

Minna Heikkilä ja Katja Kumpulainen

TYÖ-PERHE -RISTIRIITA TYÖNTEKIJÖIDEN ARVIOIMANA

- Ristiriidan yleisyys ja siihen yhteydessä olevat tekijät

**Pro gradu -tutkielma
Kasvatustieteen laitos
Jyväskylän yliopisto
Syksy 2002**

TIIVISTELMÄ

Heikkilä, Minna & Kumpulainen, Katja. TYÖ-PERHE -RISTIRIITA TYÖNTEKIJÖIDEN ARVIOIMANA -Ristiriidan yleisyys ja siihen yhteydessä olevat tekijät. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen laitos, 2002. 102 sivua. Julkaisematon.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan yleisyyttä ja yhteyksiä tutkittavien taustatietoihin kuten sukupuoleen ja ikään sekä työhön ja perheeseen liittyviin tekijöihin. Työhön liittyvinä tekijöinä tarkasteltiin muun muassa työntekijän työaika sekä mahdollisuutta joustaa työajoissa. Vastaavasti perheeseen liittyvinä tekijöinä tutkittiin esimerkiksi lasten lukumäärää ja työntekijän perheeseen sitoutumista. Tutkimuksessa kiinnitettiin huomiota siihen, kuinka yleistä on aikaan ja kuormitukseen liittyvän työ-perhe -ristiriidan kokeminen. Lisäksi tarkasteltiin, onko työllä myönteisiä vai kielteisiä vaikutuksia vanhempi-lapsi -suhteeseen, parisuhteeseen ja kotitöihin. Mielenkiinnon kohteena oli myös selvittää, millaisista työaikamalleista ja -järjestelyistä työntekijät olisivat kiinnostuneita sekä kuinka tärkeitä elämänalueita työ ja perhe ovat työntekijöille.

Tutkimus toteutettiin yhteistyössä Mannerheimin Lastensuojeluliiton Keski-Suomen piirin kanssa. Tutkimuksen kohdejoukko koostui viiden keskisuomalaisen työpaikan työntekijöistä. Työpaikat edustivat kauppa, ruokaravintolaa, yökerhoa, valtion virastoa sekä puolustusvoimain yksikköä. Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeella, joita jaettiin yhteensä 330. Lomakkeita palautui 166 ja vastausprosentiksi saatiin näin ollen 50,3. Lopullisessa tutkimusaineistossa miehiä oli 68 ja naisia 94.

Tutkimuksessa tuli esille, että työntekijät kokivat yleisesti ottaen vähän ristiriitaa työ- ja perhe-elämän välillä. Yleisemmin koettiin kuormitukseen kuin aikaan perustuvaa työ-perhe -ristiriitaa. Lisäksi ristiriidan kokemukset suuntautuivat enemmän työstä perheeseen kuin perheestä työhön. Eniten ristiriitaa kokivat ne työntekijät, joilla oli lapsia. Samoin naimisissa olevilla työntekijöillä oli enemmän ristiriitaisia tuntemuksia kuin muilla työntekijöillä. Tutkimuksessa ilmeni myös, että iäkkäämmillä työntekijöillä oli nuorempia enemmän vuorovaikutusongelmia työn ja perheen välillä. Vanhempi-lapsi -suhteeseen, parisuhteeseen ja kotitöihin työllä ei ollut juurikaan kielteistä vaikutusta. Työhön liittyvistä tekijöistä säännöllinen päivätyö, kokoaikatyö sekä vakinainen työsuhde olivat yhteydessä työ-perhe -ristiriitaan. Perheeseen liittyvistä tekijöistä taas lasten lukumäärällä oli vaikutusta etenkin työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan. Ristiriitaa koettiin sitä enemmän, mitä enemmän perheessä oli lapsia. Voimakkaasti perheeseen sitoutuneilla työntekijöillä oli myös työ-perhe -ristiriidan kokemista enemmän kuin perheeseen vähemmän sitoutuneilla työntekijöillä.

Asiasanat: työ ja perhe, työn ja perheen yhteensovittaminen, työn ja perheen vuorovaikutus, työ-perhe -ristiriita, työstä perheeseen -ristiriita, perheestä työhön -ristiriita, työ-perhe -järjestelyt

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	5
2 TYÖN JA PERHEEN VUOROVAIKUTUS.....	8
2.1 Työ- ja perhe-elämä.....	8
2.1.1 Työn ja perheen asema ihmisten elämässä.....	8
2.1.2 Työolojen, työaikojen ja työsuhteiden uudet suunnat.....	10
2.2 Työ-perhe -ristiriita.....	12
2.2.1 Työ-perhe -teoriat.....	12
2.2.2 Työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuva ristiriita.....	14
2.3 Työ-perhe –ristiriidan aiheuttajat.....	18
2.3.1 Työhön liittyvät ristiriidan aiheuttajat.....	18
2.3.2 Perheeseen liittyvät ristiriidan aiheuttajat.....	20
2.4 Työ-perhe -järjestelyt työpaikalla.....	23
2.4.1 Joustavien työmallien suosio ja käyttö.....	23
2.4.2 Työpaikan perheystävällisyys ja sen edut.....	28
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	33
3.1 Tutkimustehtävä.....	33
3.2 Kohdejoukko ja aineistonkeruu.....	35
3.3 Kyselylomake, aineiston käsittely ja luotettavuus.....	37
4 TULOKSET.....	42
4.1 Työntekijöiden taustatiedot.....	42
4.2 Työ-perhe -ristiriidan yleisyys.....	44
4.3 Työn siirräntä perheeseen.....	51
4.4 Työn rakenteellisten ja kokemusperäisten tekijöiden vaikutus työ-perhe -ristiriitaan.....	53
4.5 Perheeseen liittyvien rakenteellisten ja kokemusperäisten tekijöiden vaikutus työ-perhe -ristiriitaan.....	59
4.6 Työntekijöiden kiinnostus työajan uudelleen järjestämiseen, uusiin työaikamalleihin sekä työyhteisössä järjestettäviin tilaisuuksiin.....	62

4.7 Eri elämäntilanteiden tärkeys työntekijöille.....	63
5 TARKASTELU.....	65
5.1 Tutkimustehtävä ja päätulokset.....	65
5.2 Vähäinen työ-perhe -ristiriita.....	66
5.3 Työ ei pelkää haitaksi perheelle.....	69
5.4 Työaikoja ja ristiriitoja.....	70
5.5 Mitä enemmän lapsia, sitä enemmän ristiriitaa.....	71
5.6 Suosiossa säästövapaa ja työaikapankki.....	72
5.7 Koti- ja perhe-elämä yksinään.....	73
5.8 Tulosten luotettavuus ja arviointi.....	74
LÄHTEET.....	76
LIITEET	
Liite 1: Korrelaatiomatriisi.....	82
Liite 2: Kyselylomake.....	83

1 JOHDANTO

Työntekijä, työtoveri, esimies, puoliso, vanhempi... Yksilöllä on monenlaisia rooleja niin työssä kuin perheessä. Toki rooleja löytyy myös vapaa-ajan toimintojen ja harrastusten parista. Voidaan siis helposti kuvitella, että näiden eri elämäntilanteille kuuluvien roolien yhteensovittamisessa saattaa olla vaikeuksia. Kuitenkin olisi tärkeää, että yksilöt saisivat eri elämäntilanteet ja roolit toimimaan keskenään tasapainoisesti. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on keskittyä tarkastelemaan elämäntilanteista nimenomaan työn ja perheen sekä niihin kuuluvien roolien yhteensovittamista.

Työn ja perheen välinen vuorovaikutus on kaksisuuntaista. Työelämä voi sekä kuormittaa perhe-elämää että olla sille vastapainona. Vastaavasti perhe-elämä asettaa työlle omat rajoituksensa mutta voi myös antaa voimavaroja työn tekemiseen. Näiltä kahdelta elämäntilanteelta voi näin heijastua sekä myönteisiä että kielteisiä asioita toinen toisiinsa. Vaikka toiselta elämäntilanteelta voi heijastua toiselle elämäntilanteelle myös myönteisiä vaikutuksia, tarkastellaan tässä tutkimuksessa työn ja perheen välistä vuorovaikutusta lähinnä ristiriitanäkökulmasta, joka onkin muodostunut tutkimustraditioksi tätä aihetta tutkittaessa. Näkökulman valinnasta huolimatta tutkimuksessa ei ole ennako-olettamuksena, että työn ja perheen välisessä vuorovaikutuksessa olisi ongelmia. Aihetta olisi toki ollut mahdollista lähestyä myös muista näkökulmista kuten kor-

vaavuusteoriasta tai välineteoriasta käsin. Mielenkiinnon kohteena on siis tutkia työperhe –ristiriitaa, jonka tässä tutkimuksessa katsotaan pitävän sisällään niin työstä perheeseen suuntautuvan kuin perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan. Näin ollen ajatellaan, että yksilön toimiminen työelämän erilaisissa rooleissa voi hyvinkin vaikeuttaa yksilön suoriutumista esimerkiksi vanhemman roolista ja toisinpäin. Vaikeus suoriutua hyvin eri elämänalueille kuuluvissa rooleissa johtuu pitkälti siitä, että roolit ovat keskenään ristiriidassa. Hyvänä työntekijänä tai vanhempana oleminen vaatii yksilöltä erilaisia toimintoja ja ominaisuuksia. Täydellinen suoriutuminen esimerkiksi työntekijän roolista saattaa viedä niin paljon yksilön aikaa ja energiaa, ettei hän enää kykene suoriutumaan vanhemman roolista niin hyvin kuin haluaisi.

Ristiriitoja työn ja perheen välillä on suomalaisessa hyvinvointivaltiossa pyritty ratkaisemaan paljolti julkisilla palveluilla ja tulonsiirroilla. Kuitenkin myös työpaikat ovat alkaneet nähdä asiakseen tukea työntekijöitä työn ja perheen yhteensovittamisessa. Työpaikoilla olisi hyvä nähdä työntekijä kokonaisvaltaisena ihmisenä, jolla on elämässä monia eri rooleja. Työnantajan tulisi ottaa huomioon työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet ja sen, millaiseen perheyhteisöön työntekijä kuuluu. Työntekijähän voivat muodostaa hyvin heterogeenisen joukon. He voivat olla eri sukupuolta, eri-ikäisiä ja voivat elää hyvin erilaista elämänvaihetta. Näin ollen ei voi olla olemassa yhtä ainoaa oikeaa ratkaisukeinoa työn ja perheen välisiin ongelmakohtiin. Ratkaisujen tulee olla yksilöllisiä ja tilannekohtaisia, jotta ne olisivat parhaita mahdollisia. Esimerkiksi erilaiset työaikamallit ja –muodot soveltuvat eri työntekijöille eri tavalla. Nuoret työntekijät ovat usein halukkaita työaikajoustoihin esimerkiksi opiskelun takia. Heillä onkin muita ikäryhmiä useammin määräaikainen työsuhde ja he tekevät enemmän kuin muut osa-aikatyötä. Perheellisille työntekijöille olisi taas tärkeää voida sopeuttaa työaika oman perheen muuhun elämään. Esimerkiksi lastenhoitojärjestelyt voivat olla ongelmallisia, jos työaika ei noudata normaalia työaikaa. Ikääntyvillä työntekijöillä puolestaan joustavat työaikajärjestelyt voisivat olla hyväksi työkyvyn ylläpitämisessä. Joka tapauksessa kaikilla on yksi ja sama tavoite päämääränään. He toivovat löytävänsä tasapainon työ- ja yksityiselämän välille. Viime kädessä tasapainon löytäminen työn ja perheen välille riippuu yksilöistä itsestään. Valtio ja työpaikat tietenkin luovat puitteet ja tarjoavat ratkaisukeinoja, mutta yksilöiden itse on osattava hyödyntää niitä.

Lapsiperheiden arjen sujumiseksi valtio tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden esimerkiksi jäädä vanhempainlomalle tai kotiin hoitamaan sairasta lasta. Työpaikat puo-

lestaan tarjoavat ratkaisukeinona muun muassa työaikojen joustoa. Työntekijän ei kuitenkaan välttämättä ole aina mahdollista käyttää hyväkseen keinoja, jotka helpottaisivat työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Valtion lakisääteisiä lomiam työntekijöillä on oikeus käyttää, mutta niiden käyttäminen riippuu paljon myös työpaikasta, jossa työntekijä työskentelee. Työpaikalla saattaa olla sellainen ilmapiiri ja kulttuuri, mikä ei kannusta käyttämään ratkaisumalleja perheen ja työn hyväksi. Se, kuinka paljon työpaikat järjestävät vapaaehtoisesti erilaisia ratkaisumalleja työn ja perheen yhteensovittamiseksi, riippuu puolestaan paljon siitä, kuinka paljon työpaikalla arvostetaan perhe-elämää ja kuinka paljon työpaikalla on perheellisiä. Työpaikkoja, jotka toiminnassaan huomioivat työntekijöiden perhe-elämän, voidaan pitää perheystävällisinä. Työpaikkojen perheystävällisyydestä on työpaikoille monia etuja. Tulevaisuudessa perheystävällisyys on varmasti yksi keskeisimpiä houkutuskeinoja uusien työntekijöiden rekrytoitaessa.

Perheystävällisyys on keskeinen teema myös tässä tutkimuksessa siinä mielessä, että tutkimus liittyy Mannerheimin Lastensuojeluliiton Keski-Suomen piirin projektiin, jonka yhtenä tehtävänä on määrittellä kriteerit perheystävälliselle työpaikalle. Tutkimuksessa on mukana viisi keskisuomalaisista työpaikkaa, jotka edustavat kauppaa, ruokaravintolaa, yökerhoa, valtion virastoa sekä puolustusvoimain yksikköä. Tutkimuksessa pääpainona on tarkastella työ-perhe -ristiriitaa näissä työpaikoissa. Tarkemmin sanottuna mielenkiinnon kohteena on tutkia, kokevatko työntekijät, että työ ja perhe vievät toinen toisiltaan aikaa ja energiaa. Entä vaikuttaako työssä oleminen vanhempi-lapsi -suhteeseen, parisuhteeseen tai kotitöiden tekemiseen? Entä millaisista työaikajärjestelyistä ja -joustoista työntekijät olisivat kiinnostuneita?

2 TYÖN JA PERHEEN VUOROVAIKUTUS

2.1 Työ- ja perhe-elämä

2.1.1 Työn ja perheen asema ihmisten elämässä

Työtä ja perhettä on usein pidetty toisistaan poikkeavina ja erillisinä elämänalueina. Perheeseen on liitetty sellaisia määreitä kuin rakkaus ja sitoutuminen. Perhettä on kutsuttu myös “taivaaksi”, mihin työntekijät voivat paeta julmaa työn maailmaa. Kotona raskaan työpäivän jälkeen työntekijä voi rauhassa rentoutua. Kotona työntekijä tuntee, että muut perheenjäsenet todella tuntevat hänet ja arvostavat häntä sellaisena kuin hän on. Lisäksi perhe-elämää on pidetty päämääränä sinänsä. Työpaikkaa on puolestaan kutsuttu “sydämettömäksi maailmaksi”, jossa työntekijä saattaa menettää oman ihmisyytensä ja hän voi tuntea olevansa vain pelkkä numero työpaikalla. Työtä ei ajatella päämääränä sinänsä, vaan pikemminkin keinona saavuttaa päämääriä muilla elämänalueilla. (Hochschild 1997, 35-36.)

Hochschild (1997, 35-37) on esittänyt, että työ ja perhe eivät välttämättä olekaan niin erilaisia kuin ollaan perinteisesti ajateltu. Työssä palkansaajan on mahdollista saada arvostusta, luoda sosiaalisia suhteita sekä saavuttaa pätemisen ja onnistumisen kokemuksia, jotka on tavallisesti liitetty koti- ja perhe-elämään. Vastaavasti koti ei enää vält-

tämättä ole paikka, jossa voi rauhassa rentoutua ja kerätä voimia. Kotia saatetaan pitää niin sanottuna toisena työpaikkana, johon sisältyy omia vaatimuksia ja velvollisuuksia sekä ristiriitoja. Lisäksi kotona muut perheenjäsenet ja kasautuneet kotityöt vaativat yksilön aikaa ja huomiota.

Työssä ja perheessä yksilöllä on monenlaisia rooleja kuten työntekijän, puolison ja vanhemman rooli. Näihin rooleihin liittyy tarpeita ja tehtäviä, joihin yksilön tulee vastata. Työ- ja perheroolien lisäksi yksilöllä on muistakin elämänalueista johtuvia rooleja. Tällaiset muut roolit saattavat liittyä esimerkiksi vapaa-ajan harrastuksiin ja muihin toimintoihin. Tärkeää on, että yksilö saa eri elämänalueille kuuluvat roolit toimimaan keskenään tasapainoisesti. (Andersen & Koch 1999, 29.)

Elämänalueiden ja niihin liittyvien roolien tärkeys voi olla erilainen eri yksilöille. Tutkimus on osoittanut, että ansiotyötä erittäin tärkeänä elämänsisältönä piti lähes kaksi kolmasosaa sekä naisista että miehistä. Perhetilanteen mukaan tarkasteltaessa ansiotyötä arvostivat eniten eronneet, lesket sekä yksinhuoltajat. Vastaavasti muita vähemmän ansiotyötä pitivät tärkeänä kahden aikuisen lapsiperheessä asuvat naiset sekä naimattomat miehet. Koti- ja perhe-elämää piti puolestaan erittäin tärkeänä elämänsisältönä suurin osa naisista ja miehistä. Erityisesti kodin ja perheen merkitys korostui kahden aikuisen lapsiperheissä elävillä palkansaajilla. (Sutela 1999, 52-53.) Perheen tärkeä merkitys yksilön elämässä tuli esille myös, kun tutkittavia pyydettiin mainitsemaan kolme keskeistä asiaa elämässään. Sekä miehistä että naisista noin 80 prosenttia piti perhettä keskeisimpänä elämänsisältönä. Toiseksi tärkeimpänä koettiin työ. Miehet pitivät työtä jonkin verran merkityksellisempänä kuin naiset. (Pulkinen 1996, 104-105.)

Laitettaessa eri elämänalueet (ansiotyö, koti- ja perhe-elämä, vapaa-ajan harrastukset) tärkeysjärjestykseen koti- ja perhe-elämä vei etusijan kahdella kolmesta palkansaajasta. Vastaavasti ansiotyön etusijalle asetti melkein kolmannes palkansaajista. Vapaa-ajan harrastukset sen sijaan mainitsi vain harva elämässään tärkeimmäksi alueeksi. Naiset asettivat koti- ja perhe-elämän miehiä useammin etusijalle, kun taas miehille ansiotyö oli useammin kuin naisille tärkein elämänalue. (Sutela 1999, 52-55.) Palkkatyön arvostuksesta kertoo muun muassa se, että suurin osa suomalaisista palkansaajista tekisi työtä, vaikka se ei olisi taloudellisesti välttämätöntä (Saloniemi 2000, 99). Palkkatyötä arvostetaan ansion lähteenä. Myös sosiaalisia suhteita työssä pidetään tärkeinä. (Koskela 1998.) On tullut esille, että naiset arvostavat työssään miehiä enemmän nimenomaan sosiaalisia suhteita sekä työn sisältöä. Miehille taas työ on ansion lähteenä tärkeämpi kuin naisille. (Yli-Pietilä 1999.) Galinsky, Bond ja Friedman (1993) ovat puolestaan selvittäneet, kuinka paljon työntekijät käyttävät aikaa ja energiaa työhönsä,

perheeseensä ja ystäviinsä sekä itseensä. Työntekijät omistautuivat hieman enemmän perheelleen ja ystävilleen kuin työlleen. Vähiten aikaa ja energiaa käytettiin itsen. (Hochschild 1997, 34.)

On havaittu, että naiset ja miehet omistautuvat työlleen ja perheelleen eri tavoin. Naiset näyttävät edelleen omistautuvan enemmän perheelleen, kun taas miehet omistautuvat enemmän työlleen. Miehet tekevät pidempää työpäivää kuin naiset. Naisilla taas on miehiä suurempi vastuu niin kotitöistä kuin lastenhoidostakin. Tosin lastenhoitoon liittyvä vastuu on jakaantunut naisten ja miesten kesken tasaisemmin kuin vastuu kotitöistä. (Melkas 1998, 26-27, 38.)

Tutkimus on osoittanut, että sekä naiset että miehet ovat erittäin sitoutuneita perheeseen. Suurimman osan mielestä perhe oli keskeinen tarpeita tyydyttävä elämäalue. Perhesitoutuneisuus oli naisilla hiukan voimakkaampaa kuin miehillä. Lisäksi lasten ikä oli yhteydessä perheeseen sitoutumiseen. Sitoutuminen oli suurinta silloin, kun lapset olivat alle kouluikäisiä. Työhön sitoutuneita oli huomattavasti vähemmän kuin perheeseen sitoutuneita. Ammattiasemalla oli merkitystä työsitoutuneisuuteen. Korkeammassa ammattiasemassa olevat olivat sitoutuneimpia työhönsä kuin matalammassa ammattiasemassa olevat. Lisäksi naisilla työhön sitoutuminen kasvoi sitä mukaa, kun nuorin lapsi kasvoi. (Kinnunen, Nätti, Happonen, Kalliolahti, Kelhämä & Mauno 2000, 21, 35.)

2.1.2 Työolojen, työaikojen ja työsuhteiden uudet suunnat

Suomalaisessa työelämässä on tapahtunut muutoksia niin työoloissa, työajoissa kuin työsuhteissa. Työolotutkimukset ovat osoittaneet, että työoloissa on tapahtunut ensinnäkin myönteistä kehitystä. Työtehtävät ovat monipuolistuneet ja osallistuminen työpaikkakoulutukseen on lisääntynyt. Työntekijät kokevat myös voivansa vaikuttaa työhönsä entistä enemmän. Lisäksi työtä pidetään mielenkiintoisena ja esimiehiltä ja työtovereilta saadaan aiempaa paremmin tukea. (Lehto & Sutela 1998, 54.) Toisaalta työoloissa on tapahtunut myös kielteisiä asioita. 1990-luvulla työtahti on kiristynyt. Työtä on tehtävä tehokkaammin ja aikaisempaa vähemmällä henkilömäärällä. Myös epävarmuus työn jatkumisesta sekä kilpailu ovat lisääntyneet. (Biaudet, 1999, 1; Lehto & Sutela 1998, 54.)

Samoin kuin työoloissa myös työajoissa on tapahtunut monenlaista muutosta. Työajat ovat erilaistuneet, pätkittyneet ja venyneet etenkin koulutetuilla asiantuntijaryhmillä. Vapaata iltaa, vapaata viikonloppua, vuosilomaa sekä eläkeläisyyttä ollaan pidetty perinteisesti työntekijälle kuuluvina oikeuksina. Nyt työajasta on kuitenkin tullut yh-

teisesti normitetun käytännön sijasta enemmän yksityisasiä. (Julkunen 1999, 17.) Päivittäisissä työajoissa on tapahtunut kahdenlaista kehitystä. Yhtäältä työajat ovat lyhentyneet, mutta toisaalta myös pidentyneet. (Antila & Ylöstalo 2000, 22.) Työntekijät tekevät esimerkiksi palkatonta ylityötä aiempaa enemmän. Vuonna 1997 palkansaajista noin kolmasosa katsoi tekevänsä ylityötä ilman korvausta. (Lehto & Sutela 1998, 38-39.) Miesten on havaittu tekevän useammin säännöllistä ylityötä kuin naisten (Keinänen 1998, 32). Perhetyypeittäin tarkasteltuna kaikkein eniten ylityötä tekevät kahden aikuisen lapsiperheissä elävät miehet ja heistä erityisesti alle 3-vuotiaiden lasten isät. Yleensäkin työtunteja kertyy eniten perheisiin, joissa on alaikäisiä lapsia. (Sutela 1999, 56.)

Joustavat uudet työajat poikkeavat normaalityöajasta ainakin kolmessa suhteessa. Ensinnäkin uudet työajat voivat olla yksilöllisiä eli kaikki eivät tee samanpituista normaalityöaikaakaan vaan eriytyneitä ja yksilöllistyviä työaikoja. Työajat voivat olla myös vaihtelevia, jolloin työajan pituus ja ajoitus voivat vaihdella päivästä ja viikosta toiseen. Lisäksi uusien työaikamuotojen piirteenä saattaa olla epäsosiaalisuus. Tällöin työt sijoittuvat epämukaviin ilta-, yö- ja viikonloppuaikoihin. (Julkunen & Nätti 1994, 43-44.) Ilta-, yö- ja viikonlopputyö ovat epätyypillisiä työaikoja, ja niitä tekevät miehet naisia enemmän (Sutela 1998, 44). Lapsiperheissä normaalityöajasta poikkeavan työajan tekeminen on sitä yleisempää, mitä pienempiä lapset ovat (Sauli 1998, 89).

Työelämässä ovat lisääntyneet normaalityösuhteesta poikkeavat epätyypilliset työsuhteet. Vuonna 1996 lähes joka neljännellä työntekijällä työsuhde oli määräaikainen ja/tai osa-aikainen. (Sutela 1998, 37.) Epätyypillisistä työsuhteista eniten on yleistynyt määräaikainen osa-aikatyö. Myös jatkuvan osa-aikatyön sekä määräaikaisen koko-aikatyön tekeminen on lisääntynyt. (Työvoimatilasto 2001, 7.) Vuonna 1999 osa-aikatyötä tekevästä palkansaajista naisia oli 70 prosenttia ja runsas kolmasosa oli alle 25-vuotiaita (Työvoimatilasto 1999, 21). Osa-aikatyöllisiä on etenkin palvelusektorilla (Julkunen & Nätti 1994, 131). Lähes joka neljäs kauppa-, majoitus- ja ravitsemisalalla työskentelevä teki vuonna 1999 osa-aikatyötä (Tilastokeskus 2000, 21). Puolet alle 25-vuotiaista naisista tekee osa-aikatyötä, kun taas nuorista miehistä osa-aikatyötä tekee 35 prosenttia. Eron syynä on naisten ja miesten työn ammatillinen eriytyminen. Naisvaltaisilla palvelualoilla nuorille tarjotaan enemmän osa-aikatyötä kuin miesvaltaisilla aloilla. (Keinänen 1998, 22.)

Teknologinen kehitys on tuonut muutoksia työn luonteeseen. Teknologia on muun muassa hämärtänyt työajan ja vapaa-ajan välistä rajaa. Työntekijöillä on periaatteessa mahdollisuus vapaammin valita, milloin ja missä he tekevät työtä. Toisaalta eletäessä tietotekniikan, sähköpostin ja matkapuhelimen aikaa työ voi myös aiempaa hel-

pommin tunkeutua perheeseen ja työntekijän vapaa-aikaan. (Lewis 1996, 3.)

Työelämässä tapahtuneista muutoksista huolimatta monet työelämän piirteet, kuten ammatilliset hierarkiat sekä byrokraattiset rakenteet, ovat vieläkin keskeisiä työelämän piirteitä. Myös sukupuolten välinen työnjako on säilynyt työelämässä. (Kortteenen 1992.) Yhä edelleen valtaosa naisista ja miehistä toimii eri ammateissa, eri töissä ja eri toimialoilla (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 11). Naisammattit löytyvät usein esimerkiksi terveyden- ja sairaanhoidon, opetuksen, sosiaalialan, toimistotyön, koti- ja suurta-loustyön tai yksityisten palvelujen alueilta. Miesten ammatit sijoittuvat puolestaan tyy-pillisesti muun muassa teollisuuden, maatalouden, kuljetus- ja liikennetyön tai vartiointi-, suojele- ja sotilastyön aloille. (Kolehmainen 1999, 137.)

Työelämässä tapahtuneet moninaiset muutokset vaikuttavat vääjäämättä myös perhe-elämään. Työelämässä yleisesti vallitseva tuottavuus- ja joustavuusajattelu saattaa lisätä työntekijöiden paineita. Tällaisilla paineilla on vaikutuksensa niin hyvinvointiin kuin ajankäyttöönkin. Moni työssä käyvä ehkä tuntee, että aikaa perheen kanssa olemiseen jää liian vähän. (Biaudet, 1999, 1; Lehto & Sutela 1998, 54.) Yleensäkin työn negatiiviset muutokset, kuten kiire ja ylityön tekeminen, voivat vaikeuttaa normaalin perhe-elämän viettämistä. Vastaavasti esimerkiksi työaikojen joustavuus voi helpottaa lastenhoidon järjestämistä. Työelämän muutokset eivät kuitenkaan vaikuta kaikkiin yksilöihin ja perheisiin samalla tavalla. Eri yksilöillä ja perheillä voi olla hyvin erilaiset resurssit vastata tapahtuneisiin muutoksiin. Työntekijöillä voi olla pieniä lapsia, toisilla kouluikäisiä ja joillakin jo aikuisia lapsia ja kenties lapsenlapsiakin. Jotkut saattavat puolestaan asua yksin lastensa kanssa ilman toisen vanhemman läsnäoloa. Jotkut työntekijät taas voivat olla nuoria, lapsettomia yksineläjiä, joilla tosin saattaa olla poika- tai tyttöystävä. Voi myös olla, että työntekijä asuu yksin, mutta hänellä on muualla asuvia alaikäisiä lapsia. (Andersen & Koch 1999, 29.)

2.2 Työ-perhe –ristiriita

2.2.1 Työ-perhe -teoriat

Työn ja perheen välistä yhteyttä on mahdollista tarkastella erilaisista teorioista käsin. Viisi tunnetuinta teoriaa ovat erillisyy-, korvaavuus-, väline-, siirräntä- ja ristiriitateoria. (Zedeck & Mosier 1990, 240-241.) Teoriat yleensä olettavat, että työ- ja perhe-elämä vaikuttavat toisiinsa ja vielä siten, että työllä on suuremmat vaikutukset perheeseen kuin perheellä työhön (Mauno 1999, 11). Eri teorioita on mahdollista soveltaa työ-perhe

-tutkimuksessa myös yhtä aikaa. Viime aikaisissa tutkimuksissa työ- ja perhe-elämän yhteyttä on tarkasteltu kuitenkin etupäässä siirräntä- tai ristiriitateorioilla. (Lambert 1990, 243.) Tutkimukset ovat myös aika usein keskittyneet selvittämään, millaisia negatiivisia vaikutuksia työllä ja perheellä on ihmisen hyvinvointiin (Mauno 1999, 10).

Erillisysteorian mukaan työllä ja perheellä ei ole vaikutusta toisiinsa. Teoria olettaa, että työ ja perhe ovat toisistaan riippumattomia elämänalueita. Nämä elämänalueet ovat eriytyneet niin ajan ja paikan kuin niihin kuuluvien tehtävienkin suhteen. (Zedeck & Mosier 1990, 241.) Korvaavuusteorian mukaan puolestaan kokemukset eri elämänalueilla saattavat olla täysin toistensa vastakohtia. Jos työrooli ei esimerkiksi tyydytä yksilöä, panostetaan enemmän perheroolista saatavaan tyydytykseen. (Mauno 1999, 11.) Työ- ja perhe-elämä pyrkivät siis tasapainoon siten, että toiselle elämänalueelle panostamalla voidaan korvata toisen elämänalueen puutteita (Zedeck 1992, 9). Välineteoria taas olettaa, että eri elämänalueille kuuluvia rooleja käytetään tyydyttämään toiselle elämänalueelle kuuluvien roolien vaatimuksia ja odotuksia (Mauno 1999, 11). Työroolilla on esimerkiksi tärkeä merkitys perheen toimeentulolle. Työ vahvistaa myös itsetuntoa, mistä puolestaan on hyötyä kaikilla elämänalueilla. (Barling 1990, 76.) Vastaavasti perhe-elämä opettaa huolehtimaan työssä muista ihmisistä sekä antaa järjestely- ja ihmissuhdetaitoja, joista on hyötyä myös työssä. Noin puolet sekä miehistä että naisista kokee, että perheellä on tällaisia myönteisiä vaikutuksia ansiotyöhön. (Haavio-Mannila, Jallinoja & Strandell 1984, 195, 199.)

Kun työn ja perheen välistä yhteyttä tarkastellaan siirräntäteorian avulla, oletetaan, että toisella elämänalueella koetut positiiviset tai negatiiviset tunteet, asenteet, taidot sekä käyttäytyminen siirtyvät toiselle elämänalueelle (Lambert 1990, 242). Siirräntä voi tapahtua muun muassa siten, että tyytyväisyys työssä merkitsee tyytyväisyyttä myös perhe-elämässä (Zedeck & Mosier 1990, 241). Siirräntä voi siis olla joko positiivista tai negatiivista. Kuitenkin kielteisten asioiden on todettu siirtyvän enemmän kuin myönteisten (Williams & Alliger 1994, 837, 861). Yksilön kokeman siirräntän ohella voidaan puhua myös yksilöltä toiselle tapahtuvasta siirrännästä (Miettinen 2000, 2). Tällöin ajatellaan, että esimerkiksi yksilön kokema stressi saattaa vaikuttaa puolisonkin hyvinvointiin (Westman & Vinokur 1998, 138).

Ristiriitateoriaa pidetään suosittuna teoriana tarkasteltaessa työn ja perheen välistä yhteyttä. Teoria olettaa, että tyydytys tai menestys yhdellä elämänalueella vaatii uhrauksia toisella elämänalueella. (Mauno 1999, 11.) Uhraukset voivat olla ajallisia, jolloin esimerkiksi työssä vietetty aika on poissa perheeseen käytetyltä ajalta. Uhraukset voivat olla myös henkisiä. Tällöin esimerkiksi työ vie energiaa perhe-elämältä ja kuor-

mittaa. (Pulkkinen 1996, 51.) Greenhaus ja Beutell (1985) tarkoittavat työ-perhe -ristiriidalla roolien välistä ristiriitaa, jolloin roolipaineet työssä ja perheessä ovat jossakin suhteessa keskenään yhteensopimattomia. Työ-perhe -ristiriita on seuraus kykenemättömyydestä tasapainoilla työhön ja perheeseen liittyvien vaatimusten välillä. (Kinnunen & Mauno 1998, 158.)

2.2.2 Työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuva ristiriita

Greenhausin ja Beutellin (1985) mukaan yksilön toimiminen moninaisissa rooleissa saattaa johtaa työ-perhe -ristiriitaan. Nämä eri roolit vaativat yksilöltä sekä aikaa, energiaa että sitoutumista. Näin ollen yhdessä roolissa toimiminen voi vaikeuttaa toisessa roolissa toimimista. Moniroolisuus saattaa siis johtaa kokemuksiin ristiriidasta, koska on vaikea toimia hyvin yhdessä roolissa ilman, että joutuu joustamaan toisten roolien asettamista vaatimuksista. Työ- ja perheroolien erilaiset vaatimukset voivat täten johtaa kahdentyyppiseen ristiriitaan eli työstä perheeseen tai perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan. (Kinnunen & Mauno 1998, 158.)

Greenhaus ja Beutell (1985) ovat erottaneet työ-perhe -ristiriidassa kolme eri muotoa. Näitä ovat aikaan, kuormitukseen ja käyttäytymiseen liittyvät työ-perhe -ristiriidat. Aikaan perustuvassa ristiriidassa yhteen rooliin käytetty aika vaikeuttaa toimimista toisessa roolissa. (Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, 1.) Esimerkiksi työaika saattaa olla ristiriidassa päivähoiton, koulujen, kauppojen, pankkien ja terveydenhoidon aukiolo- ja toiminta-aikojen kanssa. Lisäksi työssä vietetty aika voi estää yhdessäoloa perheen parissa sekä rajoittaa vapaa-ajan harrastuksia. (Andersen & Koch 1999, 30.) Vastaavasti kuormittuneisuuteen liittyvä ristiriita merkitsee Greenhausin ja Beutellin (1985) mukaan sitä, että yhdessä roolissa toimiminen aikaansaa kuormitusoireita, jotka vaikeuttavat toisen roolin vaatimusten toteuttamista (Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, 1). Saattaa olla, että työrooli vaatii työntekijältä niin paljon fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja, ettei hän enää jaksaa olla täysipainoisesti perheensä parissa. Jos työntekijä on kotiin tullessaan väsynyt, stressaantunut tai huolten painama, voi se tulehduttaa perhetilanteen. (Andersen & Koch 1999, 30.) Käyttäytymiseen liittyvällä ristiriidalla Greenhaus ja Beutell (1985) tarkoittavat puolestaan sitä, että työssä ja perheessä edellytetyt toimintatavat ovat ristiriidassa keskenään (Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, 1). Esimerkiksi työntekijänä yksilön saatetaan odottaa olevan aggressiivinen, mutta vastaavasti kotona vanhempana ja puolisona yksilön tulisi olla lämmin ja herkkä. On mahdollista, että työntekijä kokee aikaan ja kuormitukseen liittyvää ristiriitaa samaan ai-

kaan, koska aikavaatimukset voivat usein johtaa väsymyksen ja kuormituksen tunteisiin (Carlson 1999, 237).

Kaikilla kolmella työ-perhe -ristiriidan muodolla on kaksi suuntaa. Tämä tarkoittaa sitä, että aikaan, kuormitukseen ja käyttäytymiseen liittyvät ristiriidat voivat ilmetä joko työstä perheeseen tai perheestä työhön. (Gutek, Searle & Klepa 1991, 560-568.) Näiden työ-perhe -ristiriidan kolmen muodon lisäksi on erotettu vielä sukupuoli-rooleista johtuva ristiriita. Tällainen ristiriita voi syntyä, jos työntekijä työskentelee työpaikalla, jossa toinen sukupuoli dominoi. Ongelmia voi aiheuttaa se, miten työntekijää kohdellaan ja miten häneen suhtaudutaan. (Andersen & Koch 1999, 30.)

Työstä perheeseen kohdistuvaa ristiriitaa tai häirintää ilmenee silloin, kun työtehtävät haittaavat perhevelvollisuuksien hoitamista (Gutek, Searle & Klepa 1991, 560). On tullut ilmi, että etenkin pitkää työaikaa tekevät työntekijät kokevat työnsä häiritsevän ja tunkeutuvan perhe-elämään (Nätti & Väisänen 2000, 59). Työelämässä oleminen rajoittaa usein ajan viettämistä perheen kanssa (Lammi-Taskula 1998a, 13). Suomalaisien tutkimusten mukaan monet työntekijät kokevat, että työ estää viettämästä aikaa niin puolison kuin lasten kanssa. Miesten on osoitettu hieman naisia enemmän kokevan, että työ vie aikaa, jonka haluaisi viettää perheen parissa. (Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, 17, 19-20; Lammi-Taskula 1998a, 13.) Tosin ylemmistä toimihenkilöistä naiset kokevat aikaan perustuvaa työstä perheeseen -ristiriitaa enemmän kuin miehet (Kinnunen ym. 2000, 23). Lisäksi korkeasti koulutetut naiset kokevat enemmän kuin matalammin koulutetut naiset, että työ vie aikaa perhe-elämältä. Miehillä puolestaan matala koulutus on yhteydessä aikaan liittyvään työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan. (Miettinen 2000, 13.) On myös havaittu, että monilla työntekijöillä ei ole työnsä takia riittävästi aikaa omille vanhemmilleen (Lammi-Taskula 1998a, 13).

Paitsi, että työelämä vie aikaa perheeltä, se voi myös viedä energiaa työntekijältä ja vaikeuttaa näin ollen jaksamista perheen parissa. On ilmennyt, että työntekijöistä reilu neljännes tuntee itsensä viikoittain täysin uupuneeksi työpäivän päättyessä (Lammi-Taskula 1998a, 12-13). Työntekijät eivät välttämättä enää jaksaa hoitaa kotiin kuuluvia velvoitteita työpäivän jälkeen (Koskela 1998). Myös työhuolet pyörivät viikoittain mielessä noin neljäsosalla työntekijöistä (Lammi-Taskula 1998a, 12-13). Työntekijöille on siis melko tavallista ajatella työasioita vielä kotona (Koskela 1998).

Työllä voi olla vaikutusta vanhemmuuden kokemiseen, parisuhteeseen sekä kotitöiden hoitamiseen. Noin kolmasosa sekä naisista että miehistä koki työn vaikuttavan häiritsevästi äitinä tai isänä toimimiseen. (Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, 9, 17-20.) Työelämän paineiden takia vanhempien suhteet lapsiinsa eivät välttämättä ole par-

haat mahdolliset. Monien mielestä lapset joutuvat olemaan liian paljon yksin ja oireilevat, kun vanhemmilla ei ole riittävästi aikaa ja voimia työpäivän jälkeen. (Kuuma Linja 2000, 3.) Toisaalta on tullut esille, että yli puolet työntekijöistä katsoo työllään olevan jonkin verran tai paljon positiivisia vaikutuksia vanhempi-lapsi -suhteeseen. Työntekijät kokevat tällöin jaksavansa paremmin olla lasten kanssa, kun he ovat välillä töissä. (Yli-Pietilä 1999.) Parisuhteeseen työllä ei juurikaan ollut kielteistä vaikutusta (Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, 9, 17-20). Työntekijöistä noin neljäsosa on täysin sitä mieltä, että parisuhteessa menee paremmin työn ansiosta (Lammi-Taskula 1998a, 18).

Työllä on vaikutusta kotitöiden tekemiseen. Vanhemmat tuntevat erityisesti laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyönsä vuoksi. (Sutela 1999, 69.) On tullut esille, että työntekijöistä noin kolmasosa kokee, että työllä on häiritseviä vaikutuksia kotiasioihin (Koskela 1998). Toisen tutkimuksen mukaan puolestaan noin neljäsosa vastaajista katsoo, että työ häiritsee kotitöiden hoitamista. Erityisesti työstä aiheutunut väsymys vie voimia kotitöiden tekemiseltä. Miehet kokevat useammin kuin naiset työnsä häiritsevän tehtäviään kotona. Naiset puolestaan tuntevat olevansa miehiä useammin ylityöllistettyjä työnsä vuoksi. (Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, 9, 17-20.) Toisaalta on ilmenyt, ettei työ juurikaan häiritse kotiin kuuluvien tehtävien hoitamista (Anttila 1997, 89; Lammi-Taskula 1998a, 18).

Työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan liittyen miesten ja naisten kokemuksista on saatu ristiriitaisia tuloksia. Toisaalta on havaittu, että konfliktin kokeminen työstä perheeseen on miehille tyypillisempää kuin naisille (Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, 9; Lehesvuori 2000, 17). Toisaalta on taas osoitettu, että naisilla työ häiritsee perhe-elämää enemmän kuin miehillä (Nätti & Väisänen 2000, 59). Miehillä suuntautuu myös perheestä työhön enemmän ristiriitaa kuin naisilla (Lehesvuori 2000, 17).

Perhe häiritsee työtä silloin, kun perherooleihin liittyvät velvollisuudet estävät työstä suoriutumista (Gutek, Searle & Klepa 1991, 560). Perhesyiden takia työntekijälle voi olla vaikeaa vastata työn asettamiin vaatimuksiin (Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, 18). On tullut esille, että työntekijän on perhesyistä johtuen erityisen vaikeaa siirtä töiden takia toiselle paikkakunnalle. Ongelmatonta ei ole myöskään yötyön tekeminen tai töiden vieminen kotiin. Viikonloppuna työskentelyä monet työntekijät pitävät myös perhesyiden takia vaikeana. Jonkin verran ongelmia aiheuttaa lisäksi yön yli kestäväälle työmatkalle tai kurssille lähteminen sekä myöhään työssä oleminen. Ylitöiden tekeminen ja osallistuminen työajan jälkeisiin tilaisuuksiin näyttäisivät aiheuttavan työntekijöille vähiten ongelmia. (Lammi-Taskula 1998a, 14-15.) Ylennyksiin pyrki-

minenkään ei ole ongelmatonta perhesyiden takia (Koskela 1998). On tullut kuitenkin esille, että alle kouluikäisten lasten äitien on selvästi isää vaikeampaa lähteä yöpymistä edellyttävälle työmatkalle tai kurssille. Äideille on myös isää vaikeampaa tuoda töitä kotiin. (Melkas 1998, 18-19.)

On ilmennyt, että työntekijät eivät koe perheensä vievän aikaa työltään tai haittaavan työelämäänsä. Toisaalta jotkut palkansaajat kokevat olevansa ylikuormitettuja perheasioiden takia. (Anttila 1997, 89.) Vain harva työntekijä kuitenkaan tuntee, että työssä on mukava olla vapaa perheen hälinästä (Lammi-Taskula 1998a, 18). Näin ollen työpaikkaa ei pidetä rentoutumispaikkana, jossa on mahdollista kerätä voimia perhettä varten (Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, 18).

Työstä perheeseen suuntautuva ristiriita vaikuttaa olevan paljon yleisempää kuin ristiriita perheestä työhön (Anttila & Tyrväinen 1999, 96-97; Frone, Russell & Cooper 1992; Gutek, Searle & Klepa 1991, 564; Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995; Lammi-Taskula 1998a, 23; Lehesvuori 2000, 17). Tätä osoittaa se, että palkansaajille on tyypillistä miettiä työasioita vielä kotonakin. Harva palkansaaja puolestaan kokee, että kotiasiat vaikeuttavat työhön keskittymistä. (Lammi-Taskula 1998a, 23; Sutela 1999, 69.) Tyypillistä on myös se, että työelämä vie enemmän aikaa perheeltä ja ystäviltä, kuin että työntekijän henkilökohtainen elämä veisi aikaa työltä (Gutek, Searle & Klepa 1991, 563). Vaikka työstä perheeseen suuntautuva ristiriita on yleisempää kuin perheestä työhön suuntautuva ristiriita, on niillä kuitenkin todettu olevan yhteyttä toisiinsa. On havaittu, että nämä kaksi ristiriitatyyppiä esiintyvät yleensä yhdessä eli mitä enemmän työ häiritsee perhettä, sitä enemmän perhe häiritsee työtä. (Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, 9, 17.)

Työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa on yleensä tutkittu enemmän kuin perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa. Viime aikoina on kuitenkin kiinnitetty huomiota työ-perhe –konfliktin kaksisuuntaisuuteen eli on tutkittu myös perheen vaikutusta työhön. (Carlson, Kacmar & Williams 2000, 250.) Harvemmin kaksisuuntaisuutta on kuitenkaan käsitelty yhdessä ja samassa tutkimuksessa. Esimerkiksi kehityspsykologit ja työ- ja perhesosiologit ovat tarkastelleet työn vaikutusta perheeseen, kun taas organisaatiokäyttäytymisen tutkijoiden mielenkiinnon kohteena on ollut perheen vaikutus työhön. (Gutek, Searla & Klepa 1991, 560-561.) Työn ja perheen vuorovaikutuksen ymmärtäminen edellyttäisi kuitenkin, että tutkimuksessa otettaisiin huomioon konfliktin kaksisuuntaisuus (Carlson, Kacmar & Williams 2000, 250).

Työ- ja perhe-elämän välillä ei ole ainoastaan ristiriitoja, vaan ne voivat olla myös toisiaan tukevia. Siirrännällä ja moniroolisuudella on havaittu olevan myönteisiä

vaikutuksia työn ja perheen välisiin suhteisiin. Esimerkiksi moniroolisuus voi merkitä monien roolien hyvää hallintaa, mikä monipuolistaa yksilön persoonallisuutta sekä lisää itsetuntoa ja sosiaalista pätevyyttä. (Kauppinen-Toropainen & Kandolin 1991, 296; Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, 3.) Perhe-elämä saattaa siis antaa voimavaroja työn tekemiseen eikä ainoastaan rajoita työntekoa. Vastaavasti työelämä voi sekä kuormittaa perhe-elämää että olla sille vastapainona. (Lammi-Taskula 1998a, 13.)

2.3 Työ-perhe –ristiriidan aiheuttajat

2.3.1 Työhön liittyvät ristiriidan aiheuttajat

Työn ja perheen vuorovaikutusongelmien aiheuttajia on mahdollista löytää sekä työstä että perhe-elämästä. Työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen yhteydessä olevat tekijät voidaan jakaa objektiivisiin eli rakenteellisiin sekä subjektiivisiin eli kokemusperäisiin seikkoihin (Barling 1990, 14, 62). Työhön liittyvinä rakenteellisina ristiriidan syinä pidetään työaikatekijöitä kuten työaika sekä työaikamuotoa. Työajaksi määritellään kokoaikatyö sekä osa-aikatyö ja työaikamuodoksi säännöllinen päivätyö tai siitä poikkeava työaikamuoto kuten vuorotyö ja viikonlopputyö. (Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, 13.) Työajoista kokoaikatyön ja työaikamuodoista muun kuin säännöllisen päivätyön on katsottu olevan aikaan perustuvia työhön liittyviä tekijöitä, jotka ovat yhteydessä työ-perhe -ristiriitaan (Kinnunen & Mauno 1998, 169-170).

Kokoaikatyötä tekevien naisten on havaittu kokevan työstä perheeseen –ristiriitaa. Vastaavasti perheestä työhön –ristiriitaa naisilla aiheuttaa säännöllisestä päivätyöstä poikkeava työaikamuoto. (Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, 24-25, 27; Kinnunen & Mauno 1998, 169-170.) Miehillä taas säännöllisestä päivätyöstä poikkeava työaikamuoto selittää työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa. Kokoaikatyön ja muun kuin säännöllisen päivätyön ohella työntekijän mahdollisuus joustaa työajoissa on yhteydessä ristiriidan kokemiseen. Sekä miehet että naiset kokevat sitä vähemmän työ-perhe –ristiriitaa, mitä joustavammat työajat heillä on. (Hammer, Allen & Grigsby 1997, 195.) Rakenteellisina ristiriidan aiheuttajina ovat myös tehdyt työtunnit viikossa. Mitä enemmän aikaa vietetään työtehtävien parissa, sitä enemmän sekä miehet että naiset tuntevat työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa (Frone, Yardley & Markel 1997, 161; Gutek, Searle & Klepa 1991, 566; Lehesvuori 2000, 21). Nimenomaan aikaan perustuvaa työstä perheeseen -ristiriitaa koetaan sitä enemmän, mitä suurempi viikkotyötuntien määrä on (Lehesvuori 2000, 22). Työssä koettu aikapaine lisää myös ristiriitaisia kokemuksia

työstä perheeseen (Lehesvuori 2000, 21; Miettinen 2000, 14-15).

Työn rakenteellisten piirteiden ohella on olemassa kokemusperäisiä tekijöitä, jotka ovat myös tärkeitä tarkasteltaessa työn ja perheen välisiä kytkentöjä. Tällaisia työn kokemusperäisiä piirteitä voidaan pitää työn stressitekijöinä. (Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, 4.) Työn stressitekijöistä työn epävarmuus, vaikutusmahdollisuudet työssä sekä esimiessuhteet ovat kuormitukseen perustuvia työelämään liittyviä tekijöitä. Suomalaisissa tutkimuksissa on osoitettu, että epävarmuus työn jatkumisesta lisää sekä miehillä että naisilla perheestä työhön –ristiriitaa. Lisäksi naisilla työn epävarmuus on yhteydessä työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan. (Kinnunen & Mauno 1998, 169-170; Mauno 1999, 29.) Toisaalta on tullut esille, että työn epävarmuus selittää sekä miehillä että naisilla niin työstä perheeseen kuin perheestä työhön -ristiriitaa (Lehesvuori 2000,21). Stressitekijöistä vaikutusmahdollisuuksien puute työssä aiheuttaa vastaavasti ristiriitaa työstä perheeseen (Frone, Russell & Cooper 1992, 72; Mauno 1999, 43; Miettinen 2000, 14-15).

Työpaikan esimies- ja työtoverisuhteilla on osoitettu olevan vaikutusta työstä perheeseen -ristiriitaa. Varsinkin naisille huono esimiessuhde aiheuttaa työstä perheeseen –ristiriitaa. (Kinnunen & Mauno 1998, 170; Mauno 1999, 29.) On myös osoitettu, että etenkin miehillä huono esimiessuhde on yhteydessä niin työstä perheeseen kuin perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan (Lehesvuori 2000, 21-22). Toisaalta on saatu edellisestä täysin vastakkainen tutkimustulos eli esimiessuhteella ei ole lainkaan todettu olevan yhteyttä työstä perheeseen –ristiriitaan. Sen sijaan työtoverisuhteiden on katsottu ennustavan hyvin voimakkaasti työ-perhe –ristiriitaa. (Miettinen 2000, 14-15.) Etenkin naisilla huonojen työtoverisuhteiden on katsottu ennustavan työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa (Lehesvuori 2000, 21). Toisaalta on ilmennyt, että työpaikan sosiaalisella tuella ei ole merkitsevää yhteyttä työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan (Carlson, Kacmar & Williams 2000, 268).

Edellisten stressitekijöiden lisäksi työhön liittyvänä ristiriidan aiheuttajana on tarkasteltu työhön sitoutumista. Työhön sitoutumista kuvaa esimerkiksi se, että työ on hyvin keskeinen osa yksilön elämää ja että yksilö on henkilökohtaisesti hyvin sitoutunut työhönsä. Joidenkin tutkimusten mukaan työhön sitoutuminen ei selitä työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa. (Frone, Russell & Cooper 1992, 72; Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, 27; Miettinen 2000, 14-15.) On kuitenkin myös osoitettu, että työhön sitoutumisella ja työstä perheeseen –ristiriidalla on yhteyttä toisiinsa. Voimakkaalla työhön sitoutumisella on havaittu olevan kielteisiä vaikutuksia perhe-elämään. (Carlson, Kacmar & Williams 2000, 268; Hammer, Allen & Grigsby 1997, 195.) Työhön sitoutu-

minen vie aikaa perheeltä sekä rajoittaa työntekijän jaksamista olla perheensä parissa. Lisäksi työhön sitoutuneilla työntekijöillä työ- ja perherooleihin liittyvät käyttäytymismallit poikkeavat toisistaan enemmän kuin työhön sitoutumattomilla työntekijöillä. (Carlson, Kacmar & Williams 2000, 267-268.)

Ulkomaisissa tutkimuksissa on tarkasteltu sitä, miten erilaiset työrooliin liittyvät vaikeudet vaikuttavat työ-perhe -ristiriitaan (Carlson 1999, 245-248; Carlson, Kacmar & Williams 2000, 267-268). Roolikonflikti voi ilmetä esimerkiksi silloin, kun eri esmiehet kohdistavat työntekijään samanaikaisesti ristiriitaisia vaatimuksia. Työroolikongfliktin on osoitettu aiheuttavan kuormitukseen liittyvää ristiriitaa, joka suuntautuu työstä perheeseen. (Carlson, Kacmar & Williams 2000, 267-268.) Roolikonflikti työssä ennustaa myös käyttäytymiseen perustuvaa työ-perhe -ristiriitaa (Carlson 1999, 245-248). Rooliepäselvyydellä työssä tarkoitetaan puolestaan sitä, ettei työntekijä tiedä omia velvollisuuksiaan työssä. Tällaisella rooliepäselvyydellä on havaittu myös olevan yhteyttä työstä perheeseen kohdistuvaan ristiriitaan. (Carlson, Kacmar & Williams 2000, 261, 267-268; Frone, Russell & Cooper 1992, 72.) Rooliepäselvyyden on todettu olevan yhteydessä etenkin kuormitukseen ja käyttäytymiseen liittyvään työstä perheeseen -ristiriitaan (Carlson, Kacmar & Williams 2000, 267-268).

2.3.2 Perheeseen liittyvät ristiriidan aiheuttajat

Samoin kuin työelämästä myös perhe-elämästä on mahdollista löytää sekä rakenteellisia että kokemusperäisiä tekijöitä, jotka selittävät työn ja perheen välisiä ristiriitoja. Yksi keskeinen perheeseen liittyvä rakenteellinen ristiriidan aiheuttaja on kotona asuvien lasten lukumäärä. Monet tutkimukset ovat osoittaneet, että kotona asuvien lasten määrä selittää yleensä työn ja perheen välistä ristiriitaa. Mitä enemmän perheessä on lapsia, sitä yleisempää on ristiriidan kokeminen. (Carlson 1999, 244-246; Hammer, Allen & Grigsby 1997, 195; Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, 21, 29; Kinnunen & Mauno 1998, 169-170; Mauno 1999, 29.) Kotona asuvien lasten lukumäärän on katsottu olevan yhteydessä niin aikaan, kuormitukseen kuin käyttäytymiseen perustuvaan työ-perhe -ristiriitaan (Carlson 1999, 244-248).

Suomalaisissa tutkimuksissa on havaittu, että lasten lukumäärä on yhteydessä sekä työstä perheeseen että perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan niin miehillä kuin naisilla. Lasten lukumäärän häiritsevä vaikutus näytti kuitenkin heijastuvan enemmän perhe-elämästä työelämään kuin toisin päin. (Kinnunen & Mauno 1998, 169-170; Mauno 1999, 29,43.) On tullut esille, että naisilla lasten lukumäärä aiheuttaa perheestä

työhön –ristiriitaa, kun taas miehillä ristiriita suuntautuu enemmän työstä perheeseen (Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, 21, 28-29). Lasten lukumäärä ennustaa sekä aikaan että kuormitukseen perustuvaa työstä perheeseen - ja perheestä työhön -ristiriitaa (Kinnunen ym. 2000, 23-24). Lapsettomiin perheisiin verrattuna sekä aikaan että kuormitukseen liittyvän ristiriidan kokeminen on voimakkaampaa kahden lapsen perheissä. Perheestä työhön aiheutuu konfliktia puolestaan enemmän niissä perheissä, joissa on joko kaksi lasta tai kolmesta yhdeksään lasta verrattuna lapsettomiin perheisiin. (Lehesvuori 2000, 18.) Toisaalta on myös osoitettu edellisistä tuloksista poikkeava tulos, jonka mukaan lasten lukumäärä ei ole lainkaan yhteydessä ainakaan työstä perheeseen –ristiriitaan (Miettinen 2000, 18).

Lasten lukumäärän ohella lasten ikä vaikuttaa työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen. Mitä nuorempi lapsi perheessä on, sitä enemmän vuorovaikutusongelmia syntyy työ- ja perhe-elämän välille. Erityisesti naiset, joilla on alle kouluikäinen lapsi, kokevat perhe-elämän häiritsevän työ-elämäänsä. (Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, 21, 28-29.) Toisaalta on tullut ilmi, että mitä nuorempi perheen nuorin lapsi on, sitä enemmän naiset kokevat molemminsuuntaista ristiriitaa (Lehesvuori 2000, 22). Samoin työolotutkimuksen mukaan alle kouluikäisten lasten vanhemmilla on vaikeuksia sovittaa yhteen työn ja perheen vaatimuksia (Sutela 1999, 69). Yhteensovittamisen vaikeudet helpottuvat usein sitä mukaa, kun nuorin lapsi vanhenee (Kinnunen ym. 2000, 24).

Puolison työssäkäyntiä on tarkasteltu yhtenä mahdollisena rakenteellisena vuorovaikutusongelman aiheuttajana. Puolison työssäkäynnillä on havaittu kuitenkin olevan vain jonkin verran yhteyttä ristiriidan kokemiseen. Tämän vähäisen ristiriidan on osoitettu olevan pääosin perheestä työhön suuntautuvaa, ja sitä kokevat selkeimmin naiset. Naiset, joiden puoliso on työelämässä, katsovat perheen häiritsevän työtä useammin kuin ne naiset, joiden puoliso ei ole ansiotyössä. (Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, 22, 29; Kinnunen & Mauno 1998, 169-170; Mauno 1999, 43.)

Perheeseen liittyvänä kokemusperäisenä ristiriidan aiheuttajana voidaan tarkastella perhe-elämään sitoutumista. Yksilön oletetaan olevan sitä sitoutuneempi perheeseen, mitä tärkeämpi perhe on hänen elämässään ja mitä perhesuuntautuneimpia hänen elämäntavoitteensa ovat. (Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, 12-13, 23.) Joidenkin tutkimusten mukaan perheeseen sitoutumisen on osoitettu olevan positiivisessa yhteydessä perheestä työhön suuntautuvaan vuorovaikutusongelmaan. Toisin sanoen mitä sitoutuneempi yksilö on perhe-elämäänsä, sitä enemmän yksilö kokee perheensä häiritsevän työelämäänsä. (Carlson, Kacmar & Williams 2000, 267-268; Frone, Russell &

Cooper 1992, 72.) Perhe-elämään sitoutuminen ennustaa käyttäytymiseen perustuvaa perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa (Carlson, Kacmar & Williams 2000, 267-268). Erityisesti miehillä perheeseen sitoutuminen häiritsee työelämää (Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, 29). Toisaalta on myös havaittu, että miesten sijaan juuri naisilla perheeseen sitoutuminen on yhteydessä yleiseen työ-perhe –ristiriitaan. Naisilla vahva perhesitoutuneisuus näyttää siis lisäävän työn ja perheen välisiä ristiriitoja. (Hammer, Allen & Grigsby 1997, 195.)

Perheeseen sitoutumisen tavoin perheestä saatu sosiaalinen tuki on yhteydessä työ-perhe –ristiriitaan. Perheenjäseniltä saadun tuen puutteen on havaittu ennustavan erityisen hyvin perheestä työhön –ristiriitaa eli mitä vähemmän yksilö saa tukea, sitä enemmän yksilö kokee perheen häiritsevän työtä. Tämä perheen häiritsevä vaikutus työhön liittyy niin aikaan, kuormitukseen kuin käyttäytymiseen. (Carlson, Kacmar & Williams 2000, 267-268.) Parisuhteeseen liittyen perheestä työhön kohdistuvaa ristiriitaa lisäävät sekä puolison tuen puute että mahdolliset parisuhdeongelmat. Lisäksi vanhemmuuden aiheuttaman kuormituksen ja lasten ongelmakäyttäytymisen määrän on osoitettu aiheuttavan vuorovaikutusongelmia, jotka suuntautuvat perheestä työhön. (Frone, Russell ja Cooper 1992, 69, 72.)

Samoin kuin työelämässä myös perheen parissa yksilö saattaa kokea roolikontfliktia tai –epäselvyyttä. Konfliktin kokemisella perheessä on todettu olevan yhteyttä yleiseen työ-perhe –ristiriitaan. (Carlson 1999, 246-248.) Lisäksi on tullut ilmi, että roolikontflikti selittää nimenomaan perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa. Perheroolikontflikti on yhteydessä kaikkiin kolmeen ristiriidan muotoihin. (Carlson, Kacmar & Williams 2000, 267-268.) Myös perheessä koettu rooliepäselvyys lisää työn ja perheen välisiä vuorovaikutusongelmia. Kuitenkaan sen vaikutus ei ole niin selvä kuin roolikontfliktin. (Carlson 1999, 246-248; Carlson, Kacmar & Williams 2000, 267-268.)

Monien tutkimusten mukaan näyttää siltä, että työhön liittyvät stressitekijät aiheuttavat erityisesti työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa. Perheeseen liittyvät stressitekijät ovat puolestaan yhteydessä perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan. (Frone, Russell & Cooper 1992, 66; Kinnunen & Mauno 1998, 161; Mauno 1999, 29.)

Monissa tutkimuksissa on tarkasteltu rakenteellisten ja kokemusperäisten tekijöiden ohella erilaisten taustatekijöiden vaikutusta työn ja perheen väliseen ristiriitaan. Kuten edellä on tullut esille, on sukupuoli yhteydessä ristiriidan kokemiseen. Miesten ja naisten välillä on eroa siinä, millä tavoin rakenteelliset ja kokemusperäiset tekijät vaikuttavat ristiriidan kokemiseen. Esimerkiksi Maunon (1999, 29) mukaan naisilla kokopäivätyö, työn epävarmuus ja huonot esimiesuhteet selittävät yleistä työ-perhe –risti-

riitaa, kun taas miehillä korkea koulutus on yhteydessä ristiriidan kokemiseen. Toisaalta sekä miehillä että naisilla lasten korkea lukumäärä on yhteinen ennustaja työn ja perheen välisille vuorovaikutusongelmille.

Sukupuolen ohella myös koulutus ja sosioekonominen asema vaikuttavat työ-perhe –ristiriitaan. Erityisesti miehillä koulutus vaikuttaa nimenomaan työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokemiseen. Mitä korkeampi koulutus miehillä on, sitä todennäköisempää on ristiriidan kokeminen työstä perheeseen. (Kinnunen & Mauno 1998, 169; Mauno 1999, 29.) Toisaalta on osoitettu, että erityisesti korkeasti koulutetut naiset kokevat työstä perheeseen –ristiriitaa (Lammi-Taskula 1999, 3; Miettinen 2000, 18). On saatu selville, että korkeasti koulutetuilla naisilla ristiriitaiset kokemukset suuntautuvat varsinkin juuri työstä perheeseen (Lehesvuori 2000, 22). Ristiriitaisia tuloksia on saatu myös siitä, kuinka sosioekonominen asema vaikuttaa työ-perhe -ristiriidan kokemiseen. Toisaalta on todettu, että korkea sosioekonominen asema lisää ongelmia työn ja perheen välillä (Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, 28-29). Toisaalta on taas osoitettu, että ainakin naisilla korkea sosioekonominen asema vähentää työ-perhe -ristiriitaa (Wallace 1999, 797).

Myös ikää voidaan tarkastella taustatekijänä, joka mahdollisesti vaikuttaa työn ja perheen välisten vuorovaikutusongelmien esiintymiseen. On osoitettu, että iäkkäämmät kokevat työ-perhe –ristiriitaa vähemmän kuin nuoret (Grandey & Cropanzano 1999, 365). Suomalaisissa tutkimuksissa on kuitenkin tullut esille edellisestä poikkeavia tuloksia. Iällä ei ole havaittu olevan juurikaan yhteyttä ristiriidan kokemiseen. (Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, 28-29; Kinnunen & Mauno 1998, 169-170; Mauno 1999, 29; Miettinen 2000, 18.)

2.4 Työ-perhe -järjestelyt työpaikalla

2.4.1 Joustavien työmallien suosio ja käyttö

Suomalaisessa yhteiskunnassa turvataan kaikille kansalaisille täydet sosiaaliset oikeudet valtion toimesta (Kandolin 1997, 4). Valtion yhtenä tehtävänä on mahdollistaa palkkatyön ja kodin yhdistäminen (Anttonen 1997, 203). Yhteiskunta pyrkii tulonsiirtojen ja palvelujen avulla luomaan yksilöille edellytyksiä yhtäaikaiseen ansiotyössä käyntiin ja lapsista huolehtimiseen (Sauli 1998, 83). Valtio tarjoaa työn ja perheen yhteensovittamiseksi muun muassa päivähoitopalveluja, äitiys-, isyys- ja vanhempainlomia sekä oi-

keutta jäädä hoitamaan kotiin sairasta lasta. Perhepoliittisilla ratkaisuilla pyritään vähentämään ennen kaikkea perheestä työlle aiheutuvia haittoja (Pulkkinen 1996, 57).

Samoin kuin yhteiskunta myös työpaikka voi tukea työn ja perheen yhteensovittamista. Työ-perhe -järjestelyillä tarkoitetaan erilaisia etuuksia, jotka pyrkivät tukemaan ja helpottamaan työ- ja perhevelvoitteiden yhteensovittamista. Tällaisia järjestelyjä on osoitettu olevan neljänlaisia. Niitä ovat joustavan työn mallit, vapaajärjestelyt, hoivatusuudet sekä tukijärjestelyt. (van Doorne-Huiskes, den Dulk & Schippers 1999, 4-5.) Nämä erilaiset toimenpiteet työn ja perheen yhteensovittamiseksi voivat olla joko lakisääteisiä, kirjattuja menettelytapoja tai epävirallisia järjestelyjä organisaation sisällä (van Doorne-Huiskes 1999, 23). Työpoliittisilla ratkaisuilla halutaan vähentää nimenomaan työstä perheelle koituvia vaikeuksia (Pulkkinen 1996, 57). Työpaikoilla on velvollisuus huolehtia valtion takaamien perhepoliittisten etuuksien käytännön toteutuksesta (Biaudet 1999, 1). Sen sijaan epävirallisten järjestelyjen toteuttaminen on täysin johdon harkinnan varassa ja näin ollen työpaikkakohtaista (van Doorne-Huiskes 1999, 23).

Joustaviin työmalleihin kuuluvat osa-aikatyö, liukuva työaika, työn jakaminen, määräaikainen työ, ajan säästäminen, ostaminen tai valikoiminen sekä joustava työpaikka. Joustavat työskentelymallit antavat työntekijälle mahdollisuuden lyhentää työaikaansa tai muokata sitä erilaisten hoitovastuiden mukaan. (van Doorne-Huiskes, den Dulk & Schippers 1999, 4-5.) Työntekijöillä on tyypillisesti hoitovastuu nimenomaan lapsista. Lisäksi voi olla, että työntekijöiden on huolehdittava myös vanhoista sukulaisista. (Lewis & Lewis 1996.) Varsinkin tulevaisuudessa yhä useammilla työntekijöillä saattaa olla hoivavastuu ikääntyvistä sukulaisista kuten omista vanhemmista (Harker 1996, 52). Näin hoivavastuuta voi olla niilläkin työntekijöillä, joilla ei ole omia lapsia (Lewis & Lewis 1996).

Joustavan työn malleista osa-aikatyön tekeminen on suomalaisessa työelämässä suhteellisen vähäistä. Osa-aikatyö on Suomessa pääosin naisten työtä. (Julkunen & Nätti 1994, 123,129-130.) Lisäksi sen tekeminen on tavanomaista enimmäkseen nuorille ja opiskelijoille, eikä sitä tehdä niinkään perheen ja työn yhteensovittamiseksi (Julkunen 1999, 12). Enemmistö osa-aikatyöllisistä onkin perheettömiä (Julkunen & Nätti 1994, 131).

Monet naiset tekevät Suomessa osa-aikatyötä, koska he eivät ole löytäneet koko-aikatyötä. Noin viidesosa osa-aikatyötä tekevästä naisista tekee sen sijaan osa-aikatyötä omasta halusta, eivätkä he edes halua kokopäivätyötä. (van Doorne-Huiskes, den Dulk & Schippers 1999, 10.) Joillekin osa-aikatyön tekeminen sopii hyvin omaan elämäntilanteeseen, kun taas joillekin se on pikemminkin koko-aikatyön korvike. Osa-aikatyön

tekemisen vastentahtoisuus korostuu etenkin lapsiperheissä ja yksinhuoltajilla. Opiskelu on usein syynä osa-aikatyön tekemiseen lapsettomilla osa-aikatyöntekijöillä. (Nätti & Väisänen 2000, 49.) Opiskelu on monesti syynä myös alle 35-vuotiaiden osa-aikatyön tekemiseen, kun taas vanhemmilla useimmiten kyse on omasta valinnasta (Sutela 1998, 43).

Liukuva työaika on yksi mahdollisuus työajan uudelleen järjestämiseksi. Vuonna 1997 palkansaajista yli puolet ilmoitti voivansa vaikuttaa työhöntulo- ja lähtöaikoihin vähintään puolella tunnilla. (Lehto & Sutela 1998, 36-37.) On myös tullut esille, että kahdella kolmasosalla työntekijöistä on mahdollisuus poiketa satunnaisesti normaaleista työhöntulo- ja työstälähtöajoista (Yli-Pietilä 1999). Liukuminen työajoissa on tyyppisempää miehille kuin naisille (Lehto & Sutela 1998, 36-37). Työ-perhe –kyselyn mukaan liukuva työaika on käytössä joka toisella työntekijällä. Joka neljäs niistä, joilla on liukuma käytössä, haluaa enemmän päivittäistä liukumaa työaikoihin. Vastaavasti joka kolmas niistä, joilla liukumaa ei ole, toivoo sitä. On havaittu, että yksinhuoltajilla on hiukan suurempi tarve saada liukumaa päivittäisiin työhöntulo- ja lähtöaikoihin kuin muilla työntekijöillä. (Lammi-Taskula 1998b, 2-3.) Myös ulkomailla liukuva työaika on suosittu tapa järjestää työaika uudelleen. Eräässä yrityksessä neljäsosa kaikista työntekijöistä käyttää hyväkseen mahdollisuutta joustaa työhöntulo ja –lähtöajoissa. Kuitenkin 500 tehdasyritystä käsittävässä tutkimuksessa tuli esille, että lähes puolet yrityksistä tarjosi liukuvan työajan mahdollisuutta, mutta vain kymmenen prosenttia työntekijöistä käytti sitä. (Hochschild 1997, 26-27.)

Suosituimpana työaikatoiveena on havaittu olevan mahdollisuus säästää ylitöistä ja lomista myöhemmin pidettävää, pidempää vapaata varten. Yli puolet työntekijöistä toivoo tällaista mahdollisuutta työajan uudelleen järjestämiseksi. (Anttila 1997, 107; Anttila & Tyrväinen 1999, 35; Lammi-Taskula 1998b, 2; Lammi-Taskula 1999, 6-7.) Työntekijät toivovat myös, että heillä olisi mahdollisuus järjestää työaikaansa sekä oman elämäntilanteen että työpaikan tilanteen mukaan (Anttila 1997, 107; Anttila & Tyrväinen 1999, 35; Koskela 1998, 20, 22). Työ-perhe –kyselyssä ilmeni, että lähes puolet sekä miehistä että naisista toivoo enemmän mahdollisuuksia vaihdella työajan pituutta oman elämäntilanteen mukaan (Lammi-Taskula 1998b, 2-3; Lammi-Taskula 1999, 6-7). On tullut myös esille, että kuntasektorin työntekijöistä yli 70 prosenttia haluaisi vaihdella työaikaansa oman elämäntilanteen mukaan (Anttila & Tyrväinen 1999, 35). Etenkin alle kouluikäisten lasten vanhemmat toivovat, että heillä olisi mahdollisuus saada työaikoihin enemmän vaihtelua. Naiset haluavat kuitenkin miehiä useammin muunnella työaika myöskin työpaikan tilanteen mukaan. Sen sijaan työajan sijoittaminen

esimerkiksi iltaan tai viikonloppuun ei ole kovinkaan suosittua. Yleisesti ottaen perhe-elämän kannalta vaativissa elämäntilanteissa olevat, kuten pienten lasten vanhemmat, yksinhuoltajat sekä ne, joiden omat vanhemmat tarvitsevat erityistä hoitoa tai apua, eivät toivo kuitenkaan sen enempää työajan uudelleen järjestämistä kuin muissakaan elämäntilanteissa olevat. (Lammi-Taskula 1998b, 2-3.)

On ilmennyt, että työntekijän siviilisääty vaikuttaa haluttuun viikkotyötuntimäärään. Naisista naimattomat työskentelevät viikossa enemmän kuin naimisissa olevat naiset. Miehillä tilanne on taas päinvastainen. Miehistä ja naisista erityisesti naimisissa olevat haluaisivat työskennellä vähemmän kuin mitä he todellisuudessa työskentelevät. Lisäksi naisista ja miehistä ne, joilla on pieniä lapsia, olisivat halukkaita antamaan enemmän aikaa perheelleen kuin nykyisin pystyvät. (Jacobs & Gerson 2000, 88-90.) Kuitenkin työntekijät, joilla on pieniä lapsia, tekevät itse asiassa pidempiä työpäiviä kuin ne, joilla ei ole lapsia (Hochschild 1997, 26).

Niin sanottuina uusina työaikamalleina pidetään työaikapankkia, 6+6 -mallia, tiivistettyä työviikkoa, vuorottelu- tai sapattivapaata sekä osa-aikalisää. Näistä työaikamalleista työntekijöitä kiinnostaa eniten työaikapankki eli mahdollisuus tehdä työaika sisään ja käyttää sitä myöhemmin vapaana. (Anttila & Tyrväinen 1999, 22; Lammi-Taskula 1998a, 21-22; Lammi-Taskula 1999, 5-6.) Myös 6+6 -työaikamalli herättää kiinnostusta sillä edellytyksellä, että palkka määräytyy kokoaikatyön perusteella (Anttila & Tyrväinen 1999, 22; Lammi-Taskula 1998a, 21-22). 6+6 -työaikamalli tarkoittaa työaikamuotoa, jossa päivittäinen työaika on kuusi tuntia ja viikkotyöaika 30 tuntia. Tällainen työaika osuu työaikamäärityksen mukaan osa-aikatyön ja kokoaikatyön rajalle. (Anttila 1997, 3.) Suosittu työaikamalli on myös tiivistetty työviikko. Tällöin työntekijällä on mahdollisuus tehdä 10- tai 12-tuntisia työpäiviä ja pitää sitten pidennetty vapaajakso. Vähiten uusista työaikamalleista kiinnostaa vuorottelu- tai sapattivapaa sekä osa-aikalisä. (Lammi-Taskula 1998a, 21-22.)

Työ-perhe -järjestelyistä etätyön tekeminen on melko harvinaista. Suomalaisista palkansaajista ainoastaan neljä prosenttia katsoo tekevänsä etätyötä (Lehto & Sutela 1998, 52-53). Työpaikat tosin tarjoavatkin melko harvoin mahdollisuutta tehdä työtä varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Esimerkiksi tutkittaessa 500 yhdysvaltalaisista tehdasyritystä on tullut esille, että ainoastaan kolme prosenttia tarjosi työntekijöilleen joustavan työpaikan mahdollisuutta. Toisaalta niissä työpaikoissa, joissa tarjottiin mahdollisuutta esimerkiksi kotona työskentelyyn, vain harva työntekijä käytti sitä. (Hochschild 1997, 26-27.) Kuitenkin on saatu selville, että ajatus etätyön tekemisestä on suosittu. Yli kolmannes suomalaisista työntekijöistä olisi kiinnostunut etätyön tekemisestä. (Leh-

to & Sutela 1998, 52-53.) Lisäksi osa suomalaisista työntekijöistä toivoo etätyömahdollisuutta nimenomaan työn ja perheen yhteensovittamiseksi (Koskela 1996, 2). Etätyö saattaisikin olla monessa perheessä toimiva ratkaisu vanhemmuuden ja työn yhdistämisessä (Kuuma Linja 2000, 8).

Vaikka uudet työaikamallit ovat tarpeellisia, ne eivät aina sovellu kaikkiin elämäntilanteisiin. Mahdollisuudet käyttää hyväksi työelämän eri joustoja vaihtelevat perhetilanteesta toiseen. Tilanne voi olla hyvinkin erilainen yhden huoltajan perheissä, kahden huoltajan perheissä, lapsiperheissä, lapsettomissa perheissä, nuorilla pareilla, vanhoilla pareilla tai usean aikuisen perheissä. (Perhekäsitetyöryhmän muistio 1993, 3.) Erityisesti lapsiperheillä työaikajärjestelyt tulisi sovittaa perheen muuhun elämään (Savola 2000, 64). Perheissä, joissa on pieniä lapsia, työajan lyhennys usein helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. 6+6 -tunnin vuorotyötä tekevät työntekijät ovat sitä mieltä, että tämän työaikamallin myönteisin piirre on perheen yhteisen ajan lisääntyminen. Toisaalta kaksivuoroisuus voi olla myös rasite lapsiperheissä. (Anttila 1997, 88.) Esimerkiksi lastenhoidon järjestäminen voi tuottaa ongelmia, jos työaika ei noudata niin sanottua normalityöaikaa. Saattaa olla, että esimerkiksi 6+6 -työaikamalli ei tunnu houkuttelevalta, jos työtunnit sijoittuvat iltaan. (Savola 2000, 64.)

Joustavien työaikamallien ohella työntekijän työ- ja perhevelvoitteiden yhteensovittamista voidaan helpottaa erilaisten vapaajärjestelyjen avulla. Tällaisiin vapaajärjestelyihin kuuluvat äitiys- isyys- ja vanhempainloma, perhesyihin liittyvä vapaa, urakatko-ohjelmat sekä adoptiovapaa. Esimerkiksi vanhempainloma antaa työntekijälle mahdollisuuden irrottautua tilapäisesti töistä ja jäädä kotiin hoitamaan pieniä lapsia. (van Doorne-Huiskes, den Dulk & Schippers 1999, 4-5.) Lomajärjestelyt ovat kaikkein yleisin tapa tukea työssä käyviä vanhempia. Joissakin työpaikoissa perhevapaat on kuitenkin mielletty enemmän äitien kuin isien oikeuksiksi. Vaikka miehillä ja naisilla olisi yhtäläinen mahdollisuus jäädä perhevapaalle, on todennäköisempää, että naiset käyttävät tätä mahdollisuutta miehiä useammin. Jos isille kuitenkin tarjotaan omaa vanhempainlomaa, jota äidit eivät voi käyttää, käyttävät miehet usein tätä etua hyväkseen. Miehistä lomia käyttävät todennäköisemmin hyvin koulutetut ja hyvin ansaitsevat isät. (Harker 1996, 50-51, 60.)

Erilaisten työaikamallien ja vapaajärjestelyjen avulla työntekijällä on mahdollisuus lisätä ajankäyttöä perheen parissa. Vastaavasti hoivaetuudet auttavat työntekijää antamalla taloudellista ja konkreettista apua. Erilaisia hoivaetuuksia ovat työpaikan päiväkotit, koululaisten iltapäivähoito, loma-ajan ohjelma lapsille, lastenhoidon tuki, taloudellinen tuki, palvelusetelit sekä vanhusten hoidon tuki. Nämä edut tarkoittavat sitä,

että esimerkiksi lastenhoito on järjestetty sen ajaksi, kun vanhempi on töissä. (van Doorne-Huiskes, den Dulk & Schippers 1999, 4-5.) Suomalaisen tutkimuksen mukaan työntekijät ovat toivoneet, että työpaikka voisi auttaa perheen lastenhoito-ongelmissa. Työpaikka voisi perustaa oman päiväkodin työntekijöiden lapsille. Kannatusta on saanut myös "laskeutumista" perustaminen pienille koululaisille työpaikan tiloihin. Tällainen järjestely toisi helpotusta lasten yksinäisiin iltapäiviin. (Koskela 1998, 14-17.)

Työpaikan niin sanottuihin tukijärjestelyihin kuuluvat johdon koulutus, neuvonta- ja avustushjelmat työntekijöille, työ-perhe -vastuuhenkilö sekä tiedottaminen. Tällaiset tukitoimet muun muassa lisäävät työntekijöiden tietoisuutta työhön ja perheeseen liittyvistä järjestelyistä ja kysymyksistä työpaikalla. (van Doorne-Huiskes, den Dulk & Schippers 1999, 4-5.) On tullut esille, että työntekijöiden mielestä erilaisista perhevapaista ja työajan joustomahdollisuuksista olisi hyvä tiedottaa enemmän ja työntekijöitä pitäisi rohkaista käyttämään niitä (Kuuma Linja 2000, 8). Suomalaiset työntekijät ovat tuoneet esille myös joitain kehittämissideita, jotka voisivat osittain helpottaa työn ja perheen välistä vuorovaikutusta. Työntekijät ovat toivoneet, että perheenjäsenet tuntisivat paremmin työpaikan sekä työyhteisön. Tällainen tutustuminen lisäisi perheenjäsenten ymmärrystä perheen ja työn välisistä suhteista. Lisäksi työntekijät olisivat innokkaita ostamaan ruokaa henkilöstöravintolasta tai omasta työpaikasta myös kotiin vietäväksi. (Koskela 1998, 14-17.)

2.4.2 Työpaikan perheystävällisyys ja sen edut

Jotta työnantaja saisi työntekijältä mahdollisimman täyden työpanoksen, olisi työntekijä nähtävä kokonaisvaltaisena persoonana, jolla on vaatimuksia työnsä lisäksi muillakin elämänalueilla (Lewis & Lewis 1996). On katsottu, että työpaikoilla olisi hyvä olla sellainen kulttuuri ja rakenne, mikä mahdollistaisi sen, että työntekijä voi hallita moninaisia työ- ja perhe-elämään kuuluvia velvollisuuksia. Velvollisuuksien hoitaminen tulisi aiheuttaa mahdollisimman vähän stressiä ja mahdollisimman paljon tyydytystä työntekijälle. (Lewis 1996, 9.) Työpaikan työ-perhe -kulttuurissa johto ymmärtää ja tukee työntekijän perhevelvollisuuksia (Thompson, Beauvais & Lyness 1999, 399-401, 410). Työorganisaatio huomioi työntekijöiden henkilökohtaiset tarpeet eikä välttämättä oleta, että tuottavin työntekijä on sellainen, joka asettaa työn etusijalle ennen perhe-elämää (Allen 2001, 423). Lisäksi perhettä tukevassa työympäristössä perhe-etuksien hyväksikäytöllä ei ole kielteisiä seurauksia eikä organisaation aikavaatimukset ja odotukset häiritse perhe-elämää (Thompson, Beauvais & Lyness 1999, 399-401, 410).

On tullut esille, että työpaikan tulee täyttää tiettyjä ehtoja, jotta työpaikkaa ja sen käytänteitä voidaan kutsua perheystävälliseksi. Ensinnäkin työpaikan toiminnan tulee mahdollistaa se, että työntekijä pystyy vastaamaan sekä työ- että perhevaatimuksiin. Jotta kaikilla työntekijöillä olisi yhtäläiset mahdollisuudet suoriutua erilaisista vaatimuksista, tulisi työpaikan politiikka perustua sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen sekä siihen, että perhevelvollisuuksista suoriutuminen kuuluu samalla tavalla niin miehille kuin naisille. Lisäksi työpaikan politiikka ei saa olla työntekijöitä syrjivää, vaan sen tulee olla työntekijäystävällistä. On myös tärkeää, että politiikkaa harjoitetaan hyväksyttävissä työolosuhteissa. Kuitenkaan mikään perheystävällinen politiikka ei voi olla onnistunut, ellei työnantajan ja työntekijän tarpeiden välille löydy tasapainoa. (Harker 1996, 48.)

Työnantaja voi tukea perheellisiä työntekijöitä tarjoamalla taloudellista tukea. Se voi myös auttaa työntekijää suoriutumaan käytännön huolenpitotehtävistä sekä henkisistä huolenpitotehtävistä. Taloudellista tukea ei ole pohdittu juurikaan perheystävällisten työpaikkojen yhteydessä. Taloudellinen tuki on kuitenkin tärkeää perheille. Taloudellisen tuen osalta työpaikkaa voidaan pitää perheystävällisenä, jos se muun muassa maksaa työntekijälle riittävän hyvää palkkaa, antaa mahdollisuuden lisäansioihin ja takaa työpaikan jatkuvuuden. Käytännön huolenpidon tehtäviin kuuluu puolestaan jokapäiväisiä hoitotehtäviä kuten lastenhoitoa, sairaan lapsen hoitoa, kaupassa käyntiä, ruuanlaittoa tai esimerkiksi lääkäriä käyntiä. Jos työntekijälle annetaan mahdollisuus huolehtia huolenpitotehtävistä itse tai jos työpaikka on järjestänyt huolenpidon muulla tavoin työntekijän puolesta, voidaan tällaista työpaikkaa pitää perheystävällisenä. Henkinen huolenpito viittaa vastaavasti siihen, että työntekijän tulee antaa huomiota ja rakkautta perheenjäsenilleen. Perheystävällinen työpaikka voi tukea tällaista huolenpitotehtävää tarjoamalla työntekijälle sellaisen henkisen ja fyysisen työympäristön, jossa työntekijä ei rasitu liikaa. Tällöin työntekijä jaksaa vielä työpäivänsä päätteeksikin huolehtia henkisistä perhevelvoitteistaan. (Holt & Thaulow 1996, 80.)

Perheystävälliset etuudet suunnataan usein pienten lasten vanhemmille ja joskus työntekijöille, joilla on hoivavastuu vanhemmista sukulaisista. Pienten lasten vanhemmista edut on tarkoitettu etenkin äideille, ja niiden on toivottu helpottavan työnteon ja lastenhoidon yhdistämistä. (Lewis 1996, 4.) Yrityksissä nähdään usein, että juuri naisilla on perheeseen liittyviä sitoumuksia, ja yritykset esimerkiksi osa-aikaistavat nimenomaan naisten töitä. Osa-aikaisuus ei kuulu samalla tavalla miestyöpaikkojen toimintakulttuuriin. (Työaikapolitiikka 1997, 43.) Kaikki isät eivät välttämättä uskalla pitää lakisääteistä isyyslomaa, koska joissakin työpaikoissa saatetaan suhtautua negatiivisesti

isyyslomalle jäämiseen (Kuuma Linja 2000, 8).

Sekä yksilöt että yritykset tekevät usein sukupuolen mukaisia ratkaisuja. Naiset käyttävät miehiä todennäköisemmin hyväkseen mahdollisuuden lyhyempään työaikaan, hoitovapaisiin sekä muihin pitkiin vapaisiin kuten vuorotteluun. Naiset myös tekevät miehiä useammin esimerkiksi osa-aikatyötä tai viikonlopputyötä ja näin ollen maksimoivat kotona vietetyn ajan. (Työaikapolitiikka 1997, 43.) On ilmennyt, että kaikkein todennäköisimmin työ-perhe -etuuksia käyttävät ne työntekijät, jotka ovat naisia, jotka ovat naimisissa ja joilla on kotona asuvia lapsia (Thompson, Beauvais & Lyness 1999, 403, 405, 408).

Perhettä tukevan työorganisaation on osoitettu vähentävän työstä perheeseen -ristiriitaa (Thompson, Beauvais & Lyness 1999, 406-409). Mitä enemmän organisaation filosofia mielletään perhettä tukevaksi, sitä vähemmän koetaan työ-perhe -ristiriitaa (Allen 2001, 420-426). Kansallinen tutkimus on osoittanut, että perheystävällinen työpaikkapolitiikka houkuttelee hyviä työntekijöitä. Lisäksi sen on katsottu vähentävän työntekijöiden poissaoloja sekä parantavan työntekijöiden asenteita. Työpaikan sairausvakuutusmaksutkaan eivät välttämättä ole kovin korkeita, kun työntekijät eivät ole niin stressaantuneita. (Hochschild 1997, 31.)

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tukevan työkulttuurin on osoitettu olevan yhteydessä suurempaan etujen käyttömäärään. Erityisesti johdon tuki on merkittävä. (Thompson, Beauvais & Lyness 1999, 408.) Organisaation tarjoamien etujen käyttö on yhteydessä työ-perhe -ristiriitaan. Joustavien työjärjestelyjen, kuten joustavien työaikojen ja osa-aikatyön, sekä hoivaetuuksien, kuten lapsen päiväkodin ja palkallisen äitiys- ja vanhempainloman, käyttö vähentää työ-perhe -ristiriitaa. Ristiriitaan on yhteydessä myös esimiesten antama tuki. Esimiesten tuen on katsottu vähentävän työ-perhe -ristiriitaa. (Allen 2001, 420-426.) Mitä enemmän yksilöllä on mahdollisuuksia päättää työajoistaan, sitä vähemmän on ristiriitaa työn ja perheen välillä. Sekä joustaviin työaikoihin sitoutuminen että usko siihen, että voi itse vaikuttaa työajan määrään ja ajoitukseen vähentää merkittävästi työn ja perheen välistä ristiriitaa. (Barling 1990, 52.) On tullut esille, että yrittäjänä toimiminen mahdollistaa oman työn kontrolloinnin ja siten vähentää työn kielteisiä vaikutuksia perhe-elämään (Loscocco 1997, 208).

On ilmennyt, että työ-perhe -etuuksien saatavuus vähentää työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa. Lisäksi etujen saatavuus lisää työntekijöiden työhön sitoutumista ja vähentää työntekijän halukkuutta lähteä työpaikasta. (Thompson, Beauvais & Lyness 1999, 406, 409.) Jos työnantaja tarjoaa työntekijöille työn ja perheen yhteensovittamista helpottavia etuuksia, kuten osa-aikatyötä tai työpaikalla tapahtuvaa lastenhoitoa,

äidit palaavat todennäköisesti lapsen syntymän jälkeen nopeammin töihin kuin äidit, joille ei etuuksia tarjota. Perheystävälliset etuudet vähentävät työssäolon kustannuksia sekä lisäävät työn etuja. Työpaikat, jotka tarjoavat perheystävällisiä etuuksia, houkuttelevat uusia työntekijöitä juuri tällä perheystävällisellä imagollaan. (Hofferth 2000, 135, 154.)

Työpaikkojen perheystävällisyyttä on mahdollista tulkita työpaikkojen näkökulmasta eri tavoin. Ensinnäkin työntekijöitä voidaan tukea perhevelvollisuuksien hoitamisessa, jotta he voisivat tehdä työtä. Toisaalta etuuksia saatetaan tarjota siten, että ne hyödyttävät työntekijöitä ja heidän perheitään, eivätkä niinkään työpaikkoja. (Lewis 1996, 3.) Toisaalta taas saattaa olla niin, että joustavat työskentelymallit hyödyttävät työpaikkaa, mutta eivät niinkään työntekijöitä. Perheystävällisiä ohjelmia voidaan toteuttaa pelkästään työpaikan hyväksi. (Hochschild 1997, 30.)

Vaikka työpaikka tarjoaisikin työntekijöille erilaisia työn ja perheen yhdistämistä helpottavia järjestelyjä, työntekijät eivät välttämättä hyödynnä etuuksia. Tätä voivat selittää niin yksilöön kuin työyhteisöönkin liittyvät tekijät. Työntekijöiltä edellytetään työpaikoilla usein joustoa etenkin työaikojen suhteen. Työntekijöiltä vaaditaan monesti esimerkiksi ylitöiden tekemistä. Työntekijän mahdollisuus joustaa omissa työajoissaan riippuu paljon työyhteisön asenteista. On tullut muun muassa esille, että johtoporras olisi suostunut työntekijän työpäivien lyhentämiseen, mutta työyhteisön muut jäsenet eivät sitä hyväksyneet. (Kuuma Linja 2000, 4, 6.) Työntekijöistä yli puolet kokee, että esimiehet ovat jokseenkin tai hyvin tarkkoja siitä, että työhöntulo- ja työstälähtöaikoja noudatetaan. Noin puolet työntekijöistä on puolestaan sitä mieltä, että myös työtoverit ovat tarkkoja työaikojen noudattamisesta. (Yli-Pietilä 1999.)

Työntekijä voi kokea ongelmalliseksi sen, ettei työaikoja voi vapaasti sovittaa aina kulloisenkin elämäntilanteen mukaan. Vaikka on tullut ilmi, että työntekijöillä olisi innokkuutta työajan joustoihin ja työn jakamiseen, niin käytännössä säännöllisestä työajasta luopuminen ja etenkin siihen liittyvä tulojen aleneminen on monelle vaikea ratkaisu. Lisäksi eläkelain säännökset tai työnantajan tarpeet saattavat estää siirtymisen sellaisen työaikatarkaisuun, joka sopisi hyvin omaan elämäntilanteeseen. (Työaikapolitiikka 1997, 43.)

Poissaolo työpaikalta lapsen sairastuessa ei ole ongelmatonta. Vanhemman on usein vaikea päättää, jääkö hän kotiin hoitamaan lasta vai meneekö töihin. Työnantaja ei välttämättä hyväksy kotiin jäämistä tai työt kasaantuvat poissaolon aikana työtovereiden tehtäväksi tai ne joutuu tekemään itse työhön palatessa. Monet toivovatkin, että työyhteisö voisi joustaa enemmän ja huomioida paremmin työntekijöiden erilaisia elämän-

tilanteita. (Kuuma Linja 2000, 4, 7.) Yksityisyrittäjinä toimivat naiset ja miehet ovat muuttaneet joko asuinpaikkansa tai yrityksensä sijaintia niin, että koti ja työpaikka ovat lähempänä toisiaan. Tällä tavalla työn ja perheen välinen vuorovaikutus on helpompaa. Yrittäjät ovat lisäksi sitä mieltä, että esimerkiksi kieltäytymällä ottamasta työpuheluita kotona työelämä ei siirry perheeseen eikä näin ollen häiritse perheen parissa vietettyä aikaa. (Loscocco 1997, 209.)

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

3.1 Tutkimustehtävä

1. Kuinka yleistä työ-perhe –ristiriidan kokeminen on työpaikoilla?

Tällä tutkimuskysymyksellä selvitämme, missä määrin työntekijät kokevat työ-perhe -ristiriitaa. Tarkastelemme sekä työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan että perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan yleisyyttä. Lisäksi tutkimme erikseen, miten yleistä on aikaan ja kuormitukseen liittyvän työ-perhe -ristiriidan kokeminen.

2. Millaista siirräntää työntekijät kokevat työstä perheeseen?

Tämän tutkimuskysymyksen avulla tarkastelemme sitä, miten työ vaikuttaa työntekijän vanhempi-lapsi -suhteeseen, parisuhteeseen sekä kotitöihin. Tutkimme, onko työllä myönteistä vai kielteistä vaikutusta näihin kolmeen tekijään.

3. Onko työhön liittyvillä rakenteellisilla ja kokemusperäisillä tekijöillä vaikutusta työ-perhe -ristiriitaan?

Työn rakenteellisiin tekijöihin liittyen tarkastelemme sitä, onko työntekijän työaika-
muodolla, työajalla sekä työsuhteen laadulla yhteyttä työ-perhe -ristiriidan kokemiseen.
Samoin tutkimme sitä, onko työntekijällä mahdollisuutta joustaa työajoissaan ja hoitaa
yksityisasiotaan työajalla, ja miten tämä on yhteydessä työn ja perheen väliseen vuoro-
vaikutukseen. Kokemusperäisistä tekijöistä tarkastelemme puolestaan esimies- ja työto-
verisuhteiden sekä työhön sitoutumisen yhteyttä työ-perhe -ristiriitaan. Lisäksi tutkim-
me, onko työntekijän mahdollisuudella vaikuttaa omaan työhönsä yhteyttä ristiriidan
kokemiseen.

*4. Onko perheeseen liittyvillä rakenteellisilla ja kokemusperäisillä tekijöillä vaikutusta
työ-perhe -ristiriitaan?*

Perheeseen liittyvistä rakenteellisista tekijöistä tutkimme lasten lukumäärän ja iän yh-
teyttä työ-perhe -ristiriitaan. Vastaavasti kokemusperäisenä tekijänä tarkastelemme sitä,
onko perheeseen sitoutuminen yhteydessä työ-perhe -ristiriidan kokemiseen.

5. Millaisista työaikajärjestelyistä ja -joustoista työntekijät ovat kiinnostuneita?

Tällä tutkimuskysymyksellä selvitämme, onko työntekijällä halua järjestellä uudelleen
työaikaansa ja kokeilla uusia työaikamalleja. Lisäksi tarkastelemme työntekijän kiin-
nostusta osallistua työyhteisössä järjestettäviin erilaisiin tilaisuuksiin.

6. Kuinka tärkeitä elämäna alueita työ ja perhe ovat työntekijöille?

Tarkastelemme sitä, kuinka tärkeänä työntekijä pitää työtään ansion lähteenä ja miten
tärkeä työntekijälle on työn sisältö sekä sosiaaliset suhteet työssä. Lisäksi tutkimme
koti- ja perhe-elämän tärkeyttä työntekijälle.

Näiden pääkysymysten ohella selvitämme, onko vastauksissa eroja työpaikkojen, suku-
puolten tai eri-ikäisten työntekijöiden välillä. Tarkastelemme myös, vaikuttaako työntekijän
siviilisäätö ja lasten olemassaolo vastauksiin.

3.2 Kohdejoukko ja aineistonkeruu

Tutkimusaineisto kerättiin kyselyllä viidestä eri työorganisaatiosta Jyväskylän alueelta kevään 2001 aikana. Tutkimukseen kuuluvat työorganisaatiot edustavat kauppaa, ruokaravintolaa, yökerhoa, valtion virastoa sekä puolustusvoimain yksikköä. Mannerheimin Lastensuojeluliiton Keski-Suomen piirin paikallisyhdistyksessä alettiin etsiä työpaikkoja tutkimukseen/projektiin keväällä 2000. Mitään varsinaista avointa hakua työpaikoista ei ollut, vaan Mannerheimin Lastensuojeluliitossa tehtiin ehdotuksia siitä, millaisia työpaikkoja voitaisiin kysyä mukaan. Lähtökohtana oli löytää eri aloja edustavia työyhteisöjä. Kustakin organisaatiosta tutkimukseen osallistuivat esimiehet ja henkilöstö kokonaisuudessaan. Tutkimuksen otoskoko oli 330. Kyselylomakkeita palautettiin yhteensä 166, joten vastausprosentiksi saatiin 50,3 prosenttia. Kuitenkin neljä lomaketta jouduttiin hylkäämään, koska ne oli täytetty hyvin puutteellisesti. Tutkimusaineiston lopullinen koko oli näin ollen 162 työntekijää.

Tutkimukseen osallistuneista naisia oli 94 (58,0%) ja miehiä vastaavasti 68 (42,0%). Korkein vastausprosentti oli puolustusvoimain yksiköllä, josta tutkimukseen osallistui 66,4 prosenttia työntekijöistä. Organisaatioista naisvaltaisimmaksi osoittautui valtion virasto, jossa naisia oli 95 prosenttia. Miesvaltaisin työorganisaatio oli puolestaan puolustusvoimain yksikkö, jossa miehiä oli 72,9 prosenttia. Vastaajista suurin osa oli avioliitossa. Lapsia oli 59,1 prosentilla työntekijöistä ja kotona asuvia lapsia oli 48,1 prosentilla.

Tutkimuksen kyselylomakkeena on käytetty Stakesin valmista lomaketta, jota on aiemmin käytetty Työ-perhe -kyselyssä (ks. Lammi-Taskula, 1998a). Kuitenkin alkuperäiseen kyselylomakkeeseen tehtiin joitakin muutoksia. Mannerheimin Lastensuojeluliiton ja meidän tekemiemme priorisointien tuloksena kyselylomakkeesta karsittiin joitakin kysymyksiä. Toisaalta katsoimme aiheelliseksi tutkimustehtävienme kanalta lisätä lomakkeeseen muutama kysymys Kinnusen, Loikkasen ja Maunon (1995) tutkimuksessa käytetystä lomakkeesta. Kyselylomakkeen muodon ja ulkoasun viimeistely tehtiin Mannerheimin Lastensuojeluliitossa, ja se vastasi myös lomakkeiden painatuksesta.

Kyselylomakkeiden toimittamisesta työpaikoille vastasi projektipäällikkö Mannerheimin Lastensuojeluliitosta. Aluksi työpaikkojen esimiehet saivat tutustua lomakkeeseen ja antaa siitä palautetta. Esimiesten hyväksytyä lomakkeen sellaisenaan projektipäällikkö vei kyselylomakkeet helmikuun loppupuolella (21.-23.2.2001) henkilökohtaisesti työpaikoille sekä esimiesten että henkilöstön täytettäväksi. Jokaisessa työor-

ganisaatiossa oli henkilö, joka huolehti lomakkeiden jakamisesta ja täytettyjen lomakkeiden vastaanottamisesta. Työntekijät saivat täyttää kyselylomakkeen omalla ajallaan ja vastausaikaa annettiin 5.3.2001 saakka. Kuitenkin työpaikat toivoivat lisää vastausaikaa, koska kaikki esimiehet eivät olleet saaneet lomakkeita levitykseen sovitussa aika-aulussa tai henkilöstö ei ollut vielä ehtinyt kovin kattavasti vastaamaan. Vastausaikaa pidennettiin maaliskuun loppuun. Vastausaikaa on siis ollut puolestatoista kolmeen viikkoa. Osa työpaikoista palautti lomakkeet MLL:n paikallistoimistoon ja joistakin työpaikoista projektipäällikkö haki lomakkeet henkilökohtaisesti. Me haimme sitten kirjekuoriin suljetut lomakkeet MLL:n toimipisteestä.

Kyselyn kahtena päämuotona pidetään postikyselyä ja kontrolloitua kyselyä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 192). Tutkimuksessamme käytetty kysely ei kuitenkaan edusta selkeästi kumpaakaan päämuotoa. Tosin kyselyllämme on enemmän yhtäläisyyksiä kontrolloituun kyselyyn kuuluvan informoidun kyselyn kanssa. Informoidussa kyselyssä tutkija jakaa lomakkeet henkilökohtaisesti. Tutkija voi mennä esimerkiksi työpaikoille, joissa hänen suunnittelemansa kohdejoukot ovat henkilökohtaisesti tavoitettavissa. Tällöin hänellä on mahdollisuus kertoa tutkimuksen tarkoituksesta ja selostaa kyselyä. Vastaajat saavat täyttää lomakkeet itselle sopivana aikana ja palauttaa lomakkeet joko postitse tai ennalta sovittuun paikkaan. (Uusitalo 1995, 91.) Tutkimuksessamme projektipäällikkö edusti tätä informoidun kyselyn tutkijaa. Hän on siis toimittanut kyselylomakkeet henkilökohtaisesti työpaikoille ja kertonut esimiehille tarkemmin tutkimuksesta. Lisäksi kyselyyn vastaajat ovat saaneet täyttää lomakkeen omalla ajallaan ja palauttaa ne sovitulle henkilölle tai tiettyyn paikkaan työpaikalla.

Kohdejoukon laajuudesta johtuen kyselyä voidaan pitää tarkoituksenmukaisimpana aineistonkeruumenetelmänä. Kyselymenetelmällä on mahdollista tavoittaa suuri joukko tutkittavia samanaikaisesti ja kysyä monia asioita suhteellisen vaivattomasti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 191). Kyselymenetelmä on tehokas ja taloudellinen silloin, kun kerätään tietoa etenkin suurten ihmismäärien toiminnasta, asenteista ja mielipiteistä (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 119).

Kyselylomaketutkimuksen etuna voidaan pitää sitä, että tutkija ei vaikuta olemuksellaan eikä läsnäolollaan vastauksiin, koska hän ei ole suorassa kanssakäymisessä tutkittavien kanssa. Kyselyn vahvana puolena on myös se, että kysymykset esitetään jokaiselle tutkittavalle täysin samassa muodossa. Tätä voidaan pitää tutkimustulosten luotettavuutta parantavana tekijänä. Lisäksi vastaajalla on mahdollisuus valita itselleen sopivin vastaamisajankohta ja miettiä rauhassa vastauksia. (Valli 2001, 31.)

Tutkimustulosten luotettavuutta saattavat tosin vähentää jotkut kyselyyn yleises-

ti liitettävät heikkoudet. Ensinnäkin ongelmana voi olla se, että vastaajalla ei ole välttämättä mahdollisuutta saada tarkentavaa tietoa epäselvien kysymysten yhteydessä. Näin ollen vastaaja saattaa ymmärtää väärin jotkut kysymykset. On myös mahdollista, että vastaaja vastaa epätarkasti. Tällöin vastaaja saattaa esimerkiksi ympyröidä useamman vastausvaihtoehdon, vaikka tarkoituksena olisi ollut ympyröidä vain yksi kohta. Tällaisessa tapauksessa tutkijan on tehtävä valinta vastaajan puolesta ja päätettävä, minkä vastausvaihtoehdon ottaa jatkokäsittelyyn vai hylkääkö vastauksen kokonaan. (Valli 2001, 31-32.)

Kyselyyn liittyy aina myös sellainen virheen riski, että vastaajat valitsevat lomakkeesta usein jonkin tietyn vastausvaihtoehdon, vaikka heillä ei olisikaan selkeitä käsityksiä kysyttävästä asiasta. Yleensä kerätyn tiedon luotettavuuteen vaikuttaa paljolti tarvittavan tiedon luonne. Kaikkein luotettavinta tietoa on mahdollista saada tosiasioista. Sen sijaan käyttäytymistä ja etenkin asenteita sekä mielipiteitä koskevat tiedot eivät välttämättä ole niin luotettavia. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 121.)

3.3 Kyselylomake, aineiston käsittely ja luotettavuus

Tutkimuksessa käytetty kyselylomake koostui viidestä eri osiosta. Ensimmäinen osio sisälsi taustatietoja tutkittavista. Työntekijöiltä kysyttiin esimerkiksi sukupuolta, ikää, siviilisäätystä sekä lasten määrää ja ikää. Työpaikkaa ja työaikoja koskevassa osiossa tiedusteltiin puolestaan muun muassa sitä, onko työntekijällä käytössä liukuva työaika ja haluaisiko hän kokeilla uusia työaikamalleja. Kolmantena aihepiirinä kyselylomakkeessa oli työn ja perheen yhteensovittaminen. Tässä osiossa oli muun muassa esitetty väittämisiä, jotka kuvasivat työn ja perheen vaatimusten yhteensovittamista. Lomakkeessa oli myös kysymyksiä työntekijöiden omista vanhemmista ja heidän puolisonsa vanhemmisista. Viimeinen osio käsitti vielä isyys-, äitiys- ja vanhempainlomien sekä lastenhoitovapaista koskevia kysymyksiä.

Käytetyssä kyselylomakkeessa oli monivalintakysymyksiä, asteikkoihin perustuvia kysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Monivalintakysymyksillä tiedusteltiin lähinnä asioita, jotka koskivat työntekijän käyttäytymistä ja tosiasioita hänestä. Tällaisella monivalintakysymyksellä kysyttiin esimerkiksi siviilisäätystä. Joissakin monivalintatyyppisissä kysymyksissä oli mahdollista myös vastata kohtaan ”muu, mikä?”. Tällainen vastausvaihtoehto annettiin kysyttäessä esimerkiksi työntekijän työaika. Jos työntekijän työaika ei ollut mikään annetuista vaihtoehdoista, saattoi hän kirjoittaa sen itse. Tällaiseen monivalintakysymykseen oli siis yhdistetty avoin kysymys. Asteikkoon perustu-

villa kysymyksillä saatiin selville niin työntekijöiden käsityksiä, asenteita kuin käyttäytymistä. Osa asteikollisista kysymyksistä oli Likert-asteikollisia. Tällöin tutkittavalle esitettiin jokin väittämä, johon hän vastasi sen mukaan, kuinka samaa tai eri mieltä hän oli esitetyn väittämän kanssa. Täysin avoimia kysymyksiä lomakkeessa oli seitsemän (ks. liite 2). Näillä kysymyksillä saatiin työntekijöistä tosiasiatietoja sekä tietoa heidän käyttäytymisestään ja mielipiteistään.

Kyselylomake oli hyvin monipuolinen ja kattava. Sen avulla oli mahdollista saada paljon tietoa työntekijöistä ja työpaikoista. Tutkimuksessa ei kuitenkaan ollut mahdollista hyödyntää kaikkea kyselyn tarjoamaa tietoa. Tutkimuskysymykset rajasivat aineiston käsittelyä niin, että kaikkien kysymysten koodaamisen jälkeen tutkittiin tarkemmin vain osaa lomakkeen kysymyksistä. Eniten tarkasteltiin kysymyksiä, jotka liittyivät vastaajiin itseensä, heidän työpaikkaansa ja työaikaansa sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen. Sen sijaan ne kysymykset, jotka koskivat työntekijän vanhempia, hänen puolisonsa vanhempia tai isyys-, äitiys- ja vanhempainlomia sekä lastenhoitovapaita, eivät olleet tutkimuskysymysten kannalta relevantteja lukuun ottamatta lomakkeen viimeistä kysymystä, joka koski eri elämänalueiden merkitystä.

Kyselylomakkeella saatiin kvantitatiivinen tutkimusaineisto. Sekä kyselylomakkeiden tietojen koodaus että niiden analyysi tehtiin SPSS for Windows 10.0 -ohjelmalla. Aineistoa kuvailevia tietoja saatiin jakaumien avulla. Ryhmien välisiä eroja tarkasteltiin puolestaan sekä t-testillä että yksisuuntaisella varianssianalyysillä. T-testiä käytettiin tutkittaessa sukupuolten välisiä eroja. Tutkimustulosten vertailu niiden työntekijöiden välillä, joilla oli lapsia ja niiden, joilla ei ollut lapsia, tehtiin myös t-testin avulla. T-testin käyttö oli lisäksi järkevää silloin, kun tutkittiin tutkimustulosten välisiä eroja vastajan työaikamuodon, työajan sekä työsuhteen laadun mukaan. Varianssianalyysia käytettiin puolestaan silloin, kun haluttiin saada tietoa siitä, vaikuttaako työntekijän siviiliseläyty tai työpaikka tutkimustuloksiin. Ikäluokkien välisiä eroja tarkasteltiin myös varianssianalyysillä. Joidenkin muuttujien välisten yhteyksien tarkasteluun oli aiheellista käyttää korrelaatiota. Esimerkiksi eri ristiriitatyypin voimakkuuksien välisiä yhteyksiä tutkittiin laskemalla korrelaatiokerroin. Lisäksi tehtiin korrelaatiomatriisi (ks. liite 1) selvittämään eri ristiriitatyypin ja keskeisimpien muuttujien välisiä yhteyksiä. Tietyn analyysimenetelmän valitsemiseen vaikutti muuttujien ohella käsittelyssä olevan tutkimuskysymyksen luonne. Esimerkiksi tutkimuskysymyksiä, jotka käsittelivät työntekijöiden mielipiteitä työ-perhe -järjestelyistä sekä työn ja perheen tärkeydestä, tarkasteltiin lähinnä frekvenssejä tekemällä. Faktorianalyysin tekeminen oli avuksi muodostettaessa summamuuttujat kuvaamaan vanhempi-lapsi -suhdetta, parisuhdetta sekä kotitöitä.

Faktoriansalyysissä tarkasteltiin kysymysten 65 ja 66 jokaista kohtaa. Faktoriansalyysi osoitti, millä väittämillä oli parasta kuvata siirräntää vanhempi-lapsi -suhteeseen, parisuhteeseen ja kotitöihin.

Työ-perhe -ristiriitaa tarkasteltiin kaksisuuntaisesti eli työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvana ristiriitana. Työstä perheeseen -ristiriidan kuvaamiseksi muodostettiin ensin aikaan liittyvä summamuuttuja sekä kuormitukseen liittyvä summamuuttuja. Niistä väittämistä, jotka eivät kuuluneet aikaan tai kuormitukseen liittyviin summamuuttujiin, tehtiin vielä oma summamuuttuja. Kun nämä kolme summamuuttujaa yhdistettiin, saatiin työstä perheeseen -ristiriitaa osoittava summamuuttuja.

Aikaan perustuvaa työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa osoitti esimerkiksi väittämä ”vietän aikaani niin paljon töissä, etten ehdi tehdä paljoakaan kotona”. Vastavasti kuormitukseen liittyvää työstä perheeseen -ristiriitaa kuvasivat esimerkiksi väittämät ”työn jälkeen jaksan vielä tehdä monenlaista” ja ”koska olen usein ärtynyt töiden jälkeen, en ole niin hyvä isä tai äiti kuin haluaisin olla”. Erillisten työstä perheeseen -ristiriitaa kuvaavien väittämien alfaksi saatiin .6611. ”Työni helpottaa hyvien suhteiden ylläpitoa lapsiini” on esimerkki aikaan ja kuormitukseen kuulumattomasta väittämästä.

Väite ”perhe-elämäni vie minulta aikaa, jonka haluaisin käyttää työhön liittyviin toimintoihin” kuvasi aikaan perustuvaa perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa. Vastavasti kuormitukseen liittyvää perheestä työhön -ristiriitaa osoitti väite ”tunnen olevani ylikuormittunut/ylityöllistetty perhe- tai kotiasioiden vuoksi”. Lisäksi aikaan tai kuormitukseen kuulumaton väittämä ”minun on usein vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi” kuvasi perheestä työhön -ristiriitaa.

TAULUKKO 1. Työ-perhe -ristiriitaa kuvaavat summamuuttujat ja niiden luotettavuus

Summamuuttuja	Väittämien lukumäärä	Cronbachin alfa
Aikaan perustuva työstä perheeseen -ristiriita	6	.7173
Kuormitukseen perustuva työstä perheeseen -ristiriita	9	.7838
Työstä perheeseen -ristiriita *	22	.8948
Perheestä työhön -ristiriita	3	.7709

* Työstä perheeseen -ristiriita muodostuu aikaa ja kuormitusta kuvaavista väittämistä sekä seitsemästä muusta työstä perheeseen -ristiriitaa osoittavasta väittämästä.

Kaikista summamuuttujista lasketut Cronbachin alfat (ks. taulukko 1) osoittivat suhteellisen korkeiksi. Esimerkiksi Valli (2001, 99) on tuonut esille, että alfakerointa voidaan pitää hyvänä, jos se on suurempi kuin 0.60. Muodostetut summamuuttujat olivat näin ollen sisäisesti johdonmukaisia ja kuhunkin summamuuttujaan kuuluvien väittämien yhteensopivuus oli hyvä. Voitiin siis olettaa, että eri ristiriitatyyppejä on mahdollista tutkia luotettavasti muodostetuilla summamuuttujilla.

Sekä työstä perheeseen -ristiriitaa että perheestä työhön -ristiriitaa kuvaaviin väittämiin oli kuusi erilaista vastausvaihtoehtoa. Vastausvaihtoehtojen pisteytystä muutettiin sen mukaan, olivatko väittämät myönteisiä vai kielteisiä luonteeltaan. Väittämät uudelleen koodattiin siten, että mitä suuremman arvon työntekijä antoi väittämälle, sitä enemmän hän koki ristiriitaa. Kaikissa väittämissä oli myös vastausvaihtoehdot “ei koske minua” sekä “en osaa sanoa”. Taulukosta 2 on mahdollista nähdä työ-perhe -ristiriidan voimakkuutta osoittavat pisterajat. Eri ristiriitatyyppejä kuvaavat summamuuttujat muodostuivat eri määristä väittämiä. Näin ollen ristiriitojen minimi- ja maksimiarvot poikkesivat toisistaan. Kuitenkin ristiriidan voimakkuutta osoittavat pisterajat olivat suhteessa yhtä suuret kaikilla ristiriitatyypeillä. Tässä tutkimuksessa tulkittiin, että työntekijä ei koe esimerkiksi aikaan perustuvaa työstä perheeseen -ristiriitaa, jos saatu pistemäärä jäi alle 25. Vastaavasti jonkin verran työntekijän katsottiin kokevan tällaista ristiriitaa, jos hänen pistemääränsä oli 25 ja 29 välillä. Työntekijän tuntemaa aikaan perustuvaa ristiriitaa oli puolestaan paljon silloin, kun pistemääräksi tuli 30-36.

TAULUKKO 2. Työ-perhe ristiriidan voimakkuutta osoittavat pisterajat

Summamuuttuja	Pisterajat		
	Ei lainkaan	Jonkin verran	Paljon
Aikaan perustuva työstä perheeseen -ristiriita	<25	25-29	30-36
Kuormitukseen perustuva työstä perheeseen -ristiriita	<37	37-44	45-54
Työstä perheeseen -ristiriita	<89	89-109	110-132
Perheestä työhön -ristiriita	<13	13-14	15-18

Tutkimuksessa oli aiheellista tehdä tutkimustulosten analysoinnin helpottamiseksi uudelleen koodauksia ja summamuuttujia. Vastaajien iät luokiteltiin neljään eri luokkaan. Ensimmäiseen luokkaan kuuluivat 18-25 -vuotiaat työntekijät. Toisen luokan muodostivat 26-35 -vuotiaat ja kolmannen luokan 36-45 -vuotiaat työntekijät. Viimeinen luokka piti sisällään vanhimmat työntekijät eli 46-60 -vuotiaat. Rakenteellisista työhön liittyvistä tekijöistä työaikamuotoa mitattiin kysymyksellä 23, työaikaa kysymyksellä 22 ja työsuhteen laatua kysymyksellä 6. Työaikaa kysyttäessä annettiin kahdeksan eri vastausvaihtoehtoa. Aineiston käsittelyn avuksi kysymys uudelleen koodattiin siten, että vastaukset saattoivat saada joko arvon yksi (säännöllinen päivätyö) tai kaksi (muu kuin säännöllinen päivätyö). Rakenteellisina tekijöinä tarkasteltiin myös työntekijän mahdollisuutta joustaa työajoissaan sekä hoitaa yksityisasiotaan työajallaan.

TAULUKKO 3. Muut summamuuttujat ja niiden luotettavuus

Summamuuttuja	Osioiden lukumäärä	Cronbachin alfa
Joustavat työajat	2	.5937
Yksityisasioiden hoitaminen	2	.6423
Perhe-elämään sitoutuminen	3	.8728

Joustavia työaikoja tarkasteltiin kyselylomakkeen kahdella kysymyksellä. Kysymys 24 kertoi siitä, onko työntekijällä käytössään liukuva työaika ja kysymys 25 siitä, voiko työntekijä poiketa normaaleista työhöntulo- ja lähtöajoista. Yksityisasioiden hoitamista tarkasteltiin myös kyselylomakkeen kahdella kysymyksellä. Kysymys 37 kuvasi työntekijän mahdollisuutta poistua työpaikalta hoitamaan yksityisasiota työpäivän aikana. Kysymyksellä 38 saatiin puolestaan selville, onko työntekijällä mahdollisuutta hoitaa työajallaan yksityisasiota puhelimitse.

Perhe-elämään sitoutumista kuvaava summamuuttuja muodostettiin kysymyksen 67 kolmesta väittämästä. Nämä väittämät olivat “tärkeimmät minulle tapahtuvat asiat liittyvät perheeseeni”, “perhe on hyvin keskeinen osa elämäni” sekä “suurin osa henkilökohtaisista elämäntavoitteistani ovat perhesuuntautuneita” (ks. taulukko 3).

4 TULOKSET

4.1 Työntekijöiden taustatiedot

Työntekijöiden taustatietoja tarkasteltaessa ilmeni, että tutkittavista työntekijöistä enemmistö oli naisia (ks. taulukko 4). Työntekijöiden keski-ikä oli 37 vuotta ja suurin osa työntekijöistä oli naimisissa. Yli puolella työntekijöistä oli lapsia. Tavallista oli, että työntekijällä oli vakinainen työsuhde ja suurin osa teki kokopäivätyötä. Kokopäivätyötä tekevien keskuudessa miehiä ja naisia oli lähes yhtä paljon. Sen sijaan osa-aikatyötä tekevistä suurin osa oli naisia. Kaikista kokoaikatyötä tekevistä suurimmalla osalla (69.9%) oli lapsia ja yli puolet oli naimisissa. Vastaavasti osa-aikatyötä tekevistä työntekijöistä enemmistö (66.7%) oli lapsettomia ja eli avoliitossa tai oli naimattomia. Kokoaikatyötä tekevistä suurin osa oli iältään 36-45-vuotiaita, kun taas osa-aikatyötä tekevistä enemmistö kuului 18-25-vuotiaiden ikäryhmään. Säännöllisen päivätyön tekeminen oli yleisempää kuin muun työajan tekeminen. Säännöllistä päivätyötä tekevistä suurimmalla osalla oli lapsia (72.3%), elivät avioliitossa (60.4%) ja olivat iältään 36-45-vuotiaita (39.6%). Muuta kuin säännöllistä päivätyötä tekevistä puolestaan enemmistö oli lapsettomia (58.1%), eli avoliitossa (38.7%) ja oli nuoria 18-25-vuotiaita (37.1%).

TAULUKKO 4. Työntekijöiden taustatiedot

Taustatekijä	n	%
Sukupuoli		
mies	68	42.0
nainen	94	58.0
Siviilisääty		
avioliitossa	77	47.5
avoliitossa	45	27.8
naimaton	27	16.7
asumuserossa tai eronnut	13	8.0
Ikä		
18-25	32	19.8
26-35	44	27.2
36-45	54	33.3
46-60	32	19.8
Lapset		
kyllä	94	58.8
ei	66	41.3
Työpaikka		
kauppa	34	21.0
ruokaravintola	9	5.6
yökerho	9	5.6
valtion virasto	40	24.7
puolustusvoimain yksikkö	70	43.2
Työsuhteen laatu		
vakinainen	142	88.2
määräaikainen	19	11.8
Työaika		
kokopäivätyö	115	73.2
osa-aikatyö	42	26.8
Työaikamuoto		
säännöllinen päivätyö	96	60.8
muu kuin säännöllinen päivätyö	62	39.2

Työpaikoittain tarkasteltaessa työntekijöiden taustatiedoissa oli eroja. Kaupassa työskentelevistä vastaajista suurin osa oli naisia (79.4%). Puolet vastaajista oli alle 26-vuotiaita ja avoliitossa asuminen oli yleisintä (44.1%). Ruokaravintolan työntekijöistä suurin osa oli myös naisia (77.8%) ja reilu puolet työntekijöistä oli 26-35-vuotiaita ja siviilisäädyltään naimattomia. Yökerhon vastaajista puolestaan yli puolet oli miehiä. Yökerhon vastaajat olivat varsin nuoria. Yli puolet vastaajista oli 18-25-vuotiaita ja kaikki vastaajat olivat joko naimattomia tai elivät avoliitossa. Kaupan ja ruokaravintolan vastaajista suurimmalla osalla ei ollut lapsia ja yökerhon vastaajista lapsia ei ollut kenelläkään. Näiden työpaikkojen vastaajille oli tyypillistä tehdä muuta kuin säännöllistä päivätyötä. Osa-aikatyön tekeminen oli yleisintä etenkin kaupassa ja ruokaravintolassa, kun taas yökerhossa yli puolet teki kokopäivätyötä.

Valtion virastossa lähes kaikki vastaajat olivat naisia (95.0%). Vastaavasti puolustusvoimain yksikössä suurin osa oli miehiä (72.9%). Muiden taustatekijöiden suhteen näiden kahden työpaikan työntekijät olivat samankaltaisia. Työpaikkojen vastaajista suurin osa oli 36-45-vuotiaita ja enemmistö työntekijöistä oli naimisissa. Molempien työpaikkojen työntekijöillä lapsia oli yli 70 prosentilla vastaajista. Enemmistö työpaikkojen vastaajista teki kokopäivätyötä ja säännöllistä päivätyötä. Kaikkien viiden työpaikan työntekijöille oli yhteistä se, että suurin osa heistä oli vakinaisessa työsuhteessa.

4.2 Työ-perhe -ristiriidan yleisyys

Tutkittaessa työ-perhe -ristiriidan yleisyyttä tuli esille, että työ-perhe -ristiriidan kokeminen oli vähäistä (ks. taulukko 5). Yleisempää oli kokea työstä perheeseen suuntautuvaa kuin perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa. Suurin osa työntekijöistä oli sitä mieltä, ettei työ vie aikaa eikä voimia perhe-elämältä. Työllä ei yleensä kukaan katsota olevan kovin paljoa häiritseviä vaikutuksia perheeseen. Jos työntekijöillä oli ristiriidan kokemuksia, liittyivät ne enemmän kuormitukseen kuin aikaan. Tosin oli niin, että aikaan perustuvat ristiriitaiset tuntemukset olivat voimakkaampia kuin kuormitukseen liittyvät. Noin 17 prosenttia työntekijöistä oli melko tai täysin samaa mieltä siitä, ettei ehdi työssä vietetyn ajan vuoksi tehdä paljoakaan kotona. Vastaavasti perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa ei koettu käytännössä lainkaan. Esimerkiksi noin 60 prosenttia työntekijöistä katsoi, ettei perhe-elämä vie lainkaan sitä aikaa, jonka työntekijä haluaisi käyttää työhön liittyviin toimintoihin. Korrelaatiokerroin ($r=.654$) osoitti, että työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan välillä oli tilastollisesti merkitsevä yhteys ($p<.01$). Jos työntekijä koki ristiriitaa työstä perheeseen, hän todennäköises-

ti koki sitä myös perheestä työhön. Myös muut ristiriitatyypit olivat positiivisessa yhteydessä keskenään (ks. liite 1).

TAULUKKO 5. Työ-perhe -ristiriidan yleisyys (%)

Ristiriitatyypit	Ei lainkaan		Jonkin verran		Paljon	
	mies	nainen	mies	nainen	mies	nainen
Aikaan perustuva työstä perheeseen -ristiriita	85.6		10.0		4.4	
Kuormitukseen perustuva työstä perheeseen -ristiriita	82.4		15.7		1.9	
Työstä perheeseen -ristiriita	83.8		15.6		0.6	
Perheestä työhön -ristiriita	97.5		2.5		0.0	

Taulukko 6 osoittaa, että naiset kokivat miehiä enemmän, että työ kuormittaa heitä. Vastaavasti miehet kokivat enemmän kuin naiset, että työ vie aikaa koti- ja perhelämältä. Sukupuolten välisten erojen tarkastelu kuitenkin osoitti, ettei miesten ja naisten työstä perheeseen -ristiriitojen kokemisessa ole tilastollisesti merkitsevää eroa. Vastaavasti perheestä työhön -ristiriidan tarkastelu osoitti, ettei perheellä näyttänyt olevan miesten eikä naisten mielestä juurikaan negatiivisia vaikutuksia työelämään.

TAULUKKO 6. Työ-perhe -ristiriidan yleisyys miehillä ja naisilla (%)

Ristiriitatyypit	Ei lainkaan		Jonkin verran		Paljon	
	mies	nainen	mies	nainen	mies	nainen
Aikaan perustuva työstä perheeseen -ristiriita	82.1	88.2	13.4	7.5	4.5	4.3
Kuormitukseen perustuva työstä perheeseen -ristiriita	87.9	78.5	12.1	18.3	0.0	3.2
Työstä perheeseen -ristiriita	85.1	82.8	14.9	16.1	0.0	1.1
Perheestä työhön -ristiriita	98.5	96.8	1.5	3.2	0.0	0.0

Työpaikkojen välillä oli yksisuuntaisen varianssianalyysin mukaan havaittavissa tilastollisesti merkitsevä ero työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan yleisyydessä ($F=2.588$, $df_1=4$, $df_2=155$, $p=.039$). Erityisesti kuormitukseen liittyvän ristiriidan kokemisessa työpaikat erosivat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan ($F=5.399$, $df_1=4$, $df_2=154$, $p=.000$). Työpaikkoja tarkasteltiin vielä Tukey'n parivertailutestillä. Testi osoitti, että suhteellisesti eniten työstä perheeseen -ristiriitaa kokivat valtion virastossa työskentelevät työntekijät (ks. taulukko 7). Ristiriidan kokeminen oli heillä huomattavasti yleisempää kuin muiden työpaikkojen työntekijöillä. Työstä perheeseen -ristiriidan yleisyydessä oli tilastollisesti merkitsevä ero valtion virastossa työskentelevien ja kaupassa työskentelevien välillä ($p=.049$). Ero tuli erityisen voimakkaasti esiin kuormitukseen perustuvan työstä perheeseen -ristiriidan yhteydessä. Kuormitukseen perustuvan ristiriidan kokeminen oli voimakkaampaa valtion viraston työntekijöillä kuin kaupan tai yökerhon työntekijöillä. Ero oli tilastollisesti merkitsevä niin valtion viraston ja kaupan välillä ($p=.001$) kuin valtion viraston ja yökerhon välillä ($p=.009$).

TAULUKKO 7. Työ-perhe -ristiriidan yleisyys työpaikoilla (%)

Ristiriitatyyppi	Työpaikka	Yleisyys		
		Ei lainkaan	Jonkin verran	Paljon
Aikaan perustuva työstä				
perheeseen -ristiriita	Kauppa	87.9	9.1	3.0
	Ruokaravintola	88.9	11.1	0.0
	Yökerho	100.0	0.0	0.0
	Valtion virasto	82.5	10.0	7.5
	Puolustusvoimain yksikkö	84.1	11.6	4.3
Kuormitukseen perustuva				
työstä perheeseen -ristiriita	Kauppa	87.9	12.2	0.0
	Ruokaravintola	88.9	11.1	0.0
	Yökerho	100.0	0.0	0.0
	Valtion virasto	70.0	22.5	7.5
	Puolustusvoimain yksikkö	83.8	16.2	0.0

(jatkuu)

TAULUKKO 7. (jatkuu)

Työstä perheeseen -ristiriita	Kauppa	90.9	9.1	0.0
	Ruokaravintola	88.9	11.1	0.0
	Yökerho	100.0	0.0	0.0
	Valtion virasto	72.5	25.0	2.5
	Puolustusvoimain yksikkö	84.1	15.9	0.0
Perheestä työhön -ristiriita	Kauppa	97.0	3.0	0.0
	Ruokaravintola	100.0	0.0	0.0
	Yökerho	100.0	0.0	0.0
	Valtion virasto	95.0	5.0	0.0
	Puolustusvoimain yksikkö	98.6	1.4	0.0

Työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokemisessa oli huomattavasti eroa sen mukaan, oliko työntekijällä lapsia vai ei (ks. taulukko 8). Lapsettomilla työntekijöillä ristiriidan kokemuksia ei ollut lainkaan. Ne työntekijät, joilla oli lapsia, tunsivat, että ristiriidan kokeminen on enemmän kuormitukseen kuin aikaan liittyvää. T-testi osoitti, että ero niiden työntekijöiden välillä, joilla oli lapsia tai joilla ei ollut lapsia, oli tilastollisesti merkitsevä kaikkien ristiriitatyyppien suhteen eli aikaan perustuvan työstä perheeseen -ristiriidan ($t=-7.904$, $df=155,538$, $p=.000$), kuormitukseen perustuvan työstä perheeseen -ristiriidan ($t=-9.621$, $df=154,859$, $p=.000$), työstä perheeseen -ristiriidan ($t=-9.661$, $df=153,924$, $p=.000$) ja perheestä työhön -ristiriidan ($t=-5.712$, $df=118,688$, $p=.000$) suhteen.

TAULUKKO 8. Työ-perhe -ristiriidan yleisyys niillä työntekijöillä, joilla on lapsia ja niillä, joilla ei ole lapsia (%)

Ristiriitatyyppi	Ei lainkaan		Jonkin verran		Paljon	
	lapsia	ei lapsia	lapsia	ei lapsia	lapsia	ei lapsia
Aikaan perustuva työstä perheeseen -ristiriita	75.0	100.0	17.4	0.0	7.6	0.0

(jatkuu)

TAULUKKO 8. (jatkuu)

Kuormitukseen perustuva työstä perheeseen -ristiriita	70.7	98.5	26.1	1.5	3.3	0.0
Työstä perheeseen -ristiriita	71.7	100.0	27.2	0.0	1.1	0.0
Perheestä työhön -ristiriita	95.7	100.0	4.3	0.0	0.0	0.0

Tarkasteltaessa yksisuuntaisella varianssianalyysillä työ-perhe -ristiriidan yleisyyttä työntekijöiden siviilisäädyn mukaan sekä työstä perheeseen ($F=33.363$, $df_1=3$, $df_2=156$, $p=.000$) että perheestä työhön ($F=26.332$, $df_1=3$, $df_2=156$, $p=.000$) suuntautuvan ristiriidan kokemisessa oli tilastollisesti merkitsevä ero. Eniten työstä aiheutui haitallisia vaikutuksia perhe-elämään avioliitossa elävillä työntekijöillä (ks. taulukko 9). Tukey'n parivertailutesti paljasti, että työstä perheeseen -ristiriidan kokeminen naimisissa olevilla erosi tilastollisesti merkitsevästi kaikista muista siviilisäädystä ($p<.05$). Naimattomilla ja asumuserossa olevilla tai eronneilla työntekijöillä puolestaan työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa ei ollut lainkaan. Naimattomien työntekijöiden ristiriitaisten kokemusten vähyys erosi tilastollisesti merkitsevästi avioliitossa elävistä ($p=.000$), avioliitossa elävistä ($p=.000$) sekä asumuserossa olevista tai eronneista ($p=.040$) työntekijöistä. Vastaavasti perheestä työhön -ristiriitaa kokivat ainoastaan jotkut naimisissa olevat työntekijät. Heidän mielestään perhe-elämä häiritsi jonkin verran työelämää. Tämän suuntaista ristiriitaa eivät kokeneet siviilisäädyltään muut työntekijät. Avioliitossa elävien työntekijöiden vähäininkin ristiriidan kokeminen erosi muista siviilisäätiryhmistä tilastollisesti merkitsevästi. Eroa oli suhteessa avioliitossa eläviin ($p=.020$), naimattomiin ($p=.000$) sekä asumuserossa eläviin tai eronneisiin ($p=.046$).

TAULUKKO 9. Työ-perhe ristiriidan yleisyys siviilisäädyn mukaan (%)

Ristiriitatyyppi	Siviilisäätö	Yleisyys		
		Ei lainkaan	Jonkin verran	Paljon
Aikaan perustuva työstä perheeseen -ristiriita	Avioliitossa	73.3	18.7	8.0

(jatkuu)

TAULUKKO 9. (jatkuu)

	Avoliitossa	95.6	2.2	2.2
	Asumuserossa tai eronnut	92.3	7.7	0.0
	Naimaton	100.0	0.0	0.0
Kuormitukseen perustu- va työstä perheeseen - ristiriita	Avoliitossa	68.0	29.3	2.7
	Avoliitossa	93.3	4.4	2.2
	Asumuserossa tai eronnut	100.0	0.0	0.0
	Naimaton	96.2	3.8	0.0
Työstä perheeseen -risti- riita	Avoliitossa	69.3	29.3	1.3
	Avoliitossa	93.3	6.7	0.0
	Asumuserossa tai eronnut	100.0	0.0	0.0
	Naimaton	100.0	0.0	0.0
Perheestä työhön -risti- riita	Avoliitossa	94.7	5.3	0.0
	Avoliitossa	100.0	0.0	0.0
	Asumuserossa tai eronnut	100.0	0.0	0.0
	Naimaton	100.0	0.0	0.0

Työstä perheeseen -ristiriidan kokeminen oli yleisintä 36-45-vuotiailla työntekijöillä (ks. taulukko 10). Tähän ikäluokkaan kuuluvat työntekijät kokivat eniten, että työ vie aikaa ja voimia perhe-elämältä. Myös monien 26-35-vuotiaiden työntekijöiden mielestä he eivät enää työpäivän jälkeen välttämättä jaksaa toimia täysipainoisesti perheen parissa. Korrelaatiokertoimen laskeminen osoitti, että ikä on tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä sekä työstä perheeseen ($r=.169$, $p=.032$) että perheestä työhön ($r=.174$, $p=.028$) suuntautuvan ristiriidan kokemiseen. Ristiriidan kokeminen oli todennäköisempää vanhemmilla kuin nuoremmilla työntekijöillä. Iäkkäämmät työntekijät kokivat, että

sekä työ että perhe kuormittaa heitä mieluummin kuin, että ne vievät aikaa toinen toisiltaan.

TAULUKKO 10. Työ-perhe -ristiriidan yleisyys eri ikäluokissa (%)

Ristiriitatyyppi	Ikäluokka	Yleisyys		
		Ei lainkaan	Jonkin verran	Paljon
Aikaan perustuva työstä				
perheeseen -ristiriita	18-25	93.8	3.1	3.1
	26-35	88.1	9.5	2.4
	36-45	75.9	16.7	7.4
	46-60	90.6	6.3	3.1
Kuormitukseen perustuva työstä perheeseen -ristiriita				
	18-25	96.9	3.1	0.0
	26-35	81.0	16.7	2.4
	36-45	69.8	26.4	3.8
	46-60	90.6	9.4	0.0
Työstä perheeseen -ristiriita				
	18-25	96.9	3.1	0.0
	26-35	81.0	19.0	0.0
	36-45	72.2	25.9	1.9
	46-60	93.8	6.3	0.0
Perheestä työhön -ristiriita				
	18-25	100.0	0.0	0.0
	26-35	100.0	0.0	0.0
	36-45	94.4	5.6	0.0
	46-60	96.9	3.1	0.0

Tutkittaessa ammattikoulutuksen vaikutusta työ-perhe -ristiriitaan havaittiin, että ammattikoulutuksella oli yhteyttä työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokeamiseen. Tutkittaessa ammattikoulutusta yksisuuntaisella varianssianalyysillä tuli esille, että sillä oli tilastollisesti merkitsevä yhteys sekä kuormitukseen perustuvaan ($F=4.392$, $df_1=5$, $df_2=147$, $p=.001$) että yleiseen työstä perheeseen -ristiriitaan ($F=2.954$, $df_1=5$, $df_2=148$, $p=.014$). Tukey'n parivertailutesti osoitti, että yliopisto- ja korkeakoulututkin-

non suorittaneet työntekijät kokivat muun ammatillisen koulutuksen saaneita enemmän työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa. Korkeimmin koulutetuilla oli työstä perheeseen -ristiriitaa tilastollisesti merkitsevästi enemmän suhteessa ammattikoulun käyneisiin ($p=.005$) ja opistotason tutkinnon suorittaneisiin ($p=.015$). Kuormitukseen perustuvan työstä perheeseen -ristiriidan kokemisessa oli tilastollisesti merkitsevä ero korkeimmin koulutettujen ja ammattikoulun käyneiden ($p=.000$), korkeimmin koulutettujen ja opistotason tutkinnon saaneiden ($p=.002$) sekä korkeimmin koulutettujen ja ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden ($p=.030$) välillä.

4.3 Työn siirräntä perheeseen

Tutkittaessa työntekijöitä, joilla oli lapsia ($n=94$), tuli ilmi, että puolet heistä koki jaksavansa paremmin lastensa kanssa, kun ovat välillä töissä (ks. taulukko 11). Suurin osa työntekijöistä oli myös sitä mieltä, ettei työ estä viettämästä aikaa lasten kanssa. Työntekijät eivät myöskään kokeneet paljoakaan, että työ estää heitä olemasta hyvä vanhempi. Tosin 40 prosenttia vanhemmista katsoi, ettei työ helpota hyvien suhteiden ylläpitoa lapsiin. Miesten ja naisten mielipiteissä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa.

TAULUKKO 11. Työn siirräntä vanhempi-lapsi -suhteeseen (%)

Väittäjä	Täysin sama mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä
jaksan paremmin lasten kanssa, kun olen välillä töissä	14.3	37.4	17.6	9.9
koska olen usein ärtynyt töiden jälkeen, en ole niin hyvä isä tai äiti kuin haluaisin olla	5.5	27.5	29.7	16.5
työni vuoksi minulla ei ole riittävästi aikaa lapsille	8.9	20.0	36.7	18.9
työni ansiosta olen parempi isä/ äiti	8.9	20.0	15.6	6.7
työni helpottaa hyvien suhteiden ylläpitoa lapsiini	5.6	16.7	28.9	10.0
kun tulen kotiin töistä, minulla ei ole useinkaan voimia olla hyvä isä/äiti	4.4	20.0	31.1	15.6

Työllä ei ollut juurikaan kielteistä siirräntää parisuhteeseen. Suurin osa työntekijöistä katsoi, että työn ansiosta heillä menee parisuhteessa paremmin, eikä parisuhde siis kärsi työn vuoksi (ks. taulukko 12). Tyypillistä oli myös, että työhuolien ei katsota häiritsevän parisuhdetta. Lisäksi enemmistö työntekijöistä kumosi väitteen, että heillä ei ole työn takia tarpeeksi aikaa puolisolalle. Monet työntekijät olivat myös sitä mieltä, että he jaksavat tehdä työpäivän jälkeen vielä erilaisia asioita puolison kanssa. Avoliitossa tai avioliitossa elävien naisten (n=70) ja miesten (n=50) välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa siinä, kuinka he kokivat työstä aiheutuvan siirräntää parisuhteeseen.

TAULUKKO 12. Työn siirräntä parisuhteeseen (%)

Väittäjä	Täysin sama mieltä	Melko sama mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä
parisuhteessani menee paremmin kun minulla on myös työni	24.2	25.5	15.9	7.6
parisuhteeni kärsii työni vuoksi	1.3	5.8	29.5	34.6
töiden jälkeen jaksan useimmiten tehdä erilaisia asioita puolisoni kanssa	14.8	33.5	18.1	4.5
työni estää minua viettämästä aikaa puolisoni kanssa	3.2	17.4	29.0	19.4
työhuolet häiritsevät suhdettani puolisoon	0.6	6.4	26.9	33.3

Työllä ei näyttänyt olevan paljoakaan kielteistä vaikutusta kotitöiden hoitamiseen (ks. taulukko 13). Suurin osa työntekijöistä ei kokenut laiminlyövänsä kotiasioita työnsä vuoksi. Työ ei näin ollen häirinnyt paljoakaan työntekijöiden kotiin kuuluvien tehtävien hoitamista. Enemmistö työntekijöistä oli sitä mieltä, että he eivät ole ylikuormittuneita tai ylityöllistettyjä työn vuoksi. Samoin enemmistö koki, ettei työstä aiheutunut väsymys estä heitä tekemästä kotitöitä. Tosin noin 30 prosenttia vastaajista oli joko melko samaa mieltä tai täysin samaa mieltä väittämien “tunnen laiminlyöväni kotiasioita työni vuoksi” tai “töiden jälkeen olen usein liian väsynyt jaksakseni tehdä kotitöitä” kanssa. Sukupuolten välillä ei ollut eroa siinä, kuinka he kokivat työnsä vaikuttavan kotitöiden tekemiseen.

TAULUKKO 13. Työn siirräntä kotitöihin (%)

Väittäjä	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä
tunnen laiminlyöväni kotiasioita työni vuoksi	6.9	27.7	35.8	26.4
työni häiritsee tehtäviäni kotona, kuten ruuanlaittoa, lastenhoitoa tai kodin korjaustöitä	4.4	10.1	33.3	35.2
tunnen olevani ylikuormitettu/ ylityöllistetty työni vuoksi	5.7	23.4	34.8	28.5
töiden jälkeen olen usein liian väsynyt jaksakseni tehdä kotitöitä	5.8	24.4	35.3	19.9

4.4 Työn rakenteellisten ja kokemusperäisten tekijöiden vaikutus työ-perhe -ristiriitaan

Taulukko 14 kuvaa työhön liittyvien rakenteellisten tekijöiden yhteyttä työstä perheeseen ja perheestä työhön -ristiriitaan. Keskimäärin ristiriitaa ei koettu lainkaan. Kuitenkin työaikamuodolla, työajalla sekä työsuhteen laadulla oli yhteyttä ristiriidan kokemiseen.

TAULUKKO 14. Työaikamuodon, työajan ja työsuhteen laadun yhteys työ-perhe -ristiriitaan (summamuuttujan saama keskiarvo)

Ristiriitatyyppi	Työaikamuoto		Työaika		Työsuhteen laatu	
	säännöllinen päivättyö	muu	kokopäivätyö	osa-aikatyö	vakinainen	määräaikainen
Työstä perheeseen -ristiriita	71.9	66.8	72.5	61.8	70.8	61.6
Perheestä työhön -ristiriita	9.6	9.1	9.8	8.6	9.6	8.8

Huom. Ristiriitaa osoittavat pisterajat on merkitty taulukkoon 2.

Perheestä työhön -ristiriidan yleisyydessä ja voimakkuudessa ei ollut niinkään eroa työntekijän työaikamuodon, työajan tai työsuhteen laadun mukaan. Sen sijaan työntekijän työaikamuodolla vaikutti olevan yhteyttä työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokemiseen. Niistä työntekijöistä, joilla oli säännöllinen päivätyö (n=95), 20 prosenttia koki työllään olevan jonkin verran kielteisiä vaikutuksia perheeseen. Vastaa- vasti muuta kuin säännöllistä päivätyötä tekevillä työntekijöillä (n=61) työstä perheeseen -ristiriitaa oli noin kymmenellä prosentilla. Samoin työntekijän työajalla eli sillä, tekeekö hän kokopäivä- vai osa-aikatyötä, oli vaikutusta ristiriidan voimakkuuteen. Työstä perheeseen suuntautuva ristiriita oli kokopäivätyötä tekevillä yleisempää kuin osa-aikatyötä tekevillä työntekijöillä. Kokopäivätyötä tekevistä työntekijöistä (n=114) 20 prosenttia koki, että työllä on häiritseviä vaikutuksia perheeseen. Työsuhteen laatu on myös työhön liittyvä rakenteellinen tekijä, jolla oli yhteyttä ristiriitaan. Työstä perheeseen -ristiriitaa kokivat enemmän ne työntekijät, joiden työsuhde oli vakinainen kuin ne, joiden työsuhde oli määräaikainen. Vajaa 20 prosenttia määräaikaisessa työsuhteessa olevista työntekijöistä (n=140) oli sitä mieltä, että työllä on kielteisiä vaikutuksia perhe-elämään. Työstä perheeseen suuntautuva ristiriita oli yleisemmin kuormitukseen kuin aikaan liittyvää. Kuitenkin muuta kuin säännöllistä päivätyötä tekevillä työntekijöillä ristiriitaiset kokemukset olivat enemmän aikaan kuin kuormitukseen perustuvia. Vaikka kuormitukseen perustuvia ristiriitaisia kokemuksia oli enemmän, olivat aikaan liittyvät ristiriitaiset kokemukset puolestaan voimakkaampia.

Työhön liittyvinä rakenteellisina tekijöinä tarkasteltiin myös työntekijän mahdollisuutta joustaa työajoissaan sekä mahdollisuutta hoitaa yksityisasiotaan työajallaan. Sukupuolella ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä mahdollisuuteen joustaa työajoissa tai hoitaa yksityisasiota työajalla. Naisilla ja miehillä oli yhtäläiset mahdollisuudet joustaa työajoissaan. Omien asioiden hoitaminen työpäivän aikana onnistui myös lähes samalla tavalla sekä naisilla että miehillä.

Työntekijöistä noin 45 prosentilla oli käytössään liukuva työaika. Satunnaisesti tai säännöllisesti normaaleista työhöntulo- ja lähtöajoista pystyi poikkeamaan suurin osa työntekijöistä. Vastaa- vasti noin 27 prosentilla työntekijöistä ei ollut lainkaan mahdollisuutta poiketa normaaleista työhöntulo- ja lähtöajoista. Oli lähes yhtä yleistä, että työntekijä saattoi poistua työpaikalta hoitamaan yksityisasiota työpäivän aikana joko aina tarvittaessa (43.5%) tai vain erikoistapauksissa (46.6%). Suurimmalle osalle työntekijöistä oli mahdollista hoitaa työajallaan yksityisasiota puhelimitse.

Liukuvan työajan käyttömahdollisuudella oli yhteyttä ristiriitojen kokemiseen (ks. taulukko 15). Ne työntekijät, joilla oli käytössään liukuva työaika, kokivat enem-

män ristiriitaa kuin ne, joilla liukumaa ei ollut. Tästä tutkimustuloksesta ei voida kuitenkaan päätellä, että liukuva työaika ja ristiriidan kokeminen olisivat keskenään syy-seuraussuhteessa. Liukuvan työajan käyttö ei sinällään lisää todennäköisyyttä kokea ristiriitaa työn ja perheen välillä. Saattaa olla pikemminkin niin, että ne, jotka kokevat ristiriitaa, käyttävät jo liukuvaa työaika hyväkseen helpottaakseen työn ja perheen yhteensovittamista. T-testi osoitti, että työntekijöiden välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero aikaan perustuvan ($t=-3.288$, $df=157$, $p=.001$), kuormitukseen perustuvan ($t=-4.764$, $df=156$, $p=.000$) sekä yleisen työstä perheeseen -ristiriidan ($t=-4.046$, $df=157$, $p=.000$) kokemisessa. Myös perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan kokemiseen liukuvalla työajalla oli tilastollisesti merkitsevä yhteys ($t=-2.214$, $df=157$, $p=.028$).

Tutkimuksen mukaan poikkeaminen normaaleista työhöntulo- ja lähtöajoista oli yhteydessä työ-perhe -ristiriidan kokemiseen. Ristiriidan kokeminen oli voimakkaampaa niillä työntekijöillä, joilla oli mahdollisuus poiketa normaaleista työhöntulo- ja lähtöajoista. Voidaan ajatella, ettei tässäkään ole kyse suoranaisestä syy-seuraussuhteesta, vaan poikkeamista käytetään lieventämään jo olemassa olevaa työ-perhe -ristiriitaa. Yksisuuntaisen varianssianalyysin perusteella ero työntekijöiden välillä oli tilastollisesti merkitsevä vain aikaan perustuvassa työstä perheeseen -ristiriidassa ($F=2.895$, $df_1=3$, $df_2=154$, $p=.037$). Tukey'n parivertailutesti osoitti, että tilastollisesti merkitsevä ero oli nimenomaan niiden työntekijöiden välillä, jotka eivät voineet lainkaan poiketa ja jotka voivat poiketa säännöllisesti normaaleista työhöntulo- ja lähtöajoista. Perheestä työhön -ristiriitaan mahdollisuus poiketa työajoista vaikutti eri tavalla. Sekä ne työntekijät, jotka eivät pystyneet poikkeamaan normaaleista työajoistaan että ne, jotka pystyivät poikkeamaan satunnaisesti, kokivat tämän suuntaista ristiriitaa enemmän kuin ne, joilla oli mahdollisuus poiketa säännöllisesti normaaleista työhöntulo- ja lähtöajoista. Näiden työntekijöiden välillä ero ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä.

Tutkimus osoitti, että työntekijän mahdollisuus poistua työpaikaltaan hoitamaan yksityisasiota työpäivän aikana on yhteydessä ristiriitojen voimakkuuteen. Eniten työstä aiheutui kielteisiä vaikutuksia perheeseen niillä työntekijöillä, joilla oli mahdollisuus poistua työpaikalta hoitamaan omia asioita aina tarvittaessa. Vähiten työ häiritsi perhettä niillä, joilla ei ollut lainkaan mahdollisuutta poistua työpaikalta. Ero ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä työntekijöiden välillä.

Yksityisasioiden toimittaminen työaikana puhelimitse oli yhteydessä ristiriitoihin. Ne työntekijät, jotka eivät voineet hoitaa työajallaan puhelimitse yksityisasiota, kokivat vähemmän häiritseviä vaikutuksia työstä perheeseen kuin ne, jotka voivat hoitaa niitä joko erikoistapauksissa tai aina tarvittaessa. Ero oli yksisuuntaisen varians-

sianalyysin mukaan tilastollisesti merkitsevä aikaan perustuvassa ($F=5.021$, $df_1=2$, $df_2=156$, $p=.008$), kuormitukseen perustuvassa ($F=5.802$, $df_1=2$, $df_2=155$, $p=.004$) sekä yleisessä työstä perheeseen -ristiriidassa ($F=9.436$, $df_1=2$, $df_2=156$, $p=.000$). Mahdollisuus hoitaa yksityisasiota puhelimitse työpäivän aikana oli myös tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan ($F=3.705$, $df_1=2$, $df_2=156$, $p=.027$). Yhteys oli samansuuntainen kuin työstä perheeseen suuntautuvien ristiriitojen kokemisessa eli vähiten perheestä työhön aiheutui häiritseviä tuntemuksia niillä työntekijöillä, joilla ei ollut mahdollisuutta hoitaa omia asioita työpäivän aikana. On varmaankin niin, että samoin kuin liukuvaa työaikaa ja poikkeamista normaaleista työhöntulo- ja lähtöajoista myös yksityisasioiden hoitamista työajalla käytetään juuri keinona helpottaa työn ja perheen välistä vuorovaikutusta. Se ei siis ole syy ristiriitoihin vaan pikemminkin keino helpottaa jo olemassa olevia ristiriitoja.

TAULUKKO 15. Työaikojen joustomahdollisuuden ja yksityisasioiden hoitomahdollisuuden yhteys työ-perhe -ristiriitaan (muuttujan saama keskiarvo)

Muuttuja		Työstä perheeseen - ristiriita	Perheestä työhön - ristiriita
Liukuva työaika	kyllä	75.8	9.9
	ei	64.3	9.1
Poikkeaminen työ- ajoista	säännöllisesti	78.3	9.0
	satunnaisesti	71.0	9.6
	ei lainkaan	67.3	9.5
Yksityisasioiden hoito	kyllä, aina tarvittaessa	71.0	9.4
	vain erikoistapauksissa	70.3	9.7
	ei lainkaan	61.6	8.4
Yksityisasioiden hoito puhelimitse	kyllä, aina tarvittaessa	71.0	9.4
	vain erikoistapauksissa	71.4	10.0
	ei lainkaan	41.3	7.3

Huom. Ristiriitaa osoittavat pisterajat on merkitty taulukkoon 2.

Työaikaisten joustomahdollisuuden sekä yksityisasioiden hoitomahdollisuuden yhteyttä työ-perhe -ristiriitaan tutkittiin keskiarvovertailun lisäksi laskemalla korrelaatiokerroin. Työntekijän mahdollisuus joustaa työajoissaan eli käyttää liukuvaa työaikaa ja poiketa normaaleista työhöntulo- ja lähtöajoista oli positiivisessa tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä niin aikaan ($r=.252$, $p=.001$) ja kuormitukseen ($r=.261$, $p=.001$) perustuvaan kuin yleiseen työstä perheeseen -ristiriitaan ($r=.268$, $p=.001$). Yksityisasioiden hoitomahdollisuus sekä työpaikan ulkopuolella että puhelimitse oli vastaavasti positiivisessa tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä kuormitukseen perustuvaan työstä perheeseen -ristiriitaan ($r=.184$, $p=.021$) sekä yleiseen työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan ($r=.177$, $p=.026$).

Rakenteellisten tekijöiden ohella tutkittiin kokemusperäisistä tekijöistä esimies- ja työtoverisuhteiden sekä vaikutusmahdollisuuksien yhteyttä ristiriitoihin. Esimies- ja työtoverisuhteita selvitettiin kysymyksillä, jotka kuvasivat työyhteisön suhtautumista työhöntulo- ja työstälähtöaikaisten noudattamiseen sekä sairaan lapsen hoitamiseen. Lisäksi se, pystyykö työntekijä puhumaan työyhteisössään mieltään askarruttavista asioista, kertoi työyhteisöön kuuluvien työntekijöiden välisistä suhteista.

Noin 79 prosenttia työntekijöistä oli sitä mieltä, että esimiehet ovat jokseenkin tai hyvin tarkkoja henkilöstön työhöntulo- ja työstälähtöaikaisten noudattamisesta. Vastaavasti työtoverit ovat joko jokseenkin tarkkoja tai eivät erityisen tarkkoja suhtautumisessaan noin 45 prosentin mielestä. Työntekijöiden mukaan sekä esimiehet että työtoverit suhtautuvat pääosin myönteisesti siihen, että työntekijä jää kotiin hoitamaan sairastunutta lasta. Tosin esimiesten suhtautuminen on hieman kielteisempää kuin työtovereiden. Työtovereiden ja johdon suhtautumisella siihen, jos työntekijä jää kotiin hoitamaan sairastunutta lasta, oli hieman yhteyttä eri ristiriitojen kokemiseen tarkasteltaessa ristiriidan voimakkuutta osoittavien pistemäärien keskiarvoja. Ne työntekijät, joiden työtoverit suhtautuivat jonkin verran kielteisesti kotiin jäämiseen lapsen takia, kokivat hieman enemmän ($ka=84.0$) työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa kuin ne työntekijät, joiden työtoverit hyväksyivät kotiin jäämisen ($ka=82.2$). Samoin perheestä työhön -ristiriitaa kokivat enemmän ne työntekijät, joiden työkaverit suhtautuivat kielteisesti kotiin jäämiseen ($ka=3.0$) kuin ne, joiden työtoverit hyväksyivät sen ($ka=10.5$). T-testi osoitti, että ero perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan kokemisessa oli tilastollisesti merkitsevä ($t=-2.954$, $df=67$, $p=.004$). Johdon suhtautumisella sairaan lapsen hoitoon oli samansuuntainen yhteys ristiriitojen kokemiseen. Johdon hyväksyessä kotiin jäämisen työntekijät kokivat vähemmän ($ka=81.4$) työstä perheeseen -ristiriitaa kuin silloin, jos johto ei sitä hyväksynyt ($ka=85.0$). Ero perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan koke-

misessa taas oli tilastollisesti merkitsevä ($t=-2.023$, $df=63$, $p=.047$). Suhtautumisen ollessa kielteistä työntekijä sai keskiarvon 11.6 ja sen ollessa myönteistä keskiarvo oli 10.4.

Suurin osa työntekijöistä katsoi, että työpaikalla on helppo puhua niin työasioista kuin henkilökohtaisista asioista. Tutkimus osoitti, että eri ristiriitatyyppeiden kokemisessa ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa siinä, pystyikö työntekijä puhumaan työpaikallaan työ- tai perheasioistaan vai ei.

Työhön sitoutumista sekä mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä pidettiin myös kokemusperäisinä tekijöinä. Työhön sitoutumista kuvattiin korvausta vastaan tehdyllä ylityön tekemisellä. Työntekijöistä lähes puolet oli tehnyt ylitöitä korvausta vastaan. Miehistä ($n=68$) ylitöitä oli tehnyt 56 prosenttia ja naisista ($n=94$) puolestaan 42 prosenttia. Työpaikoittain tarkasteltaessa oli niin, että ylitöiden tekeminen oli yleisintä valtion virastossa (60.0%) ja puolustusvoimain yksikössä (50.0%). Lapsettomat työntekijät ($n=66$) tekivät hieman enemmän (51.5%) korvattua ylityötä kuin ne ($n=94$), joilla oli lapsia (43.6%). Erot ylitöiden tekemisessä eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä edellä mainittujen taustamuuttujien suhteen. Tämä tulos saatiin, kun edellä mainitut muuttujat ristiintaulukoitiin ylitöiden tekemisen kanssa ja tehtiin Pearsonin X^2 -testi. Siviilisäädyltä sen sijaan oli tilastollisesti merkitsevä yhteys ($p=.047$) ylitöiden tekemiseen. Asumuserossa elävät tai eronneet ($n=13$) tekivät huomattavasti enemmän (84.6%) ylitöitä kuin siviilisäädyltään muut työntekijät. Ylitöiden tekeminen ei kuitenkaan ollut yhteydessä ristiriitojen kokemisen voimakkuuteen.

Työntekijät olivat sitä mieltä, että he voivat vaikuttaa moniin asioihin työpaikallaan. Eniten työntekijät voivat vaikuttaa työmenetelmiin, työtahtiin, työyhteisön ilmaan ja lomien pitoajankohtiin. Jonkin verran työntekijöillä oli mahdollisuus vaikuttaa tavoitteiden määrittelyyn, toiminnan suunnitteluun ja työaikoihin. Monet työntekijät puolestaan katsoivat, etteivät voi lainkaan vaikuttaa sijaisjärjestelyihin eivätkä siihen, keiden kanssa he voivat työskennellä.

T-testi osoitti, että miesten ja naisten välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero siinä, kuinka paljon heillä oli mahdollisuus vaikuttaa työasioihinsa ($t=2.646$, $df=103.868$, $p=.009$). Keskiarvovertailu osoitti, että miehillä ($ka=30.6$) on paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työyhteisön asioihin kuin naisilla ($ka=27.8$).

Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työhön liittyviin asioihin oli yhteydessä työperhe -ristiriitaan. Korrelaatiokertoimen laskeminen osoitti positiivisen yhteyden sekä työstä perheeseen ($r=.198$) että perheestä työhön -ristiriidan ($r=.153$) kokemiseen. Ero oli tilastollisesti merkitsevä kuitenkin vain työstä perheeseen suuntautuvassa ristiriidas-

sa ($p=.012$). Ristiriidan kokemukset olivat yleisempiä niillä työntekijöillä, joilla oli mahdollisuus vaikuttaa työpaikkansa asioihin kuin niillä, joilla oli vähemmän vaikutusmahdollisuuksia.

Tutkimus osoitti, että suurin osa vastaajista hyväksyy useimmiten sen, että työtoveri myöhästyy aamulla töistä perheasioiden takia tai lähtee työpaikalta kesken työpäivän perheasioiden vuoksi. Samoin vastaajat hyväksyvät useimmiten työtoverin parin päivän poissaolon työstä perhesyiden takia. Suurin osa työntekijöistä suhtautuu hyvin myönteisesti, jos työtoveri puhuu lapsistaan tai perhe-elämästään. Kielteisimmin suhtaudutaan siihen, jos työtoveri puhuu perheeseen liittyviä puheluita työpäivän aikana.

4.5 Perheeseen liittyvien rakenteellisten ja kokemusperäisten tekijöiden vaikutus työ-perhe -ristiriitaan

Tutkimuksessa tarkasteltiin perheeseen liittyvinä rakenteellisina tekijöinä perheessä asuvien lasten lukumäärää ja ikää. Lasten lukumäärällä näytti olevan yhteyttä ristiriitojen kokemiseen (ks. taulukko 16). Työntekijät, joilla oli vähintään kolme lasta, kokivat työllään olevan häiritseviä vaikutuksia perhe-elämään enemmän kuin ne työntekijät, joilla lapsia oli yksi tai kaksi. Lasten lukumäärän lisääntyessä yleistyi sekä aikaan että kuormitukseen liittyvien ristiriitojen kokeminen. Lasten lukumäärällä ei ollut kuitenkaan yhtä selkeää yhteyttä perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan kokemiseen. Lasten iällä oli hieman yhteyttä ristiriitojen kokemisen voimakkuuteen. Jonkin verran muita vanhempia enemmän sekä työstä perheeseen että perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa kokivat ne vanhemmat, joilla oli 7-9-vuotiaita kouluikäisiä lapsia. Vastaavasti ne vanhemmat, joilla oli täysi-ikäisiä kotona asuvia lapsia, katsoivat työllään ja perheellään olevan vähiten häiritseviä vaikutuksia toinen toisiinsa.

TAULUKKO 16. Kotona asuvien lasten lukumäärän ja iän yhteys työ-perhe -ristiriitaan (summamuuttujan saama keskiarvo)

Muuttuja		Työstä perheeseen - ristiriita	Perheestä työhön -ristiriita
Lasten lukumäärä	1-2	81.0	10.6
	3 tai enemmän	88.5	10.8

(jatkuu)

TAULUKKO 16. (jatkuu)

Lasten ikä	alle 3-vuotias	84.4	10.6
	3-6-vuotias	85.4	10.6
	7-9-vuotias	89.1	11.5
	10-17-vuotias	83.6	11.0
	18 tai vanhempi	82.0	9.4

Huom. Ristiriitaa osoittavat pisterajat on merkitty taulukkoon 2.

Perheeseen sitoutuminen kuului perheeseen liittyvään kokemusperäiseen teki- jään. Työntekijät olivat erityisen sitoutuneita perhe-elämään. Noin 85 prosenttia työntekijöistä oli melko tai täysin samaa mieltä väittämän “perhe on hyvin keskeinen osa elämäni” kanssa ja noin 80 prosenttia väittämän “tärkeimmät minulle tapahtuvat asiat liittyvät perheeseeni” kanssa. Lisäksi noin 70 prosenttia työntekijöistä oli melko tai täysin samaa mieltä siitä, että suurin osa heidän henkilökohtaisista elämäntavoitteistaan on perhesuuntautuneita. Perheeseen sitoutumisen voimakkuuteen lasten olemassaololla oli t-testin mukaan tilastollisesti merkitsevä yhteys ($t=-6.172$, $df=84.720$, $p=.000$). Ne työntekijät, joilla oli lapsia, olivat enemmän sitoutuneita perheeseen ($ka=16.2$) kuin lapsettomat työntekijät ($ka=11.8$). Työntekijän sukupuolella ei sen sijaan ollut yhteyttä perheeseen sitoutumiseen. Naiset ($ka=14.7$) ja miehet ($ka=13.9$) olivat lähes yhtä sitoutuneita perheeseen.

Taulukosta 17 voi havaita, että perheeseen sitoutumisen voimakkuudella oli yhteyttä ristiriitoihin. Ero tuli selkeästi esille verrattaessa niitä työntekijöitä, jotka eivät olleet lainkaan perheeseen sitoutuneita ja jotka olivat hyvin sitoutuneita perheeseen. Pearsonin korrelaatiokerroin osoitti tilastollisesti merkitsevän yhteyden niin perheeseen sitoutumisen ja työstä perheeseen -ristiriidan välillä ($r=.576$, $p=.000$) kuin perheeseen sitoutumisen ja perheestä työhön -ristiriidan välillä ($r=.555$, $p=.000$). Ne työntekijät, jotka olivat enemmän perheeseen sitoutuneita, kokivat myös enemmän sekä työnsä häiritsevän perhe-elämää että perheensä häiritsevän työelämää.

**TAULUKKO 17. Perheeseen sitoutumisen yhteys eri ristiriitatyyppeihin (sum-
mamuuttujan saama keskiarvo)**

Ristiriitatyyppi	Perheeseen sitoutuminen			
	ei lainkaan	vähän	melko paljon	paljon
Aikaan perustuva työstä perheeseen -ristiriita	13.2	16.8	21.2	20.5
Kuormitukseen perustuva työstä perheeseen -ristiriita	22.4	26.7	31.7	32.2
Työstä perheeseen -ristiriita	52.9	63.7	76.7	77.2
Perheestä työhön -ristiriita	7.0	9.5	10.2	10.4

Huom. Ristiriitaa osoittavat pisterajat on merkitty taulukkoon 2.

Tutkimus osoitti, onko työntekijöiden perhesyiden takia vaikea osallistua normaalin työajan ulkopuolisiin työhön liittyviin toimintoihin. Perhesyiden takia työntekijöille oli jonkin verran vaikeaa tehdä ylityötä (26.9%), olla myöhään töissä (24.5%) ja työskennellä viikonloppuisin (21.0%). Samalla tavalla yön yli kestäväälle työmatkalle tai kurssille lähteminen (22.0%) sekä työhön liittyviin tilaisuuksiin osallistuminen työajan jälkeen (25.3%) osoittautuivat jonkin verran ongelmallisiksi. Ongelmattomaksi ei koettu myöskään töiden viemistä kotiin. Yli 20 prosentille vastaajista töiden kotiin vieminen oli jonkin verran tai melko vaikeaa. Ammatillisten jatko-opintojen tekeminen tuotti jonkin verran (24.2%) vaikeuksia perhesyiden takia. Suostuminen siirtoon toiselle paikkakunnalle oli työntekijöille kaikkein ongelmallisinta. Noin 60 prosenttia vastaajista piti ajatusta toiselle paikkakunnalle siirtymisestä melko tai erittäin vaikeana. Sen sijaan töihin ajoissa ehtiminen ja ylennyksiin pyrkiminen ei työntekijöiden mielestä juurikaan tuottanut vaikeuksia perhesyistä.

Tarkasteltaessa lähemmin taustamuuttujien (ikä, siviilisääty), työaikatekijöiden (työaika, työajan laatu, työsuhteen laatu) sekä perheeseen liittyvien tekijöiden (lasten olemassaolo, lasten lukumäärä, perheeseen sitoutuminen) yhteyttä eri ristiriitatyyppeihin saatiin selville, mitkä tekijät olivat eniten yhteydessä kuhunkin ristiriitaan. Korrelatiomatriisi osoitti, että siviilisääty ja kaikki perheeseen liittyvät tekijät olivat eniten yhteydessä kaikkiin eri ristiriitatyyppeihin (ks. liite 1).

4.6 Työntekijöiden kiinnostus työajan uudelleen järjestämiseen, uusiin työaika-malleihin sekä työyhteisössä järjestettäviin tilaisuuksiin

Tutkittaessa työntekijöiden halua järjestellä omaa työaikaansa uudelleen tuli esille, että eniten työntekijät (42.9%) olivat halukkaita säästämään lomista tai ylitöistä myöhemmin pidettävään pidempään vapaaseen. Monet työntekijät olivat kiinnostuneita myös mahdollisuudesta vaihdella työajan pituutta oman elämäntilanteen mukaan. Mahdollisuus vaihdella työajan pituutta työpaikan tilanteen mukaan sekä päivittäisten liukumien saaminen päivittäisiin työhöntulo- ja lähtöaikoihin kiinnostivat työntekijöitä lähes yhtä paljon. Reilu 20 prosenttia työntekijöistä osoitti mielenkiintoa näitä työaikajärjestelyjä kohtaan. Sen sijaan työntekijöillä ei ollut niinkään tarvetta saada enempää vaihtelua työajan sijoittamiseen esimerkiksi iltaan tai viikonloppuun.

Sekä miehet että naiset olivat eniten kiinnostuneita mahdollisuudesta säästää lomista tai ylitöistä pidempää vapaata varten. Miehistä noin 32 prosenttia ja naisista noin 51 prosenttia oli kiinnostunut tällaisesta säästömahdollisuudesta. Miehiä kiinnosti toiseksi eniten työajan uudelleenjärjestämismahdollisuuksista saada enemmän liukumaa päivittäisiin työaikoihin. Vastaavasti naiset olivat toiseksi eniten kiinnostuneita siitä, että heillä olisi mahdollisuus vaihdella työaikaansa oman elämäntilanteen mukaan. Vähiten miehillä oli halua saada vaihtelua työajan sijoittamiseen esimerkiksi iltaan tai viikonloppuun. Naisilla taas halu päivittäiseen liukumaan oli vähäisintä.

Työntekijöille työaikapankki eli mahdollisuus tehdä työaika sisään ja käyttää sitä myöhemmin vapaana oli kaikkein suosituin uusista työaikamalleista. Noin 46 prosenttia työntekijöistä oli kiinnostunut tällaisesta työaikakokeilusta. Reilu 30 prosenttia työntekijöistä piti kiinnostavana työaikamallina myös tiivistettyä työviikkoa sekä vuorottelu- ja sapattivapaata. Osa-aikalisällä tuetusta osa-aikatyöstä oli puolestaan kiinnostunut noin 18 prosenttia työntekijöistä. Vähiten työntekijät olivat halukkaita tekemään 6+6 –tunnin aamu- ja iltavuoroja niin, että palkka vastaavasti pienenee. Kuitenkin tällainen työaikamalli kiinnosti noin 29 prosenttia, jos palkka ei pienene vaan 6+6 –tunnista saa kokoaikatyön palkan.

Uusista työaikamalleista miehiä kiinnosti eniten tiivistetty työviikko (36.5%). Vastaavasti vähiten miehillä oli halua tehdä 6+6 –tunnin aamu- ja iltavuoroja, jos palkka pienenee. Lähes 90 prosenttia miehistä oli sitä mieltä, että tällainen työaikamalli ei kiinnosta. Miehet eivät yleisesti ottaenkaan olleet kovin kiinnostuneita uusista työaikamalleista. Naisia kiinnosti eniten työaikapankki (56.6%). Vastaavasti noin 80 prosenttia

naisista ei ollut kiinnostunut 6+6 -tunnin aamu- ja iltavuorosta niin, että palkka pienee.

Erilaisten tilaisuuksien ja tapahtumien järjestäminen työpaikoilla oli melko yleistä. Eniten työpaikoilla järjestettiin työntekijöiden mielestä työkykyä ylläpitävää toimintaa (61.1%). Yli 40 prosenttia työntekijöistä katsoi puolestaan, että heidän työpaikallaan järjestetään työyhteisön yhteisiä kehittämiskeskusteluja, työaikana järjestettäviä yhteisiä tilaisuuksia sekä vapaa-aikana järjestettäviä yhteisiä tilaisuuksia. Vähiten työpaikoilla tarjottiin yhteistä toimintaa työyhteisön henkilöstölle ja heidän perheilleen.

Työpaikkakohtaisesti tarkastellen kaupassa oli yleisintä vapaa-aikaan sijoitettujen yhteisien tilaisuuksien järjestäminen. Ruokaravintolassa puolestaan kehittämiskeskustelujen ja vapaa-ajan tilaisuuksien järjestäminen oli yleisintä. Yökerhon työntekijöille taas tarjottiin eniten yhteisiä vapaa-ajan tilaisuuksia. Työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestäminen oli yleisintä niin valtion virastossa kuin puolustusvoimain yksikössä.

Yleisesti ottaen työntekijät halusivat, että työyhteisössä järjestettäisiin erilaisia tilaisuuksia. Yli 30 prosenttia työntekijöistä oli kiinnostunut kehittämiskeskusteluista ja työaikana järjestettävistä yhteisistä tilaisuuksista. Vähiten työntekijöitä kiinnosti osallistuminen työyhteisön ja heidän perheiden yhteiseen toimintaan. 28 prosenttia työntekijöistä arveli, ettei halua työyhteisön järjestävän tällaista yhteistoimintaa. Kaupassa oltiin eniten kiinnostuneita TYKY-toiminnasta. Ruokaravintolan työntekijöillä olisi eniten halukkuutta osallistua työaikana järjestettäviin yhteisiin tilaisuuksiin. Valtion virastossa sekä puolustusvoimain yksikössä työntekijät olisivat eniten innostuneita osallistumaan yhteisiin kehittämiskeskusteluihin.

4.7 Eri elämänalueiden tärkeys työntekijöille

Tarkasteltaessa eri elämänalueiden (ks. liite 2) tärkeyttä työntekijöille korostui koti- ja perhe-elämän tärkeys muita alueita enemmän. Yli 80 prosenttia sekä miehistä että naisista piti koti- ja perhe-elämää erittäin tärkeänä. Tärkeitä olivat myös työ ansion lähteenä, työn sisältö sekä sosiaaliset suhteet työssä. Työhön liittyen sekä miehet että naiset arvostivat eniten työtä ansion lähteenä. Työstä saatavan taloudellisen hyödyn tärkeyttä kuvasi myös se, että monet työntekijät (39.6%) eivät tekisi ansiotyötä, ellei se olisi taloudellisesti välttämätöntä. Vastaavasti työn sisältöä piti erittäin tärkeänä lähes puolet miehistä ja lähes 60 prosenttia naisista. Naiset arvostivat sosiaalisia suhteita työssä enemmän kuin miehet. Vapaa-ajan harrastuksia pidettiin myös tärkeänä elämänalueena. Tosin miehille vapaa-ajan harrastukset olivat tärkeämpiä kuin naisille.

Ikäluokittain tarkasteltaessa työtä ansion lähteenä arvostivat eniten vanhimmat ikäryhmät. 36-45-vuotiaista työntekijöistä noin 80 prosenttia ja 46-60-vuotiaista noin 83 prosenttia piti työtään erittäin tärkeänä siitä saatavan ansion vuoksi. Työn sisällön ja työn sosiaalisten suhteiden arvostamisessa ei juurikaan ollut eroa eri-ikäisten työntekijöiden välillä. Tosin vanhimman ikäryhmän (46-60-vuotiaat) työntekijät eivät pitäneet sosiaalisia suhteita työssä niin tärkeinä kuin muut ikäryhmät. Koti- ja perhe-elämää arvostettiin samalla tavalla kaikissa ikäryhmissä. Yli 80 prosenttia kaikkien ikäryhmien työntekijöistä piti koti- ja perhe-elämää erittäin tärkeänä. Vapaa-ajan harrastukset olivat kaikkein tärkeimpiä nuorimmille työntekijöille. 18-25-vuotiaista työntekijöistä noin 47 prosenttia oli sitä mieltä, että vapaa-ajan harrastukset ovat erittäin tärkeitä heidän elämässään. Suurimmalle osalle muiden ikäluokkien edustajista vapaa-ajan harrastukset olivat melko tärkeitä.

Selkeimmin erot eri elämänalueiden arvostuksessa tulivat esille niiden työntekijöiden välillä, joilla oli lapsia ja joilla ei ollut lapsia. Eroja oli erityisesti siinä, kuinka tärkeänä pidettiin työtä ansion lähteenä, koti- ja perhe-elämää sekä vapaa-ajan harrastuksia. Lapsettomista työntekijöistä noin 70 prosenttia oli sitä mieltä, että työ on ansion lähteenä erittäin tärkeä. Koti- ja perhe-elämää erittäin tärkeänä elämänalueena piti puolestaan noin 76 prosenttia työntekijöistä, joilla ei ollut lapsia. Vapaa-ajan harrastukset olivat myös tärkeitä lapsettomille. Heistä lähes puolet katsoi harrastuksien olevan erittäin tärkeitä elämässään. Niille työntekijöille, joilla oli lapsia, muodostuivat koti- ja perhe-elämä sekä työ ansion lähteenä erittäin tärkeiksi elämänalueiksi. Noin 81 prosenttia piti työn taloudellista hyötyä erittäin tärkeänä ja koti- ja perhe-elämää erittäin tärkeänä piti noin 91 prosenttia lapsellisista. Vapaa-ajan harrastusten merkitys ei korostunut niin paljon niillä työntekijöillä, joilla oli lapsia kuin lapsettomilla. Enemmistölle (47.7%) vapaa-ajan harrastukset olivat melko tärkeitä. Työn sisältöä ja sosiaalisia suhteita töissä arvostettiin suhteellisen samalla tavalla, oli työntekijöillä lapsia tai ei.

5 TARKASTELU

5.1 Tutkimustehtävä ja päätulokset

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan yleisyyttä sekä yhteyksiä tutkittavien taustatietoihin ja työhön sekä perheeseen liittyviin tekijöihin. Lisäksi tarkasteltiin, onko työllä myönteisiä vai kielteisiä vaikutuksia vanhempi-lapsi -suhteeseen, parisuhteeseen ja kotitöihin. Mielenkiinnon kohteena oli myös saada selville, millaisista järjestelyistä työntekijät olisivat kiinnostuneita. Tutkimuksessa tarkasteltiin myös työn ja perheen tärkeyttä työntekijöiden elämässä.

Tutkimus osoitti, että yleisesti ottaen työntekijät kokivat vähän ristiriitaa työn ja perheen välillä. Yleisemmin koettiin kuormitukseen kuin aikaan liittyvää työ-perhe -ristiriitaa. Lisäksi ristiriitaiset tuntemukset suuntautuivat pikemminkin työstä perheeseen kuin perheestä työhön. Eniten ristiriitaa työn ja perheen välillä kokivat työntekijät, joilla oli lapsia. Samoin naimisissa olevilla työntekijöillä ristiriitaiset tuntemukset olivat voimakkaampia kuin muilla työntekijöillä. Tutkimus osoitti, että myös ikä oli yhteydessä ristiriidan kokemiseen. Iäkkäämmillä työntekijöillä oli enemmän ristiriitaa työn ja perheen välillä kuin nuoremmilla. Tutkimuksessa saatiin selville, että työllä ei ole paljoakaan kielteistä vaikutusta vanhempi-lapsi -suhteeseen, parisuhteeseen tai kotitöihin.

Tutkimus osoitti, että työ-perhe -ristiriitaan on yhteydessä työn rakenteellisista piirteistä enemmän säännöllinen päivätyö kuin epäsäännöllinen työ, kokoaikatyö enemmän kuin osa-aikatyö ja vakinainen työsuhte enemmän kuin määräaikainen työsuhte. Perheeseen liittyvistä tekijöistä lasten lukumäärällä oli vaikutusta erityisesti työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokemiseen. Niillä työntekijöillä, joilla oli vähintään kolme lasta, oli sekä aikaan että kuormitukseen liittyviä ristiriitoja enemmän kuin työntekijöillä, joilla oli lapsia vähemmän kuin kolme. Perheeseen sitoutuminen oli myös yhteydessä työ-perhe -ristiriitaan. Ne työntekijät, jotka olivat voimakkaammin sitoutuneita perheeseensä, kokivat enemmän sekä työstä perheeseen että perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa kuin vähemmän perheeseen sitoutuneet työntekijät.

Mahdollisuus säästää lomista tai ylityöistä myöhemmin pidettävää pidempää vapaata varten oli suosituin keino oman työajan uudelleenjärjestämiseksi. Vastaavasti uusista työaikamalleista työntekijöitä kiinnosti eniten työaikapankki. Tutkimus osoitti myös, että eri elämänalueista koti- ja perhe-elämän tärkeys korostui muita alueita enemmän.

5.2 Vähäinen työ-perhe -ristiriita

Tutkimuksen mukaan työ-perhe -ristiriidan kokeminen ei ollut kovin yleistä työntekijöille. Työntekijät eivät siis näyttäisi ajattelevan työn ja perheen yhdistämistä ongelmana. Toki työntekijät saattavat mieltää työn ja perheen erillisiksi ja erilaisiksi elämänalueiksi. Kuitenkin työ ja perhe ovat työntekijöille varmaankin niin keskeisiä ja luonnollisia elämänalueita, ettei niitä yksinkertaisesti ajatella haittana toinen toisilleen. Työ-perhe -ristiriidan vähäisyys saattoi johtua myös aineiston luonteesta. Vaikka reilulla puolella työntekijöistä olikin omia lapsia, saivat lapsettomat työntekijät melko suuren painoarvon aineistossa. Näin ollen tutkimustehtävien kannalta aineisto ei välttämättä ollut täysin edustava. Tutkimus osoitti, että koettu työstä perheeseen -ristiriita oli työntekijöillä hiukan yleisemmin kuormitukseen kuin aikaan liittyvää. Miettinen (2000) on saanut tutkimuksessaan toisenlaisen tuloksen. Hänen tutkimuksen mukaan aikaan liittyvän ristiriidan kokeminen on kuormitukseen perustuvaa ristiriitaa yleisempää.

Työntekijöistä harva oli sitä mieltä, että perhe-elämä vie aikaa tai energiaa työelämässä olemiselta. Työstä koettiin aiheutuvan enemmän kielteisiä vaikutuksia perhe-elämään kuin toisinpäin. Tämä tutkimustulos on yhteneväinen monien aikaisempien esille tuotujen tutkimusten kanssa (Anttila & Tyrväinen 1999; Frone, Russell & Cooper

1992; Gutek, Searle & Klepa 1991; Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995; Lammi-Taskula 1998; Lehesvuori 2000). Se, että työn koettiin haittaavan enemmän perhettä kuin toisinpäin, saattaa johtua siitä, että työtä on jotenkin helpompi syyllistää kuin perhettä. Kuluuhan työssä huomattava osa päivästä, mikä ei voi olla vaikuttamatta muiden elämänalueiden sujuvuuteen ja rytmittymiseen. Tällainen tutkimustulos saattaa myös kuvastaa perhe-elämän arvostusta.

Tässä samoin kuin Kinnusen, Loikkasen ja Maunon (1995) tutkimuksessa tuli esille positiivinen yhteys työstä perheeseen ja perheestä työhön –ristiriitojen välillä. Tällainen tulos saattaa johtua ihan työntekijöiden henkilökohtaisista ominaisuuksista. Työntekijällä voi olla tietynlainen tapa asennoitua asioihin, jolloin hän voi nähdä asiat kokonaisuudessaan joko enemmän negatiivisena tai positiivisena. Voidaan siis ajatella, että työntekijä, joka kokee perhe-elämästään olevan kielteisiä vaikutuksia työhön, on todennäköisesti sellainen henkilö, joka kokee tällaisia kielteisiä vaikutuksia myös työstä perheeseen.

Tutkittavien taustatiedoilla oli vaikutusta etenkin työstä perheeseen –ristiriidan yleisyyteen. Joidenkin taustatekijöiden suhteen erot ristiriitojen kokemisessa olivat tilastollisesti merkitseviä. Suomalaisissa tutkimuksissa (Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995; Lammi-Taskula 1998; Miettinen 2000) on saatu aiemmin samanlainen tulos kuin tässä tutkimuksessa eli miehet kokivat naisia enemmän, että työ estää ajanviettoa perheen parissa. Saattaa olla, että miehet tekevät pidempää työpäivää ja enemmän ylitöitä kuin naiset. Tutkimuksen mukaan naispuoliset työntekijät olivat miehiä enemmän sitä mieltä, että työ vie voimia perhe-elämältä. Se, että naiset kokevat miehiä yleisemmin kuormitukseen perustuvaa ristiriitaa, saattaa selittyä osittain perinteisillä sukupuolirooleilla. Kuormitukseen perustuvaa ristiriitaahan mitattiin muun muassa väittämillä, jotka kuvasivat jaksamista tehdä kotitöitä. Naiset varmaan edelleen ajattelevat, että kotitöiden tekeminen on heidän päävastuullaan ja täten tuntevat miehiä enemmän syyllisyyttä siitä, ettei heillä ole välttämättä energiaa kotitöiden tekemiseen. Paitsi aikaan ja kuormitukseen perustuvan ristiriidan kokemisessa naisten ja miesten välillä oli jonkin verran eroa myös yleisen työstä perheeseen –ristiriidan kokemisessa. Samoin kuin Nätti ja Väisänen (2000) ovat tuoneet esille, myös tämän tutkimuksen mukaan ristiriitaiset kokemukset työstä perheeseen ovat hiukan tyypillisempiä naisille kuin miehille. Saatu tutkimustulos poikkeaa Kinnusen, Loikkasen ja Maunon (1995) sekä Lehesvuoren (2000) saamista tuloksista, joiden mukaan miehet kokevat naisia enemmän työstä perheeseen –ristiriitaa.

Ristiriitojen yleisyys poikkesi tilastollisesti merkitsevästi eri työpaikoilla. Valtion virastossa työskentelevillä oli eniten etenkin kuormitukseen perustuvia ristiriitaisia tuntemuksia työstä perheeseen. Ristiriitojen kokeminen voi johtua valtion virastossa tehtävien töiden luonteesta. Saattaa olla, että valtion virastossa tehdään paljon paperitöitä kiireen keskellä ja vähäisellä työvoimalla. Myös se tosiseikka, että suurin osa valtion virastossa työskentelevistä oli naimisissa olevia naisia, joilla oli omia lapsia, voi selittää ristiriitaisia kokemuksia.

Sillä, oliko työntekijällä lapsia vai ei, oli erityisen paljon vaikutusta ristiriitoihin. Tuntuu ihan luonnolliselta, että ne työntekijät, joilla on lapsia, kokevat enemmän ristiriitaa työn ja perheen välisessä vuorovaikutuksessa kuin lapsettomat. Onhan lapsiperheessä enemmän jäseniä, jotka vaativat sekä aikaa että huomiota. Voi olla, että vanhempi kokee syyllisyyttä oman ajan ja energian riittämättömyydestä. Myös Lehesvuori (2000) on saanut tutkimuksessaan tuloksen, jonka mukaan ristiriitojen kokemisessa on eroa sen mukaan, onko perheessä lapsi vai ei.

Keski-ikäisillä (36-45-vuotiaat) työntekijöillä oli muita ikäryhmiä enemmän vuorovaikutusongelmia työn ja perheen välillä. Ristiriidan kokemista voi selittää se, että tämän ikäisillä työntekijöillä on monesti jo useampia lapsia. Usein myös työuran huipuvaihe ajoittuu juuri keski-ikään, jolloin työntekijä saattaa olla suhteellisen sitoutunut omaan työhönsä ja työ vie mahdollisesti aikaa ja voimia perheeltä. Tutkimuksessa myös ilmeni, että työntekijöistä iäkkäämmät tunsivat nuorempia työntekijöitä enemmän, että työ ja perhe vievät etenkin energiaa toimia toisella elämänalueella. Muissa tutkimuksissa iällä on ollut erilainen yhteys ristiriitoihin. Täysin poikkeavan tuloksen eli sen, että nuoremmat työntekijät kokevat enemmän ristiriitaa kuin vanhemmat, ovat esittäneet Grandey ja Cropanzano (1999) tutkimuksessaan. Suomalaisissa tutkimuksissa puolestaan ei olla osoitettu, että iällä olisi vaikutusta ristiriitoihin (Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995; Kinnunen & Mauno 1998; Mauno 1999; Miettinen 2000). Se, että iäkkäämmät työntekijät tunsivat nuorempia enemmän ristiriitaa, selittyy ainakin osittain tutkimukseen kuuluvien työpaikkojen luonteella. Tutkimuksessahan oli mukana yökerho ja kauppa, joiden työntekijät olivat varsin nuoria. Näin ollen korrelaatiokertoimen laskeminen voi osoittaa positiivisen yhteyden iän ja ristiriitojen välillä. Tosiasiassa voi kuitenkin olla, että nämä iäkkäämmät ristiriitoja kokevat työntekijät eivät ole kuitenkaan sen vanhempia kuin keski-ikäisiä. Aikaisemmissa tutkimuksissa on saatu selville, että korkean koulutuksen saaneilla henkilöillä ristiriitaiset tuntemukset työstä perhee-

seen ovat yleisempiä kuin muun koulutuksen saaneilla. Kinnusen ja Maunon (1998) sekä Maunon (1999) mukaan nimenomaan korkeasti koulutetut miehet ovat alttiita ristiin kokemuksen työstä perheeseen. Toisaalta on katsottu, että etenkin naisilla korkea koulutus aiheuttaa tuntemuksia, että työ vie aikaa ja energiaa perhe-elämältä (Lammi-Taskula 1999; Lehesvuori 2000; Miettinen 2000). Tämän tutkimuksen tulos tuki aikaisempia tutkimustuloksia, sillä myös tässä tutkimuksessa yliopisto- tai korkeakoulututkinnon suorittaneilla työntekijöillä oli ristiriitaisia kokemuksia työstä perheeseen enemmän kuin muun ammattikoulutuksen saaneilla. Korkeasti koulutetut työntekijät ovat usein vastuullisissa työtehtävissä ja juuri heille saattaa kasautua paljon töitä. He joutuvat usein myös toimimaan erilaisissa edustustehtävissä. Näin ollen he saattavat monesti tehdä pitkää työpäivää, mikä puolestaan voi lisätä tuntemuksia työn ja perheen välisistä vuorovaikutusongelmista.

5.3 Työ ei pelkästään haitaksi perheelle

Tutkimuksessa ilmeni, että puolet työntekijöistä katsoo jaksavansa lastensa kanssa paremmin, kun ovat välillä töissä. Tätä tulosta tukee Yli-Pietilän (1999) esille tuoma tutkimus, jonka mukaan yli puolet työntekijöistä kokee työllään olevan positiivisia vaikutuksia vanhempi-lapsi -suhteeseen. Positiivista siirräntää vanhempi-lapsi -suhteeseen saattaa selittää se, että työssä ollessa vanhemmalla on erilaista, perheeseen liittymätöntä ajateltavaa ja tekemistä. Työ voi siis olla perhe-elämän ja lapsen kanssa olemisen vastapainona ja tuoda vaihtelua arkeen. Kun työntekijä ei ole koko päivää tekemisissä lastensa kanssa, jaksaa hän mahdollisesti olla lapsillensa niin sanotusti parempi vanhempi kotioloissa.

Kuten tutkimustuloksista selvisi, suurin osa työntekijöistä koki, että parisuhteessa menee paremmin työn ansiosta. Näytti siis siltä, että työhuolien ei katsota häiritsevän parisuhdetta. Myös Lammi-Taskula (1998) on osoittanut, että työntekijöiden mielestä parisuhteessa menee paremmin työn ansiosta. Samoin Kinnusen, Loikkasen ja Maunon (1995) mukaan työllä ei ole juurikaan kielteisiä vaikutuksia parisuhteeseen. Työ voi siis olla vastapainona parisuhteelle samalla tavalla kuin vanhempi-lapsi -suhteelle.

Työllä ei ollut tutkimuksen mukaan paljoakaan kielteisiä vaikutuksia kotitöiden tekemiseen. Samansuuntaiseen tulokseen ovat päässeet myös Anttila (1997) ja Lammi-Taskula (1998), jotka toteavat, ettei työ juurikaan häiritse kotityövelvoitteita.

Toisaalta, kuten Koskelakin (1998) on esittänyt, noin kolmasosa vastaajista tunsi työllään olevan häiritseviä vaikutuksia kotiasioihin. Työntekijät varmaankin ajattelevat, että kotityöt ovat luonnollinen osa arkipäivää, eivätkä työntekijät välttämättä osaa ajatella, että työ jotenkin häiritsisi niiden tekemistä.

5.4 Työaikoja ja ristiriitoja

Toisin kuin Kinnusen ja Maunon (1998) tutkimuksessa, tässä tutkimuksessa säännöllisen päivätyön tekeminen aiheutti työntekijöille ristiriitaa työstä perheeseen. Olisi voinut ajatella, että pikemminkin epäsäännöllinen kuin säännöllinen työ aiheuttaisi ongelmia työn ja perheen yhdistämisessä. Saatu tutkimustulos saattaa selittyä aineiston luonteella. Aineistossa epäsäännöllistä työtä tekivät lähinnä naimattomat ja nuoret työntekijät. Jos aineistoon olisi kuulunut esimerkiksi epäsäännöllistä työaika tekeviä sairaanhoitajia tai tehdastyöläisiä, joilla on lapsia, olisi tulos voinut olla erilainen. Näin ei voida olettaa, että nimenomaan säännöllinen työaika aiheuttaisi ristiriitaisia kokemuksia. Kokoaikatyö oli puolestaan sekä tässä tutkimuksessa että Kinnusen ja Maunon (1998) tutkimuksessa yhteydessä työn ja perheen välisiin vuorovaikutusongelmiin. Tutkimuksessa tuli myös esille, että vakinaisessa työsuhteessa olevat työntekijät kokivat työllään olevan enemmän kielteisiä vaikutuksia perheeseen kuin määräaikaaisessa työsuhteessa olevat työntekijät.

Työntekijöiden mahdollisuudella joustaa työajoissaan oli yhteyttä työstä perheeseen suuntautuvaan ristiriitaan. Näytti siltä, että työntekijät kokivat työstä perheeseen sitä enemmän ristiriitaa, mitä paremmat mahdollisuudet heillä oli joustaa työajoissaan. Yhteys joustomahdollisuuden ja ristiriidan välillä saattaa selittyä sillä, että itse joustojen käyttö on osoitus ristiriidan olemassaolosta. Täten työaikojen joustoja käyttävät juuri ne työntekijät, joilla on vaikeuksia yhdistää työtä ja perhettä. Työaikojen joustomahdollisuus vaikuttaa siis olevan tarpeen työntekijöille, eikä se suinkaan lisää vuorovaikutusongelmia työn ja perheen välillä. Hammer, Allen ja Grisby (1997) sekä Barling (1990) ovat saaneet selville, että joustavat työajat nimenomaan vähentävät ristiriitaa työn ja perheen välillä.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on osoitettu, että vaikutusmahdollisuuksien puute työssä lisää kielteisiä vaikutuksia työstä perheeseen (Frone, Russell & Cooper 1992; Mauno 1999; Miettinen 2000). Vaikutusmahdollisuuksilla oli tässä tutkimuksessa täy-

sin poikkeava yhteys ristiriitoihin. Työntekijät, jotka pystyivät vaikuttamaan työasioihin, kokivat ristiriitaisia tuntemuksia enemmän kuin muut työntekijät. Vaikutusmahdollisuuksien kääntöpuolena voi olla se, että sellaisella työntekijällä, jolla on vaikutusvaltaa on myös vastuuta ja velvollisuuksia työssään. Vastuullinen työ taas saattaa aiheuttaa kiirettä ja kuormittavuutta ja viedä aikaa ja energiaa perhe-elämältä.

5.5 Mitä enemmän lapsia, sitä enemmän ristiriitaa

Tarkasteltaessa lasten lukumäärän vaikutusta ristiriitoihin tuli esille, että lasten lukumäärä oli yhteydessä sekä työstä perheeseen että perheestä työhön –ristiriitaan. Mitä enemmän perheessä oli lapsia, sitä enemmän koettiin ristiriitaa. Tämä tutkimustulos on yhtäpitävä monien aikaisempien tutkimusten kanssa (Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995; Kinnunen & Mauno 1998; Mauno 1999). Toisaalta tutkimus osoitti, että lasten lukumäärä on enemmän yhteydessä työstä perheeseen kuin perheestä työhön suuntautuvaan ristiriitaan. Tämä tulos poikkeaa Kinnusen ja Maunon (1998) tutkimuksesta, jossa lasten lukumäärän on osoitettu heijastuvan enemmän perheestä työhön kuin toisinpäin. Miettisen (2000) tutkimuksessa lasten lukumäärän ei katsota sen sijaan lainkaan ennustavan työstä perheeseen –ristiriitaa. Kuten Kinnunen ym. (1998) ovat todenneet, myös tässä tutkimuksessa lasten lukumäärä ennustaa aikaan ja kuormitukseen liittyvää ristiriitaa. Jos perheessä on useita lapsia, saatetaan ristiriitaakin kokea enemmän, koska aikaa ja huomiota on annettava monelle ja työtä on kotona enemmän tehtävänä. Myös taloudellinen tilanne saattaa edellyttää pitkän työpäivän tekemistä, eikä esimerkiksi työajan lyhentäminen ole mahdollista.

Näytti siltä, että eniten ristiriitoja kokivat kouluikäisten 7-9-vuotiaiden lasten vanhemmat. Tämä tulos poikkesi monista aikaisemmista suomalaisista tutkimuksista, joiden mukaan alle kouluikäisten lasten vanhemmat kokevat eniten ristiriitoja (Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995; Kinnunen ym. 2000; Lehesvuori 2000; Sutela 1999). Voi olla, että 7-9-vuotiaiden lasten vanhemmilla on huoli lastensa yksinäisistä ilta-päivistä. Alle kouluikäisille lapsille on usein turvattu hoito vanhemman työssäolon ajaksi tai toinen vanhemmista saattaa hoitaa lasta kotona, kun taas pienet koululaiset voivat joutua olemaan koulun jälkeen yksin kotona sen aikaa kunnes vanhemmat tulevat töistä kotiin. Tämä saattaa huolettaa työntekijää työpäivänkin aikana ja estää häntä keskittymästä täysipainoisesti työhönsä. Lasten iltapäivähoidon järjestäminen on ollut vii-

me aikoina myös julkisen keskustelun kohteena. Aihe on siis ajankohtainen ja huoli lasten yksinäisistä iltapäivistä todellinen. Nähtäväksi jää, onko tulevaisuudessa päävastuu iltapäivähoidon järjestämisestä kenties kunnalla, järjestöillä vai mahdollisesti työpaikoilla vai ratkaistaanko iltapäiväkysymys näiden kaikkien toimijoiden yhteispanoksella.

Kun tutkittiin perheeseen sitoutumisen yhteyttä työ-perhe –ristiriitaan, havaittiin, että mitä sitoutuneempi työntekijä oli perheeseensä, sitä enemmän hän koki sekä työn häiritsevän perhettä että toisinpäin. Tutkimustulos on yhtenevä aikaisempien tutkimusten kanssa. Perheen on katsottu häiritsevän työelämää sitä enemmän, mitä enemmän työntekijä on sitoutunut perheeseen (Carlson, Kacmar & Williams 2000; Frone, Russell & Cooper 1992). Hammer, Allen ja Grigsby (1997) ovat osoittaneet, että naisilla perhesitoutuneisuus yleensä lisää työ-perhe –ristiriitaa, mikä tukee saatua tutkimustulosta perhesitoutuneisuuden häiritsevistä vaikutuksista työstä perheeseen. Tässä tutkimuksessa perheeseen sitoutuneimmat olivat juuri niitä työntekijöitä, jotka olivat perheellisiä ja joilla oli lapsia. Näin ollen tuntuu luonnolliselta, että perheeseen sitoutuminen on yhteydessä ristiriidan kokemiseen.

Tutkimus toi esille, että työntekijöille voi olla vaikeaa perhesyiden takia vastata työn vaatimuksiin. Erittäin vaikeaa työntekijöiden oli suostua siirtymään töihin toiselle paikkakunnalle. Vastaavanlaisen tuloksen on esittänyt Lammi-Taskula (1998), jonka mukaan toiselle paikkakunnalle siirtyminen on työntekijöille perhesyiden vuoksi kaikkein ongelmallisinta.

5.6 Suosiossa säästövapaa ja työaikapankki

Tutkimus osoitti, että työntekijät olivat kaikkein halukkaimpia säästämään ylitöistä ja lomista myöhemmin pidettävää pidempää vapaata varten. Tämä tulos tukee monia aikaisempia suomalaisia tutkimustuloksia (Anttila 1997; Anttila & Tyrväinen 1999; Lammi-Taskula 1998; Lammi-Taskula 1999). Tällainen pidempi vapaa mahdollistaa sen, että työntekijä voi irrottautua kunnolla työstään. Tällöin työasiat eivät varmaankaan niin helposti pyöri mielessä ja työntekijä voi keskittyä paremmin perheensä kanssa olemiseen. Samoin kuin työ-perhe –kyselyssä, myös tässä tutkimuksessa suosittu työaika-toive oli mahdollisuus järjestää työaikaa oman elämäntilanteen mukaan (Lammi-Taskula 1998; Lammi-Taskula 1999). Kuten Lammi-Taskulakin (1998) on todennut, työajan sijoittaminen esimerkiksi iltaan tai viikonloppuun ei ollut kovin suosittu työaika-toive.

Tutkimuksen mukaan näytti siltä, että uusista työaikamalleista työntekijöitä kiinnosti eniten työaikapankki eli mahdollisuus tehdä työaika sisään ja käyttää sitä myöhemmin vapaana. Tämä tulos on yhtäpitävä aikaisempien tutkimustulosten kanssa (Anttila & Tyrväinen 1999; Lammi-Taskula 1998; Lammi-Taskula 1999).

Olisi tärkeää, että työnantajat huomioisivat työntekijöidensä erilaiset elämäntilanteet ja mahdolliset erilaiset työaikatoiveet. Työpaikoilla olisi varmaankin tarpeellista pitää työaikana yhteisiä tilaisuuksia sekä kehittämiskeskusteluja, joissa työntekijöiden olisi mahdollista tuoda esille omat mielipiteet ja toiveet. Tämäkin tutkimus osoitti, että työntekijöillä olisi kiinnostusta juuri tämänkaltaisiin tilaisuuksiin.

5.7 Koti- ja perhe-elämä ykkösenä

Samoin kuin Sutela (1999) ja Pulkkinen (1996) ovat tuoneet esille koti- ja perhe-elämän tärkeyden ihmisten elämässä, myös tässä tutkimuksessa suurimmalle osalle työntekijöistä koti- ja perhe-elämä oli erittäin tärkeä. Sillä, oliko työntekijällä lapsia, oli vaikutusta koti- ja perhe-elämän arvostukseen. Koti- ja perhe-elämä oli erityisen tärkeässä asemassa niillä työntekijöillä, joilla oli lapsia. Sutela (1999) on myös todennut, että kodin ja perheen merkitys korostuu lapsiperheissä elävillä palkansaajilla ja etenkin kahden aikuisen lapsiperheissä elävillä. Tutkimuksen mukaan työntekijät arvostivat elämässään koti- ja perhe-elämän ohella myös työtään. Naiset arvostivat työtä miehiä enemmän siitä saatavan taloudellisen hyödyn takia. Tulos on ristiriidassa Yli-Pietilän (1999) tutkimustuloksen kanssa. Sen mukaan miehet pitävät naisia enemmän tärkeänä työstä saatua ja ansioita. Lisäksi työtä ansion lähteenä arvostivat jonkin verran enemmän ne työntekijät, joilla oli lapsia kuin ne, joilla ei ollut. Se, että naiset arvostivat miehiä enemmän työstä saatua taloudellista hyötyä, kuvastaa mahdollisesti sitä, että nykyisin myös naisilla on taloudellinen vastuu perheestään. Taloudellinen vastuu saattaa selittää myös sitä, miksi juuri ne työntekijät, joilla oli lapsia, arvostivat työtä ansion lähteenä enemmän kuin lapsettomat työntekijät. Tutkimustuloksemme, jonka mukaan naiset arvostivat miehiä enemmän työssään sosiaalisia suhteita ja työn sisältöä, on puolestaan yhtäpitävä Yli-Pietilän (1999) tuloksen kanssa.

5.8 Tulosten luotettavuus ja arviointi

Tutkimuksemme liittyi Mannerheimin Lastensuojeluliiton Keski-Suomen piirin projektiin, jonka tarkoituksena on edistää työn ja perheen tasapainoista yhteensovittamista. Mannerheimin Lastensuojeluliiton toimesta projektiin oli valittu viisi erityyppistä työyhteisöä. Kuitenkaan tämän tutkimuksen kannalta työpaikat eivät välttämättä osoittautuneet kaikkein relevanteimmiksi. Esimerkiksi yhtenä työpaikkana oli yökerho, jossa työskenteli hyvin homogeeninen nuorten ja lapsettomien työntekijöiden joukko. Koska työntekijät eivät olleet perheellisiä, ei ollut mahdollista tutkia, mikä vaikutus yötyöllä ja epäsäännöllisillä työajoilla on perhe-elämään. Muutenkin olisi saattanut olla parempi tämän tutkimuksen kannalta rajata kaikissa työpaikoissa vastaajat niihin työntekijöihin, joilla oli lapsia. Aineistoon oli yleisestikin valikoitunut kaikista työpaikoista paljon nuoria ja naimattomia. Näin ollen kaikki kyselylomakkeen kysymykset eivät edes koskettaneet heitä eivätkä olleet heille ajankohtaisia. Nuoret ja naimattomat työntekijät eivät välttämättä osaa ajatella perheeseen liittyviä kysymyksiä itseään koskevana.

Vastausprosentti tutkimuksessa jäi suhteellisen alhaiseksi (50.3%). Vastausprosentti olisi saattanut olla korkeampi, mikäli työpaikoille olisi tehty uusintakysely. Kyselylomake oli myös aika laaja, mikä osaltaan saattoi karsia vastaajia. Lisäksi saattoi olla niin, että tietyillä työpaikoilla oli niin sanottua lomakkeentäyttöväsymystä. Esimerkiksi valtion virastossa oli juuri ennen Mannerheimin Lastensuojeluliiton projektiin liittyvää kartoitusta tehty laaja kysely, mikä varmasti vaikutti siihen, ettei työntekijöillä ollut suurta innostusta vastata jälleen uuteen kyselyyn.

Kyselylomakkeen pituus saattoi vaikuttaa siihen, että vastaajat eivät välttämättä jaksaneet paneutua koko lomakkeen täyttämiseen tarkkaavaisesti. Voidaankin todeta, että lomake olisi voinut olla suppeampi kysymysmäärältään ja muutenkin selkeämmin kohdistettu juuri tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksiä ajatellen. Lisäksi jotkut kysymykset olivat hieman epäloogisia. Jos kysymys sisälsi monta eri väittämää, kuten kysymyksissä 65 ja 66, eivät nämä väittämät olleet aina samansuuntaisia. Voi olla, että vastaaja ei huomannut tätä erisuuntaisuutta ja vastasi vain eri väittämiin rutiininomaisesti samalla kaavalla. Tämä saattoi vääristää tutkimuksessa saatuja tuloksia. Tuloksiin vaikutti mahdollisesti myös työntekijöiden yleinen taipumus vastata kysymyksiin tietyllä tavalla. Esimerkiksi monet vastaajat eivät käyttä vastatessaan asteikon ääripäitä lainkaan vaan käyttävät neutraalimpaa vastaamistyyliä.

Tutkimustuloksiin vaikutti paitsi vastaajista johtuvat tekijät niin myös tutkijoista aiheutuvat seikat. Tutkijoina määrittelimme esimerkiksi pisterajat, joilla katsoimme työntekijöiden kokevan työ-perhe -ristiriitaa. Tutkimuksessa käytetyt pisterajat olivat suhteellisen korkeat. On mahdollista, että muut tutkijat olisivat saaneet samasta tutkimuksesta hieman erilaisia tutkimustuloksia. Jos toiset tutkijat olisivat käyttäneet löysempiä pisterajoja, työ-perhe -ristiriitaa olisivat voineet kokea myös sellaiset työntekijät, joilla ei tämän tutkimuksen mukaan ollut lainkaan ristiriitaa työn ja perheen välillä.

Vaikka tutkimuksessa oli vastaajia suhteellisen paljon, ei heitä kuitenkaan ollut riittävästi, jotta tutkimustuloksia olisi mahdollista yleistää kuvaamaan laajempaa työntekijöiden joukkoa. Tässä tutkimuksessa kyse olikin pikemmin tutkimukseen kuuluvien työpaikkojen tilanteen kartoituksesta. Näin ollen tutkimustulokset kuvaavat hyvin nimenomaan näiden työpaikkojen työntekijöiden kokemaa työ-perhe -ristiriitaa.

Työn ja perheen yhteensovittaminen on ajankohtainen ja kaikin puolin laaja ja tärkeä tutkimusaihe. Aihetta voi lähestyä hyvin monista eri näkökulmista. Samoin on mahdollista ottaa lähempään tarkasteluun jokin tietty työn ja perheen vuorovaikutusta koskeva osa-alue. Jatkossa olisi kiinnostavaa keskittyä tarkastelemaan laajemmin ja syvällisemmin jotain spesifimpää teemaa kuten työaikojen yhteyttä työ-perhe -ristiriitaan. Tässä tutkimuksessa ei tarkasteltu juurikaan esimerkiksi työilmapiirin vaikutusta työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen, mikä myös olisi hedelmällinen jatkotutkimuksen kohde. Jokainen voi siis varmasti löytää tästä tutkimusaiheesta itseä kiinnostavan kohteen, sillä onhan työ ja perhe monen elämässä juuri ne keskeiset alueet, joiden välille olisi hyvä löytää tasapaino.

LÄHTEET

- Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 1994. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Juva: WSOY.
- Allen, T. D. 2001. Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior* 58/3, 414-435. Saatavilla www-muodossa <http://www.idealibrary.com/cgi-bin/links/toc/vb>.
- Andersen, H. & Koch, U. 1999. Perheystävälliset käytännöt työpaikoilla. Teoksessa M. Salmi & J. Lammi-Taskula (toim.) *Elämää Euroopassa. Työn ja perheen yhdistämisen moninaiset tavat ja haasteet*. Seminaariraportti, 29-34.
- Antila, J. & Ylöstalo, P. 2000. Proaktiiviset ja traditionaaliset työpaikat henkilöstön näkökulmasta. Teoksessa A-M. Lehto & N. Järnefelt (toim.) *Jaksaen ja joustaen. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 230*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Anttila, T. 1997. Työajan lyhentäminen ja uudelleenorganisointi. 6+6 -tuntia työaika-mallin toteutus suomalaisyrityksissä. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus Nro 171. Helsinki.
- Anttila, T & Tyrväinen, P. 1999. Kuntasektorin työaikakokeilut. Tavoitteet, toteutus ja tulokset. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus Nro 202. Helsinki.
- Anttonen, A. 1994. Hyvinvointivaltion naisystävälliset kasvot. Teoksessa A. Anttonen, L. Henriksson & R. Nätkin (toim.) *Naisten hyvinvointivaltio*. Tampere: Vastapaino, 203-226.
- Barling, J. 1990. *Employment, stress and family functioning*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Biaudet, E. 1999. Työn ja perheen yhteensovittaminen myös työpaikkojen asiaksi. Teoksessa M. Salmi & J. Lammi-Taskula (toim.) *Elämää Euroopassa. Työn ja perheen yhdistämisen moninaiset tavat ja haasteet. Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen*. Seminaariraportti. Helsinki: Stakes, 1-3.
- Carlson, D. S. 1999. Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior* 55/2, 236-253. Saatavilla www-muodossa <http://www.idealibrary.com/cgi-bin/links/toc/vb>.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. & Williams, L. J. 2000. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior* 56/2, 249-276. Saatavilla www-muodossa <http://www.idealibrary.com/cgi-bin/links/toc/vb>.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. 1992. Antecedents and outcomes of work-

- family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology* 77,
- Frone, M. R., Yardley, J. K. & Markel, K. S. 1997. Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior* 50/2, 145-167. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) <http://www.idealibrary.com/cgi-bin/links/toc/vb>.
- Grandey, A. A. & Cropanzano, R. 1999. The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior* 54/2, 350-370. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) <http://www.idealibrary.com/cgi-bin/links/toc/vb>.
- Gutek, B. A., Searle, S. & Klepa, L. 1991. Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology* 76, 560-568.
- Haavio-Mannila, E., Jallinoja, R. & Strandell, H. 1984. *Perhe, työ ja tunteet. Ristiriitoja ja ratkaisuja*. Juva: WSOY.
- Hammer, L. B., Allen, E. & Grigsby, T. D. 1997. Work-family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior* 50/2, 185-203. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) <http://www.idealibrary.com/cgi-bin/links/toc/vb>.
- Harker, L. 1996. The family-friendly employer in Europe. Teoksessa S. Lewis & J. Lewis. (ed.) *The work-family challenge. Rethinking employment*. Cambridge: SAGE.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. *Tutki ja kirjoita*. Tampere: Tammerpaino Oy.
- Hochschild, A. R. 1997. *The time bind. When work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan Books. Henry Holt and Company.
- Hofferth, S. L. 2000. Effects of public and private policies on working after childbirth. Teoksessa T. L. Parcel & D. B. Cornfield (ed.). *Work & family. Research informing policy*. Thousand Oaks: SAGE, 131-160.
- Holt, H. & Thaulow, I. 1996. Formal and informal flexibility in the workplace. Teoksessa S. Lewis & J. Lewis (ed.). *The work & family challenge. Rethinking employment*. Cambridge: SAGE, 79-92.
- Jacobs, J. A. & Gerson, K. 2000. Do american feel overworked? Comparing ideal and actual working time. Teoksessa T. L. Parcel & D. B. Cornfield (ed.). *Work & family. Research informing policy*. Thousand Oaks: SAGE, 71-96.
- Julkunen, R. 1999. Teoksessa M. Salmi & J. Lammi-Taskula (toim.) *Elämää Euroopassa. Työn ja perheen yhdistämisen moninaiset tavat ja haasteet. Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Seminaariraportti*. Helsinki: Stakes, 9-20.

- Julkunen, R. & Nätti, J. 1994. Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon? Tampere: Vastapaino.
- Kandolin, I. 1997. Gender, worklife and family responsibilities in Finland and Estonia - effects on economic and mental well-being. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Kauppinen-Toropainen & Kandolin. 1991. Teoksessa E. Haavio-Mannila, K. Kauppinen-Toropainen & I. Kandolin. Naiset ja miehet työelämässä. Helsinki: Tyterveyslaitos.
- Keinänen, P. 1998. Työaika joustaa. Teoksessa Työ, aika ja elämänvaiheet. Suomen EU-työvoimatutkimus 1995-97. SVT. Työmarkkinat 1998:9. Helsinki: Tilastokeskus, 21-36.
- Kinnunen & Korvajärvi. 1996. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere: Vastapaino.
- Kinnunen, U., Loikkanen, E. & Mauno, S. 1995. Työn ja perheen vuorovaikutus: Ongelmien yleisyys, syyt ja seuraukset. Jyväskylän yliopiston perhetutkimusyksikön julkaisuja 5.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. 1998. Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations* 51, 157-177.
- Kinnunen, U., Nätti, J., Happonen, M., Kalliolahti, M., Kelhälä, A. & Mauno, S. 2000. Kokemuksia työstä ja perheestä laman jälkeisessä Suomessa. Jyväskylän yliopiston perhetutkimusyksikön julkaisuja 12.
- Kolehmainen, S. 1999. Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970-1990. Tutkimuksia 227. Helsinki : Tilastokeskus.
- Kortteinen, M. 1992. Kunnian kenttä: suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Hämeenlinna: Hanki ja jää.
- Koskela, K. 1996. Työn ja perheen yhteensovittamisen toimivat mallit –voimavarojen analyysi, käyttöönotto, kehittäminen ja onnistuneiden ratkaisujen mallittaminen. Työhallinnon julkaisu 150.
- Koskela, K. 1998. Yritysten perheystävällisyys. Menetelmiä ja ehdotuksia perheystävällisyyden arvioimiseksi ja lisäämiseksi. Työhallinnon julkaisu 191.
- Kuuma linja 6. "Työ ja perhe -kumpi voittaa?" Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2000.
- Lambert, S. J. 1990. Processes linking work and family: a critical review and research agenda. *Human Relations* 43, 239-257.
- Lammi-Taskula, J. 1998a. Kymmenen työpaikkaa. Työ ja perhe -kyselytutkimuksen

jakaumia. Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Työpapereita 1. Helsinki: Stakes.

- Lammi-Taskula, J. 1998b. Työaikatoiveita. Suosikkina säästövapaa. Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Työpapereita 2. Helsinki: Stakes.
- Lammi-Taskula, J. 1999. Aikaa työlle, aikaa perheelle. Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Työpapereita 4. Helsinki: Stakes.
- Lehesvuori, M. 2000. Työn ja perheen väliset konfliktit: yksilöön, työhön ja perheeseen liittyvien tekijöiden yhteydet konfliktien kokemiseen. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. Pro gradu -tutkielma. Saatavilla [www-muodossa http://docuweb.jyu.fi/scripts/webmain.dll](http://docuweb.jyu.fi/scripts/webmain.dll).
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. 1998. Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-1997. SVT. Työmarkkinat 1998:12. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lewis, S. 1996. Rethinking employment: An organizational culture change framework. Teoksessa S. Lewis & J. Lewis (ed.) The work & family challenge. Rethinking employment. Cambridge: SAGE, 1-19.
- Lewis, S. & Lewis, J. (ed.) 1996. The work & family challenge. Rethinking employment. Cambridge: SAGE.
- Loscocco, K.A. 1997. Work-family linkages among self-employed women and men. Journal of Vocational Behavior 50/2, 204-226. Saatavilla [www-muodossa http://www.idealibrary.com/cgi-bin/links/toc/vb](http://www.idealibrary.com/cgi-bin/links/toc/vb).
- Mauno, S. 1999. Job insecurity as a psychosocial job stressor in the context of the work-family interface. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 156.
- Melkas, T. 1998. Tasa-arvobarometri 1998. SVT. Elinolot 1998:1. Helsinki: Tilastokeskus.
- Miettinen, E. 2000. Työstä perheeseen – ristiriidan yleisyys sekä yhteydet työn stressitekijöihin ja hyvinvointiin. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. Pro gradu -tutkielma. Saatavilla [www-muodossa http://docuweb.jyu.fi/scripts/webmain.dll](http://docuweb.jyu.fi/scripts/webmain.dll).
- Nätti, J. & Väisänen, M. 2000. Työajat ja työsuhteet kotitaloudessa. Teoksessa A.-M. Lehto & M. Järnefelt (toim.) Jaksaen ja joustaen. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 230. Helsinki: Tilastokeskus, 45-65.
- Perhekesitetyöryhmän muistio. Työryhmämuistio 1993:26. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Helsinki.
- Pulkkinen, L. 1996. Lapsesta aikuiseksi. Jyväskylä: Atena.

- Saloniemi, A. 2000. Pätkätyöt ja tulevaisuus. Teoksessa A.-M. Lehto & N. Järnefelt Jaksaen ja jousaen. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 230. Helsinki: Tilastokeskus, 87-106.
- Sauli, H. 1998. Perheet ja työ. Teoksessa Työ, aika ja elämänvaiheet. Suomen Eu-työvoimatutkimus 1995-97. SVT. Työmarkkinat 1998:9. Helsinki: Tilastokeskus.
- Savola, L. 2000. Naiset Suomen työmarkkinoilla 1990-luvulla. SVT. Työmarkkinat 4. Tilastokeskus.
- Sutela, H. 1998. Teoksessa Työ, aika ja elämänvaiheet. Suomen EU-työvoimatutkimus 1995-97. SVT. Työmarkkinat 1998:9. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sutela, H. 1999. Työ ja perhe. Teoksessa A.-M. Lehto & H. Sutela Tasa-arvo työoloissa. SVT. Työmarkkinat 1999:19. Helsinki: Tilastokeskus, 45-81.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L. & Lyness, K. S. 1999. When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior* 54/3, 392-415. Saatavilla www-muodossa <http://www.idealibrary.com/cgi-bin/links/toc/vb>.
- Työaikapolitiikka. Nykytilanne, ongelma-alueet sekä alustavat kehittämistarpeet. Työaikapoliittisen työryhmän väliraportti. 1997. Työhallinnon julkaisu nro 188. Helsinki. Työministeriö.
- Työvoimatilasto 1999. Työvoimatutkimuksen tuloksia vuosilta 1990-1999. Työmarkkinat 2000:14. Helsinki: Tilastokeskus.
- Työvoimatilasto 2001. Työmarkkinat 2001:5. Helsinki: Tilastokeskus.
- Valli, R. 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.
- van Doorne-Huiskes, A. 1999. Miten Euroopassa yhdistetään työtä ja perhettä yritysten näkökulmasta. Teoksessa M. Salmi & J. Lammi-Taskula (toim.) Elämää Euroopassa. Työn ja perheen yhdistämisen moninaiset tavat ja haasteet. Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Seminaariraportti. Helsinki: Stakes, 21-27.
- van Doorne-Huiskes, A., den Dulk, L. & Schippers, J. 1999. Work-family arrangements in the context of welfare states. Teoksessa L. den Dulk, A. van Doorne-Huiskes & J. Schippers (eds.) Work-family arrangements in Europe. Amsterdam: Thela Thesis, 1-19.
- Wallace, J.E. 1999. Work-to nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior* 20, 797-816.
- Westman, M. & Vinokur, A. D. 1998. Unraveling the relationship of distress levels within couples: common stressors, empathic reactions, or crossover via social interaction? *Human Relations* 51, 137-156.

- Williams, K. J. & Alliger, G. M. 1994. Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal* 37, 837-868.
- Yli-Pietilä, P. 1999. Vähittäiskauppa. Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Raportteja työpaikkatoiminnasta 5. Helsinki: Stakes.
- Zedeck, S. 1992. Introduction: Exploring the domain of work and family concerns. Teoksessa S. Zedeck (ed.) *Work, families, and organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Zedeck, S. & Mosier, K. L. 1990. Work in the family and employing organization. *American Psychologist* 45, 240-251.

		työstä perheeseen -ristiriita	alkaan perustuva työstä perheeseen -ristiriita	kuormitukseen perustuva työstä perheeseen -ristiriita	perheestä työhön -ristiriita	ikä	siviilisaäty	työaikamuoto	työaika	työsuhteen laatu	lasten olemassaolo	lasten lukumäärä
työstä perheeseen -ristiriita												
aikaan perustuva työstä perheeseen -ristiriita	Pearsonin korrelaattokerroin Sig. (2-tailed) N	,888** ,000 160										
kuormitukseen perustuva työstä perheeseen -ristiriita	Pearsonin korrelaattokerroin Sig. (2-tailed) N	,941** ,000 159	,754** ,000 159									
perheestä työhön -ristiriita	Pearsonin korrelaattokerroin Sig. (2-tailed) N	,654** ,000 160	,593** ,000 160	,603** ,000 159								
ikä	Pearsonin korrelaattokerroin Sig. (2-tailed) N	,189* ,032 160	,074 ,351 160	,238** ,003 159	,174* ,028 160							
siviilisaäty	Pearsonin korrelaattokerroin Sig. (2-tailed) N	-,545** ,000 160	-,529** ,000 160	-,489** ,000 159	-,457** ,000 160	-,144 ,068 162						
työaikamuoto	Pearsonin korrelaattokerroin Sig. (2-tailed) N	-,133 ,098 156	-,001 ,991 156	-,236** ,003 155	-,080 ,320 156	-,405** ,000 158	,186* ,020 158					
työaika	Pearsonin korrelaattokerroin Sig. (2-tailed) N	-,251** ,002 155	-,167** ,038 155	-,247** ,002 154	-,209** ,009 155	-,419** ,000 157	,227** ,004 157	,548** ,000 154				
työsuhteen laatu	Pearsonin korrelaattokerroin Sig. (2-tailed) N	-,160* ,044 159	-,089 ,264 159	-,190* ,017 158	-,101 ,205 159	-,315** ,000 161	,098 ,214 161	,065 ,420 157	,088 ,301 156			
lasten olemassaolo	Pearsonin korrelaattokerroin Sig. (2-tailed) N	,598** ,000 158	,511** ,000 158	,591** ,000 157	,430** ,000 158	,601** ,000 160	-,375** ,000 160	-,304** ,000 156	-,332** ,000 155	-,206** ,009 159		
lasten lukumäärä	Pearsonin korrelaattokerroin Sig. (2-tailed) N	,589** ,000 156	,498** ,000 156	,574** ,000 155	,423** ,000 156	,515** ,000 158	-,370** ,000 158	-,308** ,000 154	-,319** ,000 153	,152 ,057 157	,854** ,000 158	
perheeseen sitoutuminen	Pearsonin korrelaattokerroin Sig. (2-tailed) N	,576** ,000 157	,541** ,000 157	,524** ,000 157	,555** ,000 157	,157 ,050 157	-,543** ,000 157	-,205* ,011 153	-,282** ,001 152	-,065 ,417 156	,485** ,000 155	,479** ,000 153

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Liite 2

TAUSTATIEDOT**1. Työpaikka:** _____

- 2. Oletko**
- 1 mies
 - 2 nainen

3. Minkä ikäinen olet? _____ vuotta**4. Mikä on peruskoulutuksesi?**

- 1 kansakoulu tai kansalaiskoulu
- 2 keskikoulu tai peruskoulu
- 3 ylioppilastutkinto

5. Mikä on ammattikoulutuksesi?

- 1 ei ammatillista koulutusta
- 2 ammattikurssi (väh. 4 kk)
- 3 oppisopimuskoulutus
- 4 ammattikoulu
- 5 opistotason tutkinto (2-4 v)
- 6 ammattikorkeakoulututkinto
- 7 yliopisto- tai korkeakoulututkinto

6. Onko tämän hetkinen työsi

- 1 vakinaista, alkoi _____
- 2 määräaikaista, alkoi _____ päättyy _____

7. JOS työsi on määräaikaista, oletko

- 1 sijainen ilman pysyvää tointa
- 2 työllistetty
- 3 koeajalla
- 4 kutsuttaessa työhön tuleva
- 5 muu, mikä? _____

8. Kauanko olet ollut tämänhetkisen työnantajan palveluksessa yhteensä?

_____ vuotta _____ kk

9. Mikä seuraavista palkkausmuodoista sinulla on?

- 1 kiinteä kuukausipalkka
- 2 kiinteä tuntipalkka
- 3 kiinteä peruspalkka sekä vuorolisä
- 4 kiinteä peruspalkka sekä urakkalisä, bonus tai provisio
- 5 puhdas urakkapalkka tai puhdas provisio
- 6 muu, mikä? _____

10. Mikä seuraavista vastaa tästä työpaikasta saamaasi palkkaa keskimäärin kuukaudessa verojen vähennyksen jälkeen? (Laske mukaan vuorotyö- ja ikälisät, mutta ei ylityökorvauksia)

- 1 alle 4000 mk
- 2 4000-6000 mk
- 3 6001-8000 mk
- 4 8001-10000 mk
- 5 10001-12000 mk
- 6 12001-14000 mk
- 7 14001-16000 mk
- 8 16001-18000 mk
- 9 18001-20000 mk
- 10 yli 20000 mk
- 11 en osaa sanoa

11. Teetkö jotakin toista työtä tämän työn lisäksi?

- 1 en
- 2 kyllä, keskimäärin _____ tuntia viikossa

12. Oletko

- 1 avioliitossa
- 2 avoliitossa
- 3 naimaton
- 4 asumuserossa tai eronnut
- 5 leski

Tästä eteenpäin käsitteellä ”puoliso” tarkoitetaan sekä avio- että avopuolisoa.
Jos sinulla ei ole puolisoa, voit siirtyä kysymykseen 15.

13. Onko puolisosi tällä hetkellä pääasiallisesti

- 1 työssä palkansaajana
- 2 yrittäjä
- 3 työtön tai lomautettu
- 4 opiskelija
- 5 pitkäaikaisesti sairaana tai eläkkeellä
- 6 tekee jotain muuta, mitä? _____

14. Jos puolisosi on työssä, minkälainen on hänen työsuhteensa ja työaikansa?

- 1 vakinainen päivätyö
- 2 määräaikainen päivätyö
- 3 vakinainen vuoro- tai periodityö
- 4 määräaikainen vuoro- tai periodityö
- 5 vakinainen osa-aikatyö
- 6 määräaikainen osa-aikatyö
- 7 muu, mikä? _____

15. Onko sinulla omia (biologisia tai adoptoituja) lapsia?

- 1 ei
- 2 kyllä, mainitse lapsen/lasten iät _____ vuotta

16. Onko sinulla lapsenlapsia?

- 1 ei
- 2 kyllä

Jos on, tarvitaanko apuasi lastenlasten hoidossa?

- 1 en
- 2 kyllä

17. Kenen kanssa asut?

- 1 asun yksin, minulla on muualla asuvia lapsia \Rightarrow siirry kysymykseen 19
- 2 asun yksin, minulla ei ole lapsia \Rightarrow siirry kysymykseen 20

- 3 kanssani asuu vakituisesti _____ kpl aikuisia, keitä?
(voit rengastaa useita vaihtoehtoja)

- 1 avo- tai aviopuoliso
- 2 oma tai puolison äiti ja/tai isä
- 3 muita aikuisia, keitä? _____

- 4 kanssani asuu vakituisesti _____ kpl lapsia, minkä ikäisiä?
(voit rengastaa useita vaihtoehtoja)

- 1 alle 3-vuotiaita lapsia _____ kpl
- 2 3-6 -vuotiaita lapsia _____ kpl
- 3 7-9 -vuotiaita lapsia _____ kpl
- 4 10-17 -vuotiaita lapsia _____ kpl
- 5 18-v. tai vanhempia lapsia _____ kpl

18. Tarvitseeko joku edellä mainituista kanssasi asuvista lapsista tai aikuisista tavallista enemmän hoitoa tai aikaasi vamman, sairauden tms. takia? (Esim. säännölliset hoitokäynnit, kuntoutus kotona tms.)

- 1 ei
- 2 kyllä, kuka? _____

Minkälaista hoitoa tai ajankäyttöä ja kuinka usein?

19. JOS sinulla on alle 18-vuotiaita lapsia, jotka eivät asu luonasi, tapaako heitä

- 1 päivittäin
- 2 viikoittain
- 3 pari kertaa kuukaudessa
- 4 kerran kuukaudessa
- 5 muutaman kerran vuodessa tai harvemmin
- 6 en tapaa heitä yleensä lainkaan

TYÖPAIKKAA JA TYÖAIKOJA KOSKEVAT KYSYMYKSET**20. Oletko esimiesasemassa?**

- 1 en
- 2 kyllä, alaisten määrä _____

21. Kuinka monen työtoverin kanssa työskentelet päivittäin? _____ työtoverin kanssa

22. Onko sinulla

- 1 kokopäivätyö
- 2 osa-aikatyö

JOS teet osa-aikatyötä, tekisitkö mieluummin kokoaikatyötä, jos sellaista olisi saatavilla?

- 1 kyllä
- 2 en

23. Minkälainen työaika sinulla on tällä hetkellä?

- 1 säännöllinen päivätyö klo _____ - _____
- 2 säännöllinen ilta-, yö- tai aamutyö klo _____ - _____
- 3 kaksivuorotyö, vuorot klo _____ - _____ ja _____ - _____
- 4 keskeytyvä kolmivuorotyö,
vuorot klo _____ - _____ ja _____ - _____ ja _____ - _____
- 5 keskeytymätön kolmivuorotyö (työskennellään myös viikonloppuisin),
vuorot klo _____ - _____ ja _____ - _____ ja _____ - _____
- 6 periodityö
- 7 viikonlopputyö
- 8 muu, mikä? _____

24. Onko sinulla käytössä liukuva työaika?

- 1 kyllä
- 2 ei

25. Voitko muuten (liukumien lisäksi) poiketa normaaleista työhöntulo- ja lähtöajoista?

- 1 en lainkaan
- 2 satunnaisesti
- 3 säännöllisesti
- 4 en osaa sanoa

26. Miten työpaikallasi suhtaudutaan henkilöstön työhöntulo- ja työstälähtöaikojen noudattamiseen? (yksi rengastus jokaiselle vaakariville)

	hyvin tarkkoja	jokseenkin tarkkoja	ei erityisen tarkkoja	ei lainkaan tarkkoja	ei koske minua	en osaa sanoa
a) esimieheni ovat	1	2	3	4	5	6
b) työtoverini ovat	1	2	3	4	5	6

27. Jos voisit järjestellä uudelleen omaa työaikaasi, haluaisitko (yksi rengastus jokaiselle vaakariville)

	kyllä	ei ole tarvetta	en osaa sanoa
a) enemmän vaihtelua työajan sijoittamiseen esim. iltaan tai viikonloppuun, vuorotyötä tms.	1	2	3
b) enemmän mahdollisuutta vaihdella työajan pituutta oman elämäntilanteen mukaan	1	2	3

c) enemmän mahdollisuutta vaihdella työajan pituutta työpaikan tilanteen mukaan	1	2	3
d) enemmän liukumaa päivittäisiin työhöntulo- ja lähtöaikoihin	1	2	3
e) mahdollisuuden säästää lomista tai ylitöistä myöhemmin pidettävään pidempään vapaaseen	1	2	3

28. Oletko tällä hetkellä mukana työaikakokeilussa tai kiinnostaisiko sinua kokeilla seuraavia ”uusia” työaikamalleja?

	kokeilen parhaillaan	olisin kiinnostunut	ei kiinnosta	olen kokeillut aiemmin	en osaa sanoa
a) 6+6 tunnin aamu- ja ilta- vuorot kokoaikatyön palkalla	1	2	3	4	5
b) 6+6 tunnin aamu- ja ilta- vuorot niin, että palkka vastaavasti pienenee	1	2	3	4	5
c) tiivistetty työviikko (10 tai 12-tuntiset työ- päivät, joita seuraa pidennetty vapaajakso)	1	2	3	4	5
d) osa-aikalisällä tuettu osa- aikatyö, työ jaetaan työttömän kanssa	1	2	3	4	5
e) vuorottelu- tai sapatti- vapaa	1	2	3	4	5
f) työaikapankki (työaikaa voi tehdä sisään ja käyttää myöh. vapaana)	1	2	3	4	5
g) muu, mikä?					

29. Jos voisit itse valita työajan pituuden päätyössäsä olettaen, että palkka määräytyy työajan mukaan, niin kuinka monta tuntia haluaisit työskennellä viikossa?

- 1 nykyinen työaikani on hyvä
 - 2 haluaisin työskennellä _____ tuntia viikossa
- Kerro lyhyesti, miksi?

30. Teetkö työhösi liittyviä töitä kotona?

- 1 en lainkaan
- 2 kyllä, teen ylitöitä kotona keskimäärin _____ tuntia viikossa
- 3 kyllä, normaalista työajastani _____ tuntia viikossa on sovittu tehtäväksi kotona

31. Oletko viimeisen vuoden aikana tehnyt virallisen työajan ylittävää ylityötä (josta olet saanut korvauksen)?

- 1 en ole tehnyt
- 2 olen tehnyt _____ tuntia viikossa tai _____ tuntia kk:ssa
- 3 olen tehnyt joka toinen viikko
- 4 olen tehnyt vähintään kerran kuussa
- 5 olen tehnyt harvemmin kuin kerran kuussa

JOS olet tehnyt ylityötä korvausta vastaan, mitä syitä siihen on ollut?

	kyllä	ei	en osaa sanoa
a) työnantaja edellyttää ylitöiden tekemistä	1	2	3
b) työni on mitoitettu niin, että ylityö on väistämätöntä	1	2	3
c) haluan ylimääräisiä vapaapäiviä	1	2	3
d) tarvitsen lisäansioita	1	2	3

32. Kuinka paljon voit työpaikallasi vaikuttaa seuraaviin asioihin?

(yksi rengastus joka vaakariville)

	paljon	melko paljon	jonkin verran	en lainkaan	en osaa sanoa
a) työyhteisöni tavoitteiden määrittelyyn	1	2	3	4	5
b) työmenetelmiini	1	2	3	4	5
c) työyhteisöni toiminnan suunnitteluun	1	2	3	4	5
d) työtahtiini	1	2	3	4	5
e) siihen kenen kanssa työskentelen	1	2	3	4	5
f) sijaisjärjestelyihin	1	2	3	4	5
g) työaikoihini	1	2	3	4	5
h) työyhteisöni ilmapiiriin	1	2	3	4	5
i) lomien pitoajankohtiin	1	2	3	4	5

33. Pystytkö mielestäsi puhumaan vapaasti työyhteisössasi mieltäsi askarruttavista asioista (sekä työ- että henkilökohtaisista asioista)?

	työasioista	henkilökohtaisista asioista
a) kyllä	1	1
b) en, miksi?	2	2

34. Millainen ilmapiiri työyhteisössäsi mielestäsi on?

(yksi rengastus jokaiselle vaakariville)

	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä
a) ahdistava	1	2	3	4	5
b) kilpailuhenkinen	1	2	3	4	5
c) stressaantunut	1	2	3	4	5
d) väsynyt	1	2	3	4	5
e) vihamielinen	1	2	3	4	5
f) innostava	1	2	3	4	5
g) yhteishenkinen	1	2	3	4	5
h) turvallinen	1	2	3	4	5
i) työkeskeinen	1	2	3	4	5

35. Haluaisitko työyhteisössäsi järjestettävän

	järjestetään jo	kyllä	ehkä	en	en osaa sanoa
a) säännöllistä työnohjausta	1	2	3	4	5
b) työyhteisön yhteisiä kehittämis- keskusteluja	1	2	3	4	5
c) työaikana järjestettäviä yhteisiä tilaisuuksia	1	2	3	4	5
d) vapaa-aika järjestettäviä yhteisiä tilaisuuksia, tapahtumia	1	2	3	4	5
e) työkykyä ylläpitävää toimintaa (TYKKY)	1	2	3	4	5
f) työyhteisön ja heidän perheiden yhteistä toimintaa	1	2	3	4	5
g) jotain muuta, mitä?	1	2	3	4	5

36. Onko työyksikkösi henkilöstö

- 1 kaikki naisia
- 2 enimmäkseen naisia
- 3 sekä miehiä että naisia
- 4 enimmäkseen miehiä
- 5 kaikki miehiä

37. Onko sinulla mahdollisuus poistua työpaikaltasi hoitamaan yksityisasiota työpäiväsi aikana?

- 1 kyllä, aina tarvittaessa
- 2 vain erikoistapauksissa
- 3 ei lainkaan

38. Onko sinulla mahdollisuus hoitaa työajallasi yksityisasiota puhelimitse?

- 1 kyllä, aina tarvittaessa
- 2 vain erikoistapauksissa
- 3 ei lainkaan

39. Oletko tullut työhön viimeisen vuoden aikana vaikka olet tuntenut itsesi sairaaksi tai toipilaaksi?

- 1 useita kertoja
- 2 muutaman kerran
- 3 en koskaan
- 4 en ole sairastanut viimeisen vuoden aikana

40. Oletko viimeksi kuuluneen vuoden aikana jäänyt äkillisesti pois työstäsi 1-4 päiväksi (esim. sairastuttuasi tai lapsen sairauden vuoksi)?

- 1 en ole jäänyt
- 2 olen jäänyt

Miten työsi hoidettiin poissaollessasi?

- 1 tilalleni palkattiin sijainen
- 2 työt jaettiin työtovereiden kesken
- 3 työni kasaantuivat ja jatkoin palatessani siitä mihin jäin
- 4 työt jäivät kokonaan tekemättä
- 5 muuta, mitä? _____

41. Vaikuttaako tällainen lyhyt (1-4 päivän) poissaolo palkkaukseesi?

- 1 ei vaikuta palkkaan
- 2 palkastani tehdään vähennys
- 3 työryhmän palkkio pienenee
- 4 muita seurauksia, mitä? _____

42. Jos jäät työstäsi pois useamman kuukauden ajaksi (esim. virkavapaalle tai vanhempainlomalle), miten työsi hoidetaan?

- 1 tilalleni palkataan sijainen
- 2 työt jaetaan työtovereiden kesken
- 3 työtäni ei voi tehdä kukaan muu, jatkan palatessani siitä mihin jäin
- 4 työ jää tekemättä tai työ loppuu lähdettyäni
- 5 en osaa sanoa
- 6 muuta, mitä? _____

43. Kuinka usein koet seuraavia tuntemuksia?

(yksi rengastus jokaiselle vaakariville)

	päivittäin	muutaman kerran viikossa	noin kerran viikossa	kerran pari kk:ssa	harvemmin	en osaa sanoa
a) tunnen itseni väsyneeksi kun on lähettävä työhön	1	2	3	4	5	6
b) koen itseni täysin uupuneeksi työpäivän päättyessä	1	2	3	4	5	6
c) joudun työskentelemään liian lujasti	1	2	3	4	5	6
d) tuntuu kuin olisin aivan lopussa	1	2	3	4	5	6
e) työhuolet pyörivät mielessäni vapaa-aikana	1	2	3	4	5	6

44. Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi, tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Oletko viimeisen vuoden aikana tuntenut tällaista stressiä?

- 1 en lainkaan
- 2 kerran pari vuodessa
- 3 lähes joka kuukausi
- 4 kerran pari kuukaudessa
- 5 viikoittain
- 6 päivittäin
- 7 en osaa sanoa

45. Jos olet kokenut stressiä, onko kokemallasi stressillä ollut yhteyttä (yksi rengastus jokaiselle vaakariville)

	huomattavasti	jonkin verran	ei lainkaan	en osaa sanoa
a) työhön tai työoloihin	1	2	3	4
b) koti- tai perheasioihin	1	2	3	4
c) muuhun, mihin?				

TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISTA KOSKEVAT KYSYMYKSET

46. Onko nykyisessä työpaikassasi jotain perehdytysmateriaalia tms. uusille, eri paikkakunnalta muuttaville työntekijöille (esim. paikkakunnan päivähoitomahdollisuuksien, koululaisten iltapäivätoiminnan, kotisairaanhoidon esittelyä)?

- 1 ei
- 2 on, millaista?

47. Miten hyvin seuraavat väitteet kuvaavat omaa vapaa-aikaasi? (yksi rengastus joka vaakariville)

	erittäin hyvin	melko hyvin	melko huonosti	erittäin huonosti	ei koske minua	en osaa sanoa
a) olen perheen kanssa	1	2	3	4	5	6
b) pääsen irti työstä	1	2	3	4	5	6
c) ei ole kiire	1	2	3	4	5	6
d) saan olla yksin	1	2	3	4	5	6
e) lataudun työtä varten	1	2	3	4	5	6
f) minulla on omaa aikaa	1	2	3	4	5	6
g) olen harrastamassa	1	2	3	4	5	6
h) teen kotitöitä	1	2	3	4	5	6
i) kukaan ei häiritse	1	2	3	4	5	6

48. Miten suhtautuisit siihen, että joku työtovereistasi jäisi seuraavana työpäivänä hoitamaan äkillisesti sairastunutta lastaan pariiksi päiväksi?

- 1 hyväksyisin sen
- 2 ymmärtäisin tilanteen
- 3 se ärsyttäisi minua
- 4 en hyväksyisi sitä lainkaan

49. Oletko itse jäänyt viimeisen vuoden aikana hoitamaan sairastunutta lasta?

- 1 minulla ei ole lapsia \Rightarrow siirry kysymykseen 51
- 2 lapseni ei ole sairastanut
- 3 olen jäänyt useita kertoja
- 4 olen jäänyt muutaman kerran
- 5 en ole jäänyt koskaan, vaikka lapsi onkin sairastanut

50. Miten työtoverisi ja johto suhtautuvat, jos jätät hoitamaan sairastunutta lasta?

	työtoverit	johto
a) se hyväksytään	1	1
b) jonkin verran kielteisesti, esim. hankaluuksista muistutetaan	2	2
c) hyvin kielteisesti, esim. pidetään työhön välinpitämättömästi suhtautuvana, täytyy puolustella, kiusataan	3	3
d) muu suhtautuminen, mikä?	4	4

51. Onko työpaikallasi sallittua olla poissa työstä seuraavista syistä?

(yksi rengastus jokaiselle vaakariville)

	kyllä, palkallisena	kyllä, palkattomana	ei ole sallittua	en osaa sanoa
a) oma lääkärikäynti	1	2	3	4
b) perheenjäsenen lääkärikäynti	1	2	3	4
c) puoliso sairaana	1	2	3	4
d) omien asioiden hoito (esim. pankki)	1	2	3	4
e) muutto	1	2	3	4
f) läheisten hautajaiset	1	2	3	4
g) parisuhdeongelmat (esim. avio/avoero, perheväkivalta)	1	2	3	4
h) muu järjestötoiminta, harrastukset	1	2	3	4
i) alle 10-v. lapsi sairaana	1	2	3	4
j) yli 10-v. lapsi sairaana	1	2	3	4
k) lapsen hoitaja sairaana	1	2	3	4
l) lapsen kouluasiat	1	2	3	4
m) lapsen harrastukset	1	2	3	4
n) lapsen ongelmat	1	2	3	4
o) ikääntyvästä tai vammaisesta sukulaisesta huolehtiminen	1	2	3	4
p) muu syy, mikä?	1	2	3	4

52. Miten suhtaudut seuraaviin tilanteisiin? (yksi rengastus jokaiselle vaakariville)

	hyväksyn aina	hyväksyn useimmiten	useimmiten en hyväksy	en hyväksy lainkaan	ei koske minua	en osaa sanoa
a) työtoveri myöhästyy aamulla perheasioiden takia	1	2	3	4	5	6
b) työtoveri lähtee kesken työpäivän perheasioiden takia	1	2	3	4	5	6
c) työtoveri on pari päivää pois työstä perheasioiden takia	1	2	3	4	5	6
d) työtoveri puhuu perheeseen liittyviä puheluita työpäivän aikana	1	2	3	4	5	6
e) työtoveri puhuu lapsistaan	1	2	3	4	5	6
f) työtoveri puhuu perhe- elämästään	1	2	3	4	5	6
g) muu, mikä?	1	2	3	4	5	6

53. Kuinka hyvin tiedät työtovereidesi elämäntilanteita (esim. kuka on perheellinen, minkä ikäisiä lapset ovat, avio/avoerot jne.)?

- 1 en tiedä lainkaan
- 2 tiedän jonkun verran
- 3 tiedän kaikkien elämäntilanteet
- 4 en osaa sanoa

54. Onko sinun perhesyiden takia vaikeaa (yksi rengastus jokaiselle vaakariville)

	ei lainkaan vaikeaa	jonkin verran vaikeaa	melko vaikeaa	erittäin vaikeaa	ei koske minua	en osaa sanoa
a) tehdä ylitöitä	1	2	3	4	5	6
b) olla myöhään töissä	1	2	3	4	5	6
c) suostua siirtoon toiselle paikkakunnalle	1	2	3	4	5	6
d) pyrkiä ylennyksiin	1	2	3	4	5	6
e) lähteä yön yli kestävälle työmatkalle tai kurssille	1	2	3	4	5	6
f) osallistua työhön liittyviin tilaisuuksiin työajan jälkeen	1	2	3	4	5	6
g) tehdä yötyötä	1	2	3	4	5	6
h) työskennellä viikonloppuisin	1	2	3	4	5	6
i) harjoittaa ammatillisia jatko-opintoja	1	2	3	4	5	6
j) viedä töitä mukaan kotiin	1	2	3	4	5	6
k) ehtiä töihin ajoissa	1	2	3	4	5	6

55. Oletko viimeisen vuoden aikana viettänyt työsi vuoksi vähemmän aikaa kuin haluaisit
(yksi rengastus jokaiselle vaakariville)

	en koskaan	joskus	usein	jatkuvasti	ei koske minua	en osaa sanoa
a) lasten kanssa	1	2	3	4	5	6
b) puolison kanssa	1	2	3	4	5	6
c) ystävien kanssa	1	2	3	4	5	6
d) omien vanhempien kanssa	1	2	3	4	5	6
e) muiden sukulaisten kanssa	1	2	3	4	5	6
f) harrastuksissa	1	2	3	4	5	6
g) järjestötoiminnassa	1	2	3	4	5	6
h) jonkun muun, kenen?	1	2	3	4	5	6

Seuraavat kysymykset koskevat kanssasi asuvien **ALLE 10-VUOTIAIDEN LASTEN HOITOA**
(huom! myös koululaisten aamu- ja iltapäivähoitoa).

Jos kanssasi ei asu alle 10-vuotiaita lapsia, voit siirtyä kysymykseen 60

56. Miten lastesi päivähoito on tällä hetkellä pääsääntöisesti järjestetty?
(yksi rengastus jokaiselle pystyriville)

	nuorin lapsi	2. nuorin lapsi	3. nuorin lapsi	4. nuorin lapsi
a) kotona puolison hoidossa	1	1	1	1
b) kotona sukulaisen hoidossa	2	2	2	2
c) kotona muun aikuisen hoidossa	3	3	3	3
d) kunnallisessa päiväkodissa	4	4	4	4
e) kunnallisessa perhepäivähoidossa	5	5	5	5
f) yksityisessä päivähoitossa	6	6	6	6
g) kotona ilman järjestettyä hoitoa	7	7	7	7
h) sukulaisen luona	8	8	8	8
i) muuten, miten?	9	9	9	9

57. Onko perheessäsi viimeisen vuoden aikana ollut sellaista tilannetta, että alle 10-vuotias lapsi ei ole sairastuttuaan voinut mennä päivähoidon tai kouluun tai ei ole hoitajan sairastumisen takia voinut mennä päivähoidon?

- 1 ei
2 kyllä: kuka silloin on hoitanut lasta? (yksi rengastus jokaiselle vaakariville)

	ei koskaan	joskus	usein	aina
a) minä	1	2	3	4
b) toinen vanhempi	1	2	3	4
c) isovanhemmat	1	2	3	4
d) muut sukulaiset	1	2	3	4
e) naapuri tai muu tuttava	1	2	3	4
f) palkattu tilapäishoitaja	1	2	3	4
g) MLL:n lastenkaitsija	1	2	3	4
h) lapsi on kotona yksin	1	2	3	4
i) muu henkilö, kuka?		2	3	4

58. Oletko kokenut ongelmia viimeisen vuoden aikana seuraavissa alle 10-vuotiaiden lastesi hoitoon liittyvissä asioissa? (yksi rengastus jokaiselle vaakariville)

	ei lainkaan ongelmia	jonkin verran ongelmia	paljon ongelmia	ei koske minua	en osaa sanoa
a) päivähoidon saatavuus	1	2	3	4	5
b) päivähoidon aukioloajat	1	2	3	4	5
c) sairaan lapsen hoito	1	2	3	4	5
d) hoitajan sairastuminen	1	2	3	4	5
e) päivähoidon loma-ajat	1	2	3	4	5
f) koulun loma-ajat	1	2	3	4	5
g) myöhästyminen töistä lasten hoidon takia	1	2	3	4	5
h) lähtö töistä kesken työpäivän lasten hoidon takia	1	2	3	4	5
i) koululaisen aamuhoito	1	2	3	4	5
j) koululaisen iltapäivähoito	1	2	3	4	5
k) korkeat iltapäivähoitomaksut	1	2	3	4	5
l) tilapäishoidon saaminen	1	2	3	4	5

59. Miten kouluikäisen, alle kymmenvuotiaan lapsesi hoito on viimeisen vuoden aikana järjestetty koulupäivän jälkeen? (yksi rengastus jokaiselle vaakariville)

Lapsi on	ei koskaan	joskus	usein	aina	ei koske minua	en osaa sanoa
a) kotona yksin	1	2	3	4	5	6
b) muussa yksityisessä hoitopaikassa	1	2	3	4	5	6
c) kunnallisessa hoitopaikassa	1	2	3	4	5	6

d) ohjatussa harrastustoimin- nassa	1	2	3	4	5	6
e) muu järjestely, mikä?	1	2	3	4	5	6

60. Jos kanssasi asuu 10-17 –vuotiaita lapsia, miten he viettävät koulupäivän jälkeisen ajan, jolloin vanhemmat ovat töissä?

_____ Kanssani ei asu 10-17 –vuotiaita lapsia \implies siirry kysymykseen 63

61. Voivatko lapsesi soittaa sinulle töihin?

- 1 aina tarvittaessa
- 2 vain erikoistapauksissa
- 3 ei lainkaan
- 4 lapseni on/ovat liian nuoria soittamaan puhelimella

62. Onko perheellänne tuttavvia/ystäviä, joilta saatte tarvittaessa apua (esim. lastenhoitoon, asioiden hoitoon)?

- 1 ei
- 2 kyllä, keitä? _____

63. Jos työnantajasi tarjoaisi erilaisia verotettavia luontaisetuja liittyen lasten- ja kodinhoitoon, mitä apua tarvitsisit/käyttäisit (esim. lastenhoitoapu, kodinsiivousapu jne.)?

64. Ovatko Mannerheimin Lastensuojeluliiton tarjoamat palvelut (lastenhoitopalvelu, koululaisten iltapäivätoiminta, perhekahvilatoiminta, kotipalvelu) sinulle tuttuja?

- 1 ei
- 2 en osaa sanoa
- 3 kyllä

Mitä palveluja olet käyttänyt?

65. Ihmiset joutuvat kotona ja työssä joskus vaikeasti yhteen sovitettavien vaatimusten kohteeksi. Pitävätkö seuraavat väittämät paikkansa sinun kohdallasi?

(yksi rengastus jokaiselle vaakariville)

	pitää täysin paikkansa	pitää jokseenkin paikkansa	ei juurikaan pidä paikkaansa	ei lainkaan pidä paikkaansa	ei koske minua	en osaa sanoa
a) kun tulen kotiin, lakkaan ajattelemasta työtäni	1	2	3	4	5	6
b) tunnen laiminlyöväni koti-asioita työni vuoksi	1	2	3	4	5	6
c) tekisin ansiotyötä, vaikka se ei olisi taloudellisesti välttämätöntä	1	2	3	4	5	6
d) perhe saa joskus jäädä syrjään, kun uppoudun täysin työhöni	1	2	3	4	5	6
e) minun on usein vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi	1	2	3	4	5	6
f) työn jälkeen jaksan vielä tehdä monenlaista	1	2	3	4	5	6
g) työssä on mukavaa olla vapaa perheestä ja sen hälinästä	1	2	3	4	5	6
h) jaksan paremmin lasten kanssa kun olen välillä töissä	1	2	3	4	5	6
i) parisuhteessani menee paremmin kun minulla on myös työni	1	2	3	4	5	6
j) työni häiritsee tehtäviäni kotona, kuten ruuanlaittoa, lastenhoitoa tai kodin korjaustöitä	1	2	3	4	5	6
k) tunnen olevani ylikuormitettu/ylityöllistetty työni vuoksi	1	2	3	4	5	6
l) perhe-elämäni vie minulta aikaa, jonka haluaisin käyttää työhön liittyviin toimintoihin	1	2	3	4	5	6
m) tunnen olevani ylikuormittunut/ylityöllistetty perhe- tai kotiasioiden vuoksi	1	2	3	4	5	6

66. Miten hyvin seuraavat väittämät pitävät paikkansa sinun kohdallasi?

(yksi rengastus jokaiselle vaakariville)

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en osaa sanoa	melko eri mieltä	täysin eri mieltä	ei koske minua
a) vietän aikaani niin paljon töissä, etten ehdi tehdä paljoakaan kotona	1	2	3	4	5	6
b) koska olen usein ärtynyt töiden jälkeen, en ole niin hyvä isä tai äiti kuin haluaisin olla	1	2	3	4	5	6
c) parisuhteeni kärsii työni vuoksi	1	2	3	4	5	6
d) työhuoleni eivät häiritse kotitöihin keskittymistäni	1	2	3	4	5	6
e) työni vuoksi minulla ei ole riittävästi aikaa lapsilleni	1	2	3	4	5	6
f) töiden jälkeen jaksan useimmiten tehdä erilaisia asioita puolisoni kanssa	1	2	3	4	5	6
g) työni ansiosta olen parempi isä/äiti	1	2	3	4	5	6
h) työni estää minua viettämästä aikaa puolisoni kanssa	1	2	3	4	5	6
i) töiden jälkeen olen usein liian väsynyt jaksakseni tehdä kotitöitä	1	2	3	4	5	6
j) työni helpottaa hyvien suhteiden ylläpitoa lapsiini	1	2	3	4	5	6
k) työhuolet häiritsevät suhdettani puolisoon	1	2	3	4	5	6
l) työni ansiosta kotityöni sujuvat paremmin	1	2	3	4	5	6
m) kun tulen kotiin töistä, minulla ei ole useinkaan voimia olla hyvä isä/äiti	1	2	3	4	5	6

67. Kuinka hyvin väittämät kuvaavat suhtautumistasi perhe-elämään?

(yksi rengastus jokaiselle vaakariville)

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en osaa sanoa	melko eri mieltä	täysin eri mieltä	ei koske minua
a) tärkeimmät minulle tapahtuvat asiat liittyvät perheeseeni	1	2	3	4	5	6
b) yleisesti ottaen olen tyytyväinen itseeni vanhempana	1	2	3	4	5	6
c) luulen, että olisin tyytymättömämpi elämäni, jos minulla ei olisi lapsia	1	2	3	4	5	6
d) perhe on hyvin keskeinen osa elämäni	1	2	3	4	5	6
e) suurin osa henkilökohtaisista elämäntavoitteistani ovat perhe-suuntautuneita	1	2	3	4	5	6

68. Minkälaiset ratkaisut (työpaikalla, kotona tms.) mielestäsi lisääisivät omia mahdollisuuksiasi sovittaa yhteen työn ja perheen tarpeita?

Seuraavat kysymykset koskevat **VANHEMPIASI**.

69. Elävätkö vanhempasi?

	kyllä	ei
a) äiti	1	2
b) isä	1	2

Jos omat vanhempasi eivät ole enää elossa, voit siirtyä kysymykseen 72

70. Tarvitsevatko vanhempasi erityistä hoitoa tai apua teidän perheeltänne?

	kyllä	ei
a) äiti	1	2
b) isä	1	2

71. Onko vanhempiesi apu sinulle tai perheellesi välttämätöntä?

- 1 täysin välttämätöntä, en/emme tulisi toimeen ilman sitä
- 2 melko välttämätöntä
- 3 se ei ole välttämätöntä

Seuraavaksi samoja kysymyksiä **PUOLISOSI VANHEMMISTA**.

Jos sinulla ei ole puolisoa tai jos puolisososi vanhemmat eivät enää ole elossa, voit siirtyä kysymykseen 74.

72. Tarvitsevatko puolisososi vanhemmat erityistä hoitoa tai apua teidän perheeltänne?

	kyllä	ei
a) puolisososi äiti	1	2
b) puolisososi isä	1	2

73. Onko puolisososi vanhempien apu sinulle tai perheellesi välttämätöntä?

- 1 täysin välttämätöntä, en/emme tulisi toimeen ilman sitä
- 2 melko välttämätöntä
- 3 se ei ole välttämätöntä

74. Oletko viimeisen vuoden aikana hoitanut tai avustanut muita sukulaisia tai ystäviä kuin omia tai puolisosi vanhempia?

- 1 en ole
- 2 kyllä, satunnaisesti
- 3 kyllä, säännöllisesti

ISYYS-, ÄITIYS- JA VANHEMPAINLOMAT SEKÄ LASTENHOITOVAPAAT

Seuraavat kysymykset koskevat niitä, jotka ovat pitäneet vähintään kaksi kuukautta kestävän äitiys- tai vanhempainloman tai hoitovapaan. Jos et ole pitänyt tällaista vapaata, siirry kysymykseen 80.

Äitiyslomalla tarkoitetaan äitien oikeutta korvattuun, n. 4 kk kestävään lomaan. Äitiysloma alkaa 30-50 arkipäivää ennen laskettua synnytystä. Voimassa vuodesta 1964.

Isyyslomalla tarkoitetaan isien oikeutta lapsen syntymän jälkeiseen 1-2 viikon korvattuun lomaan (voimassa vuodesta 1978) sekä joko edellisen jatkona tai myöhemmin pidettävään viikon lomaan (voimassa vuodesta 1991).

Vanhempainlomalla tarkoitetaan äitiysloman jälkeen jatkuvaa, korvattua n. 7 kk:n lomaa, jolloin vauvaa voi hoitaa äiti tai isä. Voimassa vuodesta 1980 (aluksi isän oikeutena äitiysrahaan).

Hoitovapaalla tarkoitetaan työntekijän oikeutta jäädä kotiin äitiys- ja vanhempainloman jälkeen hoitamaan lasta palkattomasti enintään siihen saakka kun lapsi on täyttänyt kolme vuotta. Työnantajan on sijoitettava hoitovapaalta palaava työntekijä takaisin aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön. Voimassa vuodesta 1985.

Osittaisella hoitovapaalla tarkoitetaan työntekijän oikeutta lyhentää lapsen hoidon vuoksi työaikaansa. Äidillä tai isällä on oikeus käyttää osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun heidän nuorin lapsensa on aloittanut peruskoulun. Osittaisella hoitovapaalla olevalla työaika on enintään 30 tuntia viikossa. Voimassa vuodesta 1988

75. Kun tulit viimeksi takaisin äitiys- tai vanhempainlomalta tai hoitovapaalta, oliko työssäsi tapahtunut muutoksia?

- 1 mikään työssäni ei ollut muuttunut \implies siirry kysymykseen 78
- 2 en jatkanut samassa työpaikassa \implies siirry kysymykseen 79
- 3 en jatkanut samassa työtehtävässä
- 4 työtehtävien sisältö oli muuttunut
- 5 työvälineet olivat muuttuneet
- 6 työmenetelmät olivat muuttuneet
- 7 jotain muuta oli muuttunut, mitä?

76. JOS työssäsi oli tapahtunut muutoksia kun viimeksi tulit takaisin äitiys- tai vanhempainlomalta tai hoitovapaalta, miten toimit uudessa tilanteessa?

- 1 otin selvää asioista itse
- 2 sain jonkin aikaa totutteluun ilman että minulta odotettiin täyttä työpanosta
- 3 joku/jotkut työtovereistani opasti(vat) minua
- 4 työnantajani järjesti/kustansi minulle koulutusta tai kurssin
- 5 muuta, mitä? _____

77. Kun tulit viimeksi takaisin äitiys- tai vanhempainlomalta tai hoitovapaalta, tapahtuiko palkkauksessasi muutoksia?

- 1 palkkani parani
- 2 palkkani pysyi ennallaan
- 3 palkkani heikkeni
- 4 en osaa sanoa

78. JOS käytit viimeksi oikeutta äitiys- tai vanhempainlomaan tai hoitovapaaseen nykyisessä työpaikassasi, vaikuttiko oikeuden käyttö mielestäsi työurasi kehitykseen?

- 1 ei vaikuttanut urakehitykseeni
- 2 heikensi urakehitystäni
- 3 paransi urakehitystäni
- 4 urakehitysmahdollisuutta työssäni ei ole

79. Mitkä seikat perheessäsi ovat ratkaisseet sen, kumpi vanhemmista pitää vanhempainlomia tai hoitovapaata ja kuinka pitkään?

80. Nykyisin äidit käyttävät valtaosan vanhempainlomista. Mitä mieltä olet tästä?
(yksi rengastus jokaiselle vaakariville)

	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä
a) nykyinen käytäntö on hyvä	1	2	3	4	5
b) olisi hyvä, että isät pitäisivät nykyistä enemmän vanhempainlomia	1	2	3	4	5
c) mielestäni vanhempainloman käyttö tulisi jakaa siten, että isälle tulisi oma osuus jota äiti ei voisi käyttää	1	2	3	4	5

81. Äidit käyttävät myös valtaosan hoitovapaista. Mitä mieltä olet tästä?
(yksi rengastus jokaiselle vaakariville)

	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä
a) nykyinen käytäntö on hyvä	1	2	3	4	5
b) olisi hyvä, että isät pitäisivät nykyistä enemmän hoitovapaata	1	2	3	4	5
c) mielestäni hoitovapaan käyttö tulisi jakaa siten, että isälle tulisi oma osuus jota äiti ei voisi käyttää	1	2	3	4	5

