

Opinnäytetyö (YAMK)

Liiketoiminnan kehittäminen

2022

Anni Manninen

TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN

– etätyötä tehneiden pienten lasten vanhempien
kokemuksia koronapandemian ajalta

Anni Manninen

TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN

- etätyötä tehneiden pienten lasten vanhempien kokemuksia koronapandemian ajalta

Keväällä 2020 alkaneen koronapandemian alkuaikoina Suomen hallitus linjasi, että päiväkotikäiset lapset hoidetaan kotona, mikäli mahdollista. Tämän linjauksen seurauksena moni vanhempi hoiti yhtä aikaa sekä työn että lapset kotona lähes kahden kuukauden ajan.

Tämä opinnäytetyö on pyrkinyt kartoittamaan etätyötä tehneiden pienten lasten vanhempien kokemuksia kyseiseltä ajanjaksolta sekä ymmärtämään näihin kokemuksiin vaikuttaneita tekijöitä. Tutkimus toteutettiin kyselymenetelmällä tammikuussa 2021.

Valtaosa kyselyyn vastanneista 137 henkilöstä koki edellä mainitun koronapoikkeusolojen ajan melko tai erittäin kuormittavana. Tutkimustuloksista havaittiin, että myös monilla heistä, jotka kokivat poikkeusolot kuormittavina, oli kuitenkin positiivisia kokemuksia esihenkilön tai työyhteisön tarjoamasta tuesta. Positiivisina kokemuksina esiin nousivat erityisesti vertaistuki ja ymmärrys tilanteen haastavuudesta sekä joustavuus työajoissa ja työmäärässä. Tismalleen samoja asioita olisivat puolestaan kaivanneet ne vastaajat, jotka kokivat esihenkilön tai työyhteisön suhtautuneen negatiivisesti työn ja lastenhoidon yhdistämisen aiheuttamiin haasteisiin.

Positiiviset kokemukset olivat usein kytköksissä siihen, että työntekijä koki esihenkilönsä suhtautuneen työn ja lastenhoidon yhteensovittamiseen myötätuntoisesti. Tutkimustuloksista löydettiin myös yhteys organisaation perheystävällisyyden ja esihenkilön myötätuntoisuuden välillä.

Korona-ajan kokemukset osoittavat, että myös työelämässä kaivataan inhimillisyyttä ja myötätuntoisuutta. Työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytäntöjä kehittämällä ja esihenkilöitä ja työyhteisöjä kouluttamalla voidaan rakentaa perheystävällisempää ja kestävämpää työelämää.

ASIASANAT:

työn ja perheen yhteensovittaminen, perheystävällinen työelämä, etätyö, myötätunto

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Business Development

2022 | 62 pages, 6 pages in appendices

Anni Manninen

WORK-FAMILY INTEGRATION

- how small children's parents working remotely experienced the coronavirus pandemic?

At the beginning of the coronavirus pandemic in spring 2020, the Finnish government aligned that parents will take care of small children at home if possible. Consequently, many parents ended up working from home while simultaneously taking care of their children for almost two months.

The goal of this thesis was to study the experiences of small children's parents who worked remotely during the restrictions and to understand the different factors that had an impact on their experiences. The study was carried out in January 2021 by using a questionnaire.

The vast majority of the total of 137 persons who answered the questionnaire considered the aforementioned period of time as quite or very stressful. However, the results of the study show that many of them had received positive support from their managers or their work community. The most common positive factors impacting parent's experiences were understanding of the challenging situation, peer support, flexible working hours and reduced workload. On the contrary, the exact same topics were longed for by the parents who thought that their manager or their work community had a negative attitude towards combining work and childcare.

The positive experiences were often connected to managers' compassionate attitude towards combining work and childcare. The results also show that there is a link between a family-friendly organization and a compassionate manager.

The experiences from the time of the coronavirus restrictions show that humanity and compassion are needed in today's working life. A more sustainable and more family-friendly working life can be built by developing the practices of work-life integration and by training managers and work communities.

KEYWORDS:

work-family integration, family-friendly working life, remote working, compassion

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
1.1 Työn taustaa	6
1.2 Työn tavoitteet ja tutkimuskysymykset	8
2 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN	9
2.1 Työn ja perheen suhde	11
2.2 Perheystävällisyys työyhteisössä	13
2.3 Perheystävällisiä käytäntöjä	14
2.3.1 Joustavuus työajoissa	15
2.3.2 Etätyö	16
2.3.3 Sijaisjärjestelyt ja toimivat käytännöt perhevapaalta paluuseen	18
2.3.4 Kirjatut tavoitteet ja toimintaohjeet	19
2.3.5 Sovitut pelisäännöt, tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus	20
2.3.6 Perheystävällisyys osana henkilöstöprosesseja	22
2.3.7 Arkea helpottavat palvelut ja perheen huomioiminen työpaikoilla	23
2.4 Esihenkilön perheystävällinen käyttäytyminen	23
2.5 Perheystävällisyyden hyödyt	25
3 EMPATIA JA MYÖTÄTUNTO TYÖYHTEISÖSSÄ	27
3.1 Empatia ja myötätunto	27
3.2 Myötätuntoinen johtaminen	29
3.3 Myötätunto työyhteisössä	30
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	31
4.1 Työssä käytetyt tutkimusmenetelmät	31
4.2 Aineiston keruu	32
5 TUTKIMUSTULOKSET	33
5.1 Analyysi	33
5.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	52
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	54
LÄHTEET	59

LIITTEET

Liite 1. Kysely etätöön ja lastenhoidon yhdistämisestä koronapoikkeusolojen aikana.

KUVAT

Kuva 1. Työn ja muun elämän voimavaramalli (ten Brummelhuis & Bakker 2012, Toppinen-Tannerin ym. 2016, 13, mukaan).	12
Kuva 2. Kyselyyn vastanneiden määrä sukupuolen mukaan.	33
Kuva 3. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma.	34
Kuva 4. Kyselyyn vastanneiden työnantajasektori.	34
Kuva 5. Kyselyyn vastanneiden toimiala.	35
Kuva 6. Koronapoikkeusolojen aikana kotona hoidettujen 0–6-vuotiaiden lasten lukumäärä.	35
Kuva 7. Päävastuu lastenhoidosta koronapoikkeusolojen aikana.	36
Kuva 8. Etätöön tekeminen ennen koronapoikkeusoloja.	37
Kuva 9. Etätöön tekeminen koronapoikkeusolojen aikana.	37
Kuva 10. Kokemus kotiasioiden laiminlyömisestä työn vuoksi ennen koronapoikkeusoloja.	38
Kuva 11. Kokemus työhön keskittymisen häiriintymisestä kotiasioiden vuoksi ennen koronapoikkeusoloja.	38
Kuva 12. Kokemus työn ja perheen yhteensovittamisen kuormittavuudesta koronapoikkeusolojen aikana.	39
Kuva 13. Kuormituksen kokemus koronapoikkeusolojen aikana kotona hoidettujen 0-6-vuotiaiden lasten lukumäärän mukaan.	40
Kuva 14. Kuormituksen kokemus lastenhoidon päävastuun jakautumisen mukaan.	41
Kuva 15. Kuormituksen kokemus sen mukaan, onko perheystävällisyys osa organisaation strategiaa, arvoja, tasa-arvosuunnitelmaa tms.	42
Kuva 16. Kuormituksen kokemus sen mukaan, onko vastaajan esihenkilöllä omia lapsia.	43
Kuva 17. Kokemuksia koronapoikkeusolojen ajalta väittämän "esihenkilöni suhtautuu työn ja lastenhoidon yhteensovittamiseen myötätuntoisesti" mukaan tarkasteltuna.	45
Kuva 18. Organisaation perheystävällisyyden ja esihenkilön myötätuntoisuuden välinen yhteys.	46
Kuva 19. Työnantajan tarjoamat arkea helpottavat ratkaisut koronapoikkeusolojen aikana väittämän "esihenkilöni suhtautuu työn ja lastenhoidon yhteensovittamiseen myötätuntoisesti" mukaan tarkasteltuna.	47
Kuva 20. Kokemus koronakevään 2020 aiheuttamasta kuormituksesta palautumisesta tammikuussa 2021.	51

1 JOHDANTO

1.1 Työn taustaa

Työn ja perheen yhteensovittaminen on viime vuosina noussut yhä ajankohtaisemmaksi teemaksi suomalaisessa työelämässä. Esimerkiksi Väestöliitto toteutti Perheystävällinen työpaikka -kehittämishankkeen vuosina 2011–2013 (Kokko 2013) ja Työterveyslaitos tutki suomalaisten työpaikkojen perhemyönteisiä käytäntöjä vuosina 2014–2015 (Työterveyslaitos 2017). Työn ja perheen yhdistämistä tukeva, urasuuntautuneiden äitien verkosto Mothers in Business on perustamisvuotensa 2014 jälkeen kasvattanut jäsenmääränsä yli 4 000:een (Mothers in Business MiB ry 2020a), ja vuosina 2018–2019 toteutettu Isähaaste puolestaan tavoitteli suomalaisen työelämän muuttamista isäystävällisemmäksi (Isähaaste 2019).

Työn ja perheen yhteensovittamisen ajatellaan usein koskettavan vain pienten lasten vanhempia, vaikka tosi asiassa se koskee kaiken ikäisiä ja erilaisissa perhevaiheissa eläviä työntekijöitä. Lasten lisäksi huolehdittavana voi olla ikääntyneitä vanhempia tai sairaita lähiomaisia, tai joillain vapaa-ajan velvoitteet voivat liittyä harrastuksiin tai sosiaalisiin suhteisiin. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 6, 14.) Väestöliiton työn ja perheen erityisasiantuntija Anna Kokko kuvaa osuvasti, että yhdelle perhe tarkoittaa tiivistä ydinperhettä, toiselle monenkirjavien suhteiden verkostoa ja kolmannelle uusperhettä. Hän kertoo, että työskenneltyään työn ja perheen yhteensovittamisen parissa kymmenen vuotta, hän on tavannut yhden ihmisen, joka on esittäytynyt ”täysin perheettömäksi”. (Kokko 2017.) Esimerkiksi Viestintätoimisto Ellun Kanat on laajentanut perhekäsityksen perinteisen ydinperheen ulkopuolelle linjaamalla, että jokainen työntekijä saa määritellä perheen omalla tavallaan (Nurmo 2020). Työ ja muu elämä olisikin molemmat hyvä nähdä osana kokonaista elämää, eikä suinkaan erillisinä tai keskenään kilpailevina elementteinä (Toppinen-Tanner ym. 2016, 6).

Tämän opinnäytetyön keskiössä ovat kuitenkin nimenomaan työelämässä mukana olevat pienten lasten vanhemmat. Alkuvuonna 2020 ympäri maailman levisi koronapandemia (COVID19), joka Suomessakin vaikutti lähes jokaisen ihmisen elämään. Koronapoikkeusolojen vuoksi Suomen hallitus linjasi 16.3.2020 muun muassa seuraavasti:

Varhaiskasvatuksen toimintayksiköt ja niiden yhteydessä järjestettävä esiopetus pidetään toiminnassa. Näin turvataan yhteiskunnan toiminnan kannalta

kriittisten alojen henkilöstön lasten pääsy varhaiskasvatukseen ja mahdollistetaan vanhemmille työssäkäynti. Valtioneuvosto linjaa, että ne vanhemmat ja huoltajat, joiden on mahdollista järjestää lapsen hoito kotona, menettelevät niin. (Valtioneuvosto 2020a.)

Tämän linjauksen seurauksena lukuisissa perheissä sekä työt että pienet lapset hoidettiin samanaikaisesti niin sanotusti neljän seinän sisällä. Mothers in Business toteutti 31.3.–7.4.2020 jäsenkyselyn, jonka mukaan yli 72 % vastaajista koki työn ja perheen yhdistämisen korona-aikana joko melko tai erittäin kuormittavaksi. Valtaosa vastaajista piti etätyömahdollisuutta (95,6 %), empaattista suhtautumista työn ja lastenhoidon yhdistämiseen (88,9 %) ja työaikojen joustavaa sijoittelua (85,9 %) erittäin tärkeänä koronatilanteessa. 60,9 % vastaajista oli sitä mieltä, että työpaikalla suhtauduttiin empaattisesti työn ja lastenhoidon yhdistämiseen, eli toisin sanottuna lähes 40 % vastaajista koki, että työpaikalla ei suhtauduttu haastavaan tilanteeseen empaattisesti. (Mothers in Business MiB ry 2020b.)

Työterveyslaitoksen *Miten Suomi voi?* -seurantatutkimuksessa kerätään tietoa suomalaisten työhyvinvoinnista vertaamalla ennen koronapandemiaa marraskuun 2019 ja tammikuun 2020 välillä toteutetun kyselyn tuloksia myöhemmin pandemian aikana toteutettujen kyselyjen tuloksiin. Tutkimuksen ensimmäisten havaintojen mukaan etätyöhön siirtyneillä kotona asuvat lapset olivat yhteydessä työn imun kohenemiseen ja vähäisempään työssä tylsistymiseen. Toisaalta perheellisistä etätyöntekijöistä kolmannes koki, että työ häiritsi perhe-elämää toistuvasti, ja niin ikään kolmanneksen mukaan muu elämä häiritsi työntekoa. Näissä havainnoissa ei kuitenkaan ollut huomioitu kotona asuvien lasten ikää. Etätyöhön siirtyneiden osalta havaittiin muun muassa myös, että työyhteisön tuki koettiin vähäisempänä, mikä näkyi vähäisempinä yhteisöllisyyden ja reilun kohtelun kokemuksina. Näiden sosiaalisten voimavarojen heikentyminen puolestaan voi johtaa työhyvinvoinnin heikkenemiseen. (Työterveyslaitos 2020.)

Eräässä amerikkalaistutkimuksessa tutkittiin koronapandemian vaikutuksia sekä terveydenhuollossa että etänä tai toimistossa työskennelleiden yliopistotyöntekijöiden henkiin ja yleiseen hyvinvointiin. Tutkimuksessa havaittiin, että sekä kotiolojen aiheuttamat stressitekijät että esihenkilön heikko tuki työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollistamiseksi olivat yhteydessä työntekijöiden heikentyneeseen hyvinvointiin. Tutkijat ehdottavatkin, että organisaatioissa tulisi kiinnittää erityistä huomiota esihenkilöiden valmiuksiin tukea työntekijöitä työn ja perheen yhteensovittamisessa. (Evanoff ym. 2020.)

1.2 Työn tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Edellä kuvattujen kysely- ja tutkimustulosten pohjalta tämän opinnäytetyön tavoitteeksi muotoutui kartoittaa etätyötä tehneiden ja samanaikaisesti päiväkotikäisiä lapsia kotona hoitaneiden työntekijöiden kokemuksia työyhteisön ja erityisesti esihenkilön tarjoamasta tuesta ja suhtautumisesta työn ja lastenhoidon yhdistämiseen koronapoikkeusolojen aikana keväällä 2020. Toppinen-Tannerin ym. (2016, 8) mukaan perheystävällisten käytäntöjen hyödyntäminen edellyttää johdon ja esihenkilöiden myönteistä suhtautumista. Opinnäytetyö pyrkii vastaamaan seuraaviin kysymyksiin ja siten omalta osaltaan laajentamaan erityisesti esihenkilöiden ymmärrystä siitä, millaista tukea työntekijät heiltä odottavat työn ja perheen yhteensovittamisen suhteen.

- Millaiset perheystävälliset käytännöt työntekijöiden mielestä helpottivat arkea ja tukivat työn ja perheen yhteensovittamista koronapoikkeusolojen aikana?
- Millaisen organisaation, esihenkilön tai työyhteisön tarjoaman tuen työn ja lastenhoidon yhdistämiseksi työntekijät kokivat positiivisena?
- Millaisia kokemuksia työntekijöillä oli organisaation, esihenkilön tai työyhteisön negatiivisesta suhtautumisesta työn ja lastenhoidon yhdistämisen aiheuttamiin haasteisiin?

2 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN

Työn ja perheen yhteensovittamisesta on tällä vuosituhannella keskusteltu laajasti niin Suomessa kuin EU:n tasollakin. Suomessa viime vuosien raju syntyvyyden lasku on herättänyt huolta niin työelämätoimijoissa kuin poliittisissa päättäjissäkin, ja saanut pohtimaan entistä parempia keinoja työn ja perheen yhteensovittamiseksi. (Sutela ym. 2019, 259.) Suomen perhevapaalainsäädäntö sekä julkiset palvelut, kuten päivähoido ja terveydenhuolto, luovat pohjan työn ja perheen yhteensovittamiselle (Toppinen-Tanner ym. 2016, 10). Työsopimuslain mukaan työntekijällä on oikeus mm. äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaaseen, hoitovapaaseen, tilapäiseen hoitovapaaseen alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa sekä tietyin rajauksin lyhyemmän työajan mahdollistavaan osittaiseen hoitovapaaseen. Lisäksi työsopimuslaki määrittää, että ”perhevapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä”. (Työsopimuslaki 55/2001.) Suomen perhevapaajärjestelmän uudistamista on tavoiteltu jo pitkään, ja esimerkiksi Sipilän hallituksen perhevapaauudistus kaatui viime metreillä vuonna 2020. Marinin hallituksen perhevapaauudistusta valmisteleva työryhmä esitti helmikuussa 2020 pidennystä äitiys- ja isyysvapaisiin niin sanotun 1+7+7-mallin mukaan. Uudistuksen tavoitteena on edistää naisten ja miesten tasa-arvoa työelämässä sekä helpottaa työ- ja perhe-elämän yhdistämistä. Uusi perhevapaamalli koostuu 40 päivärahopäivän mittaisesta raskausrahasta sekä molemmille vanhemmille myönnettävästä 160 päivärahopäivän kiintiöstä, josta enintään 63 päivää voi luovuttaa toiselle vanhemmalle. Erona entiseen perhevapaamalliin on myös se, että uudessa mallissa vanhempainpäivärahopäiviä voi käyttää siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta. Eduskunta hyväksyi perhevapaisiin liittyvät uudet lait 8.12.2021, ja ne tulevat voimaan 1.8.2022. (Eduskunta 2022.)

Yhteiskunnallisten rakenteiden lisäksi myös työpaikoilta kaivataan myönteistä suhtautumista työn ja perheen joustavaan yhteensovittamiseen (Sutela ym. 2019, 266). Työpaikan käytännöillä ja työyhteisön ilmapiirillä on suuri merkitys työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumisessa. Perheystävällisyys olisikin hyvä nähdä osana työhyvinvoinnista huolehtimista, jolla on myönteisiä vaikutuksia työpaikan toimintaan ja tuloksellisuuteen. Vuosina 2014–2015 toteutetun Perhemyönteiset käytännöt suomalaisilla työpaikoilla -kyselyn mukaan noin kolmella neljästä työpaikasta työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu melko tai erittäin hyvin. Kyselyyn vastasi 2 715 työpaikkojen työsuojelupäällikköä ja -valtuutettua. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 8–11.)

Tilastokeskuksen noin viiden vuoden välein toteutettavaan työolotutkimukseen puolestaan haastatellaan palkansaajia, ja tuoreimman vuoden 2018 tutkimuksen mukaan 28 % vastaajista oli erittäin tyytyväisiä ja 56 % melko tyytyväisiä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Tutkimuksesta käy myös ilmi, että työpaikoilla suhtaudutaan niin pitkien kuin tilapäistenkin perhevapaiden käyttämiseen pääosin hyvin. Yli 80 %:n mielestä äidin on melko tai erittäin helppoa jäädä pidemmälle perhevapaalle. Erityisen myönteistä kehitystä vuodesta 2013 vuoteen 2018 on tapahtunut isien pidemmälle perhevapaalle jäämisen osalta, sillä ”erittäin helppoa”-vastaajien osuus kasvoi huomattavasti (24 % vs. 39 %). Niin ikään yli 80 % vastaajista koki, että on melko tai erittäin helppoa jäädä tilapäisesti kotiin hoitamaan sairasta lasta. (Sutela ym. 2019, 266, 277.)

Tämän opinnäytetyön näkökulmasta Tilastokeskuksen työolotutkimuksen työn ja perheen yhteensovittamista koskevissa tuloksissa mielenkiinto kohdistuu erityisesti palkansaajien kokemuksiin työn ja perheen välisistä rajoista. Kaikista vastaajista viidennes (naisista 22 %, miehistä 17 %) koki kotiasioiden häiritsevän työhön keskittymistä välillä. Alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmilla vastaavat luvut olivat äideillä 36 % ja isillä 29 %, lapsettomilla naisilla 16 % ja miehillä 11 %. Tutkimuksessa kysyttiin myös ansiotyön vaikutuksesta kotiasioihin, ja vajaa kolmannes vastaajista koki laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi. Ylemmät (31 %) ja alemmat toimihenkilöt (30 %) kokivat laiminlyönnin tunteita useammin kuin työntekijät (25 %), ja naiset kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä useammin kuin miehet. Huomattavan yleisiä kotiasioiden laiminlyönnin tunteet olivat ylemmillä toimihenkilönaisilla (40 % vs. ylemmät toimihenkilömiehet 31 %) sekä 0–6-vuotiaiden lasten vanhemmilla (äidit n. 50 %, isät 39 %). Toisaalta lähes neljä viidestä palkansaajavanhemmasta (äideistä 85 %, iseistä 74 %) on täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että he jaksavat paremmin lasten kanssa, kun käyvät myös töissä. 28 % kaikista vastaajista pitää työn ja vapaa-ajan rajaa häilyvänä, ylemmät toimihenkilöt selvästi yleisemmin (46 % vs. alemmat toimihenkilöt 23 % ja työntekijät 17 %). (Sutela ym. 2019, 267–269.)

Työolotutkimuksen tuloksista todetaan, että vaikka työn ja perheen yhteensovittamisessa on monilta osin tapahtunut myönteistä kehitystä vuosien saatossa, hämmennystä ja aihetta lisätutkimukselle herättää se, että yhä useampi tuntee laiminlyövänsä kotiasioita työn vuoksi. Tutkijat pohtivat, voisiko asiaa mahdollisesti selittää nykyajan vanhemmuudelle ja kodin hoidolle asetettujen vaatimusten kasvu tai työelämästä tutun suorittamisen tarpeen ujuttautuminen kotioloihin. (Sutela ym. 2019, 277.) Toisaalta selittäväenä tekijänä voisi arvella olevan myös työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen, joka oli

yleistä erityisesti ylemmillä toimihenkilöillä. Esimerkiksi joustava työaika ja etätyömahdollisuus voivat suuresti helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista, mutta jatkuvan tavoitettavissa olon voisi hyvinkin ajatella aiheuttavan tuntemuksia kotiasioiden laiminlyömisestä. Toppinen-Tanner ym. (2016, 22) huomauttavat, että työstä irrottautuminen ja riittävä vapaa-aika ovat tärkeitä jokaisen hyvinvoinnin kannalta, ja että työnantajan velvollisuus on huolehtia, ettei työntekijän henkinen tai fyysinen työkuorma pääse kasvamaan liian suureksi.

Tämän opinnäytetyön mielenkiinnon kohteena oleva koronapandemian aiheuttama poikkeusaika toi omat erityiset haasteensa niin työntekijöille kuin työnantajillekin. Kun yhtäkkiä siirryttiin tilanteeseen, jossa sekä työt että lapset hoidettiin kotona samanaikaisesti, työn ja vapaa-ajan rajat hämärtyivät entisestään, elleivät jopa kadonneet. Henkilöstö on yrityksen suurin voimavara (Bärlund & Perko 2013, 116), ja heidän työhyvinvoinnistaan ja työturvallisuudestaan huolehtiminen tärkeä osa yrityksen sosiaalisen vastuun kokonaisuutta (Liappis ym. 2019, 132–138), jonka voi ajatella korostuneen koko yhteiskuntaa koetelleen kriisin aikana. Mothers in Businessin hallituksen varapuheenjohtaja Sanna Kranjc toteaa osuvasti, että ”ne työnantajat, jotka nyt ymmärtävät ja tukevat työntekijöitään, saavat vastalahjaksi sitoutuneen ja hyvinvoivan työntekijän, joka luultavimmin halua olla mukana ratkaisemassa myös työnantajan kohtaamia haasteita” (Mothers in Business MiB ry 2020c).

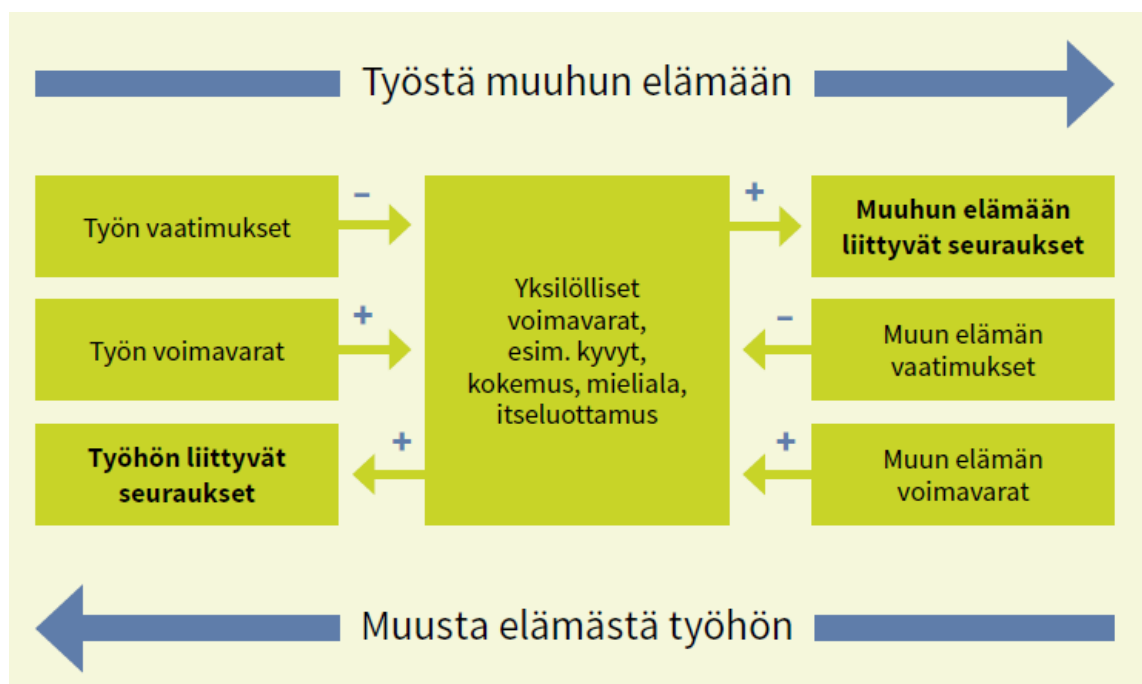
2.1 Työn ja perheen suhde

Työn ja perheen yhteensovittamiseen kohdistuvien tutkimusten määrä on kasvanut voimakkaasti naisten työssä käynnin yleistyttyä länsimaissa (Toppinen-Tanner ym. 2016, 12). Moneen muuhun maahan verrattuna suomalaisten naisten työssäkäynti on historiallisesti ollut laajaa. Useissa Euroopan maissa äitiyteen ja lastenhoitoon yhdistetään osa-aikatyö, mutta Suomessa sen sijaan vallitsee vahva kokoaikatyön kulttuuri. Pienten lasten vanhemmat – useimmiten äidit – valitsevat ensisijaisesti joko kokoaikatyön tai lasten hoitamisen kotona kotihoidontuen turvin. Suomalaisessa perhepolitiikassa on koko 2000-luvun ajan pyritty kannustamaan pienten lasten vanhempia lyhentämään työaikansa esimerkiksi joustavan hoitorahan turvin, johon ovat oikeutettuja ne alle 3-vuotiaiden lasten vanhemmat, jotka lyhentävät työaikansa enintään 80 prosenttiin normaalista kokopäivätyön työajastaan. (Sutela ym. 2019, 259, 265.)

Työn ja perheen välistä suhdetta voidaan tarkastella ristiriitalähtöisesti (*work-life conflict*) tai tasapainon kokemusten kautta (*work-life balance*), tai vaihtoehtoisesti työ ja perhe voidaan nähdä vastavuoroisina, toisiaan rikastuttavina tekijöinä (*enrichment*) (Toppinen-Tanner ym. 2016, 12). Työn ja perheen välistä ristiriitaa ei pidä nähdä vain yksittäisten työntekijöiden henkilökohtaisena ongelmana, vaan pikemminkin asiana, johon työpai-koilla on mahdollista vaikuttaa (Kelly ym. 2014, 508).

Digitalisaatiolla on suuri vaikutus moniin työtehtäviin, ja työ ja muu elämä limittyvät yhä useammin (*work-life integration*). Työelämä on jatkuvassa murroksessa, työn vaatimukset kasvavat ja myös työntekijöiden asenteet ja toiveet muuttuvat. Työn ja muun elämän yhteensovittamiseen on tärkeää kiinnittää huomiota kestävän työelämän kehittämiseksi. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 12–15.)

Työ- ja organisaatiopsykologian alalla kehitetty työn ja muun elämän voimavaramalli (kuva 1) kuvaa työn ja muun elämän myönteistä vaikutusta ihmisen hyvinvointiin (Toppinen-Tanner ym. 2016, 12–13).



Kuva 1. Työn ja muun elämän voimavaramalli (ten Brummelhuis & Bakker 2012, Toppinen-Tannerin ym. 2016, 13, mukaan).

Työn ja muun elämän voimavaramallin mukaan niin työn kuin muunkin elämän vaatimukset ja voimavarat heijastuvat toiselle elämänelälylle, ja joko vähentävät tai lisäävät yksilöllisiä voimavaroja. Kuormitustekijöitä sekä töissä että kotona voivat olla esimerkiksi

liian suuri työkuorma, oman osaamisen riittämättömyys, fyysisesti raskaat tehtävät sekä emotionaalinen ja kognitiivinen kuormitus. Voimavaratekijöitä puolestaan voivat olla esimerkiksi sosiaalinen tuki ja arvostuksen, välittämisen ja rakkauden kokemukset, kehittymismahdollisuudet, palautteen saaminen sekä vaikutusmahdollisuudet työhön, vapaa-aikaan tai kotitöihin. Yksilöllisiä voimavaroja ovat esimerkiksi taidot ja kyvyt, itseluottamus, myönteinen mieliala sekä terveys, vireys ja uni. Tiivistäen voisi siis todeta, että ideaalitapauksessa sekä työ että muu elämä voivat lisätä yksilön voimavaroja, jotka puolestaan voivat johtaa myönteisiin seuraksiin niin työssä kuin muussa elämässäkin. Toppinen-Tanner ym. huomauttavat lisäksi, että haastavissakin työolosuhteissa, joissa työn vaatimusten vähentäminen on vaikeaa, kuormitusta voidaan vähentää kiinnittämällä huomiota voimavarojen lisäämiseen. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 12–14.)

2.2 Perheystävällisyys työyhteisössä

Työn ja perheen yhdistämistä tukevaa johtamista voidaan nykyään pitää odotusarvoisena, mutta on kuitenkin tärkeää muistaa, että ihmiset ovat yksilöitä, joilla voi olla hyvin erilaisia odotuksia ja tarpeita työn ja perheen yhdistämisen tai erillään pitämisen suhteen (Wang ym. 2020, 442). Työpaikoilla olisi tärkeää ymmärtää, että työn lisäksi myös työpaikan ulkopuoliset asiat vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin ja työkykyyn. Huomioimalla nimenomaan työntekijöiden yksilölliset elämäntilanteet ja tarpeet, voidaan saavuttaa hyötyjä myös työpaikalle. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 6.) Siinä missä yhdelle on tärkeää olla avoin omasta perhetilanteestaan työyhteisössä, toinen haluaa pitää yksityiselämänsä omana asianaan.

Työyhteisön kehittämisen perheystävällisemmäksi ei tarvitse tarkoittaa raskaita kehittämisprosesseja, vaan toimivia ratkaisuja voidaan löytää pienillä muutoksilla olemassa olevia voimavaroja hyödyntäen ja yhdessä keskustellen. Käytäntöjen kirjaaminen osaksi työpaikan henkilöstöprosesseja ja toimintaohjeita on kuitenkin hyvä alku perheystävällisyyden kehittämiseksi. Perheystävällisten käytäntöjen jalkauttaminen vaatii riittävää tiedottamista, johdon ja esihenkilöiden myönteistä suhtautumista sekä työyhteisön hyvää ilmapiiriä. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 6–8.)

2.3 Perheystävällisiä käytäntöjä

Työn ja muun elämän yhteensovittamista helpottavien käytäntöjen voidaan katsoa toteutuvan neljällä eri tasolla. Ensinnäkin lainsäädäntö määrittää reunaehdot työpaikkojen toiminnalle. Toisekseen organisaatioiden strategiaan ja henkilöstösuunnitelmiin on usein kirjattu työntekijöiden työhyvinvointia tukevia toimintamalleja. Kolmanneksi työn ja perheen yhteensovittaminen voidaan huomioida osana jatkuvia HR-prosesseja ja työterveysyhteistyötä. Neljänneksi työpaikoilla voi olla erilaisia virallisia ja epävirallisempia joustomahdollisuuksia ja käytäntöjä, joiden avulla pyritään huomioimaan työntekijöiden erilaiset tarpeet ja elämäntilanteet. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 17.) Vuosina 2014–2015 toteutetun Perhemyönteiset käytännöt suomalaisilla työpaikoilla -kyselyn mukaan työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytäntöjä on useimmiten kirjattuna työterveyshuollon suunnitelmaan (52 %), tasa-arvosuunnitelmaan (42 %) tai työsuojelun toimintaohjelmaan (39 %). Vain 22 % prosenttia kyselyyn vastanneista työsuojelupäälliköistä ja -valtuutetuista ilmoitti perhemyönteisten käytäntöjen sisältyvän organisaation strategiaan tai arvoihin. (Toppinen-Tanner ym. 2017, 25.)

Työpaikan joustomahdollisuuksista ja toimintamalleista on tärkeää viestiä selkeästi koko henkilöstölle, ja tarvittaessa myös perustella, mikäli käytännöt vaihtelevat tehtävittäin. Esihenkilöillä on suuri rooli joustojen soveltamisessa ja toteuttamisessa: on oltava tasa-puolinen, mutta samanaikaisesti on osattava huomioida myös työntekijöiden yksilölliset tarpeet. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 33–34.) Esihenkilöiden kouluttamiseen sekä perhemyönteisistä käytännöistä tiedottamiseen olisi työpaikoilla syytä kiinnittää huomiota. Edellä mainitun kyselyn mukaan noin puolet työsuojeluhenkilöstöstä oli sitä mieltä, että työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamisen tarpeet on huomioitu koulutuksessa ja tiedotuksessa joko huonosti tai ei lainkaan. Mielenkiintoinen havainto on, että lähes kaksi kolmesta esihenkilöasemassa olevasta arvioi, että työn ja perheen yhteensovittamisen tarpeet huomioidaan koulutuksessa ja tiedotuksessa joko hyvin (31 %) tai jonkin verran (32 %). Ei-esihenkilöillä vastaavat luvut ovat puolestaan vain 16 % ja 26 %. (Toppinen-Tanner ym. 2017, 31.) Suositeltavaa olisi, että aktiivisen tiedottamisen lisäksi työpaikan perheystävällisiä toimintatapoja koskeva ohjeistus olisi helposti kaikkien työntekijöiden saatavilla (Väestöliitto 2020b).

2.3.1 Joustavuus työajoissa

Työaika on keskeinen tekijä työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. Työaikalaki (872/2019) määrittää reunaehdot työajan järjestämiselle, mutta työn ja perheen yhteensovittamista voidaan helpottaa paikallisen sopimisen ja työntekijälähtöisten, yksilöllisten joustojen avulla. Tällaisia joustavia ratkaisuja voivat olla esimerkiksi mahdollisuus valita itselleen sopivin työaikamuoto (esimerkiksi osa-aikatyö), tilanteen ja tarpeen mukaan vaihteleva työaika tai tiettyjen työaikaraamien sisällä toteutuva liukuva työaika. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 21). Uusi työaikalaki (872/2019) tuli voimaan vuoden 2020 alusta, ja uudistuksella on tavoiteltu nimenomaan molemminpuolisten joustojen lisäämistä työelämässä (Sutela ym. 2019, 231). Laki antaa mahdollisuuden esimerkiksi joustotyöajasta sopimiseen, mikä soveltuu erityisesti ajasta ja paikasta riippumattoman asiantuntijatyön tekemiseen. Joustotyösopimuksessa enintään puolet työajasta on kiinteästi määritelty, ja työntekijä saa itsenäisesti päättää lopun työajan sijoittelusta. (Riipinen 2019, 12–13.) Lisäksi uudessa työaikalaisissa on määritelty uudelleen työaikaliukumia koskevat säädökset ja huomioitu työaikapankit, jotka aikaisemmin sisältyivät vain työehtosopimukseen. Sutela ym. (2019, 231) huomauttavat, että parhaimmillaan erilaiset joustomahdollisuudet lisäävät mahdollisuuksia työn ja muun elämän yhteensovittamiseen, mutta toisaalta riskinä voi olla palkansaajien kohtuuton kuormittuminen, jos työt kulkeutuvat muille elämän alueille liiaksi. (Sutela ym. 2019, 231.)

Työstä irrottautuminen ja riittävä vapaa-aika ovat tärkeitä jokaiselle työntekijälle. Työpaikoilla on suositeltavaa käydä läpi työntekijöiden yksilölliset mahdollisuudet vaikuttaa omiin työaikoihin, sillä tutkimusten mukaan tällä on myönteisiä vaikutuksia niin työnhyvinvointiin kuin työn ja muun elämän tasapainoonkin. Joustavat työajat lisäävät työntekijän vastuuta oman työkuormituksen sääntelystä, mutta on tärkeää muistaa, että loppujen lopuksi on työnantajan vastuulla huolehtia, että työntekijän henkinen tai fyysinen työkuorma ei pääse kasvamaan liian suureksi. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 22.) Työajan seuranta ei siis suinkaan ole ainoastaan työnantajan kontrollin väline, vaan myös työsuojelullinen tekijä (Sutela ym. 2019, 257). Ylitöiden määrään on myös syytä kiinnittää huomiota. Tutkimuksissa on havaittu, että ylitöiden tekeminen lisää tuntemuksia kotiasioiden laiminlyömisestä erityisesti silloin, kun työntekijälle ei makseta ylityökorvausta. Lisäksi työaikasuunnittelussa on hyvä huomioida ennakoitavuus (esimerkiksi vuorolistat vuorotyössä) sekä mahdollisten kausittaisten kuormitushuippujen ja kevyempien jaksosten vaihtelu. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 23–24.)

Työaikaan liittyviä perheystävällisiä joustomahdollisuuksia on lukuisia. Suomalaisilla työpaikoilla yleisimmin käytettyjä joustoja vuosina 2014 ja 2015 olivat yksilöllinen sopiminen poissaolosta tai liukumasta sekä lomapäivien säästäminen myöhempää käyttöä varten. Liukuva työaika mahdollistaa yksilöllisemmän työrytmin niin perhetilanteen kuin vaikkapa aamu-unisuuden tai aamuvirkkuudenkin mukaan. Erityisesti pienten lasten vanhemmille hyödyllinen työaikaan liittyvä, melko helposti toteutettavissa oleva käytäntö on se, että työpaikalla sovitaan yhteisesti, että esimerkiksi kokouksia ei järjestetä liian aikaisin aamulla tai liian myöhään iltapäivällä. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 26–28.)

Osa-aikatyön tekeminen Suomessa on erityisesti naisten keskuudessa harvinaisempaa kuin muissa EU-maissa, vaikka sitä yleensä pidetään hyvänä keinona yhdistää työ ja perhe. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen vuonna 2012 toteuttaman lapsiperhekyselyn mukaan alle 7-vuotiaiden lasten äideistä 18 % ja 7–17-vuotiaiden lasten äideistä 10 % työskenteli osa-aikaisesti. Isillä vastaavat prosenttiluvut olivat 0 ja 2. (Salmi & Lammi-Taskula 2014, 30.) Eräässä toisessa tutkimuksessa puolestaan selvitettiin noin 2-vuotiaiden lasten äitien suhtautumista osa-aikatyöhön. Tutkimukseen osallistuneista äideistä kolmasosa haluaisi tehdä osa-aikatyötä, mutta he arvioivat ettei se ole mahdollista joko taloudellisesti tai siksi, että osa-aikatyö ei sovellu omaan työhön. 60 % näin vastanneista pelkäsi, osa-aikatyö tarkoittaisi saman työmäärän tekemistä pienemmällä palkalla, ja 31 % puolestaan arveli osa-aikatyön haittaavan työssä etenemistä ja palkkakehitystä. (Salmi ym. 2016, 208–209.) Olisikin tärkeää saada työntekijöiden ja työnantajien osa-aikatoiveet kohtaamaan siten, että ne hyödyttäisivät molempia (Toppinen-Tanner ym. 2016, 28).

2.3.2 Etätyö

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa etätyö määritellään ”ansiotyöksi, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa”. Kaikista palkansaajista etätöitä ilmoitti tekevänsä 28 %. Etätöiden tekeminen on yleistynyt voimakkaasti viimeisen 10 vuoden aikana erityisesti toimihenkilöiden keskuudessa: vuonna 2008 ylemmistä toimihenkilöistä 22 % määritteli itsensä etätyötä tekeväksi, vuonna 2013 puolestaan 37 % ja vuonna 2018 peräti 59 %. Alemmista toimihenkilöistä etätyötä tekevien osuudet samoina vuosina olivat 5 %, 10 % ja 22 %. Etätyön tekeminen ei luonnollisesti ole mahdollista kaikissa ammateissa, ja kaikkia se ei myöskään kiinnosta. Työolotutkimusta edeltäneen laadullisen esiselvityksen mukaan ne palkansaajat, jotka eivät

tehneet etätyötä, vaikka se olisi mahdollista, korostivat esimerkiksi työyhteisön tärkeyttä tai halusivat tietoisesti pitää työn ja vapaa-ajan erillään toisistaan. Etätyötä tekevät puolestaan perustelivat valintaansa esimerkiksi työmatka-ajan säästämällä, työn ja perheen yhdistämisen helpottumisella sekä kodin rauhallisemmalla työympäristöllä. (Sutela ym. 2019, 251–254.) Mothers in Businessin (2020b) koronakyselyn vastaajista 93 % kertoi etätyön tekemisen olevan mahdollista omalla työpaikalla. Vaikka kyselystä ei käy ilmi, kuinka suuri osuus vastaajista oli tehnyt etätyötä ennen koronapandemiaa, lienee perusteltua uskoa, että pandemian myötä etätyöhön on siirrytty myös monissa sellaisissa työtehtävissä, joissa etätyötä ei aiemmin ole tehty tai ehkä pidetty edes mahdollisena.

Etätyö voi helpottaa työn ja muun elämän tasapainottamista, kun vaikutusmahdollisuudet esimerkiksi oman työn rytmittämiseen lisääntyvät (Toppinen-Tanner ym. 2016, 36). Etätyön ansiosta myös sopeutuminen poikkeaviin tilanteisiin, kuten esimerkiksi lapsen sairastumiseen, voi olla helpompaa (Toivanen & Janhonen 2014, 10). Toisaalta taas mahdollisuus hoitaa työasioita on koko ajan läsnä, mikä voi johtaa siihen, että työ vie yhä enemmän aikaa, ja työn ja muun elämän rajat hämärtyvät. Mahdolliset työn keskeytykset muiden perheenjäsenten toimesta voivat lisätä ja konkretisoida työn ja perheen välistä ristiriitaa. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 37.) Nämä lienevät tuttuja ilmiöitä monille korona-aikana etätyötä tehneille, perheellisille työntekijöille.

Työsuojeluhenkilöstölle vuonna 2013 tehdystä kyselystä käy ilmi, että etätyöstä sovitaan kirjallisesti melko harvoin (28 % vastauksista 'pääsääntöisesti' tai 'usein'), ja myös yhteisten pelisääntöjen sopimisessa (43 % vastauksista 'pääsääntöisesti' tai 'usein') olisi vielä parantamisen varaa (Toivanen & Janhonen 2014, 13). Erityisesti isommilla työpaikoilla olisi hyvä olla esihenkilöille laaditut, yhdenmukaiset ohjeet etätyömahdollisuuden tarjoamisesta. Lisäksi etätyötä tekevien on tärkeää sopia yhteydenpidon käytännöistä oman esihenkilönsä kanssa. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 38.)

Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakanen lanseerasi koronakevään lopulla termin *etätyöapatia* kuvaamaan etätyöpäivien yksitoikkoisuuden aiheuttamaa tylsistymistä. Moni siirtyi sataprosenttiseen etätyöhön pakon sanelemana, eikä suinkaan omasta toiveestaan – harva haluaisi tehdä etätyötä jatkuvasti. (Malmberg 2020.) Etätyöstä jäävät puuttumaan työyhteisön epäviralliset kohtaamiset, jotka ovat tutkitusti tärkeitä työyhteisön myötätunnon kannalta (Lilius ym. 2011), ja joita on mahdoton korvata videopalavereilla. Hakanen huomauttaa, että erityisesti poikkeusolojen aikana esihenkilöt voivat myötätuntoisen puheen ja säännöllisen yhteydenpidon avulla suojata

työntekijöitä riittämättömyyden tunteelta (Malmberg 2020). Myötätuntoa käsitellään tarkemmin luvussa 3.

2.3.3 Sijaisjärjestelyt ja toimivat käytännöt perhevapaalta paluuseen

Työntekijöiden erilaiset perhetilanteet voivat aiheuttaa niin pidempiä ja suunnitelmallisempia kuin lyhyempiä ja äkillisiäkin poissaoloja työstä (Toppinen-Tanner ym. 2016, 40). Pidemmät perhevapaat vaativat aina erilaisia järjestelyjä työpaikalla, mutta Salmen ym. (2009) tutkimuksen mukaan perhevapaisiin liittyviä asioita ei kovinkaan usein pidetä erityisen ongelmallisina, vaan pikemminkin niihin suhtaudutaan itsestänselvyyksinä, jotka hoidetaan lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaan. Perhevapaiden järjestämisessä haasteita voivat aiheuttaa muun muassa avainhenkilöiden poissaolo, sijaisten löytäminen ja kouluttaminen, työtehtävien uudelleenjärjestely sekä perhevapaisiin liittyvät kustannukset. Se, kuinka ongelmallisina edellä mainittuja tekijöitä pidetään, riippuu paljon organisaation koosta ja sukupuoli- ja ikäjakaumasta sekä siitä, onko kyseessä julkisen vai yksityisen sektorin työnantaja. Mielenkiintoinen havainto tutkimuksessa on, että perhevapaisiin liittyvät asiat arvioidaan erittäin ongelmallisiksi useimmiten sellaisissa organisaatioissa, joissa niistä ei ole lainkaan kokemusta edeltävien kahden vuoden ajalta. (Salmi ym. 2009, 92–97.)

Lisäämällä työpaikkojen ja perhevapaalla olevien vanhempien välistä vuoropuhelua voidaan vähentää työhön palaavien henkilöiden epätietoisuutta sekä vahvistaa heidän motivaatiotaan ja sitoutumistaan työhön (Toppinen-Tanner ym. 2016, 40). Työsopimuslain (55/2001) mukaan työntekijä on velvollinen ilmoittamaan työnantajalle äitiys-, isyys-, vanhempain- tai perhevapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa, tai kuukautta ennen, jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää. Esihenkilön on hyvä keskustella työntekijän kanssa niin perhevapaan pituudesta kuin yhteydenpidosta vapaan aikana. Siinä missä yhdelle on tärkeää tulla kutsutuksi työpaikan tapahtumiin myös perhevapaan aikana, toinen saattaa toivoa, ettei työpaikalta olla häneen yhteydessä, ellei se ole aivan välttämätöntä. (Väestöliitto 2020a.)

Työnantajan myönteinen suhtautuminen työntekijän perhevapaaseen jo vapaalle jäädessä on tärkeää myös työhön paluun onnistumisen kannalta (Toppinen-Tanner ym. 2016, 40). Perhemyönteiset käytännöt suomalaisilla työpaikoilla 2014 ja 2015 -kyselyn mukaan vain alle 20 %:lla työpaikoista on vakiintuneita toimintatapoja perhevapaalta palaajien perehdyttämiseksi. Useimmissa tapauksissa perhevapaalta palaajaa opastavat

joko työtoverit tai esihenkilö, tai työntekijä ottaa itse selvää perhevapaan aikana tapahtuneista muutoksista. (Toppinen-Tanner ym. 2017, 38.) Työntekijän paluuta pidemmältä perhevapaalta voidaan helpottaa järjestämällä esihenkilön kanssa paluukeskustelu, jonka aiheina voivat olla esimerkiksi työajan jouston ja perehdyttämisen tarpeet (Toppinen-Tanner ym. 2016, 42).

Työsopimuslain (55/2001) mukaan työntekijällä on oikeus saada tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan, jos hänen alle 10-vuotias lapsensa sairastuu äkillisesti. Siinä missä pidempiä perhevapaita varten useimmiten palkataan sijainen, lyhyempien ja äkillisten poissaolojen kohdalla työtehtävät yleensä joko jaetaan työtovereiden kesken tai ne jäävät odottamaan poissaolevan työntekijän paluuta ja kasaantuvat (Toppinen-Tanner ym. 2016, 44).

Tilapäisestä hoitovapaasta aiheutuvia poissaoloja saatetaan usein pitää häiriötekijöinä ja pienten lasten vanhempia ”kalliina työntekijöinä”, vaikka tosiasiansa lapsen sairastumisesta johtuvat poissaolot ovat melko marginaalinen ilmiö kokonaispoissaolomääriin verrattuna (Toppinen-Tanner ym. 2016, 44–45). Esimerkiksi erään naisvaltaisella, julkisella sektorilla työyksikötasolla tehdyn tutkimuksen mukaan palkallisen, tilapäisen hoitovapaan osuus kokonaistyöajasta oli keskimäärin vain 0,3 %, kun taas lyhyiden, työntekijän omasta sairaudesta johtuvien poissaolojen osuus oli noin 1 %. Myös aiemmat, yksilötason tutkimukset ovat osoittaneet, että työntekijän omasta sairaudesta johtuvat poissaolot ovat yleisempiä kuin lapsen sairaudesta johtuvat poissaolot. (Toivanen ym. 2014, 334.) Toppinen-Tanner ym. (2016, 46) kehottavatkin työnantajia ja esihenkilöitä pohtimaan töiden mitoittamista ja työtehtävien organisoimista siten, että äkilliset poissaolot esimerkiksi lapsen sairastumisen vuoksi eivät aiheuta kohtuuttomia ongelmia työyhteisölle tai poissaolijalle itselleen tai estä työn tavoitteiden saavuttamista.

2.3.4 Kirjatut tavoitteet ja toimintaohjeet

Kirjaamalla työn ja muun elämän yhteensovittamista helpottavia käytäntöjä ja tavoitteita osaksi työpaikan ohjeita, suunnitelmia ja strategisia päämääriä, organisaation ylin johto voi viestittää panostavansa työntekijöidensä hyvinvointiin. Kaikilla vähintään 30 henkilöä työllistävillä työpaikoilla on laadittava sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuussuunnitelma (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014), ja esimerkiksi näihin suunnitelmiin olisikin luontevaa sisällyttää myös työn ja muun elämän yhteensovittamista koskevat käytännöt ja tavoitteet. (Toppinen-Tanner

ym. 2016, 48.) Perhemyönteiset käytännöt suomalaisilla työpaikoilla 2014 ja 2015 -kyselyn mukaan työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytäntöjä oli yleisimmin kirjattu työterveyshuollon suunnitelmaan (52 %), tasa-arvosuunnitelmaan (42 %) ja työsuojelun toimintaohjelmaan (39 %). Hieman alle neljännes vastaajista kertoi perhemyönteisyyden sisältyvän organisaation strategiaan, arvoihin tai johtosääntöön. Yleisesti ottaen perhemyönteisiä käytäntöjä kirjattiin ja seurattiin suurilla ja keskisuurilla työpaikoilla enemmän kuin pienillä, ja nuoren henkilöstön työpaikoilla useammin kuin vanhemman henkilöstön työpaikoilla. (Toppinen-Tanner ym. 2017, 24–26.)

Toppinen-Tannerin ym. mukaan on tavallista, että työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevien käytäntöjen jalkauttaminen työpaikan arkeen epäonnistuu. Tämä voi johtua esimerkiksi asenteista, työpaikan kulttuurista tai siitä, että esihenkilöt eivät ole tietoisia erilaisista joustomahdollisuuksista. Esihenkilöillä onkin tärkeä rooli asenneilmapiirin rakentajina ja toimintatapojen tiedottajina, ja he tarvitsevat koulutusta onnistuakseen omassa työssään. Kuitenkin juuri kouluttamisessa ja tiedottamisessa olisi suomalaisilla työpaikoilla runsaasti parantamisen varaa. Perhemyönteiset käytännöt suomalaisilla työpaikoilla 2014 ja 2015 -kyselyyn vastanneista työsuojeluhenkilöistä vain noin neljännes oli sitä mieltä, että esihenkilöille ja johdolle annettussa koulutuksessa tai tiedotuksessa huomioidaan eri elämänvaiheissa olevien työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamisen tarpeet melko tai erittäin hyvin. Niin ikään vain vajaa neljännes vastaajista koki, että työn ja perheen yhteensovittamisen järjestelyistä ja tukipalveluista ja/tai lakisääteisistä perhepoliittisista ja työajan jouston mahdollisuuksista tiedotetaan työpaikoilla melko tai erittäin hyvin. Työterveyslaitoksen Työ ja perhe-elämä -ohjelman puitteissa toteutettiin kysely myös johtamiskoulutusten järjestäjille. Yhdeksästä kyselyyn vastanneesta koulutusjärjestäjästä neljä kertoi koulutusohjelmansa käsittelevän työn ja muun elämän yhteensovittamista, neljässä koulutusohjelmassa aihealuetta kerrottiin käsiteltävän suppeasti ja yhdessä ei lainkaan. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 48, 56–61; Toppinen-Tanner ym. 2017, 30.) Esihenkilön perheystävällistä käyttäytymistä käsitellään laajemmin luvussa 2.4.

2.3.5 Sovitut pelisäännöt, tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus

Organisaation ylimmällä johdolla ja esihenkilöillä on suuri vaikutus työpaikan perheystävällisyyteen, mutta myös avoin ja myönteinen organisaatiokulttuuri ja selkeät pelisäännöt edistävät perhemyönteisyyttä. Työpaikoilla tulee pyrkiä tasapuolisuuteen, unohtamatta

kuitenkaan, etteivät samat oikeudet ja velvollisuudet aina koske kaikkia. (Toppinen-Tanner 2016, 62–64.) Mikäli työyhteisön ikäjakauma on laaja, se voi lisätä riskiä epätasa-arvoisuuden kokemuksista eri ikäisten työntekijöiden välillä (Kunze ym. 2011, Toppinen-Tannerin ym. 2016, mukaan). Esimerkiksi lapsiperheiden suosiminen loma-aikojen valinnassa voi johtaa epäoikeudenmukaisuuden kokemuksiin muissa työntekijöissä. Tämänkaltaiset eri-ikäisyyteen tai erilaisiin elämäntilanteisiin liittyvät epätasa-arvokokemukset voivat vähentää työntekijöiden tunnetason sitoutumista työpaikkaansa, ja näihin kokemuksiin olisikin hyvä kiinnittää huomiota esimerkiksi työhyvinvointi- tai työilmapiirikyselyissä. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 53.)

Esihenkilöt ovat tärkeässä roolissa siinä, millaisena työyhteisön tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus näyttäytyy eri työntekijöille. Hammerin ym. (2011) tutkimuksessa havaittiin, että perhemyönteisyyteen keskittyvillä esihenkilökoulutuksilla saavutettiin hyviä tuloksia työn ja perheen välisen ristiriidan vähentämisessä niillä työntekijöillä, jotka kokivat työn ja perheen välisen ristiriidan suureksi. Sen sijaan niillä työntekijöillä, jotka aikaisemmin kokivat vain vähäistä ristiriitaa työn ja perheen välillä, ilmeni työtyytyväisyyden heikentymistä esihenkilöiden kouluttautumisen jälkeen. Tutkijat arvelevat tämän johtuvan mahdollisesti siitä, että ne työntekijät, joilla ristiriitaa ei juuri ole, eivät koe hyötyvänsä esihenkilöiden lisääntyneestä tuesta työn ja perheen välisen ristiriidan vähentämiseksi, vaan pikemminkin kokevat jäävänsä jostain paitsi. Toisekseen voi olla mahdollista, että työyhteisön käytäntöjä on muutettu siten, että siinä missä yksi kokee sen vähentävän työn ja perheen välistä ristiriitaa, toiselle muutos näyttäytyy kielteisenä. (Hammer ym. 2011).

Perhesyistä poissaolevien työntekijöiden työt eivät saisi rutiininomaisesti kasaantua muille työntekijöille. Beauregard (2011) ehdottaa, että ylimääräisestä työmäärästä olisi hyvä palkita jollain tavalla, kuten esimerkiksi ylimääräisellä vapaapäivällä. Tällä tavoin voitaisiin mahdollisesti välttää se, että perheettömät tuntevat mielihapaa joutuessaan tekemään perheellisten työt. (Beauregard 2011.) Esihenkilöiden on siis tärkeää osata huomioida eri-ikäisten ja erilaisissa elämäntilanteissa olevien työntekijöiden tarpeet tasapuolisuutta unohtamatta. Parhaimmillaan yksilölliset ratkaisut työn ja perheen välisen ristiriidan vähentämiseksi hyödyttävät lopulta koko työyhteisöä.

2.3.6 Perheystävällisyys osana henkilöstöprosesseja

Työpaikoilla on suositeltavaa seurata henkilöstön ikärakennetta, hoivavastuita ja kokemuksia työn ja muun elämän yhteensovittamisesta. Tietoja ja kokemuksia voi kerätä esimerkiksi kehityskeskustelujen ja ilmapiirikyselyjen avulla. Henkilöstökysely on hyvä väline työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytäntöjen kehittämiseen. Työn ja muun elämän yhteensovittamisen haasteet voivat aiheuttaa henkistä kuormittumista ja heikentää työhyvinvointia, ja siksi ne tulisi nähdä myös työsuojelukysymyksenä ja ottaa osaksi työterveyshuollon toimintaa. Perhemyönteiset käytännöt suomalaisilla työpaikoilla 2014 ja 2015 -kyselyn mukaan alle puolella työpaikoista työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät kysymykset huomioidaan kehityskeskusteluohjeissa (39 %) tai työilmapiirikyselyissä (46 %). Hieman yleisempää oli perhe-elämästä nousevien haasteiden huomiointi työterveyshuollon taholta (53 %) ja työajan joustojen, perhevapaiden ja muiden vapaiden seuranta (62 %). (Toppinen-Tanner ym. 2016, 69–70, 78–82.)

Työntekijän yksityiselämästä puhuttaessa on aina tärkeää muistaa, että sen tulee perustua vapaaehtoisuuteen. Esihenkilön kannattaa kuitenkin tuoda ilmi aiheen tärkeys ja työnantajan halu tukea työntekijöitä työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. Esihenkilön on lisäksi tärkeää muistaa, että työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita voi olla kaikenikäisillä työntekijöillä, eikä ainoastaan pienten lasten vanhemmilla. Vuoden 2012 Työ ja terveys Suomessa -kyselyn mukaan 28 % työssäkäyvistä huolehtii työnsä ulkopuolella korkean iän, sairauden tai vamman takia apua tarvitsevasta omaisesta tai muusta läheisestä henkilöstä vähintään kuukausittain. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 71, 91.)

Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät asiat voi olla helpompi ottaa keskustelunaiheeksi, mikäli siihen liittyviä kysymyksiä on valmiiksi sisällytetty esimerkiksi kehityskeskustelulomakkeeseen, jolloin työntekijä voi halutessaan valmistautua keskustelemaan aiheesta. Työpaikoilla on yleisesti käytössä niin sanottuja varhaisen puuttumisen toimintamalleja ongelmallisia tilanteita varten, mutta työn ja muun elämän yhteensovittamisen osalta olisi hyvä pyrkiä joustavuuteen ja avoimeen keskustelukulttuuriin jo ennen kuin ongelmia ilmenee. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 71–72.)

Perhemyönteisyys kannattaa huomioida myös uusia työntekijöitä rekrytoitaessa. Yksityisyyden suojan vuoksi työnhakijalta ei saa tiedustella perhetilannetta tai perheen perustamissuunnitelmia, mutta työnantaja voi itse tuoda esille työpaikan tarjoamat työn ja

muun elämän yhteensovittamista helpottavat edut ja käytännöt, kuten työaikajoustot tai etätyömahdollisuuden. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 71.)

2.3.7 Arkea helpottavat palvelut ja perheen huomioiminen työpaikoilla

Työnantajan järjestämät työn ja perheen yhteensovittamista helpottavat palvelut ovat melko harvinaisia suomalaisilla työpaikoilla. Arkea tukevien palvelujen tarpeesta on hyvä keskustella yhdessä henkilöstön kanssa, ja keskustelun pohjalta harkita mahdollisuutta tarjota erilaisia palveluja joko työnantajan maksamana tai välittämänä. Työterveyslaitoksen Työ ja perhe-elämä -ohjelman kyselyn mukaan yleisimmin käytettyjä ovat vapaa-aikaan ja ruokahuoltoon liittyvät palvelut, kuten työpaikan perheille tarjoamat liikunta- ja muut tilaisuudet ja mahdollisuus ostaa ateriat kotiin työpaikalta. Näiden lisäksi eniten kiinnostusta olisi satunnaisille lastenhoitopalveluille niin lasten sairastaessa kuin muulloinkin. Mikäli työnantaja tarjoaa sairaan lapsen hoitopalvelua, työnantajan on tärkeä muistaa, että työntekijällä on oltava vapaus valita haluaako hän käyttää palvelua vai ei. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 45, 102–103.)

Ihmiset suhtautuvat työn ja muun elämän välisiin rajoihin monin eri tavoin. Siinä missä yksi haluaa pitää nämä kaksi elämän osa-aluetta erillään, toiselle työn ja vapaa-ajan sekoittuminen on luontevaa. Toppinen-Tannerin ym. (2016) mukaan on kuitenkin aina myönteistä, mikäli työntekijän perhe huomioidaan työpaikalla. Lapset muodostavat kuvaa työelämästä vanhempiensa työn kautta, ja esimerkiksi työpaikan avoimet ovet tai muut perhetapahtumat ovat hyviä keinoja vanhemman tai muun perheenjäsenen työhön tutustumiseen. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 45, 105–106.) Perheille suunnattujen tapahtumien lisäksi työnantaja voi ilmaista perheystävällisyyttään muistamalla työntekijää esimerkiksi lapsen syntyessä tai perheenjäsenen menehtyessä (Väestöliitto 2020a).

2.4 Esihenkilön perheystävällinen käyttäytyminen

Työpaikan työn ja muun elämän yhteensovittamiseen liittyvät toimintaperiaatteet ovat tärkeitä, mutta jokseenkin hyödyttömiä, elleivät ne toteudu käytännössä (Kossek & Distelberg 2009). Esihenkilöillä on suuri vaikutus siihen, millaisena työpaikan perheystävällisyys näyttäytyy työntekijöille, ja kuinka paljon työntekijät voivat hyödyntää työn ja muun elämän yhteensovittamista helpottavia käytäntöjä (Allen 2001, 430). Kouluttamisen lisäksi esihenkilöitä voidaan kannustaa perhemyönteisyyteen sisällyttämällä

perheystävällisten toimintatapojen tavoitteet, niiden toteutumisen arvioinnin ja niistä pal-kitsemisen osaksi esihenkilön omaa suoriutumisarviointia (Beauregard 2011; Toppinen-Tanner ym. 2016, 64).

Tutkimusten mukaan esihenkilön tarjoama sosiaalinen tuki voi olla työntekijöille merkit-tävä voimavara ja vähentää työn ja perheen välistä ristiriitaa sekä lisätä työtyytyväisyyttä ja sitoutumista työpaikkaan (Hammer ym. 2009, 838). Esihenkilön avoimen kielteinen asenne työn ja perheen yhteensovittamista kohtaan voi puolestaan heikentää työntekijän mahdollisuuksia hyödyntää työpaikan tarjoamia perheystävällisiä käytäntöjä (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 85).

Hammer ym. (2009) ovat kehittäneet esihenkilön perheystävällisen käyttäytymisen mal-lin (*family supportive supervisor behaviors, FSSB*), joka koostuu neljästä osa-alueesta: emotionaalisesta tuesta (*emotional support*), välineellisestä tuesta (*instrumental sup-port*), mallikäyttäytymisestä (*role modeling*) ja luovasta työn ja perheen yhteensovittami-sen johtamisesta (*creative work-family management*). Emotionaalisella tuella tarkoitetaan työntekijöiden tunteiden ja perhetilanteen huomioimista ja ymmärtämistä, ja esimer-kiksi sitä, että työntekijä kokee voivansa ottaa puheeksi työn ja perheen yhteensovitta-misen esihenkilönsä kanssa. Välineellinen tuki puolestaan käsittää esimerkiksi esihen-kilön mahdollistamat aikataulujoustot, joiden avulla työntekijä voi paremmin suoriutua niin työ- kuin perhevelvollisuuksistaan. Mallikäyttäytyminen on luonnollisestikin sitä, että esihenkilö näyttää omalla esimerkillään, kuinka työn ja muun elämän voi onnistuneesti sovittaa yhteen. Luovalla työn ja perheen yhteensovittamisen johtamisella tarkoitetaan sitä, että esihenkilö pyrkii ennakoivasti kehittämään uusia, innovatiivisia tapoja työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamiseksi. Esihenkilö osallistaa myös työntekijät ke-hitystyöhön, jonka tavoitteena on saavuttaa hyötyjä niin työntekijöille kuin organisaatiol-lekin. (Hammer ym. 2009, 839–842.)

Kivimäen ja Otonkorpi-Lehtorannan (2003, 85–86) tutkimuksen mukaan niin johdon, esi-henkilöiden kuin työtovereidenkin omilla kokemuksilla perheellisyydestä on suuri vaiku-tus siihen, kuinka työn ja perheen yhteensovittamiseen suhtaudutaan. Voisikin siis aja-tella, että perhemyönteisyyteen keskittyvät koulutukset voivat auttaa esihenkilöase-massa työskenteleviä ymmärtämään paremmin erilaisia työn ja perheen yhteensovitta-misen haasteita, vaikkei heillä olisikaan niistä omakohtaista kokemusta.

2.5 Perheystävällisyyden hyödyt

Beauregard (2011) listaa lukuisia esimerkkejä tavoista, joilla työn ja perheen välinen ristiriita voi aiheuttaa kuormitusta työntekijälle ja heikentää hänen hyvinvointiaan. Esimerkiksi liialliset työtunnit voivat helposti johtaa oravanpyörään, jossa kotiin ja perheeseen liittyvät velvollisuudet kasaantuvat ja jäävät hoitamatta liian vähäisen vapaa-ajan vuoksi, ja lopulta heijastuvat myös työhön ja omalta osaltaan lisäävät työntekijän kuormitusta. Kuormitusta voi lisätä myös esimerkiksi se, jos työntekijä kokee, että perhesyistä johtuvat poissaolot vaikuttavat negatiivisesti hänen urakehitykseensä. (Beauregard 2011.)

Työpaikan perheystävällisyydellä sen sijaan voidaan saavuttaa monenlaisia hyötyjä. Toppinen-Tannerin ym. (2016, 105) mukaan jo pelkästään se, että työn ja muun elämän yhteensovittamiseen suhtaudutaan työpaikalla myönteisesti, voi vähentää työntekijöiden kokemaa ristiriitaa näiden elämän eri osa-alueiden välillä. Jos työntekijä esimerkiksi myöhästyy aamupalaverista lasten aiheuttaman viivästyksen vuoksi, tai jos hän ei työmatkan vuoksi pääse osallistumaan tärkeään perhejuhlaan, esihenkilö voi ymmärtäväisellä suhtautumisellaan lieventää työntekijän kokemusta työn ja perheen välisestä ristiriidasta (Beauregard 2011).

Perheystävällisistä käytännöistä esimerkiksi työntekijälähtöiset joustot voivat vaikuttaa myönteisesti muun muassa työnantajakuvaan, työntekijöiden sitoutuneisuuteen ja hyvinvointiin sekä yrityksen tuottavuuteen. Työnantajalähtöiset joustot, kuten viikonloppu- tai vuorotyö, määräaikaiset työsuhteet ja ylityöt, voivat puolestaan vaikuttaa kielteisesti työntekijöiden työtyytyväisyyteen, poissaoloihin, sitoutuneisuuteen ja vaihtuvuuteen. (Toppinen-Tanner ym. 2016, 25.)

Tutkimusten mukaan esihenkilöiden perheystävällisellä käyttäytymisellä voi olla lukuisia myönteisiä vaikutuksia työn ja perheen yhteensovittamiseen. Perheystävällisten esihenkilöiden alaiset kokevat vähemmän työn ja perheen välistä ristiriitaa ja työstä aiheutuvaa stressiä, heillä on vähemmän poissaoloja ja työpaikan vaihtoaikomuksia, ja he ovat tyytyväisempiä työhönsä. (Hammer ym. 2009, 840.) Beauregardin (2011) tutkimuksen mukaan esihenkilön tuki työn ja perheen yhteensovittamiseksi on erityisen tärkeää naisille.

Kellyn ym. (2014, 485–509) tutkimuksessa erään IT-yrityksen työntekijöille annettiin suurempi vapaus vaikuttaa työn tekemisen aikaan ja paikkaan, ja samanaikaisesti työn tekemisen arvioinnissa siirrettiin huomio saavutettuihin tuloksiin työhön käytetyn ajan sijaan. Esihenkilöitä puolestaan koulutettiin tukemaan työntekijöitä niin työn ja perheen

yhteensovittamisessa kuin tulosten saavuttamisessakin. Näiden toimenpiteiden seurauksena työntekijät kokivat hallinnan tunteen oman työn ja ajankäytön suhteen parantuneen ja työn ja perheen välisen ristiriidan vähentyneen. Erityisen hyödyllisiä muutokset olivat niille työntekijöille, joilla perhevaatimukset olivat suurempia ja jotka lähtötilanteessa saivat vähemmän tukea esihenkilöltään. Myös ne työntekijät, joille ei ollut hoivavastuita, hyötyivät muutoksista, joskin vähemmän kuin perheelliset (vrt. Hammer ym. 2011, ks. luku 2.3.5). Suuremmat vaikutusmahdollisuudet työn tekemisen aikaan ja paikkaan eivät juurikaan vaikuttaneet työtuntien määrään tai lisänneet työn henkistä kuormitusta. (Kelly ym. 2014, 485–509.)

Mothers in Businessin syyskuussa 2019 toteuttaman jäsenkyselyn mukaan työpaikan perheystävällisyys koetaan tärkeänä asiana. Lähes 90 % kyselyyn vastanneista piti perheystävällisyyttä melko tai erittäin tärkeänä nykyiseen työpaikkaan sitoutumisessa. Hieman yli 90 % vastaajista puolestaan piti perheystävällisyyttä melko tai erittäin tärkeänä tekijänä uuteen työpaikkaan hakeuduttaessa. Työpaikan perheystävällisyyden tärkeydestä kertoo myös se, että yli 37 % kyselyyn vastanneista oli harkinnut työpaikan vaihtoa työn ja perheen yhteensovittamisen haasteiden vuoksi, ja yli 13 % oli jo vaihtanut työpaikkaa tästä syystä. (Mothers in Business MiB ry 2019.) Kyselytulosten perusteella voidaan siis todeta, että työpaikan perheystävällisyys on merkittävä tekijä suomalaisille urahenkisille äideille.

3 EMPATIA JA MYÖTÄTUNTO TYÖYHTEISÖSSÄ

Yhtenä innoittajana tälle opinnäytetyölle toimi jo edellä mainittu Mothers in Businessin jäsenkyselyn tulos, jonka mukaan lähes 90 % kyselyyn vastanneista piti empaattista suhtautumista työn ja lastenhoidon yhdistämiseen koronapoikkeusolojen aikana erittäin tärkeänä, mutta kuitenkin vain noin 60 % vastaajista koki tämän toteutuvan omalla työpäivällä (Mothers in Business MiB ry 2020b). Lisäksi työelämän murroksessa erityisesti rutiinotavissa olevaa ajattelutyötä korvataan tekoälyllä, ja jäljelle jäävissä tulevaisuuden työtehtävissä vaaditaan itsenäisen päätöksentekokyvyn lisäksi inhimillistä vuorovaikutusta, tunnetaitoja sekä kykyä myötäelämiseen ja myötätuntoon (Juntunen ym. 2017, 105–106).

Empatia ja myötätunto ovat tärkeitä tekijöitä myös työyhteisön psykologisen turvallisuuden kannalta. Psykologisella turvallisuudella tarkoitetaan tarkoitetaan työyhteisön jäsenten jakamaa kokemusta siitä, että jokainen saa ilmaista omat mielipiteensä ja epäonnistua ilman pelkoa rangaistuksesta tai naurunalaiseksi joutumisesta. Keskinäinen luottamus, empaattinen herkkyys ja myötätunto ovat edellytyksiä psykologiselle turvallisuudelle. (Juntunen ym. 2017, 106; Edmondson 1999, 354.)

Tässä luvussa perehdytään tarkemmin empatian ja myötätunnon käsitteisiin sekä niiden merkitykseen osana johtamista ja työyhteisötaitoja.

3.1 Empatia ja myötätunto

Maaret Kallio ja Anne Birgitta Pessi (2017, 306–309) kirjoittavat, että työpaikoilla usein unohdetaan, että niin johtajat, esihenkilöt kuin alaisetkin ovat työroolinsa lisäksi myös kokonaisia, inhimillisiä ihmisiä ongelmineen, iloineen ja murheineen. Tehokkuutta, yksilöllisyyttä ja menestystä ihannoivan aikamme ihmiskuva on monin tavoin kova, eikä inhimillisyyden, tunteiden, keskeneräisyyden ja myötätunnon ole ehkä nähty kuuluvan työpaikoille. Inhimillisyyden ja tunteiden ilmaisemisen tai yksityiselämän murheiden pelätään vievän sijaa itse työn tekemiseltä. (Kallio & Pessi 2017, 306–309.)

Myötätunnolla voi olla monia suotuisia vaikutuksia niin yksilön kuin työyhteisönkin tasolla, vaikkakin suoraa yhteyttä myötätunnon ja organisaation suorituskyvyn välillä on haastava osoittaa (Lilius ym. 2011, 875). Tutkimukset viittaavat kuitenkin siihen, että

myötätunto ja inhimillisyys johtavat lopulta tehokkuuteen, tuotteliaisuuteen, luovuuteen ja ketteryyteen (Kallio & Pessi 2017, 308). Myötätunto ei myöskään ole ratkaisu kaikkiin työyhteisöongelmiin, mutta tutkimusten mukaan myötätunto ja myötäinto (ks. jäljempänä) näyttäisivät olevan yhteydessä muun muassa parempaan työmotivaatioon ja sitoutumiseen, työhyvinvointiin sekä innovatiivisuuteen ja paremmin toimiviin tiimeihin (Pessi & Martela 2017, 23).

Mitä myötätunto ja empatia oikeastaan ovat, ja kuinka ne eroavat toisistaan? Pessi ja Martela (2017, 13–14) määrittelevät myötätunnon prosessiksi, joka koostuu tietoisuudesta, tunteesta ja toiminnasta, ja jonka ytimessä on halu edistää toisen hyvää. Tiivistetysti myötätunnolla tarkoitetaan tapahtumaketjua, jossa ihminen ensin tulee tietoiseksi eli havaitsee ja ymmärtää toisen tilanteen ja tunnetilan, minkä jälkeen hänessä herää tunneyhteys, sympatia ja halu toimia toisen hyväksi, ja lopulta hän konkreettisin teoin toimii toisen hyvän edistämiseksi. (Pessi & Martela 2017, 13–14.) Yksilön näkökulmasta myötätuntoisiin tekoihin ryhtyminen edellyttää riittävästi aikaa ja rohkeutta sekä kykyä olla henkisesti läsnä ja vierailta toisen näkökulmassa (Pessi 2017, 54).

Empatia on vain yksi osa myötätuntoa, ja se voidaan jakaa affektiiviseen ja kognitiiviseen empatiaan. Affektiivisella empatialla tarkoitetaan kykyä eläytyä toisen tunteisiin, kognitiivisella empatialla puolestaan kykyä tietoisesti asettua toisen maailmaan ja tarkastella maailmaa hänen perspektiivistään. Empatiasta puhuttaessa on hyvä tiedostaa siihen liittyvät sudenkuopat. Ensinnäkin tunnemme empatiaa herkemmin itsemme kaltaisiin ihmisiin, mikä voi johtaa epäoikeudenmukaisuuteen ja itsellemme läheisten ihmisten suosimiseen muiden kustannuksella (Batson ym. 1995, Pessin & Martelan 2017, 15, mukaan). Toisekseen empatia voi olla liiallista, jolloin toisen tunteisiin samaistuminen voi viedä itseltä energiaa ja haitata omaa toimintakykyä. Kolmanneksi empatiaa voi myös käyttää väärin, mikäli toisen tunnetilan ymmärtämistä käyttää hyväkseen manipuloidakseen ja vahingoittaakseen toista. (Pessi & Martela 2017, 14–16.)

Ihmisillä on taipumus tehdä tulkintoja nopeasti ja intuitiivisesti, mikä saattaa heikentää mahdollisuuksia myötätunnon osoittamiseen. Esimerkiksi työuupumuksen ajatellaan usein olevan työntekijän itsensä vika, vaikka tosi asiassa uupumus voi juontaa juurensa monesta muustakin tekijästä (ks. esim. Gronow 2020). Worline ja Dutton (2017, Pessin ym. 2017b, 66–67, mukaan) käyttävät käsitettä 'suoepa tai antelias tulkinta' (*generous interpretation*) kuvaamaan tilannetta, jossa tietoisesti suhtaudutaan myötätuntoisesti ja auttavaisesti toisen ihmisen kärsimykseen tai suruun, vaikka se olisikin tavalla tai toisella itse aiheutettua.

Suomen kielessä sana 'myötätunto' liitetään yleensä läheisen kärsimykseen ja vaikeuksissa auttamiseen. Helsingin yliopiston CoPassion-tutkimushankkeen tutkijat ovat lanseeranneet myötätunnon rinnalle myötäinnon käsitteen, jolla tarkoitetaan toisen myönteisen tunnetilan, kuten innostumisen, havaitsemista, siihen eläytymistä ja siinä aktiivisesti myötäelämistä. Erityisesti kilpailuhenkisissä työyhteisöissä myötäinto ja vilpitön ilo kollegan menestymisestä voi olla haastavaa, mutta se olisi hyvä osata nähdä tärkeänä voimavarana kaikenlaisissa työyhteisöissä. Myötäintoinen työyhteisö rakentuu avoimesta viestinnästä, yhteen hiileen puhaltamisesta sekä aidoista kohtaamisista, joihin erityisen hedelmällisinä lukeutuvat kahvitauot ja muu vapaamuotoinen kuulumisten jakaminen. Myötätunnolla ja myötäinnolla on todettu olevan positiivinen vaikutus muun muassa tiimien luovuuteen, innovatiivisuuteen ja tehokkuuteen, vähäisempiin poissaoloihin ja vähentyneeseen stressiin sekä paremmaksi koettuun johtajuuteen. Johtajat voivatkin omalla esimerkillään kannustaa myötätuntoiseen ja myötäintoiseen kanssakäymiseen työyhteisössä. (Pessi ym. 2017b, 56–75.)

3.2 Myötätuntoinen johtaminen

Esihenkilöillä on erityinen vastuu työyhteisön arjen käytänteistä, rakenteista ja kulttuurista, ja he voivat omassa roolissaan ja omalla esimerkillään joko estää tai edistää myötätuntoa ja myötäintoa työpaikalla. Työyhteisön tasolla esiintyviä myötätunnon estäjiä ovat muun muassa yksilöllisyyden kulttuuri, hierarkkinen ja moniportainen organisaatorakenne, kriittinen ja negatiivinen keskustelukulttuuri sekä vääränlaisen pärjäämisen ja sinnikkyuden korostaminen. Anne Birgitta Pessi (2017, 54–55) kehottaa esihenkilöitä pohtimaan, tarjoavatko he solidaarisuuden ja samassa veneessä olemisen kokemuksia, ja johtavatko he avoimesti ja oikeudenmukaisesti, ilolla ja kannustuksella vai kenties pelolla? Entä kuinka suuren epävarmuuden ja paineen alla työyhteisössä työskennellään, ja toimiiko esihenkilö itse inhimillisenä ja virheitä sallivana roolimallina? (Pessi 2017, 54–55.) Esihenkilön asema roolimallina liittyy myös perheystävälliseen johtamiseen (Hammer ym. 2009; ks. luku 2.4).

Paakkasen ym. (2017, 139) mukaan tunnetaidot ja pyrkimys ymmärtää niin omia kuin toistenkin tunteita ovat työelämässä tärkeitä kaikille, mutta erityisesti esihenkilöille. Tunnetaidoilla tarkoitetaan sitä, että ihminen huomaa ja tunnistaa tunteen, kuuntelee tunteen välittämän viestin ja lopulta tietoisesti reagoi siihen tarkoituksenmukaisella tavalla. Tunnetaidot ja oman tunne-elämän tuntemus ovat edellytys empatialle ja myötätunnolle: on

mahdotonta asettua toisen asemaan ja eläytyä hänen tunteisiin, jos samoja tunteita ei pysty tunnistamaan itsessään. (Paakkanen ym. 2017, 126–138.)

Mothers in Businessin (2020b) koronakyselyn mukaan moni etätöihin siirtynyt ja samanaikaisesti pieniä lapsia kotona hoitanut työntekijä koki tilanteen kuormittavaksi. Hakasen ym. (2017, 282–283) mukaan myötätuntoinen johtaminen voi olla ratkaisevan tärkeää siinä, kuinka hyvin työntekijät selviävät vastoinkäymisistä ja kuormituksesta.

Arjen mikrohetket ja spontaanit kohtaamiset rakentavat työyhteisön myötätuntoista kulttuuria. Kun esihenkilö on aidosti läsnä ja saatavilla, hänen on helpompi tunnistaa työntekijöiden myötätuntotarpeet, ja toisaalta myös työntekijöiden on helpompi pyytää apua. Etätöskentely on voinut tuoda oman haasteensa myös myötätuntoiseen johtamiseen: myötätunnon osoittaminen tietokoneen välityksellä on haasteellisempaa kuin kasvotusten. (Hakanen ym. 2017, 284, 298–299.)

3.3 Myötätunto työyhteisössä

Juntunen ym. (2017, 106) kirjoittavat, että tiimeissä tehtävä ryhmätö yleisty jatkuvasti myös sellaisissa töissä, joissa ei olla jatkuvassa vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa, ja tämä omalta osaltaan korostaa myötätunnon merkitystä työelämässä. Tiimityössä menestymisen kannalta tiimin keskinäinen vuorovaikutus ja dynamiikka ovat yksilön ominaisuuksia tärkeämpiä. (Juntunen ym. 2017, 106.) Verkkoyhtiö Google käynnisti laajan sisäisen tutkimuksen vuonna 2012 selvittääkseen mitkä tekijät erottivat menestyvät tiimit heikommista. Tutkimus osoitti, että kaikkein menestyvimät tiimit saattoivat olla monin tavoin erilaisia, mutta ratkaisevin niitä yhdistävä tekijä oli psykologinen turvallisuus. Toisten tunteiden tunnistaminen ja huomioiminen sekä puheenvuoron antaminen jokaiselle ovat tärkeitä ihmisten välisten siteiden vahvistajia niin työelämässä kuin elämän muillakin osa-alueilla. (Duhigg 2016.)

Juntunen ym. (2017, 111) toteavat aiempien tutkimusten pohjalta, että myötätunnolla on suuri merkitys ihmisten selviytymiseen vaikeista tilanteista, ja että myötätunto vaikuttaa myönteisesti ihmisten suhtautumiseen kollegoihinsa ja organisaatioonsa. Myötätunto voi myös toimia organisaation voimavarana kriisitilanteissa (Dutton ym. 2007, Juntunen ym. 2017, 111, mukaan). Tämän opinnäytetyön yhtenä tavoitteena on omalta osaltaan antaa viitteitä työntekijöiden kokemuksista myötätunnosta ja psykologisesta turvallisuudesta koronapandemian aiheuttamien poikkeusolojen aikana.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Työssä käytetyt tutkimusmenetelmät

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jonka tavoitteena on selvittää kuinka kuorittavaksi etätöitä tehneet ja samanaikaisesti päiväkotikiikisiä lapsia kotona hoitaneet työntekijät kokivat koronapoikkeusolot keväällä 2020. Lisäksi työssä halutaan kartoittaa työntekijöiden kokemuksia organisaation, esihenkilön tai työyhteisön suhtautumisesta työn ja lastenhoidon yhdistämiseen, ja pohtia, mitä poikkeusolojen aikaisista kokemuksista voitaisiin oppia tulevaisuutta varten.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valikoitui kysely, koska se mahdollistaa aineiston keräämisen anonymisti suurelta joukolta ihmisiä. Kyselyä pidetään usein määrällisen tutkimuksen menetelmänä, mutta tässä työssä kyselytulosten tulkinnassa on pikemminkin laadullinen ote. (Ojasalo ym. 2009, 108–109.) Tämän opinnäytetyön kysely (liite 1) sisälsi sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä, ja kysely toteutettiin Webropol-järjestelmällä.

Kyselyn avointen kysymysten vastausten käsittelyssä on hyödynnetty sisällönanalyysin menetelmiä, erityisesti koodaamista. Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä, jonka avulla voidaan tehdä monenlaista tutkimusta (Tuomi & Sarajärvi 2018). Sisällönanalyysi pyrkii lisäämään informaatioarvoa sekä mahdollistamaan luotettavat johtopäätökset tiivistämällä ja selkeyttämällä aineistoa (Ojasalo ym. 2009, 121–122). Tuomi ja Sarajärvi (2018) huomauttavat, että analyysin alkuvaiheessa on syytä päättää tarkasti, mitkä asiat kyseisessä aineistossa kiinnostavat, ja keskittyä ainoastaan niihin, sillä useimmista aineistoista voi löytyä monia mielenkiintoisia asioita.

Koodaamisella tarkoitetaan aineistonkäsittelytapaa, jossa aineisto käydään läpi ja siihen merkitään kaikki omaan kiinnostukseen liittyvät asiat koodimerkein. Koodimerkit voivat olla kirjainlyhenteitä, värejä tai mitä vain, mikä itselle mielekkäältä tuntuu. Koodimerkit ovat sisään kirjoitettuja muistiinpanoja, jotka auttavat tutkijaa jäsentämään aineiston sisältöä, ja jotka helpottavat aineiston eri kohtien löytämistä. Koodausyksiköt puolestaan voivat olla sanoja, lauseita, rivejä, kappaleita tai pidempiä tekstiosioita. (Tuomi & Sarajärvi 2018; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009; Eskola & Suoranta 1998.)

4.2 Aineiston keruu

Kyselyn kohderyhmänä olivat päiväkotikäisten lasten vanhemmat, jotka koronapoikkeusolojen aikana tekivät etätöitä ja hoitivat lapset kotona. Kyselyssä koronapoikkeusoloilla tarkoitettiin ajanjaksoa 18.3.2020–13.5.2020, jolloin hallituksen linjauksen mukaan päiväkotikäisten lasten hoito suositeltiin järjestettävän kotona, mikäli mahdollista. Kyselylinkkiä jaettiin pääasiallisesti sosiaalisen median kanavissa kuten LinkedInissä ja Facebookissa (mm. Mothers in Business MiB ry:n jäsenryhmä ja Miessakit ry), ja kyselyyn oli mahdollista vastata 8.–31.1.2021.

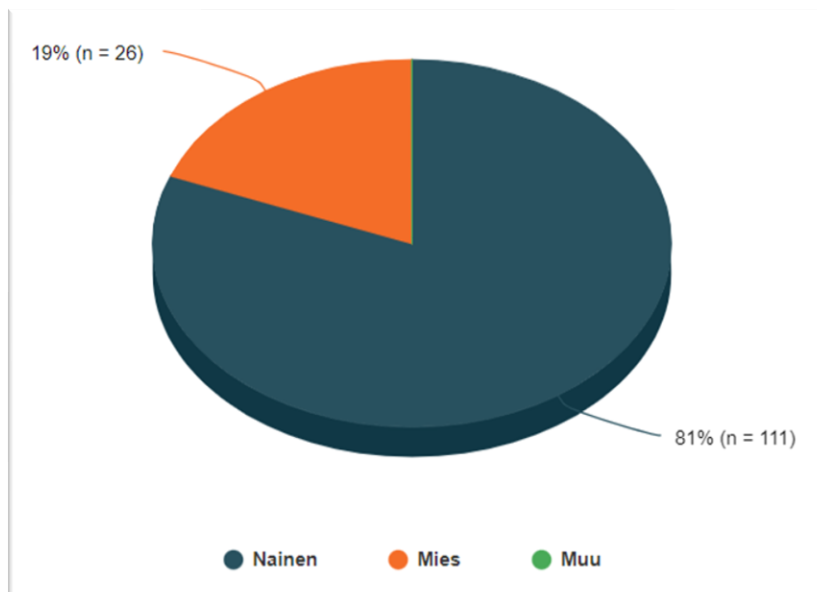
5 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa esitellään tutkimustulokset sekä pohditaan tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia.

5.1 Analyysi

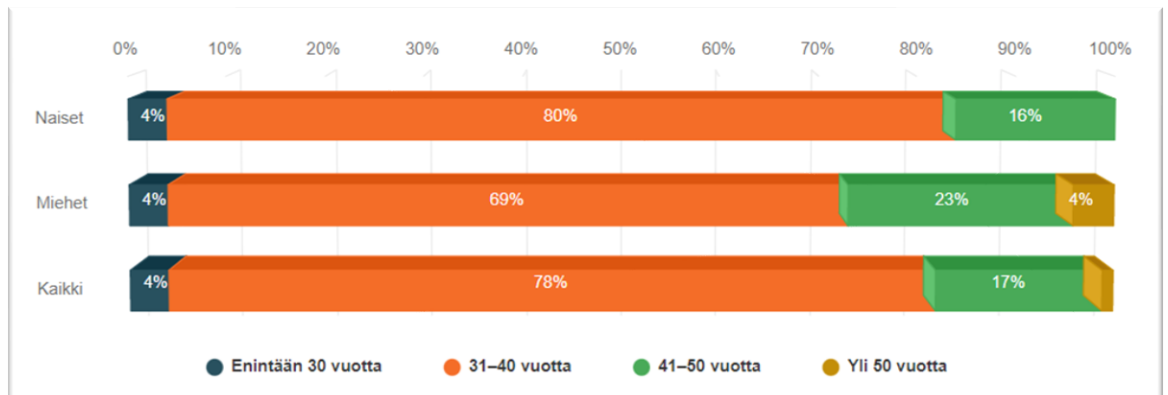
Taustatietoja vastaajista

Kyselyyn vastasi 137 henkilöä, joista 81 % oli naisia ja 19 % miehiä (kuva 2). Naisvastaajien suurta määrää voi omalta osaltaan selittää se, että kysely todennäköisesti tavoitti monta kohderyhmään kuuluvaa naista urasuuntautuneiden äitien järjestön Mothers in Business Mib ry:n jäsenten Facebook-ryhmässä. Kyselyvastauksia tulkittaessa vastaajien sukupuoli ei nouse tärkeimmäksi tekijäksi, mutta miesvastaajien lukumäärää voitaneen pitää riittävänä, mikäli joitain vastauksia halutaan verrata sukupuolten kesken.



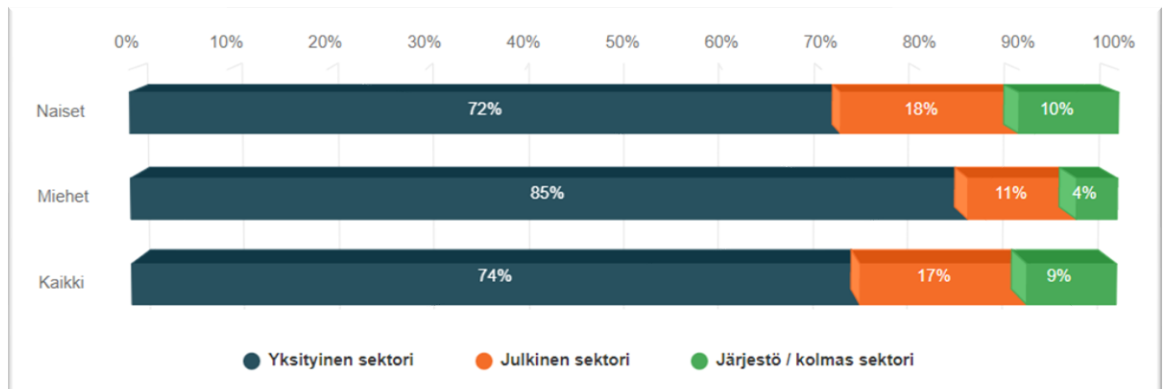
Kuva 2. Kyselyyn vastanneiden määrä sukupuolen mukaan.

Suurin osa vastaajista ilmoitti iäkseen 31–40 vuotta. Miesvastaajissa oli suhteellisesti hieman enemmän yli 40-vuotiaita kuin naisissa (kuva 3).



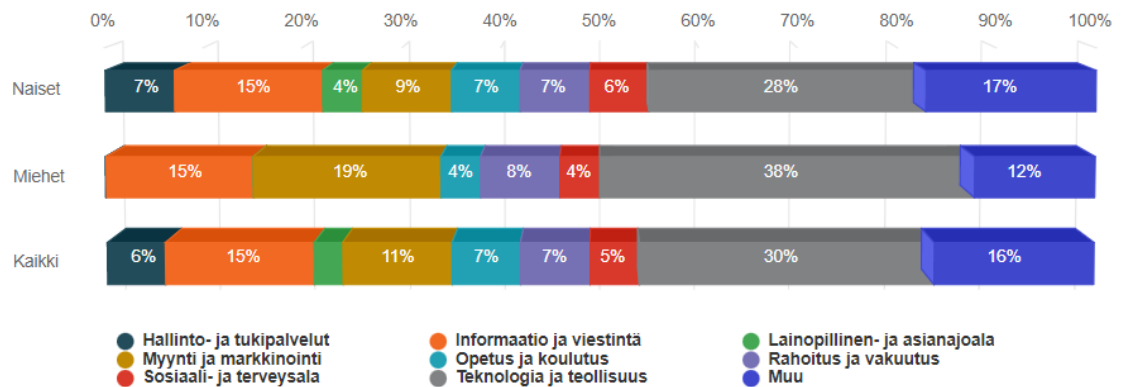
Kuva 3. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma.

Kaikista vastaajista 74 % ilmoitti työskentelevänsä yksityisellä sektorilla, 17 % julkisella sektorilla ja 9 % järjestössä tai kolmannella sektorilla (kuva 4).



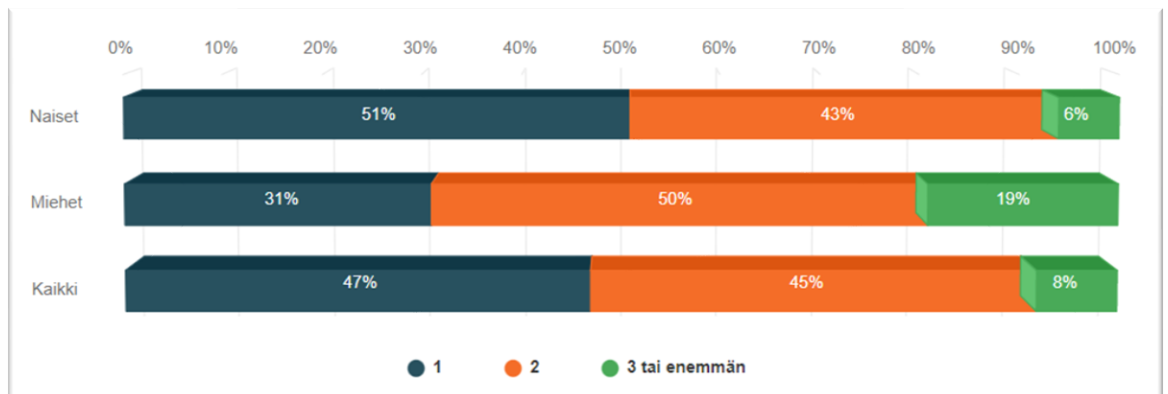
Kuva 4. Kyselyyn vastanneiden työnantajasektori.

Kyselyyn vastanneet henkilöt edustivat useita eri toimialoja, ja eniten vastaajia oli teknologian ja teollisuuden toimialalta (kuva 5).



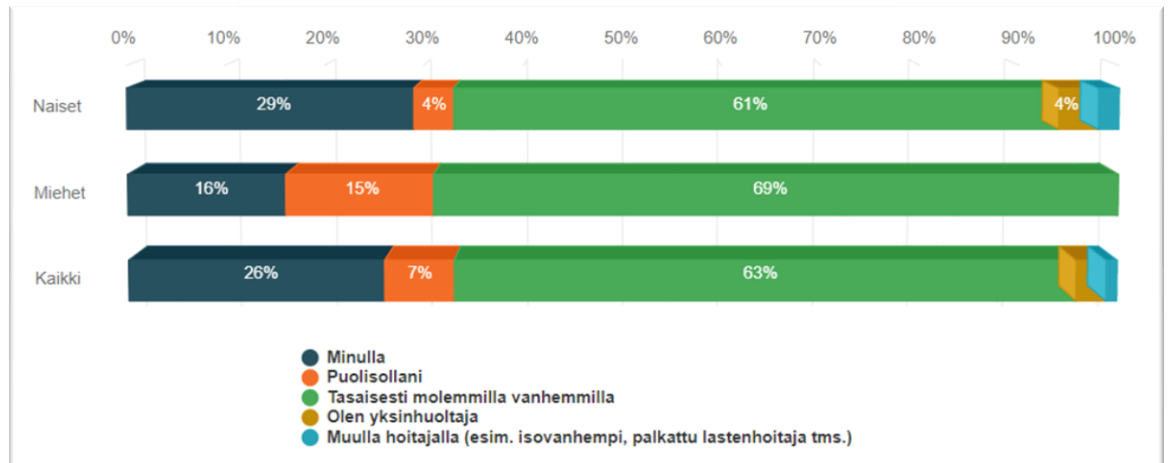
Kuva 5. Kyselyyn vastanneiden toimiala.

Koronapoikkeusolojen aikana myös koululaiset siirtyivät etäopetukseen, mutta tämän opinnäytetyön kohderyhmäksi valikoitui päiväkotikäisten lasten vanhemmat. 92 % kyselyyn vastanneista kertoi, että töiden ohessa kotona hoidettiin yksi tai kaksi 0–6-vuotiaasta lasta (kuva 6).



Kuva 6. Koronapoikkeusolojen aikana kotona hoidettujen 0–6-vuotiaiden lasten lukumäärä.

Kaikista vastaajista lähes kaksi kolmasosaa koki, että vastuu lastenhoidosta koronapoikkeusolojen aikana jakautui tasaisesti perheen molemmille vanhemmille. Naisista 29 % koki kantaneensa päävastuun lastenhoidosta, kun taas miehillä vastaava luku oli 16 %. Naisvastaajista 4 % ilmoitti olevansa yksinhuoltaja, ja vain kaksi vastaajaa kertoi muun henkilön, kuten isovanhemman tai palkatun lastenhoitajan, huolehtineen lastenhoidosta (kuva 7).

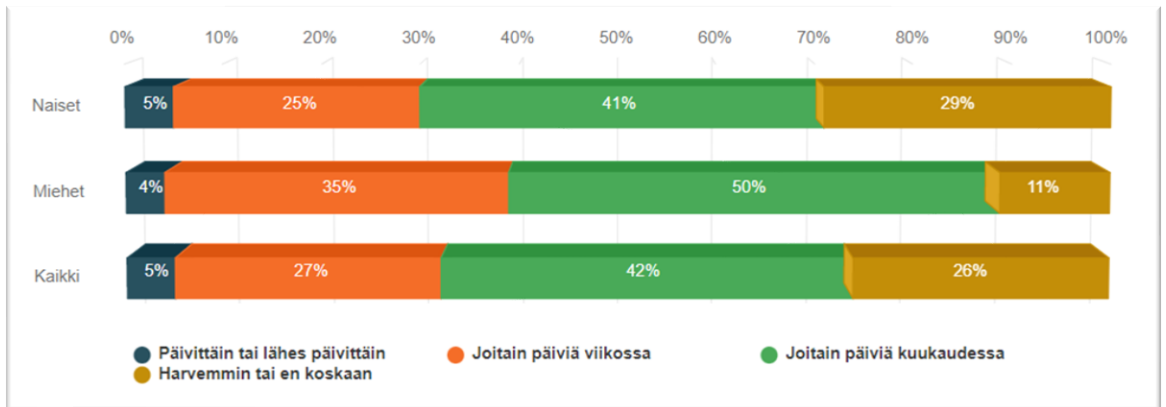


Kuva 7. Päävastuu lastenhoidosta koronapoikkeusolojen aikana.

Etätöiden tekeminen, työn ja kotiasioiden laiminlyöminen, kuormittuneisuus

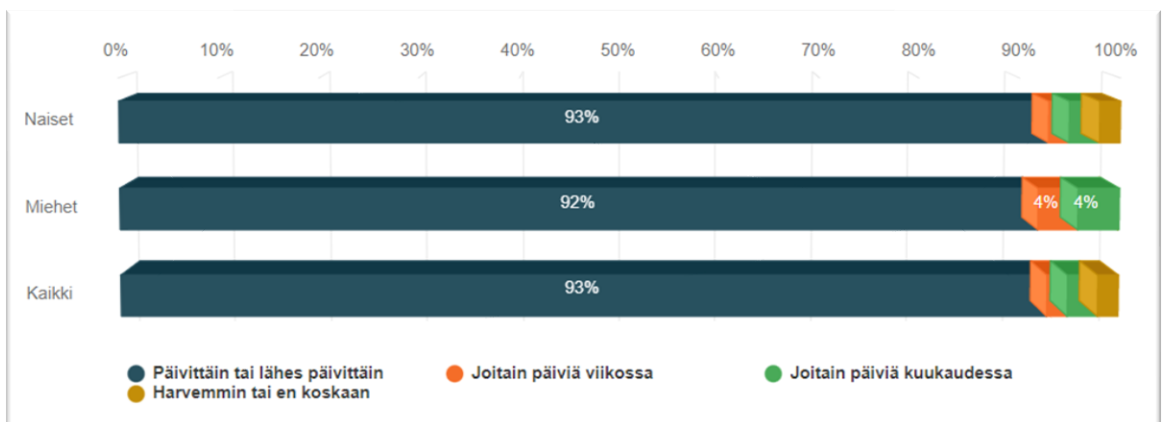
Suomen hallitus antoi 12.3.2020 suosituksen etätöihin siirtymisestä, jos työtehtävät sen mahdollistavat (Valtioneuvosto 2020b). Muutama päivä myöhemmin 16.3.2020 monen ihmisen arki mullistui entistä enemmän, kun hallitus linjasi, että päiväkotikäiset lapset hoidetaan kotona, mikäli vanhemmat ja huoltajat pystyvät hoidon järjestämään (Valtioneuvosto 2020a).

Tämän opinnäytetyön kyselyn vastaajista vain 5 % oli ennen koronapoikkeusoloja tehnyt etätöitä päivittäin tai lähes päivittäin. Sen sijaan yli kaksi kolmasosaa vastaajista kertoi tehneensä etätöitä vain joitain päiviä kuukaudessa tai tätä harvemmin tai ei koskaan (kuva 8).



Kuva 8. Etätöyön tekeminen ennen koronapoikkeusoloja.

Koska kyselyn kohderyhmänä oli nimenomaan sellaiset henkilöt, jotka tekivät etätöitä ja hoitivat päiväkotikäiset lapset kotona, ei ole yllättävää, että 93 % vastaajista kertoo tehneensä päivittäistä tai lähes päivittäistä etätöitä (kuva 9).

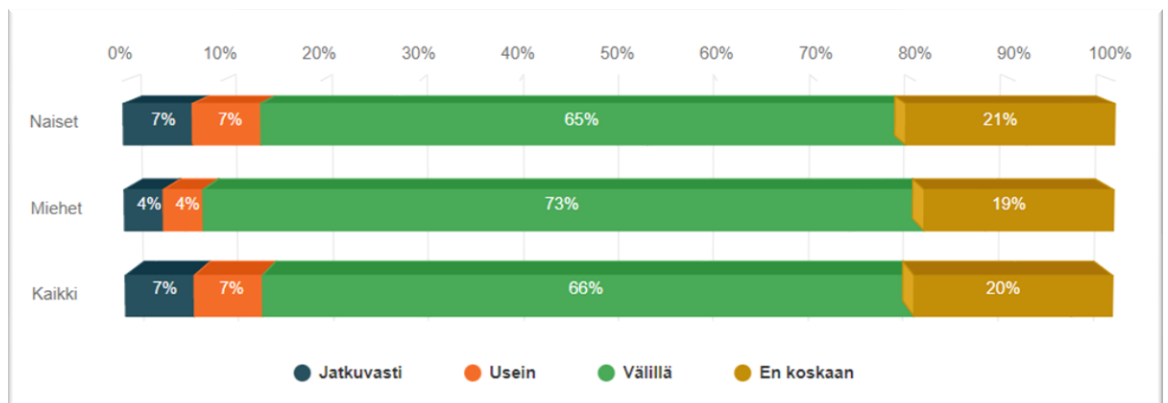


Kuva 9. Etätöyön tekeminen koronapoikkeusolojen aikana.

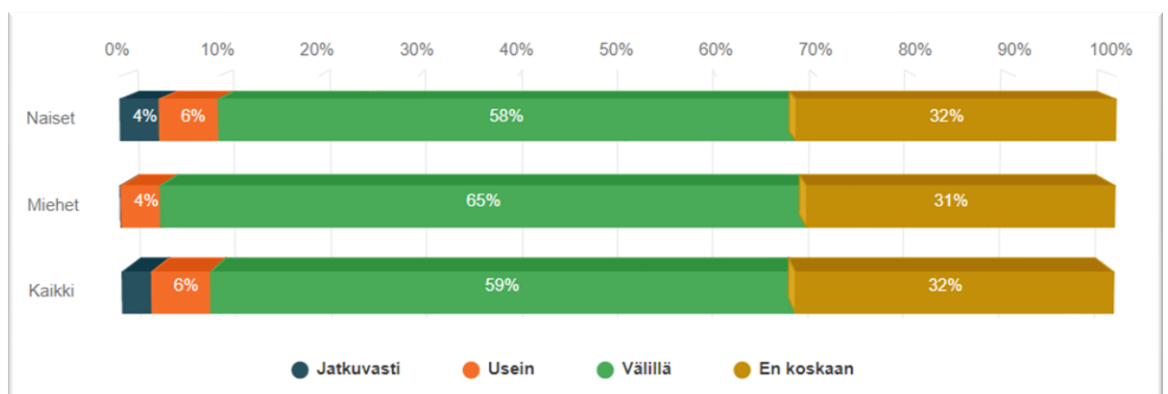
Näistä luvuista voidaan päätellä, että jo pelkästään päivittäiseen etätöyöhön siirtyminen on valtaosalle vastaajista ollut suuri muutos, puhumattakaan siitä, että yhtäkkiä kotona oli samanaikaisesti hoidettavana sekä työt että pieni lapsi tai useampi.

Luvussa 2 tarkasteltiin Tilastokeskuksen vuoden 2018 työolotutkimuksen tuloksia työn ja perheen yhdistämiseen liittyen. Kokemukset kotiasioiden laiminlyömisestä työn vuoksi olivat yleisimpiä 0–6-vuotiaiden lasten vanhemmilla sekä ylemmillä toimihenkilöillä, ja

molemmissa ryhmissä naisilla useammin kuin miehillä. Työhön keskittymisen häiriintyminen kotiasioiden vuoksi puolestaan oli yleisintä alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmilla. (Sutela ym. 2019, 267–269.) Tämän opinnäytetyön kyselyssä kysyttiin vastaajien kokemuksia näistä samoista asioista ennen koronapoikkeusoloja. Tuloksia ei voi suoraan verrata edellä mainitun työolotutkimuksen tuloksiin, mutta niistä voidaan kuitenkin nähdä, että useimmat tietotyötä tekevästä pienten lasten vanhemmista kokevat jonkinlaisia työn ja perheen yhdistämiseen liittyviä haasteita (kuvat 10 ja 11). Peräti 80 % vastaajista ilmoitti kokeneensa, että on ennen koronapoikkeusoloja laiminlyönyt kotiasioita vähintäänkin välillä. Työhön keskittymisen häiriintyminen kotiasioiden vuoksi ei ollut aivan yhtä yleisiä, mutta kuitenkin noin kaksi kolmasosaa vastaajista kertoi kokeneensa näin ainakin toisinaan. Sukupuolten välillä erot näissä kysymyksissä olivat hyvin pieniä.

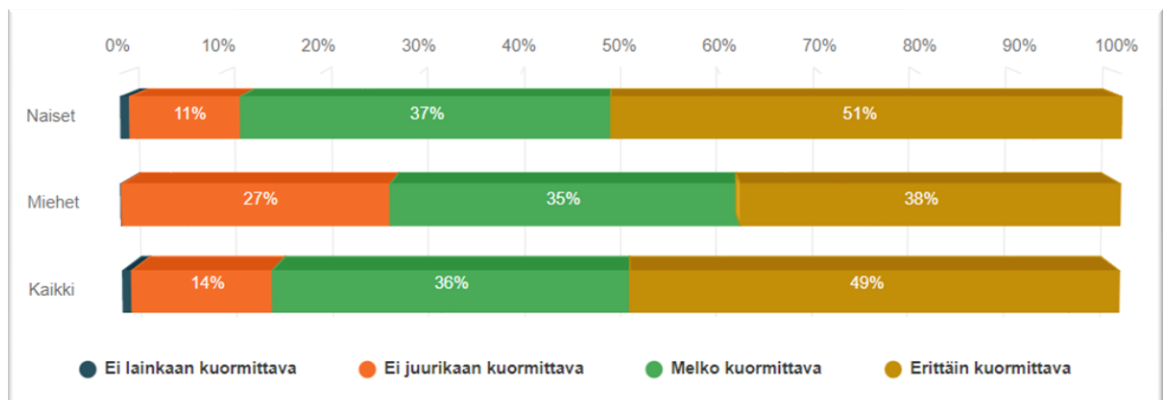


Kuva 10. Kokemus kotiasioiden laiminlyömisestä työn vuoksi ennen koronapoikkeusoloja.



Kuva 11. Kokemus työhön keskittymisen häiriintymisestä kotiasioiden vuoksi ennen koronapoikkeusoloja.

Yhtenä innoittajana tälle opinnäytetyölle toimi Mothers in Businessin jäsenkysely, joka toteutettiin 31.3.–7.4.2020, kun poikkeusoloja oli takana pari viikkoa. Tuon kyselyn mukaan yli 72 % vastaajista koki työn ja perheen yhdistämisen korona-aikana joko melko tai erittäin kuormittavaksi. (Mothers in Business MiB ry 2020b.) Myös tämän opinnäytetyön kyselyssä kysyttiin työn ja perheen yhteensovittamisen kuormittavuudesta, mutta vastaajia pyydettiin huomioimaan lähes kaksi kuukautta kestänyt ajanjakso, jolloin päiväkotikäisten lasten hoito suositeltiin järjestettävän kotona. Naisista peräti 51 % vastasi kokeneensa kyseisen ajanjakson erittäin kuormittavana, 37 % melko kuormittavana ja vain 11 % ei juurikaan kuormittavana. Miehillä kuormittavuuden kokemukset olivat jonkin verran vähäisempiä, ja heistä 38 % koki koronapoikkeusolojen ajan erittäin kuormittavana, 35 % melko kuormittavana ja 27 % ei juurikaan kuormittavana (kuva 12).



Kuva 12. Kokemus työn ja perheen yhteensovittamisen kuormittavuudesta koronapoikkeusolojen aikana.

Ne vastaajat, jotka eivät kokeneet koronapoikkeusolojen aikaista työn ja perheen yhteensovittamista juurikaan kuormittavaksi edustavat siis selvää vähemmistöä. Seuraavaksi tarkastellaan eri tekijöiden mahdollista vaikutusta kuormittuneisuuden kokemukseen.

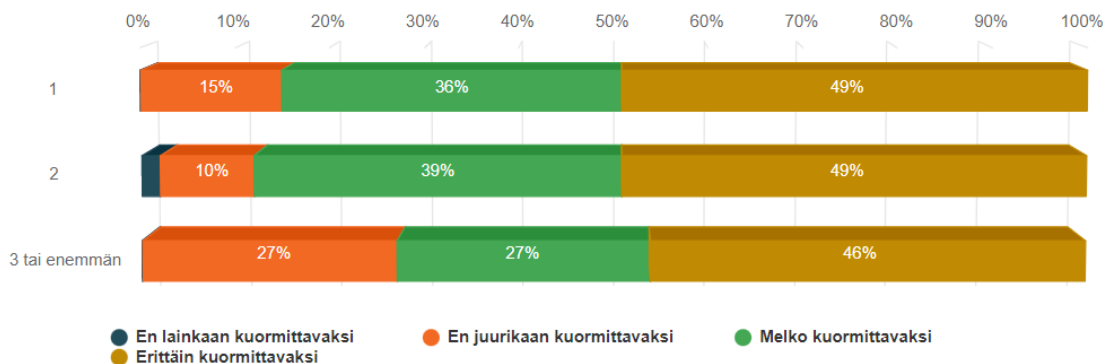
Ikä

Enintään 30-vuotiaita vastaajia oli vain viisi, ja heistä yksi vastasi kokeneensa työn ja perheen yhdistämisen koronapoikkeusolojen aikana erittäin kuormittavana, kaksi melko kuormittavana ja kaksi ei juurikaan kuormittavana. Valtaosa eli 87 % vastaajista oli 31–40-vuotiaita, ja heidän vastauksensa kuormittavuuden kokemuksesta jakautui

seuraavasti: 48 % erittäin kuormittava, 39 % melko kuormittava ja 12 % ei juurikaan kuormittava. Yli 40-vuotiaita vastaajia oli 18 %, ja tässä ikäryhmässä huomionarvoista on, että heistä peräti 60 % ilmoitti kokeneensa työn ja perheen yhdistämisen koronapoikkeusolojen aikana erittäin kuormittavana, 24 % melko kuormittavana ja 16 % ei juurikaan kuormittavana.

Kotona hoidettujen 0–6-vuotiaiden lasten lukumäärä

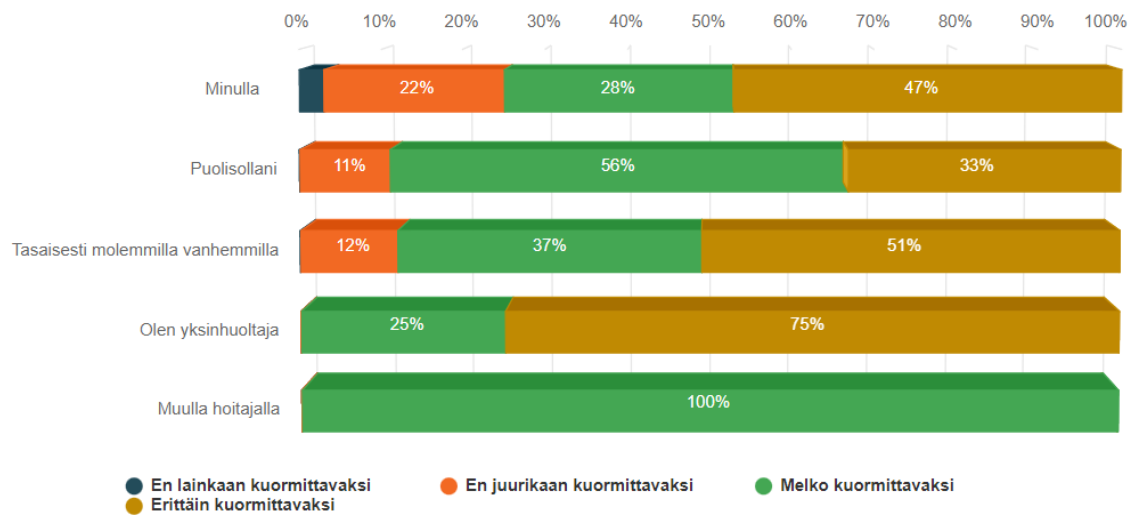
Kotona hoidettujen 0–6-vuotiaiden lasten lukumäärällä ei näytä olleen suurta vaikutusta kuormituksen kokemuksiin. Ehkä jopa hieman yllättäen niistä vastaajista, joilla oli hoidettavana vähintään kolme 0–6-vuotiasta lasta, suhteellisesti suurin osuus vastasi, ettei kokenut koronapoikkeusoloja juurikaan kuormittavaksi. (Kuva 13.)



Kuva 13. Kuormituksen kokemus koronapoikkeusolojen aikana kotona hoidettujen 0-6-vuotiaiden lasten lukumäärän mukaan.

Päävastuu lastenhoidosta koronapoikkeusolojen aikana

63 % kaikista vastaajista kertoi vastuun lastenhoidosta jakautuneen tasaisesti perheen molemmille vanhemmille. Heistä puolet vastasi kokeneensa itsensä erittäin kuormittuneeksi koronapoikkeusolojen aikana. Niistä vastaajista, jotka kertoivat kantaneensa päävastuun lastenhoidosta itse, niin ikään lähes puolet vastasi olleensa erittäin kuormittunut. Toisaalta 22 % heistä vastasi, ettei kokenut itseään juurikaan kuormittuneeksi. Vain 7 % kaikista vastaajista kertoi puolisonsa kantaneen päävastuun lastenhoidosta, ja heistä suhteellisesti pienin osuus (33 %) kertoi olleensa erittäin kuormittunut. (Kuvat 7 ja 14.)



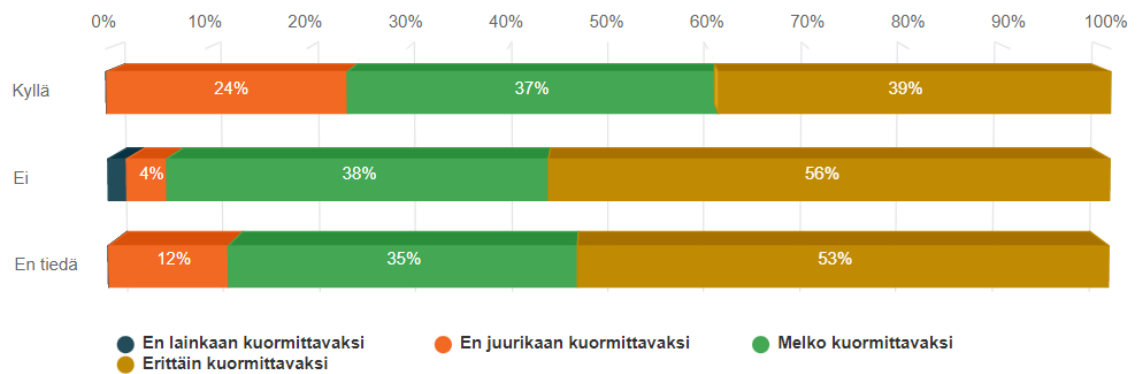
Kuva 14. Kuormituksen kokemus lastenhoidon päävastuun jakautumisen mukaan.

Kokemukset työn ja perheen yhdistämisestä ennen koronapoikkeusoloja

Kun koronapoikkeusolojen aikaista kuormittuneisuutta ja kokemuksia kotiasioiden laiminlyömisestä työn vuoksi ennen koronapoikkeusoloja tarkastellaan yhdessä, yksi havainto nousee yli muiden. Kaikista vastaajista vain 20 % ilmoitti, ettei ole koskaan kokenut laiminlyövänsä kotiasioita työn vuoksi (kuva 10). Sen sijaan heistä, jotka eivät kokee koronapoikkeusolojen aikaista työn ja perheen yhteensovittamista juurikaan kuormittavaksi, huomattavasti suurempi osa eli 35 % vastasi, ettei ole koskaan kokenut laiminlyövänsä kotiasioita työn vuoksi. Samantapainen havainto voidaan tehdä, kun tarkastellaan koronapoikkeusolojen aikaista kuormittuneisuutta ja kokemuksia työhön keskittymisen häiriintymisestä kotiasioiden vuoksi ennen koronapoikkeusoloja. Kaikista kyselyyn vastanneista henkilöistä 32 % vastasi, ettei ole koskaan kokenut kotiasioiden häiritsevän työhön keskittymistä (kuva 11). Koronapoikkeusolojen aikana vähiten kuormitusta kokeneista jopa 50 % vastasi, etteivät he olleet koskaan kokeneet työhön keskittymisen häiriintyvän kotiasioiden vuoksi. Nämä luvut antanevat hieman osviittaa siitä, että työn ja perheen entuudestaan hyvä tasapaino on mahdollisesti auttanut luovimaan arjessa myös koronapoikkeusolojen aikana.

Työpaikan perheystävällisyys

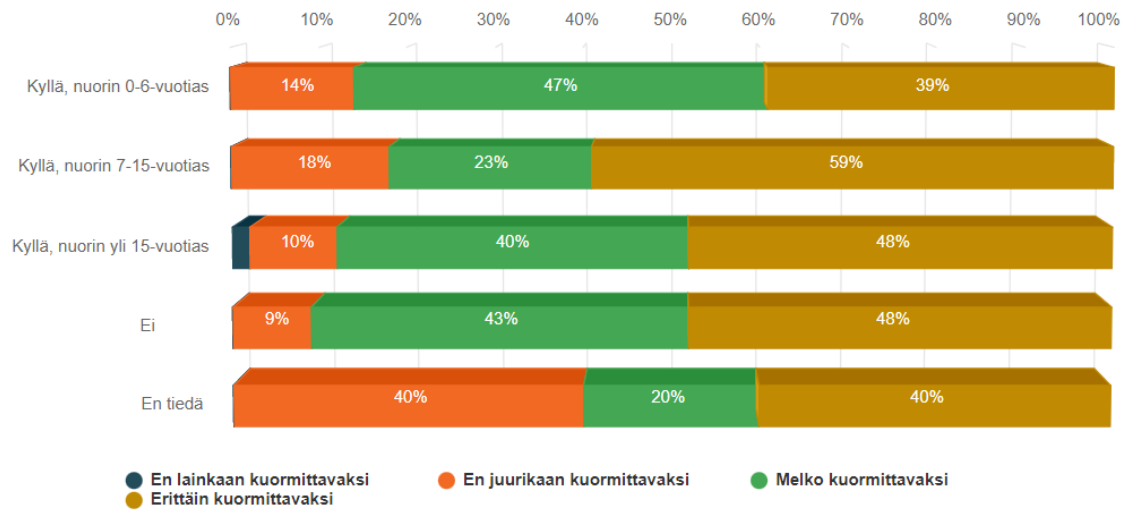
Kyselyssä kysyttiin, onko perheystävällisyys osa vastaajan organisaation strategiaa, arvoja, tasa-arvosuunnitelmaa tai muuta vastaavaa. 39 % vastasi kyllä, 33 % ei ja 31 % en tiedä. Kun koronapoikkeusolojen aikaisia kuormituksen kokemuksia tarkastellaan tämän kysymyksen perusteella, voidaan havaita, että organisaation perheystävällisyys on kytköksissä vähäisempiin kuormituksen kokemuksiin. Toisaalta heistä, jotka vastasivat, että perheystävällisyys ei ole osa organisaation arvoja tai strategiaa, peräti 94 % kertoi kokeneensa koronapoikkeusolojen ajan joko melko tai erittäin kuormittavana (kuva 15).



Kuva 15. Kuormituksen kokemus sen mukaan, onko perheystävällisyys osa organisaation strategiaa, arvoja, tasa-arvosuunnitelmaa tms.

Esihenkilön vanhemmuus, ikä ja sukupuoli

Kun kuormittuneisuuden kokemuksia tarkastellaan sen perusteella, onko vastaajan esihenkilöllä omia lapsia, voidaan havaita, että koronapoikkeusolot erittäin kuormittavaksi kokeneiden määrä on pienin niiden vastaajien joukossa, joiden esihenkilölläkin on 0–6-vuotias lapsi tai lapsia (kuva 16). Useassa avointen kysymysten vastauksessa mainitaankin vertaistuen positiivinen merkitys haastavassa tilanteessa. Erään vastaajan sanoin, ”kollegoilla ja esihenkilöillä on omia alle kouluikäisiä lapsia joten ymmärrystä, vertaistukea ja empatiaa oli käytettävissä”. Toisaalta vastausten joukosta löytyi myös täysin päinvastaisia kokemuksia, ”-- toimarin itsensä vaimo hoiti heidän lapset, joten hän ei osannut asettua muiden saappaisiin. Empatiaa tai edes kädenojennusta ei tarjottu, eikä kysytty edes kertaakaan, että miten menee, pärjääkö.”



Kuva 16. Kuormituksen kokemus sen mukaan, onko vastaajan esihenkilöllä omia lapsia.

Kaikista vastaajista 47 % kertoi esihenkilön olevan nainen ja 53 % mies. 30 % vastaajista arvioi esihenkilönsä iäksi enintään 40 vuotta, 37 % 41–50 vuotta, 26 % 51–60 vuotta ja 7 % yli 60 vuotta. Poikkeamana näihin jakaumiin voidaan havaita, että niillä vastaajilla, jotka eivät kokeneet koronapoikkeusoloja juurikaan kuormittavina, oli esihenkilönä useammin mies (65 %) kuin nainen (35 %), ja esihenkilö arvioitiin iältään enintään 40-vuotiaaksi (40 %) useammin kuin kaikilla vastaajilla yhteensä (30 %). Niistä vastaajista, jotka arvioivat esihenkilönsä iäksi yli 60 vuotta, kaikki kertoivat kokeneensa koronapoikkeusolot joko melko tai erittäin kuormittavaksi.

Kokemukset organisaation, esihenkilön ja työyhteisön suhtautumisesta työn ja perheen yhteensovittamisen haasteisiin

Kyselyn kysymys numero 16 sisälsi kymmenen väittämää, jotka pohjautuvat osittain Hammerin ym. (2009) kehittämään esihenkilön perheystävällisen käyttäytymisen malliin (ks. luku 2.4). Vastaajia pyydettiin vastaamaan väittämiin perustuen koronapoikkeusolojen aikaisiin kokemuksiinsa, ja vastausvaihtoehdot olivat täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä. Kuvassa 17 tarkastellaan kaikkien kymmenen väittämän vastauksia sen mukaan, onko vastaaja vastannut väittämään ”esihenkilöni suhtautuu työn ja lastenhoidon yhdistämiseen myötätuntoisesti” *täysin samaa mieltä* (53 %), *jokseenkin samaa mieltä* (35 %) vai *jokseenkin/täysin eri mieltä* (12 %). Kuvasta 17 voidaan havaita, että mikäli vastaaja oli täysin samaa mieltä väittämän ”esihenkilöni suhtautuu työn ja lastenhoidon yhdistämiseen myötätuntoisesti” kanssa, sitä todennäköisemmin hän oli samaa mieltä myös muiden väittämien kanssa.

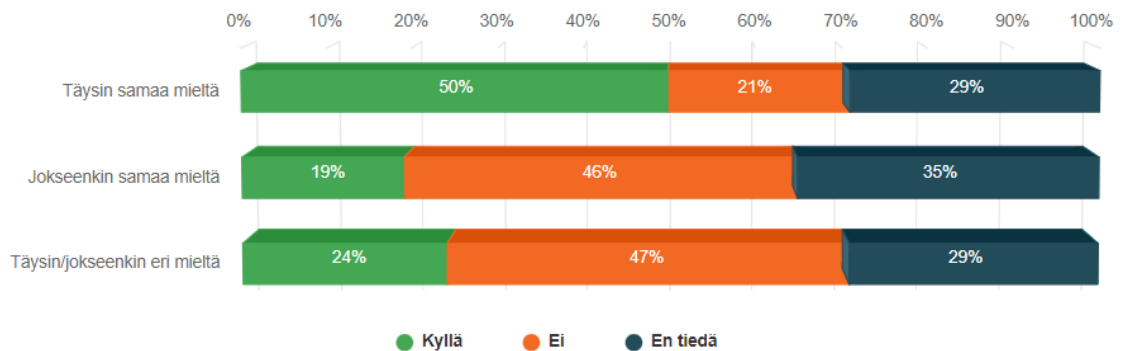
Kaksi ensimmäistä väittämää liittyvät työyhteisöön, ja näiden väittämien kanssa oli samaa mieltä myös useampi heistä, jotka eivät pitäneet esihenkilönsä suhtautumista työn ja lastenhoidon yhdistämiseen myötätuntoisena. Heistä 24 % oli jokseenkin samaa mieltä väittämän ”työyhteisöni suhtautuu työn ja lastenhoidon yhteensovittamiseen myötätuntoisesti” kanssa, ja 59 % jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän ”minun on helppo puhua työyhteisölleni työn ja lastenhoidon yhdistämisen haasteista” kanssa. Erot ovat kuitenkin suuria verrattuna niihin vastaajiin, jotka olivat täysin samaa mieltä väittämän ”esihenkilöni suhtautuu työn ja lastenhoidon yhteensovittamiseen myötätuntoisesti” kanssa. Heistä jokainen oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän ”työyhteisöni suhtautuu työn ja lastenhoidon yhteensovittamiseen myötätuntoisesti” kanssa, ja 96 % oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän ”minun on helppo puhua työyhteisölleni työn ja lastenhoidon yhdistämisen haasteista” kanssa. Voitaneen siis todeta, että esihenkilön myötätuntoinen suhtautuminen on kytköksissä koko työyhteisön myötätuntoisuuteen.



Kuva 17. Kokemuksia koronapoikkeusolojen ajalta väittämän "esihenkilöni suhtautuu työn ja lastenhoidon yhteensovittamiseen myötätuntoisesti" mukaan tarkasteltuna.

Yksi väittämistä liittyi yleiseen tyytyväisyyteen esihenkilöä kohtaan. Tämän väittämän osalta mielenkiintoisena havaintona voidaan pitää sitä, että niistä vastaajista, jotka eivät pitäneet esihenkilönsä suhtautumista työn ja lastenhoidon yhdistämiseen myötätuntoisena, kuitenkin jopa 47 % oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämän ”yleisesti ottaen olen tyytyväinen esihenkilöni” kanssa. Ero on silti suuri verrattuna heihin, jotka pitivät esihenkilön suhtautumista myötätuntoisena (92 %). Samansuuntainen havainto voidaan tehdä työpaikan perheystävällisyyteen liittyen. Edellä mainituista vastaajaryhmistä väittämän ”voin suositella työpaikkaani perheystävällisenä” kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä oli 29 % ja 95 %.

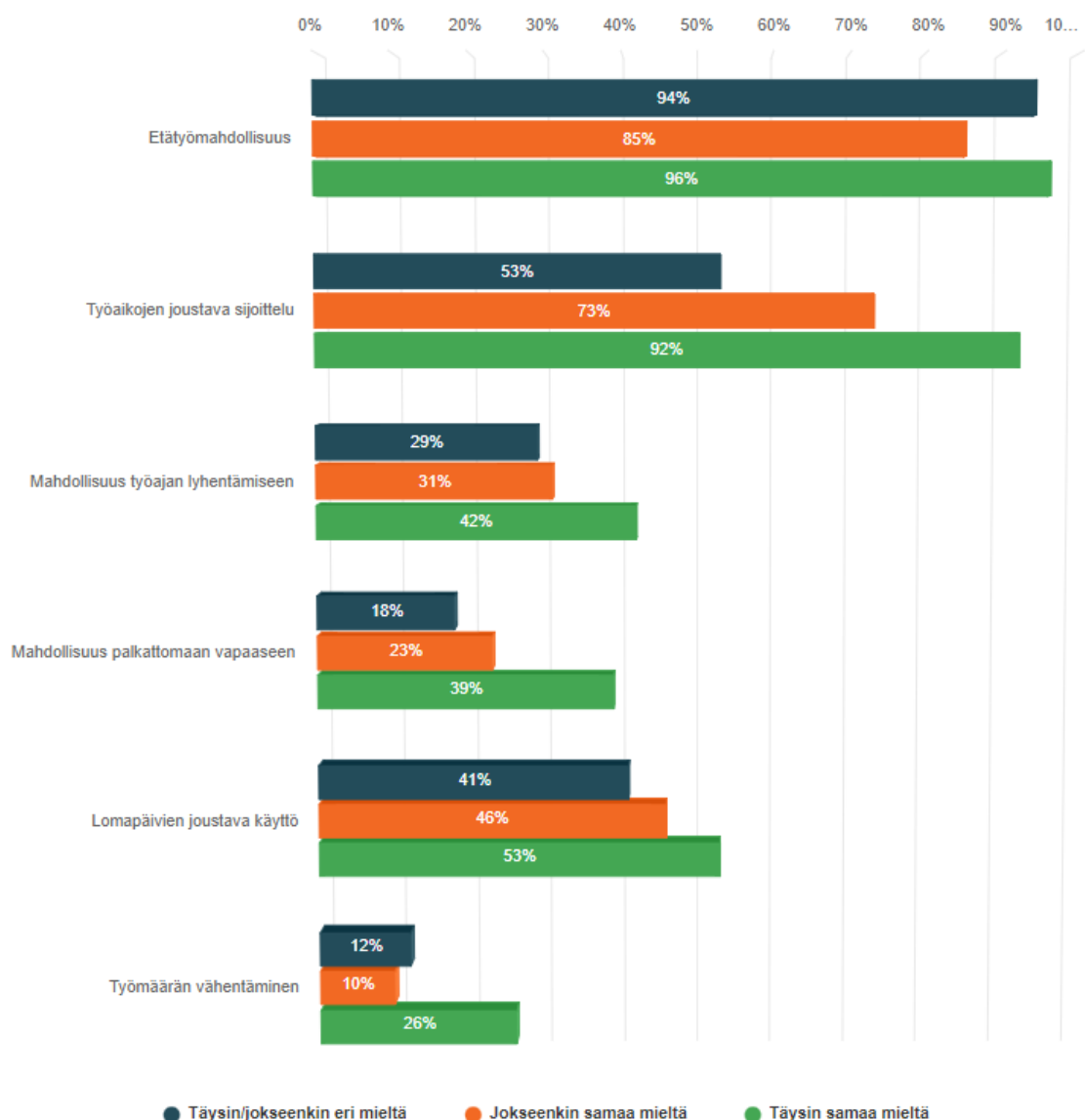
Edellä tehtiin havainto, että organisaation perheystävällisyys on kytköksissä vähäisempiin kuormituksen kokemuksiin koronapoikkeusolojen aikana. Kun organisaation perheystävällisyyttä ja esihenkilön myötätuntoista suhtautumista työn ja lastenhoidon yhdistämiseen tarkastellaan yhdessä, voidaan todeta, että niistä vastaajista, jotka olivat täysin samaa mieltä väittämän ”esihenkilöni suhtautuu työn ja lastenhoidon yhteensovittamiseen myötätuntoisesti” kanssa, puolet kertoi perheystävällisyyden olevan osa organisaation strategiaa tai arvoja. Sen sijaan heistä, jotka olivat edellä mainitun väittämän kanssa vain jokseenkin samaa mieltä tai jokseenkin tai täysin eri mieltä, vain joka neljäs tai joka viides vastasi, että perheystävällisyys on osa organisaation strategiaa tai arvoja. (Kuva 18.)



Kuva 18. Organisaation perheystävällisyyden ja esihenkilön myötätuntoisuuden välinen yhteys.

Työnantajan tarjoamat arkea helpottavat ratkaisut koronapoikkeusolojen aikana

Aiemmin on jo todettu, että lähes kaikki kyselyyn vastanneet henkilöt tekivät etätöitä koronapoikkeusolojen aikana. Kyselyn kysymyksessä 17 vastaajia pyydettiin valitsemaan kaikki ne vaihtoehdot, joita heidän työnantajansa tarjosi helpottamaan arkea koronapoikkeusolojen aikana. Vastaukset on esitetty kuvassa 19 sen mukaan, kuinka myötätuntoisesti vastaaja koki esihenkilönsä suhtautuneen työn ja lastenhoidon yhdistämiseen. Niillä henkilöillä, jotka pitivät esihenkilöitään myötätuntoisimpina, oli eniten mahdollisuuksia hyödyntää erilaisia arkea helpottavia ratkaisuja.



Kuva 19. Työnantajan tarjoamat arkea helpottavat ratkaisut koronapoikkeusolojen aikana väittämän "esihenkilöni suhtautuu työn ja lastenhoidon yhteensovittamiseen myötätuntoisesti" mukaan tarkasteltuna.

Kyselyn lopussa oli kolme kappaletta avoimia kysymyksiä, joihin vastaaminen oli vapaaehtoista. Seuraavaksi tarkastellaan näihin kysymyksiin annettuja vastauksia jälleen kerran sen mukaan, kuinka myötätuntoisesti vastaajat kokivat esihenkilönsä suhtautuneen työn ja lastenhoidon yhdistämiseen.

Millaista muuta tukea olisi kaivattu?

Kyselyn kysymyksessä 18 vastaajilla oli mahdollisuus kertoa omin sanoin, millaista muuta tukea he olisivat mahdollisesti kaivanneet koronapoikkeusolojen aikana. Tähän kysymykseen vastasi 28 % kaikista vastaajista. Avoimissa vastauksissa nousi selvimmin esiin seuraavat asiat: työmäärän vähentäminen, työaikojen joustava sijoittelu, empatia ja ymmärrys sekä ateria- tai lastenhoitoapu.

Niistä vastaajista, jotka pitivät esihenkilöään myötätuntoisina, osa olisi kaivannut lisäksi konkreettista lastenhoitoapua. Osa puolestaan kertoi olleensa tyytyväinen työnantajaltaan saamaansa tukeen ja ymmärrykseen.

Sain hyvin tukea ja ymmärrystä työpaikalta. Onnistuimme puolison kanssa pitämään 4-vuotiaan päivärytmin samana kuin päiväkodissa. Päivittäiset ulkoilutkin hoidettiin, työnantaja ymmärsi tämän.

Sen sijaan ne henkilöt, jotka pitivät esihenkilöään vain jokseenkin tai ei lainkaan myötätuntoisina, olivat kaivanneet erityisesti ymmärrystä ja empatiaa sekä joustavuutta työmäärän ja työaikojen suhteen. Useampi vastaaja kertoi myös joutuneensa tekemään töitä iltaisin ja öisin.

[Olin kaivannut] jotain ymmärrystä siihen, miten vaikea on yhdistää työnteko ja pienen lapsen hoitaminen kotona, ja kun monta kertaa mainitsin kuormittuneisuudesta, jotain yritystä tarjota edes pientä tukea (esim. mahdollisuutta ajoittaisiin palkattomiin vapaisiin). Koska töitä oli todella paljon (=laskutusta ja rahaa työnantajalle), jouduin tekemään töitä koko kevään iltoja myöten, ja yritykset puhua asiasta kaikuivat täysin tyhjille korville. Olin täysin uupunut!

Vaikka tukea olisi tarjolla, koen että aidosti asiaa ei ymmärretä vaan oletetaan että hommat hoituvat joka tapauksessa. Lastenhoidon ja työn yhdistämisestä voi vit-sailla ja kollegoilta saa vertaistukea, mutta työnantaja odottaa kuitenkin täyttä työsuoritusta.

Yksi vastaaja kuvaa osuvasti sitä, kuinka ymmärrys tilanteen haastavuudesta olisi lopulta voinut johtaa myös parempaan tehokkuuteen työn kannalta:

[Olisin kaivannut, että olisi] myönnetty ääneen, että pieni tehottomuus oli ymmärrettävää, sen sijaan, että ehdotettu lyhentämään työaika. Sillä olisi vähennetty stressiä tehottomuudesta ja pienempi stressi olisi todennäköisesti lisännyt tehokkuutta.

Positiiviset kokemukset kokemukset organisaation/esihenkilön/työyhteisön tarjoamasta tuesta työn ja lastenhoidon yhdistämiseksi koronapoikkeusolojen aikana

Kyselyn kysymyksessä 19 vastaajat saivat kertoa positiivisista kokemuksistaan koronapoikkeusolojen ajalta, ja tähän kysymykseen vastasi 33 % kaikista vastaajista. Positiivisina kokemuksina kerrottiin ymmärryksestä ja vertaistuesta sekä joustavuudesta erityisesti työaikojen, mutta myös työmäärän suhteen. Muutama vastaaja mainitsi myös mahdollisuuden lainata työvälineitä ja toimistokalusteita kotiin.

Niistä vastaajista, jotka eivät kokeneet esihenkilönsä suhtautuvan työn ja lastenhoidon yhteensovittamiseen myötätuntoisesti, yksi ainoa vastasi tähän kysymykseen ”yleisen ilmapiirin olleen hyvä ja tavallista joustavampi”. Selkeästi eniten positiivisia kokemuksia oli niillä henkilöillä, jotka olivat täysin samaa mieltä väittämän ”esihenkilöni suhtautuu työn ja lastenhoidon yhteensovittamiseen myötätuntoisesti” kanssa, ja jonkin verran myös heillä, jotka pitivät esihenkilöään jokseenkin myötätuntoisina.

Työnantajani sanoi suoraan, että ymmärtää, että täysien työpäivien tekeminen ei ollut mahdollista mutta palkkaan se ei kuitenkaan vaikuttanut.

Organisaatiossamme ollaan todella joustavia työaikojen kanssa siten, että pienen lapsen hoitaminen kotona ja lapsen tutusta rytmistä kiinni pitäminen oli mahdollista myös kotioloissa. Työyhteisössä useilla henkilöillä oli pieniä lapsia kotona hoidettavana, joten tilanteeseen suhtauduttin ymmärtäväisesti.

Useissa vastauksissa viitattiin joustavuuden lisäksi myös luottamukseen siitä, että työntekijä saa parhaaksi katsomallaan tavalla järjestää työn ja lastenhoidon yhdistämisen koronapoikkeusolojen aikana.

Sain itse päättää mikä toimisi meidän perheessä. Voin itse tehdä töitä mihin kellonaikaan vain, joten tauotus oli helppoa. Puolison kanssa hoidettiin arki puoliksi ja joustettiin jos toisella oli kiireisempi hetki. Työnantaja tuki valinnoissamme.

Moni piti positiivisena myös sitä, että lapset saivat näkyä ja kuulua poikkeusolojen arjessa.

Viikkopalaverissa raikui lasten äänet ja pystyi saamaan vertaistukea. Töitä oli mahdollista tehdä kuinka itse ehti, kunhan osallistui palavereihin sovitusti.

Kaikista vastaajista vain 19 % oli täysin samaa mieltä väittämän ”korona-aika lisäsi sitoutumistani työnantajaani” kanssa, mutta eräs vastaajista kertoo työnantajan joustavuudella ja positiivisella suhtautumisella olleen valtava vaikutus sitoutumiseen.

Ehdotin itse HR-päälliköllemme, että lyhentäisin työaikaani 80-prosenttiseksi, koska en enää jaksanut hoitaa sekä työtä että 3-vuotiasta täysipainoisesti [--]. Keskustelin asiasta puhelimesta HR-päällikön kanssa, ja hän sanoi, ettei työaikaa tarvitse lyhentää, vaan voisin merkitä täyden päivän, vaikka ehtisin tehdä vain 6 h/pv töitä. Hän uskoi, että teen töitä kovasti muutoinkin ja että nyt on hyvä hetki työnantajan joustaa. Olen tästä joustosta niin onnellinen, etten varmaan voi koskaan vaihtaa työpaikkaa.

Kokemukset organisaation/esihenkilön/työyhteisön negatiivisesta suhtautumisesta työn ja lastenhoidon yhdistämisen aiheuttamiin haasteisiin koronapoikkeusolojen aikana

Kyselyn kysymyksessä 20 vastaajia pyydettiin kertomaan mahdollisista negatiivisista kokemuksistaan, ja tähän kysymykseen vastasi 18 % kaikista vastaajista. Negatiivisina kokemuksina erottuivat erityisesti ymmärtämättömyys työn ja lastenhoidon yhdistämisen haasteista sekä työmäärän ja työn tavoitteiden pitäminen ennallaan poikkeusoloista huolimatta.

Tuntui, että aina joutui ”selittelemään” sitä, miksi pitää lasta kotona ja mikä siinä on niin työlästä. Mitään ymmärrystä ei tullut tilanteeseen, lisää töitä vaan annettiin. Joissain yleisissä kaunopuheissa tsemppattiin vaikeina aikoina ja saatettiin mainita lasten kotonaolosta, mutta esim. isommat kouluikäiset rinnastettiin päiväkotikäisiin. Myöskään työkaverit, joilla vanhempia lapsia, eivät yhtään ymmärtäneet.

Niillä henkilöillä, jotka kokivat esihenkilönsä suhtautuneen työn ja lastenhoidon yhdistämiseen myötätuntoisesti, negatiiviset kokemukset liittyivät pääsääntöisesti työyhteisön muihin jäseniin.

Osa kommentoi hyvin kärkkäästi esimerkiksi taustalta kuuluviin ääniin tai keskeytyksiin.

Moni vastaaja, joka kertoi ymmärtämättömyyteen ja työmäärään liittyvistä kielteisistä kokemuksistaan, viittasi myös siihen, että esihenkilöiltä tai työyhteisöiltä puuttui ratkaisukeskeisyys haastavasta poikkeustilanteesta selviämiseen.

Tietyistä "normeista" esimerkiksi työajan suhteen pidettiin kiinni, vaikka omasta näkökulmastani niistä olisi hyvin voinut joustaa työnteon lopputuloksen kärsimättä. Ei ollut valmiutta käydä kunnolla keskustelua arjen haasteista ja löytää niihin henkilökohtaisesti sopivaa ratkaisua.

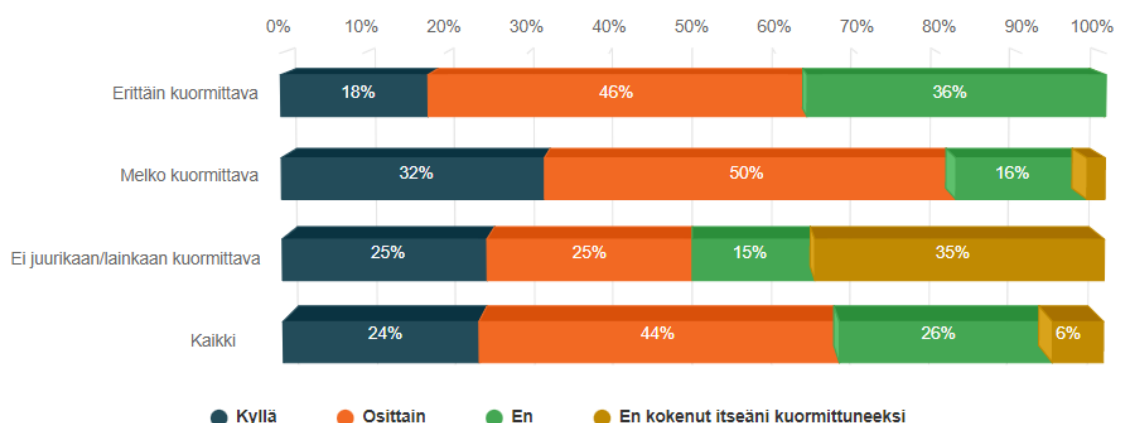
Työyhteisössä ei ollut sellaista psykologista turvallisuutta, että omasta tilanteestaan olisi halunnut kertoa. [-] Esihenkilö ei juuri pitänyt yhteyttä etätöyhteyden aikana eikä oma-aloitteisesti kysynyt työhyvinvoinnista. Myös kaikki tavoitteet olivat ennallaan.

Muutama vastaaja kertoi negatiivisten kokemusten toimineen kimmokkeena uuteen työhön hakeutumiselle.

Aika yksin jäin töideni ja erityisesti työn ja lastenhoidon yhdistämisen haasteellisuuden kanssa. Samalla kypsyi ajatus siirtyä muualle töihin.

Palautuminen koronapoikkeusolojen aikaisesta kuormituksesta

Kyselyn viimeisessä kysymyksessä vastaajilta tiedusteltiin, että kokivatko he kyselyn toteuttamishetkellä tammikuussa 2021 palautuneensa koronakevään 2020 aiheuttamasta kuormituksesta. Erityisen huomionarvoista tämän kysymyksen vastauksissa on, että heistä, jotka kokivat itsensä erittäin kuormittuneeksi koronapoikkeusolojen aikana, vain 18 % vastasi palautuneensa kuormituksesta. (Kuva 20.)



Kuva 20. Kokemus koronakevään 2020 aiheuttamasta kuormituksesta palautumisesta tammikuussa 2021.

5.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Laadullisessa tutkimuksessa on miltei mahdotonta saavuttaa objektiivista luotettavuutta, sillä luotettavuus perustuu tutkijan omaan arviointiin. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan kuitenkin tarkastella reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimustulosten pysyvyyttä, eli sitä, että mikäli tutkimus uusittaisiin, saavutettaisiin samat tulokset, joiden avulla tutkimustulokset voitaisiin vahvistaa. Validiteetilla puolestaan tarkoitetaan sitä, että tutkitaan oikeita asioita oikeilla menetelmillä. (Kananen 2017, 175.)

Tämän opinnäytetyön aineistona oli tammikuussa 2021 toteutetun kyselyn vastaukset. Kyselyn avulla pyrittiin kartoittamaan vastaajien kokemuksia työn ja lastenhoidon yhdistämiseen liittyen koronapoikkeusolojen aikana 18.3.2020–13.5.2020. Pienenä heikkoutena voitaneen pitää yli puolen vuoden väliä tutkimuksen kohteena olleen ajanjakson ja kyselyn toteuttamisajankohdan välillä. Kyselyä jaettiin avoimesti sosiaalisessa mediassa ja siihen vastattiin anonyymisti, mutta kuitenkin ei liene syytä epäillä, että vastausten joukossa olisi niin sanotusti virheellisiä tai epäluotettavia vastauksia. Tämän anonyymien vastaajajoukon kohdalla tutkimuksen reliabiliteettia voidaan pitää hyvänä, ja vaikka tutkimuksesta voidaan tehdä joitakin yleisiä johtopäätöksiä, on kuitenkin hyvä muistaa, että tutkimusaiheen subjektiivisesta luonteesta johtuen jollekin muulle vastaajajoukolle toistettuna tutkimustulokset saattaisivat olla erilaiset.

Kysely pyrittiin laatimaan siten, että se tarjoaa riittävästi taustatietoja vastaajista, mahdollistaa yleisten päätelmien tekemisen vastaajien kokemuksista ja antaa puheenvuoron vastaajien henkilökohtaisille kokemuksille. Ennen kyselyn jakamista kyselylomaketta testattiin useammalla henkilöllä, ja muutamia kysymyksiä muokattiin selkeämpään muotoon testihenkilöiden palautteen perusteella. Kysely sisälsi sekä monivalinta- että avoimia kysymyksiä, joista jälkimmäisiin vastaaminen ei ollut pakollista. Tällä valinnalla haluttiin välttää tilanne, jossa vastaaja jättää kyselyyn vastaamisen kesken, koska ei jaksaa tai halua vastata avoimiin kysymyksiin. Kaikkiaan kyselyyn vastasi 137 henkilöä, ja heistä 67 eli noin puolet vastasi vähintään yhteen avoimista kysymyksistä. Useimmat avointen kysymysten vastauksista ovat selvästi ajatuksen kanssa kirjoitettuja, ja vastaajat ovat halunneet avoimesti kertoa niin positiivisista kuin negatiivisistakin kokemuksistaan. Kysely osoittautui onnistuneeksi tutkimusmenetelmäksi tähän opinnäytetyöhön, sillä sen avulla saatiin vastauksia huomattavasti suuremmalta joukolta kuin mitä esimerkiksi haastattelemalla olisi ollut mahdollista.

Tutkimuksen validiteettia voidaan pitää hyvänä, koska tutkimuksen aihe on erittäin ajankohtainen ja tutkimustulosten avulla voidaan tehdä joitakin yleisiä johtopäätöksiä päiväkotikäisten lasten vanhempien kokemuksista työn ja lastenhoidon yhdistämisestä koronapoikkeusolojen ajalta.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämä opinnäytetyö on pyrkinyt selvittämään, kuinka kuormittavaksi etätöitä tehneet päiväkotikäisten lasten vanhemmat kokivat työn ja lastenhoidon yhdistämisen kevään 2020 koronapoikkeusolojen aikana, ja mitkä tekijät heidän kokemuksiinsa ovat vaikuttaneet. Tässä työssä koronapoikkeusoloilla on tarkoitettu ajanjaksoa 18.3.2020–13.5.2020, jolloin hallituksen linjauksen mukaan päiväkotikäisten lasten hoito suositeltiin järjestettävän kotona, mikäli mahdollista. Koronapandemian aika on ollut monin tavoin poikkeuksellista, mutta tämän opinnäytetyön näkökulmasta kiinnostuksen kohteena olevasta ajanjaksosta erityisen poikkeuksellisen tekee se, että sen sijaan, että vanhemmat olisivat vieneet lapsensa päivähoitoon ja jatkaneet itse matkaansa töihin, he hoitivat sekä lapset että työt kotona. Sanomattakin lienee selvää, että ero aikaisempaan arkeen on ollut valtava. Eräs kyselyyn vastannut henkilö kuvaa kokemuksiaan osuvasti näin:

Koin, että lähes kaikesta olisi voinut neuvotella [työnantajan kanssa]. Siitä huolimatta fakta oli, että sekä työ että koti että oma jaksaminen kärsivät. Todellinen lose-lose-lose paketti.

Koronapandemian aiheuttamat poikkeusolot olivat yllättävä tilanne, jonka syntymiseen sen enempää työnantajilla kuin työntekijöilläkään ei ollut mahdollisuutta vaikuttaa. Olisi ollut tärkeää, että työpaikoilla olisi pyritty löytämään joustoja ja yhteisiä ratkaisuja vaikeaan tilanteeseen sen sijaan, että työn ja lastenhoidon yhdistämisen aiheuttamien haasteiden ajateltaisiin olevan työntekijöiden henkilökohtainen ongelma (Kelly ym. 2014, 508). Toppinen- Tanner ym. (2016, 6) kirjoittavat, että myös työpaikka hyötyy, kun ymmärretään työpaikan ulkopuolisten asioiden vaikutus työntekijän työhyvinvointiin ja työkykyyn ja osataan huomioida yksilölliset elämäntilanteet ja tarpeet. Näiden seikkojen voisi ajatella entisestään korostuneen koronapoikkeusolojen aikana. Kyselyvastausten perusteella joillain työpaikoilla nämä asiat olikin ymmärretty hyvin, kun taas joillain ei juuri lainkaan, ja haastavasta tilanteesta selviytyminen jätettiin täysin työntekijöiden itsensä kontolle. Voisikin siis todeta, että yllättävässä ja poikkeuksellisessa tilanteessa, joka kosketti koko yhteiskuntaa, osa työpaikoista on parhaansa mukaan pyrkinyt kantamaan sosiaalisen vastuunsa ja huolehtimaan työntekijöidensä hyvinvoinnista, kun taas osalla työpaikoista ei ole osattu tai edes haluttu ottaa huomioon sitä, kuinka kuormittavaksi esimerkiksi juuri pienten lasten vanhempien arki muuttui poikkeusolojen aikana.

Luvussa 2.1. esiteltiin työn ja muun elämän voimavaramalli (kuva 1). Kun voimavaramallia tarkastellaan koronapoikkeusolojen näkökulmasta, ei liene kovin yllättävää, että

kyselyyn vastanneista henkilöistä 49 % koki työn ja perheen yhteensovittamisen erittäin kuormittavana ja 36 % melko kuormittavana. Yleistäen voisi ajatella, että kun työn ja muun elämän vaatimukset poikkeusolojen aikana limittyivät, ne myös kasvoivat ja siten heikensivät yksilöllisiä voimavaroja. Tutkimustuloksissa työstä aiheutuvina kuormitustekijöinä on tunnistettavissa erityisesti ymmärtämättömyys tilanteen haastavuudesta sekä liian suuri työkuorma ja ylityöt. Työn voimavaratekijöinä puolestaan nousi esiin tismalleen samat asiat käänteisinä: ymmärrys ja vertaistuki sekä työajan ja -määrän joustot. Huomionarvoista on, että myös useat niistä vastaajista, jotka vastasivat olleensa erittäin kuormittuneita koronapoikkeusolojen aikana, kertoivat positiivisista kokemuksistaan organisaation, esihenkilön tai työyhteisön tarjoamasta tuesta. Ymmärrettävästi kevään 2020 olosuhteissa kaiken kuormituksen poistaminen olisi ollut jopa mahdotonta, mutta moni vastaaja on kuitenkin kokenut positiivisena sen, että haastavan tilanteen kuormittavuutta on pyritty keventämään.

Maailmanlaajuinen koronapandemia kosketti valtavaa määrää ihmisiä yhtäaikaaisesti ja aiheutti mitä moninaisempia seurauksia. Hyvin todennäköisesti useimmat meistä kohtaavat jossain vaiheessa elämäänsä erilaisia haasteita ja vastoinkäymisiä, joilla voi olla vaikutuksia niin yksityis- kuin työelämäänkin. Tämänkin opinnäytetyön tulosten perusteella voidaan todeta, ettei ole suinkaan yhdentekevää, kuinka yksilöiden haastaviin tilanteisiin ja työn ja muun elämän yhteensovittamiseen suhtaudutaan työpaikoilla. Niiden vastaajien joukossa, jotka kertoivat perheystävällisyyden olevan osa organisaation strategiaa tai arvoja, oli suhteellisesti eniten heitä, jotka eivät kokeneet poikkeusoloja juuriakaan kuormittavaksi, ja myös suhteellisesti vähiten heitä, jotka kokivat itsensä erittäin kuormittuneiksi (kuva 15). Tulokset antavat myös viitteitä siitä, että esihenkilöillä on suuri rooli siinä, millaisiksi työntekijöiden kokemukset vaikeina aikoina muodostuvat.

Esihenkilön myötätuntoisuuden merkitys

Toppinen-Tannerin ym. (2016, 6–8) mukaan riittävä tiedottaminen, johdon ja esihenkilöiden myönteinen suhtautuminen ja työyhteisön hyvä ilmapiiri ovat avainasemassa perheystävällisten käytäntöjen jalkauttamisessa. Ei siis suinkaan riitä, että perheystävällisyys on kirjattu vaikkapa organisaation strategiaan, vaan esihenkilöt tarvitsevat koulutusta aihepiiristä, ja viime kädessä perheystävälliset käytännöt olisi osattava viedä työyhteisön arkeen siten, että työntekijät kokevat niiden helpottavan työn ja muun elämän yhteensovittamista. Kukaan tuskin olisi pystynyt varautumaan siihen, että rajoitukset sulkevat perheet neljän seinän sisään kahden kuukauden ajaksi, mutta tutkimustulokset

antavat viitteitä siitä, että niissä organisaatioissa, joissa työn ja muun elämän yhteensovittamiseen on jo ennestään suhtauduttu myönteisesti, on osattu paremmin luovia myös koronapandemian aiheuttaman yllättävän tilanteen keskellä. Tutkimustuloksissa havaittiin selvä yhteys organisaation perheystävällisyyden ja esihenkilön myötätuntoisuuden välillä (kuva 18), ja kun seuraavaksi vielä tarkastellaan esihenkilön myötätuntoisuuden positiivisia vaikutuksia työntekijöiden kokemuksiin, voitaneen todeta, että organisaation perheystävällisyyteen ja esihenkilöiden kouluttamiseen panostaminen kannattaa.

Useiden tutkimusten mukaan esihenkilöiden suhtautumisella on tärkeä rooli siinä, kuinka hyvin työntekijät pystyvät hyödyntämään työn ja muun elämän yhteensovittamista helpottavia käytäntöjä (Allen 2001; Hammer ym. 2009; Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003; Kossek & Distelberg 2009). Monia kyselyvastauksia tarkasteltiin sen mukaan, kuinka myötätuntoisesti vastaajat kokivat esihenkilönsä suhtautuneen työn ja lastenhoidon yhdistämiseen koronapoikkeusolojen aikana. Myötätunnolla tarkoitetaan toisen henkilön tilanteen ja tunnetilan havaitsemista ja ymmärtämistä, ja lopulta toimimista toisen hyvän edistämiseksi (Pessi & Martela 2017, 13–14). Kuvasta 19 nähdään selvästi, että niillä vastaajilla, jotka olivat täysin samaa mieltä väittämän "esihenkilöni suhtautuu työn ja lastenhoidon yhteensovittamiseen myötätuntoisesti" kanssa, on ollut eniten mahdollisuuksia hyödyntää erilaisia arkea helpottavia ratkaisuja, kuten työaikojen joustoja tai työmäärän vähentämistä. Tästä voitaneen päätellä, että myötätuntoiset esihenkilöt ovat parhaiten osanneet asettautua toisen asemaan, ymmärtäneet pienten lasten vanhempien haastavan tilanteen koronapoikkeusolojen aikana ja konkreettisin toimin pyrkineet helpottamaan työn ja lastenhoidon yhdistämistä.

Kyselyn avoimissa kysymyksissä vastaajilla oli mahdollisuus kertoa työn ja lastenhoidon yhdistämiseen liittyvistä positiivisista ja negatiivisista kokemuksistaan sekä siitä, millaista muuta tukea olisivat poikkeusolojen aikana mahdollisesti kaivanneet. Kun vastauksia tarkastellaan esihenkilön myötätuntoisuuden mukaan, ne ovat huomattavan yhdenmuukaisia. Ne vastaajat, jotka pitivät esihenkilöään myötätuntoisina, kertoivat kaikkein eniten positiivisista kokemuksista ja esihenkilön, työyhteisön ja työnantajan ymmärryksestä, henkisestä tuesta sekä käytännön joustoista. Heillä, jotka olivat osittain samaa mieltä esihenkilön myötätuntoisuudesta, oli sekä positiivisia että negatiivisia kokemuksia, joskin heillä positiiviset kokemukset liittyivät pääsääntöisesti työyhteisön tarjoamaan vertaistukeen. Sen sijaan heillä, jotka olivat täysin tai jokseenkin eri mieltä esihenkilön myötätuntoisuudesta, ei ollut juuri lainkaan positiivisia kokemuksia esihenkilön tai työyhteisön tarjoamasta tuesta, mutta heidän negatiivisissa kokemuksissaan nousivat esiin

ymmärtämättömyys, tuen ja luottamuksen puute sekä haastavan tilanteen huomioimatta jättäminen. Muun tuen tarpeesta kysyttäessä esiin nousivat juuri ne samat asiat, joista kerrottiin positiivisissa kokemuksissa: ymmärrys sekä työaikojen ja työmäärän joustavuus.

Tämän opinnäytetyön tärkein ja oleellisin johtopäätös on, että työn ja lastenhoidon yhdistämisen näkökulmasta koronapoikkeusolojen aikana työntekijöiden tukemisessa näyttäisivät onnistuneen parhaiten sellaiset organisaatiot, joissa jo ennestään oli käytössä työn ja muun elämän yhdistämistä helpottavia käytäntöjä, ja joissa esihenkilöt ovat osanneet suhtautua työntekijöiden – tai pikemminkin koko työyhteisön – kohtaamaan haasteeseen myötätuntoisesti, ymmärtävästi ja ratkaisukeskeisesti. Kun vielä otetaan huomioon organisaation perheystävällisyyden ja esihenkilön myötätuntoisuuden väliltä löytynyt yhteys (kuva 18), voidaan todeta, että melko todennäköisesti nämä esihenkilöt ovat saaneet koulutusta työn ja muun elämän yhdistämiseen liittyen. On varmasti myöskin totta, että esihenkilöiden omat kokemukset perheellisyydestä voivat vaikuttaa heidän suhtautumiseensa työn ja perheen yhteensovittamiseen (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 85–86), mutta tämän opinnäytetyön tutkimustulosten perusteella esihenkilön ikä, sukupuoli tai perheellisyys eivät yleisellä tasolla vaikuta olleen ratkaisevia tekijöitä sen suhteen, millaisia kokemuksia kyselyyn vastanneilla henkilöillä koronapoikkeusolojen ajalta on.

Lopuksi

Koronapandemia muutti työelämää ja työn tekemisen tapoja mitä todennäköisimmin pysyvästi niissä työtehtävissä, joissa etätöiden tekeminen on mahdollista. Tätä opinnäytetyötä viimeisteltäessä toukokuussa 2022 monilla työpaikoilla on otettu käyttöön erilaisia läsnä- ja etätöitä yhdistäviä hybridimalleja. Osa työntekijöistä on luultavasti jäänyt pysyvästi etätöihin, osa kenties palannut pysyvästi toimistolle. Etätö ja joustavuus työajoissa ovat erinomaisen toimivia keinoja työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi, mutta niidenkin hyödyntäminen vaatii yhteisiä pelisääntöjä, jotta työn ja muun elämän rajat eivät hämähärry liiaksi.

Perheystävällisyys – tai elämäystävällisyys – toteutuu parhaiten silloin, kun työpaikoilla viestitään yhteisesti sovituista käytännöistä selkeästi, ja työntekijöillä on myös mahdollisuus sopia yksilöllisistä joustoista. Esihenkilöiden on hyvä muistaa, että perheystävällisten käytäntöjen ottaminen käyttöön ei vaadi raskaita prosesseja, vaan toimivia ratkaisuja

voidaan saavuttaa jo myönteisen suhtautumisen, työyhteisön hyvän ilmapiirin ja pienten muutosten avulla. (Toppinen-Tanner ym. 2016.) Osa tämän opinnäytetyön kyselyn vastauksissa kerrotuista negatiivisista kokemuksista oli suorastaan surullista luettavaa. Positiivisista kokemuksista sen sijaan kertoivat ne, jotka kokivat esihenkilönsä suhtautuneen työn ja lastenhoidon yhdistämiseen myötätuntoisesti. Organisaatioiden ylimmän johdon olisikin hyvä pysähtyä pohtimaan, kumpaan ryhmään oman organisaation esihenkilöiden halutaan kuuluvan. Jokainen työyhteisön jäsen voi myös omalta osaltaan vaikuttaa siihen, millaiseksi työyhteisön ilmapiiri muodostuu, mutta esihenkilöillä on avainasema psykologisesti turvallisen, perheystävällisen ja myötätuntoisen ja -intoisen työyhteisön rakentajina. Työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytäntöjä kehittämällä ei ainoastaan saavuteta hyötyjä nykyisille työntekijöille ja organisaatioille, vaan samalla rakennetaan pohjaa tulevaisuuden työelämälle seuraavia sukupolvia varten.

LÄHTEET

Allen, T. D. 2001. Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 58, 414–435.

Batson, C. D., Klein, T. R., Highberger, L. & Shaw, L. L. 1995. Immorality from Empathy-Induced Altruism: When Compassion and Justice Conflict. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 68, No. 6, 1042–1054.

Beauregard, T. A. 2011. Direct and indirect links between organizational work-home culture and employee well-being. *British Journal of Management*, Vol. 22, 218–237.

Bärlund, A. & Perko, S. 2013. *Kestävä johtajuus: Bisneksen uusi elinehto*. Helsinki: Talentum.

Duhigg, C. 2016. What Google Learned From Its Quest to Build the Perfect Team. *The New York Times* 25.2.2016. Viitattu 20.12.2020. Saatavissa: <https://www.nytimes.com/2016/02/28/magazine/what-google-learned-from-its-quest-to-build-the-perfect-team.html>

Dutton, J. E., Lilius, J. M. & Kanov, J. M. 2007. The transformative potential of compassion at work. Teoksessa Piderit, S. K., Fry, R. E. & Cooperrider, D. L. (toim.), *Handbook of transformative cooperation: New designs and dynamics*. Stanford, CA: Stanford University Press.

Edmondson, A. 1999. Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 44, No. 2, 350–383.

Eduskunta 2022. Perhevapaaudistus. Viitattu 24.4.2022. Saatavissa: https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/perhevapaa-udistus.aspx

Evanoff, B. A., Strickland, J. R., Dale, A. M., Hayibor, L., Page, E., Duncan, J. G., Kannampallil, T. & Gray, D. L. 2020. Work-Related and Personal Factors Associated With Mental Well-Being During the COVID-19 Response: Survey of Health Care and Other Workers. *Journal of Medical Internet Research*. Vol. 22, No. 8.

Gronow, K. 2020. Oma vika, ajatellaan yhä monessa työpaikassa, kun joku uupuu – Usein syy on työssä tai johtamisessa, ja nyt työnantajat ovat viimein heränneet. *Helsingin Sanomat* 3.4.2020. Viitattu 9.11.2020. Saatavissa: <https://www.hs.fi/ura/art-2000006461859.html>

Hakanen, J., Kuusela, S. & Pessi, A. B. 2017. Myötätuntoinen johtaminen. Teoksessa Pessi, A. B., Martela, F. & Paakkanen, M. (toim.), *Myötätunnon mullistava voima*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hammer, L. B., Kossek, E. E., Anger, W. K., Bodner, T. & Zimmerman, K. L. 2011. Clarifying work–family intervention processes: The roles of work–family conflict and family-supportive supervisor behaviors. *Journal of applied psychology*, Vol. 96, No. 1, 134–150.

Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E. & Hanson, G. C. 2009. Development and Validation of a Multidimensional Measure of Family Supportive Supervisor Behaviors (FSSB). *Journal of Management*. Vol. 35, No. 4, 837–856.

Isähaaste 2019. Isyys ja työelämä – mahdoton yhtälö? Viitattu 6.10.2020. Saatavissa: <http://www.isahaaste.fi/>

Juntunen, E., Pessi, A. B., Aaltonen, T., Martela, F. & Syrjänen, T. 2017. Myötätunto ja merkityksellisyys työssä. Teoksessa Pessi, A. B., Martela, F. & Paakkanen, M. (toim.), *Myötätunnon mullistava voima*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kallio, M. & Pessi, A.B. 2017. Lujasti lempeä – myös töissä. Teoksessa Pessi, A. B., Martela, F. & Paakkanen, M. (toim.), Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., Hammer, L. B., Kossek, E. E., Berkowitz King, R., Hanson, G. C., Mierzwa, F. & Casper, L. M. 2014. Changing Work and Work-Family Conflict: Evidence from the Work, Family, and Health Network. *American Sociological Review*, Vol. 79, No. 3, 485–516.

Kivimäki, R. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2003. Pomot ja perheet. Työelämä ja perheiden hyvinvointi. Helsinki: Edita.

Kokko, A. 2013. Perheystävällinen työpaikka. Hankkeen loppuraportti 2013. Helsinki: Väestöliitto. Viitattu 6.10.2020. Saatavissa: <http://www.vaestoliitto.fi/@Bin/2891987/Perheyst%C3%A4v%C3%A4llinen+ty%C3%B6paikka+loppuraportti+2013.pdf>

Kossek, E., & Distelberg, B. 2009. Work and family employment policy for a transformed work force: Trends and themes. Teoksessa Crouter, A. & Booth, A. (toim.), Work-life policies that make a real difference for individuals, families, and organizations. Washington, DC: Urban Institute Press.

Kunze, F., Boehm, S. A. & Bruch, H. 2011. Age diversity, age discrimination climate and performance consequences – a cross organizational study. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 32, No. 2, 264–290.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. Annettu Helsingissä 8.8.1986. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Lammi-Taskula, J. & Karvonen, S. (toim.) 2014. Lapsiperheiden hyvinvointi 2014. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos.

Liappis, H., Pentikäinen, M. & Vanhala, A. 2019. Menesty yritysvastuulla: Käsikirja kokonaisuuteen. Helsinki: Edita.

Lilius, J. M., Worline, M. C., Dutton, J. E., Kanov, J. M. & Maitlis, S. 2011. Understanding Compassion Capability. *Human Relations*, Vol. 64, No. 7, 873–899.

Malmberg, K. 2020. Etätyöapatia on tunne-elämän uusi ilmiö, joka uhkaa nyt monia, sanoo asiantuntija – Näistä merkeistä tunnistat, että etätyö alkaa vaikuttaa mieleen. Helsingin Sanomat 20.5.2020. Viitattu 23.11.2020. Saatavissa: <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-200006513630.html>

Mother in Business MiB ry 2019. Mitä urahenkiset äidit toivovat perheystävälliseltä työpaikalta? MiBin jäsekyselyn tulokset 9/2019. Viitattu 18.12.2020. Saatavissa: <https://drive.google.com/file/d/1Soyd3qM9f4D6OFkE-xVJOqPryiGIX5qt/view>

Mothers in Business MiB ry 2020a. Yleistä. Viitattu 6.10.2020. Saatavissa: <https://www.mothersinbusiness.fi/yleist>

Mothers in Business MiB ry 2020b. Mothers in Businessin jäsenkysely työn ja perheen yhteensovittamisesta koronatilanteessa. Viitattu 6.10.2020. Saatavissa: <https://drive.google.com/file/d/11aoBXfwCQmCc9Ro5TE4EXUcTxFp9PT08/view>

Mothers in Business MiB ry 2020c. Koronatilanne tuo poikkeuksellisia haasteita työn ja perheen yhteensovittamiseen. Viitattu 21.10.2020. Saatavissa: <https://www.mothersinbusiness.fi/tiedotteet-1/2020/4/15/koronatilanne-tuo-poikkeuksellisia-haasteita-tyon-ja-perheen-yhteensovittamiseen-ettyt-joustavat-tyajat-ja-tynantajan-empaattinen-suhtautuminen-trkeimpi-tuen-keinoja>

Nurmo, R. 2020. Ellun Kanojen perhemanifestin perusta on yhdenvertaisuus. Viitattu 6.10.2020. Saatavissa: <https://ellunkanat.fi/nakemys/artikkelit/ellun-kanojen-perhemanifestin-perusta-on-yhdenvertaisuus/>

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro.

Paakkanen, M., Martela, F., Rantanen, J. & Pessi, A. B. 2017. Kuinka oppia tunnetaitoja? Teoksessa Pessi, A. B., Martela, F. & Paakkanen, M. (toim.), Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Pessi, A. B. 2017. Mikä myötätuntoa estää työpaikkojen arjessa? Teoksessa Pessi, A. B., Martela, F. & Paakkanen, M. (toim.), Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Pessi, A. B. & Martela, F. 2017. Myötätunton ihmistä ja työelämää etsimässä. Teoksessa Pessi, A. B., Martela, F. & Paakkanen, M. (toim.), Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Pessi, A. B., Martela, F. & Paakkanen, M. (toim.) 2017a. Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Pessi, A. B., Seppänen A. M., Grönlund, H., Paakkanen, M. & Spännäri, J. 2017b. Myötänto – iloon ja innostukseen vastaaminen. Teoksessa Pessi, A. B., Martela, F. & Paakkanen, M. (toim.), Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Riipinen, N. 2019. Joustotyöaika. Helsinki: Alma Talent.

Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. 2014. Lapsiperheiden vanhemmat työelämässä. Teoksessa Lammi-Taskula, J. & Karvonen, S. (toim.), Lapsiperheiden hyvinvointi 2014. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Salmi, M., Lammi-Taskula, J. & Mäntylä, E. 2016. Pienten lasten äidit osa-aikatyöhön? Poliitiikan ja käytäntöjen ristiriitoja. Yhteiskuntapolitiikka, Vol. 81, No. 2, 206–215.

Salmi, M., Lammi-Taskula, J. & Närvi, J. 2009. Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 24/2009. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. 2019. Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 19.10.2020. Saatavissa: https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf

Ten Brummelhuis, L. L. & Bakker, A. B. 2012. A resource perspective on the work-home interface: the work-home resources model. American Psychologist, Vol. 67, No. 7, 545–556.

Toivanen, M. & Janhonen, M. 2014. Etätö ja sosiaalisen median käyttö työpaikoilla. Työsuojelupaneeli 4. Työterveyslaitos. Viitattu 19.11.2020. Saatavissa: <https://www.slideshare.net/tyoterveyslaitos/etty-ja-sosiaalisen-median-kytt-tyopaikoilla-tspaneeli-4>

Toivanen, M., Väänänen, A., Nätti, J., Pentti, J., Oksanen, T., Kivimäki, M. & Vahtera, J. 2014. Yhden lapsi sairaana, toinen flunssassa – työyksikön tilapäisten poissaolojen yhteys työn koettuihin vaatimuksiin ja luottamuksen ilmapiiriin. Janus : sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti, Vol. 22, No.4, 324–342.

Toppinen-Tanner, S., Bergbom, B., Friman, R., Ropponen, A., Toivanen, M., Uusitalo, H., Wallin, M. & Vanhala, A. 2016. Työ@Elämä. Opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 6.10.2020. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyo-elama-opas-tyopaikoille-tyon-muun-elaman-yhteensovittamiseksi/>

Toppinen-Tanner, S., Vanhala, A., Känsälä, M., Toivanen, M. & Kaksonen, T. 2017. Perhemyönteiset käytännöt suomalaisilla työpaikoilla 2014 ja 2015. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu

24.11.2020. Saatavissa: <https://www.slideshare.net/tyoterveyslaitos/perhemynteiset-kytnnt-suomalaisilla-typaikoilla-2014-ja-2015>

Työaikalaki 872/2019. Annettu Helsingissä 5.7.2019. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

Työsopimuslaki 55/2001. Annettu Helsingissä 26.1.2001. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työterveyslaitos 2017. Perhemyönteiset käytännöt suomalaisilla työpaikoilla 2014 ja 2015. Viitattu 6.10.2020. Saatavissa: <https://www.slideshare.net/tyoterveyslaitos/perhemynteiset-kytnnt-suomalaisilla-typaikoilla-2014-ja-2015>

Työterveyslaitos 2020. Miten Suomi voi? Viitattu 9.10.2020. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/>

Valtioneuvosto 2020a. Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi. Viitattu 6.10.2020. Saatavissa: <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirustilanteen-vuoksi>

Valtioneuvosto 2020b. Hallitus päätti suosituksista koronaviruksen leviämisen hillitsemiseksi. Viitattu 7.1.2022. Saatavissa: <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-paatti-suosituksesta-koronaviruksen-leviamisen-hillitsemiseksi>

Väestöliitto 2020a. Esimiehen muistilista. Viitattu 24.11.2020. Saatavissa: https://www.vaestoliitto.fi/@Bin/4819915/Esimiehen_muistilista.pdf

Väestöliitto 2020b. Perheystävällisen työpaikan periaatteet. Viitattu 24.11.2020. Saatavissa: <https://www.vaestoliitto.fi/@Bin/11243971/Perheyst%C3%A4v%C3%A4llisen+ty%C3%B6paikan+periaatteet.pdf>

Wang, P., Luo, Z. & Wang, Z. 2020. The Effectiveness of Family-Supportive Supervisors: The Moderating Role of Employees' Collectivistic Self-Constraint. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. Vol. 51, No. 6, 442–455.

Worline, M. & Dutton, J. E. 2017. *Awakening compassion at work. The quiet power that elevates people and organizations*. Oakland: Berrett-Koehler.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Annettu Helsingissä 30.12.2014. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>

Kysely etätyön ja lastenhoidon yhdistämisestä koronapoikkeusolojen aikana

Hei,

Hoidettiinko perheessänne niin työt kuin päiväkotikäiset lapsetkin kotona koronapoikkeusolojen aikana keväällä 2020? Jos vastauksesi on kyllä, kutsun sinut vastaamaan opinnäytetyöhöni liittyvään kyselyyn. Opiskelen Turun AMK:ssa (liiketalouden kehittäminen, yamk), ja opinnäytetyöni tavoitteena on kartoittaa etätyötä tehneiden ja samanaikaisesti päiväkotikäisiä lapsia kotona hoitaneiden työntekijöiden kokemuksia työyhteisön ja esihenkilön tarjoamasta tuesta ja suhtautumisesta työn ja lastenhoidon yhdistämiseen koronapoikkeusolojen aikana.

Tässä kyselyssä koronapoikkeusoloilla tarkoitetaan ajanjaksoa 18.3.2020–13.5.2020, jolloin hallituksen linjauksen mukaan päiväkotikäisten lasten hoito suositeltiin järjestettävän kotona, mikäli mahdollista.

Vastausaikaa kyselyyn on 31.1.2021 asti, ja vastaaminen tapahtuu anonymisti. Suuri kiitos vastauksestasi jo etukäteen!

Anni Manninen

1. Sukupuoli *

- Nainen
- Mies
- Muu

2. Ikä *

- Enintään 30 vuotta
- 31–40 vuotta
- 41–50 vuotta
- Yli 50 vuotta

3. Työnantajasektori *

- Yksityinen sektori
- Julkinen sektori
- Järjestö / kolmas sektori

4. Toimiala *

- Hallinto- ja tukipalvelut
- Informaatio ja viestintä
- Lainopillinen- ja asianajoala
- Myynti ja markkinointi
- Opetus ja koulutus
- Rahoitus ja vakuutus
- Sosiaali- ja terveysala
- Teknologia ja teollisuus
- Muu

5. Esihenkilön sukupuoli *

- Nainen
- Mies
- Muu

6. Esihenkilön ikä (arvio) *

- Enintään 30 vuotta
- 31–40 vuotta
- 41–50 vuotta
- 51–60 vuotta
- Yli 60 vuotta

7. Onko esihenkilölläsi lapsia? *

- Kyllä, nuorin 0–6-vuotias
- Kyllä, nuorin 7–15-vuotias
- Kyllä, nuorin yli 15-vuotias
- Kyllä, aikuisia
- Ei
- En tiedä

8. Ennen koronapoikkeusoloja, koitko laiminlyöväsi kotiasioita työsi vuoksi? *

- Jatkuvasti
- Usein
- Väliillä
- En koskaan

9. Ennen koronapoikkeusoloja, koitko kotiasioiden häiritsevän työhösi keskittymistä? *

- Jatkuvasti
- Usein
- Väliillä
- En koskaan

10. Kuinka usein teit etätöitä kotona ennen koronapoikkeusoloja? (valitse parhaiten sopiva vaihtoehto) *

- Päivittäin tai lähes päivittäin
- Joitain päiviä viikossa
- Joitain päiviä kuukaudessa
- Harvemmin tai en koskaan

11. Kuinka usein teit etätöitä kotona koronapoikkeusolojen aikana? (valitse parhaiten sopiva vaihtoehto) *

- Päivittäin tai lähes päivittäin
- Joitain päiviä viikossa
- Joitain päiviä kuukaudessa
- Harvemmin tai en koskaan

12. Kuinka monta 0–6-vuotiasta lasta perheessänne hoidettiin kotona koronapoikkeusolojen aikana? *

- 1
- 2
- 3 tai enemmän

13. Kenellä oli päävastuu lastenhoidosta koronapoikkeusolojen aikana? *

- Minulla
- Puolisollani
- Tasaisesti molemmilla vanhemmilla
- Olen yksinhuoltaja
- Muulla hoitajalla (esim. isovanhempi, palkattu lastenhoitaja tms.)

14. Kuinka kuormittavaksi koit työn ja perheen yhteensovittamisen koronapoikkeusolojen aikana? *

- En lainkaan kuormittavaksi
- En juurikaan kuormittavaksi
- Melko kuormittavaksi
- Erittäin kuormittavaksi

15. Onko perheystävällisyys osa organisaatiosi strategiaa/arvoja/tasa-arvosuunnitelmaa tms.? *

- Kyllä
- Ei
- En tiedä

16. Vastaa seuraaviin kysymyksiin perustuen kokemuksiisi koronapoikkeusolojen ajalta *

	1 = täysin eri mieltä	2 = jokseenkin eri mieltä	3 = jokseenkin samaa mieltä	4 = täysin samaa mieltä
Työyhteisöni suhtautuu työn ja lastenhoidon yhteensovittamiseen myötätuntoisesti *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minun on helppo puhua työyhteisölleni työn ja lastenhoidon yhdistämisen haasteista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöni suhtautuu työn ja lastenhoidon yhteensovittamiseen myötätuntoisesti *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minun on helppo puhua esihenkilölleni työn ja lastenhoidon yhdistämisen haasteista *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöni on halukas kuuntelemaan työn ja lastenhoidon yhdistämiseen liittyviä ongelmiani *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöni käyttää aikaa henkilökohtaisten tarpeideni ymmärtämiseen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystymme yhdessä esihenkilöni kanssa etsimään ratkaisuja työn ja lastenhoidon yhdistämisen mahdollistamiseksi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yleisesti ottaen olen tyytyväinen esihenkilööni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Korona-aika lisäsi sitoutumistani työnantajani *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin suositella työpaikkaani perheystävällisenä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Millaisia arkea helpottavia ratkaisuja työnantajasi tarjosi koronapoikkeusolojen aikana? (valitse yksi tai useampia) *

- Etätyömahdollisuus
- Työaikojen joustava sijoittelu
- Mahdollisuus työajan lyhentämiseen
- Mahdollisuus palkattomaan vapaaseen
- Lomapäivien joustava käyttö
- Työmäärän vähentäminen
- Lastenhoitoapu
- Muu, mikä? _____
- Ei mitään näistä

18. Olisitko kaivannut muunlaista tukea? Millaista?

19. Onko sinulla positiivisia kokemuksia organisaation/esihenkilön /työyhteisön tarjoamasta tuesta työn ja lastenhoidon yhdistämiseksi korona-aikana (esim. empaattinen tuki tai yksilölliset järjestelyt tilanteen helpottamiseksi)? Kerro omin sanoin.

20. Onko sinulla kokemusta organisaation/esihenkilön/työyhteisön negatiivisesta suhtautumisesta työn ja lastenhoidon yhdistämisen aiheuttamiin haasteisiin korona-aikana? Kerro omin sanoin.

21. Koronapandemian yhä jatkuessa (tammikuussa 2021), koetko palautuneesi kevään 2020 kuormituksesta? *

- Kyllä
- Osittain
- En
- En kokenut itseäni kuormittuneeksi