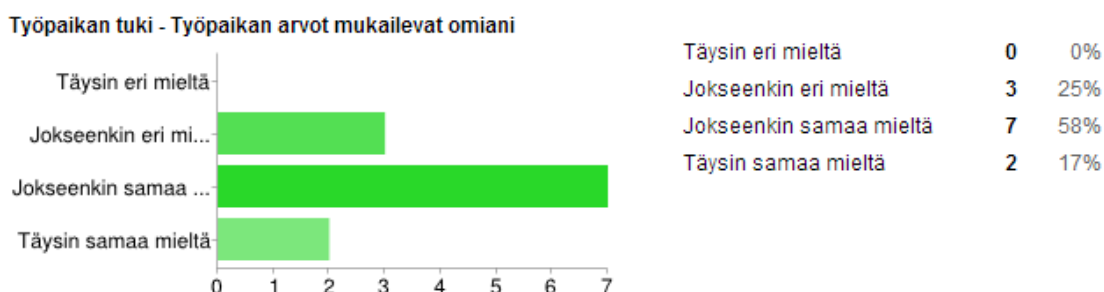
Kuvio 18 Yksinelävien ja perheellisten urakehityksen kokeminen tasapuoliseksi

Perheellisten ja yksinelävien vastakkainasettelua jatkettiin kysymällä onko etujen käyttö tasapuolista ja 8% vastaajista oli täysin eri mieltä. Jokseenkin eri mieltä oli 33% vastaajista kun taas jokseenkin samaa mieltä oli 42%. Täysin samaa mieltä olivat asiasta 17% vastaajista.



Kuvio 19 Yksinelävien ja perheellisten etujen käytön kokeminen tasapuoliseksi

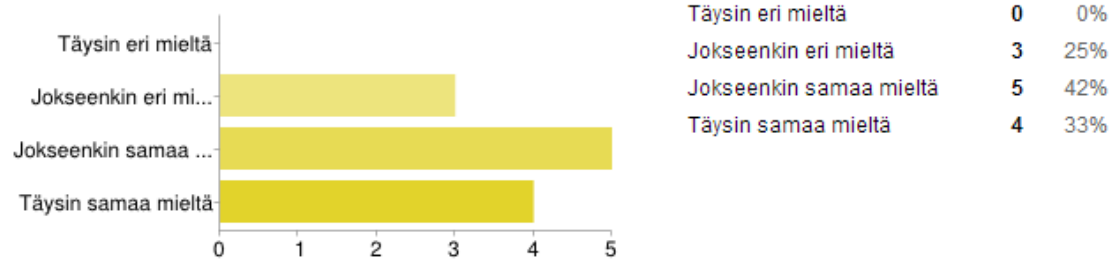
Vastaajien omaa arvomaailmaa vertailtiin työpaikan arvomaailmaan ja 17% vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että työpaikan arvot mukailevat heidän omiaan. Jokseenkin samaa mieltä oli 58%. Täysin eri mieltä olevia ei ollut ja jokseenkin eri mieltä oli 25% vastaajista.



Kuvio 20 Työpaikan arvojen yhteensopivuus omien arvojen kanssa

Myös vastaajien työpaikan ilmapiiristä valtaosa oli vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän työpaikallansa vallitsee hyvä ja terve henki. Täysin samaa mieltä oli 33% vastaajista ja jokseenkin eri mieltä 25% vastaajista. Kukaan ei ollut asiasta täysin eri mieltä.

Työpaikan tuki - Työpaikallani on hyvä ja terve henki

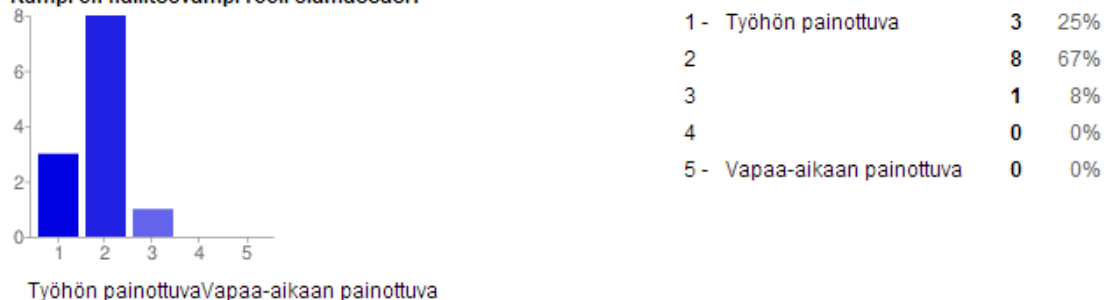


Kuvio 21 Työpaikalla vallitsee hyvä ja terve henki

5.3 Elämän tasapaino

Vastaajien omaa tuntemusta elämänsä tasapainosta mitattiin yksinkertaisella viiden kohdan liukurilla. Ääripäinä olivat työhön painottuva rooli sekä vapaa-aikaan painottuva rooli ja keskiarvo niiden tasapaino. Kysymyksenä oli kumpi on hallitsevampi rooli elämässä ja vain 8% vastaajista oli mielestään löytänyt tasapainon. Vastaajista 25%:n elämää dominoi työhön painottuva rooli ja loput 67% vastaajista oli näiden kahden välissä.

Kumpi on hallitsevampi rooli elämässäsi?



Kuvio 22 Roolien dominointi

Kyselomakkeen viimeisenä osiona oli vastaajille vapaaehtoinen avoin kysymys, johon vastasi noin 92% kyselyn täyttäneistä. Kysymyksellä pyrittiin löytämään keskeisiä tekijöitä elämän tasapainon löytämiseen. Vastauksista nousi keskeisenä teemana perheen tuki ja muutenkin hyvät sosiaaliset suhteet esimerkiksi ystävien ja kollegoiden kanssa. Myös koko työyhteisön henki ja ymmärtävä työnantaja sekä esimies nousi tärkeäksi tekijäksi.

Itse työhön liittyvät joustot nostettiin myös esille, mutta tarkempia määrittämiä mitä ne ovat jäivät puuttumaan. Myöskään suurempia työn ja perheen yhteensovittamisen

strategioita ei mainittu. Työn merkitys ja itsensä kehittäminen heijastui myös tärkeänä tekijänä.

Vastauksista tuli esille myös näkökulma, jota ei tutkimuksessa oltu otettu erikseen ollenkaan huomioon. Nimittäin ikääntyvien vanhempien hoivaaminen, joka nähtiin raskaampana kuin lasten hoitaminen.

6 Johtopäätökset

Tämän työn tarkoitus oli paneutua työn ja vapaa-ajan tasapainoon sekä myös tasapainon löytämiseen liittyviin tekijöihin. Organisaatioiden näkökulmasta keskityttiin työkuulttuurin käytäntöihin sekä perhemyönteisen organisaatiokulttuurin tunnusmerkkeihin kuitenkin unohtamatta yksineläviä työntekijöitä. Työntekijöiden näkökulmaa tarkasteltiin useammalla teoriakehyksellä, jotka antoivat pohjan kyselytutkimukselle.

Kaikille rajallinen aika on usein syynä elämän epätasapainoon. Tuloksista selvisi niiden työntekijöiden, joilla on hoidettavia lapsia, kärsivän useammin ajan puutteesta kuin lapsettomien, mikä olikin oletuksena. Työntekijöillä, joilla on hoidettavia lapsia, on siis suurempi todennäköisyys ajautua aikaan perustuvaan työn ja perheen ristiriitaan. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että työn ja vapaa-ajan tasapainoa ei löytyisi, vaan sitä, että se voi olla hankalampaa.

Työ ja muu elämä ovat niin iso osa aikuisten pelikenttää, että niitä on mahdotonta pitää erillään. Työasioista murehteminen onkin tuloksien valossa yleistä ja toistuvaa. Tutkimuksen mukaan tuntemukset työn ja perheen ristiriitojen suhteen olivat kuitenkin melko vähäisiä. Tuloksista kävi ilmi, että työt häiritsevät enemmän yksityiselämää kuin toisin päin. Työn ja perheen rajateorian psykologiset rajat vuotavat näiden tuloksien valossa siis helpommin töistä yksityiselämään.

Työasioita hoidetaan vapaa-ajalla yllättävän paljon, mutta sen ei kuitenkaan koeta häiritsevän yksityiselämää samassa suhteessa. Tähän ilmiöön vaikuttaa osaltaan teknologian kehittyminen ja etätöiden helppous, esimerkiksi työhön liittyviin sähköposteihin vapaa-ajalla vastatessa. Se on jo niin lähellä arkiruutineja, että työasioiden hoitaminen on sulautunut osaksi yksityiselämää. Työn ja perheen

rajateorian mukaan raja on heikko, kun rajat ovat läpäiseviä ja joustavia. Jos toimintaympäristöt ovat käyttäytymismalleiltaan samankaltaisia, mahdollistaa heikot rajat paremman tasapainon työn ja yksityiselämän välillä.

Yleisesti ottaen vastaajat olivat, ainakin itsensä mielestä, suhteellisen tietoisia työn ja perheen yhteensovittamisen keinoista. Suuri osa myös koki näiden keinojen olevan linjassa työpaikan strategian kanssa. Koetun organisatorisen tuen kannalta nämä seikat ovat tärkeitä kannattajia työntekijöiden sitoutumiseen, kun työtä ja perhettä yhteensovitetaan. Samalla korostuu myös organisaation viestinnän tärkeys. Esimiesten kannustus perheen ja työn yhteensovittamiseen jakoi tuntemuksia, mutta enemmistö kuitenkin oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että esimies on kiinnostunut työntekijöistään.

Tuloksista ilmeni myös, että pääsääntöisesti perhe ja yksityiselämä sai näkyä työpaikalla. Perheystävällisen organisaatiokulttuurin peruspiirteisiin kuuluu yksityiselämän näkyminen työpaikalla, mikä vahvistaa yhteishenkeä. Suurin osa vastaajista olikin sitä mieltä, että työpaikalla vallitsee hyvä ja terve henki. Vastaajat myös kokivat työpaikan arvojen mukailevan heidän omiaan, mikä vaikuttaa henkisen kuormittavuuden ja samalla ristiriitojen vähenemiseen.

Perheystävällisen organisaatiokulttuurin peruspiirteisiin kuuluu vahvasti sen urakehityskulttuuri. Vaikka suurin osa oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että työn ja perheen yhteensovittaminen ei vaikuta negatiivisesti urakehitykseen, huolestuttavaa oli nähdä kuinka kukaan ei ollut täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Tämän ilmiön voidaan nähdä kuvaavan negatiivisten ja piilevien ajattelu- ja toimintamallien läsnäoloa.

Urakehitystä tarkasteltiin myös perheellisten ja yksinelävien välillä. Oli yllättävää nähdä, kuinka urakehityksen koettiin olevan hieman epätasa-arvoista. Samalla ei kokonaisvaltaisesti koettu, että etujen käyttö olisi tasapuolista perheellisten ja yksinelävien kesken. Tulokset heijastelevat organisaatioiden hieman unohtaneen yksinelävien tarpeet. Työntekijät, joilla oli lapsia jakautuivat puoliksi jokseenkin eri mieltä ja samaa mieltä oleviin, kun kysyttiin urakehityksen tasapuolisuudesta. Lapsettomista työntekijöistä 62,5% kuitenkin oli asiasta jokseenkin eri mieltä.

Tutkimuksen kokonaisluotettavuutta ei voida pitää hyvänä. Vastauksien vähäinen määrä heikentää huomattavasti reliabiliteettia ja validiutta. Tutkimusta voidaankin pitää vain näytteenä perusjoukosta, eikä se linjaa suurempia yleistyksiä.

Lähteet

Campbell Clark, Sue 2000. Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 2000 vol53 (6).

Casper, Wendy & Weltman, David & Kwesiga, Eileen 2007. Beyond family-friendly: The construct and measurement of singles-friendly work culture. *Journal of Vocational Behavior* 70 (2007).

Eisenberger, Robert & Cummings, Jim & Armeli, Stephen & Lynch, Patrick 1997. Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology* vol. 82 (5).

Eisenberger, Robert & Huntington, Robin & Hutchison, Steven & Sowa, Debora 1986. Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology* vol. 71 (3).

Greenhaus, Jeffrey & Beutell, Nicholas 1985. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review* vol. 10 (1985).

Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla 2005. Työ leipälajina, PS-kustannus, Keuruu.

Piensoho, Tuula 2007. Perheystävällinen työpaikka – avaintekijä työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumisessa. Teoksessa Castrén, Anna-Maija 2007. Työn ja perheen tasapaino: sääntelyä, tutkimusta ja kehittämistä. Helsingin yliopisto, koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Helsinki.

Rhoades, Linda & Eisenberger, Robert 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology* vol. 87 (4).

Thompson, Cynthia & Beauvais, Laura & Lyness, Karen 1999. When Work-Family Benefits Are Not Enough. *Journal of Vocational Behavior* 54 (1999).

Vilkkä, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Tammi, Jyväskylä.

Young, Mary 1999. Work-family backlash: Begging the question, what's fair? *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* vol. 562.

Kyselylomake

Työn ja vapaa-ajan tasapaino

* Required

Sukupuoli *

- Mies
 Nainen

Ikä *

Elätkö parisuhteessa? *

- Kyllä
 En

Onko hoidettavia lapsia? *

- Kyllä
 Ei

Ajankäyttö

Kuinka pitkä työpäiväsi on keskimäärin? *

Keskimääräinen työpäivän pituus tunteina

- Alle 4
 4 - 6
 6 - 8
 8 - 10
 10 - 12
 Yli 12

Ajankäyttö *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työpäiväni tuntuvat sopivan pituisilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lepäämiselle riittää aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perhevelvollisuuksien hoitoon riittää aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harrastuksille riittää aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rentoutumiselle riittää aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työasiat**Tasapaino työ- ja yksityisasioiden välillä ***

	Ei koskaan	Joskus	Usein	Joka päivä
Yksityiselämäni häiritsee töitani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoidan työasioita vapaa-ajallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laiminlyön yksityiselämän veloitteita töiden takia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työt häiritsevät yksityiselämäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Murehdin töitä vapaa-ajallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työpaikan tuki *

Työn ja perheen yhteensovittamisen keinoja ovat mm. lain määräämät vanhempainvapaat. Lisäksi työnantaja voi tarjota esimerkiksi etätyömahdollisuuksia, joustavia työaikoja yms.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Olen tietoinen työn ja perheen yhteensovittamisen keinoista työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiehet kannustavat käyttämään näitä keinoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn ja perheen yhteensovittamisen keinot ovat linjassa työpaikan strategian kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn ja perheen yhteensovittaminen ei vaikuta negatiivisesti urakehitykseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Urakehitys on tasapuolista sinkkujen ja perheellisten välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksityiselämästä puhumiseen töissä suhtaudutaan kielteisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perhevelvollisuuksien hoitoon suhtaudutaan myönteisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani on hyvä ja terve henki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan arvot mukailevat omiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etujen käyttö on tasapuolista perheellisten ja sinkkujen välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Elämän tasapaino

Työn ja vapaa-ajan roolit ovat elämämme hallitsevimpia rooleja. Kiireen valtaamassa (työ)elämässä on jatkuvasti vaikeampi tasapainoilla näiden roolien välissä.

Kumpi on hallitsevampi rooli elämässäsi? *

Vai ovatko ne tasapainossa?

1 2 3 4 5

Työhön painottuva Vapaa-aikaan painottuva

Mitkä tekijät vaikuttavat mielestäsi eniten elämän tasapainoosi?

*Vapaaehtoinen. Tekijöinä voi olla esimerkiksi perheen tuki, joustavat työjärjestelyt, aurinkoiset päivät yms.

Submit

Never submit passwords through Google Forms.

Powered by [Google Docs](#)

[Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)