

TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISEN ONGELMA  
VANHEMMUUDEN JA YRITYSORGANISAATION  
NÄKÖKULMASTA

Minna Anttila

Pro gradu -tutkielma

Jyväskylän yliopisto

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Yhteiskuntapolitiikka

Kesä 2005

## TIIVISTELMÄ

Anttila, Minna: Työn ja perheen yhteensovittamisen ongelma vanhemmuuden ja yritysorganisaation näkökulmasta.

Ohjaajat: Professori Marja Järvelä ja lehtori Marita Husso

Yhteiskuntapolitiikan pro gradu -tutkielma

Heinäkuu 2005

Jyväskylän yliopisto

Sivuja 90

Tässä pro gradu –tutkielmassa tutkitaan työn ja perheen yhteensovittamista, siitä aiheutuvia ongelmia ja niiden ratkaisua suomalaisten 30–40-vuotiaiden ihmisten elämässä. Tutkimuksessa tutkitaan myös sitä, miten työelämä ja yritysjohto ovat vuosien saatossa ottaneet enemmän vastuuta työntekijöidensä perhe-elämästä organisoimalla uudelleen toimintamallejaan. Aineistoina käytetään suomalaisten ihmisten kirjoittamia yhden päivän päiväkirjoja ja Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksella kerättyä strukturoitua lomakehaastatteluaineistoa. Menetelminä käytetään teemoittelua ja tyypittelyä sekä narratiivista juonirakenneanalyysia.

Tuloksista ilmeni, että työ häiritsee enemmän perhe-elämää kuin perhe-elämä työtä. Kiire siirtyy ansiotyöstä kotiin esimerkiksi ylityön muodossa, jolloin kotona koetaan aikapulaa perheen kanssa vietetyn ajan suhteen. Perhe on nimenomaan se, josta joustetaan silloin, kun pitää valita perheen ja ansiotyön välillä. Työn ja perheen yhteensovittamisen koki edelleen ongelmallisemmaksi naiset. Tasa-arvon edistämiseksi tulisi antaa miehille enemmän vastuuta perhe-elämästä. Sekä empiirisen aineiston että käytetyn lähdekirjallisuuden perusteella voidaan olettaa, että työn ja perheen yhteensovittamisen ongelma on uusi ja jopa vieras asia vielä nykyäänkin työpaikoilla. Työn ja perheen yhdistämisen huomioon ottaminen on kuitenkin sekä työntekijöiden että työnantajien yhteinen etu pitkällä ja lyhyellä aikavälillä.

Avainsanat: työ ja perhe, arki, kotityöt, työaikajoustot, työelämän tasa-arvo, perheystävällisyys

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISEN TAUSTAA .....	6
2.1 Mikä on perhe?.....	7
2.1.1 Suomalaiset perheet .....	9
2.2 Arkielämä.....	11
2.3 Vanhemmuus .....	12
2.3.1 Vanhempien osallistuminen työelämään .....	13
2.4 Työ ja vanhemmuus .....	14
2.4.1 Sitoutuminen työhön ja perheeseen .....	14
2.4.2 Työn ja perheen vuorovaikutusta kuvaavia selitysmalleja .....	15
2.4.3 Sosiaalipoliittisten järjestelmien tuki työntekijöille.....	16
2.4.4 Kahden elättäjän perhe.....	18
2.4.5 Perheen ja työn mahdollisuudet .....	19
2.5 Suomi ja muu maailma .....	19
3 TYÖELÄMÄN TASA-ARVO .....	21
3.1 Naiset ja miehet muutosten pyörteissä.....	21
3.2 Naisten ja miesten yhteinen vaikeus .....	22
3.2.1 Aktiiviset naiset ja äidit.....	23
3.3 Sukupuolten välinen työnjako.....	24
3.4 Sukupuolen mukaiset valinnat .....	24
3.5 Sukupuolijakojen purkaminen .....	25
4 HENKILÖSTÖPOLITIikka JA PERHE.....	26
4.1 Yritys ja organisaatio .....	27
4.2 Perheiden näkyväksi tekeminen.....	28
4.3 Esimiehen asenne ja käyttäytyminen .....	29
4.4 Perheystävällisyys.....	30
4.5 Yhteinen etu .....	32
5 AIKAKÄSITYS UUDISTUU .....	33
5.1 Laatu aika .....	34
5.2 Työaikojen kehitys.....	34
5.2.1 Uudet työaikamuodot.....	36
5.2.2 Työajat yksilöllistyvät.....	36
5.2.3 Etätyö .....	37
5.2.4 Kenen hyväksi työaikajärjestelmä joustaa? .....	38
6 AIEMMAT TUTKIMUKSET .....	40
7 AINEISTOJEN ESITTELY, TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TUTKIMUSMENETELMÄ.....	41
7.1 Suomalaisen päivä.....	42
7.2 KSSHP haastatteluaineisto.....	43
7.3 Teemoittelu ja tyypittely .....	45
7.4 Narratiivinen juonirakenneanalyysi .....	46
8 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA AINEISTOJEN ANALYYSI .....	47
8.1 Päiväkirja-aineiston teemat .....	48

8.1.1 Taloudelliset vaatimukset ja yhteiskunnan odotukset.....	48
8.1.2 Kiire, väsymys ja stressi.....	50
8.1.3 Oma aika ja vaihtelunhalu.....	52
8.1.4 Rutiinit ja aikataulut.....	54
8.1.5 Suomalaisen päivä .....	55
8.2 Haastatteluaineiston teemat.....	57
8.2.1 Työvuorosuunnittelu .....	57
8.2.2 Tiimityöskentely .....	59
8.2.3 Ydinperheeseen liittyvät joustot.....	60
8.2.4 Lähiesimies ja yhteisymmärrys.....	61
8.2.5 Naisvaltaisuus .....	62
8.2.6 Ei huonompi kuin muut .....	64
8.2.7 Tasa-arvo.....	65
8.2.8 Perheen sisäiset valinnat .....	67
8.2.9 Epätietoisuus .....	68
8.2.10 Työn ensisijaisuus .....	69
8.3. Narratiivinen analyysi.....	70
8.3.1 Ydinkertomus.....	70
8.3.2 Työ .....	71
8.3.3 Koti ja kotityöt .....	72
8.3.4 Työt kotiin.....	75
8.3.5 Illallinen .....	76
8.3.6 Parisuhde.....	76
9 YHTEENVETO .....	78
LÄHTEET.....	83

## 1 JOHDANTO

Perheen ja työn yhteensovittaminen on noussut yhdeksi tämän vuosikymmenen keskeisimmäksi haasteeksi. Aikuisiässä ihmisten keskeisiä elämänsisältöjä ovat juuri työ ja perhe. Näiden kahden ulottuvuuden vuorovaikutuksen ajankohtaisuutta pitävät yllä koko ajan tapahtuvat muutokset sekä työelämässä että perhe-elämässä. Samaan aikaan täytyisi olla hyvä vanhempi ja viettää aikaa lasten kanssa sekä pitää huoli siitä, että ei putoa nopeasti muuttuvien työmarkkinoiden vaatimuksista.

Keskustelussa on yhä enemmän siirrytty työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen ja perheystävällisten käytäntöjen sijasta puhumaan työn ja muun elämän vuorovaikutuksesta. Terminologian muuttumisella on haluttu haastaa käsityksiä, joiden mukaan huollettavien läheisten, yleensä lasten, hoito olisi keskeisin työn ja perhe-elämän yhteensovittamiskysymys. On myös haluttu huomioida entistä paremmin eri ikäryhmien, erilaisten perhetilanteiden ja muun elämän tärkeitä keskeisiä kysymyksiä. (Kivimäki & Otonkorpi- Lehtoranta 2003, 31.)

Tutkimukseni tarkoituksena on tutkia työn ja perheen yhteensovittamista, siitä aiheutuvia ongelmia ja niiden ratkaisua suomalaisten 30–40-vuotiaiden ihmisten elämässä. Työssäni tuon esiin erilaisia ratkaisumalleja työn ja perhe-elämän yhdistämiseen sekä tarkastelen sitä, ovatko aineistoni ihmiset tyytyväisiä tekemiinsä ratkaisuihin tässä yhteensovittamisessa. Tarkastelen myös sitä, miten työelämä ja yritysjohto ovat vuosien saatossa ottaneet enemmän vastuuta työntekijöidensä perhe-elämästä organisoimalla uudelleen toimintamallejaan. Kuitenkin työn ja perhe-elämän yhdistämisen haasteet mielletään vielä nykyäänkin suurelta osin sosiaalipolitiikan toiminta-alaan. Työn ja perheen tukemisen saaminen osaksi arkielämän käytäntöjä näyttääkin olevan pitkä ja vaativa prosessi.

Tutkimuksessani aion etsiä vastauksia seuraaviin kysymyksiin: Millaisia ongelmia ihmisillä on työn ja perheen yhteensovittamisessa? Millaisia ratkaisuja he ovat mahdolliseen ongelmaan luoneet? Ovatko he tyytyväisiä näihin ratkaisuihin? Onko yritysjohto alkanut ottaa työntekijöidensä työn ja muun elämän yhdistämisen huomioon työpaikalla? Jos on, niin millaisilla menetelmillä tämä on tapahtunut? Onko keinoilla

ollut positiivisia tai negatiivisia vaikutuksia työorganisaatioon? Mitä ja kenen mahdollisesti pitäisi tulevaisuudessa asian hyväksi tehdä? Minua kiinnostaa erityisesti se, yhtenevätkö työntekijöiden ja työnantajien intressit missään vaiheessa.

Tutkimuksessa nousee esiin myös naiskysymys, koska työn ja perheen yhdistämisen ongelma on aluksi nähty vain naisiin kohdistuvana ongelmana ja lisäksi aineistoni, jotka esittelen tarkemmin luvussa 7, ovat hyvin naisvaltaisia. Naisten tehtävä on ollut pitää huolta kodista ja hoitaa lapsia, eivätkä nämä tehtävät ole hävinneet, vaikka naiset ovatkin siirtyneet ansiotyöhön kodin ulkopuolelle. Onko naisten työssäkäynti siis pakko perheen taloudellisen toimeentulon kannalta vai oikeus, jonka naiset ovat saavuttaneet ja joka mahdollistaa heidän siirtymisensä kodin ulkopuolelle?

Kiinnostuin aiheesta tajutessani, miten suurta osaa ihmisistä ja myös omasta lähipiiristäni tämä yhteiskunnallinen ongelma koskettaa. Vanhemmuuden ja työelämän yhdistämistä on Suomessa sekä muualla maailmassa tutkittu jo paljon, mutta haluan omalta osaltani tutustua aiheeseen tarkemmin ja saada konkreettisempaa kosketuspintaa tämän yhteiskunnassa ajankohtaisen ongelman ratkaisuun.

Tässä tutkimuksessa tutkin nimenomaan ydinperheiden työn ja perheen yhteensovittamista sekä esimiesten käsityksiä siitä, miten heidän organisaatioissaan otetaan nämä ulottuvuudet huomioon. Rajaan tutkimukseni ulkopuolelle kaikki ydinperheestä poikkeavat perhetyypit, sekä työntekijöiden kokemuksen työn ja perheen yhteensovittamiseen muutoin, kuin vanhempien kirjoittamien päiväkirjojen kautta. Perheen tarkempi määritelmä tulee esille luvussa 2 ja aineistojen tarkempi esittely on luvussa 7, kuten jo aiemmin mainitsin.

## **2 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISEN TAUSTAA**

Työn ja perheen yhteensovittaminen on ollut sosiaalipolitiikan huomion kohteena jo vuosikymmeniä. Yrityksissä on aikojen alussa totuttu ajattelemaan, että nämä asiat kuuluvat sosiaalipolitiikan vastuualueelle, eivätkä ne kuulu työpaikoille. Työelämässä elää edelleen vahvana vanha perinne, että työpaikalla olemme vain työnantajina ja työntekijöinä. Perheestä huolehtiminen on kunkin yksityisasia, mikä ei saa häiritä

työntekoa ja joka ei edes kuulu työnantajalle. Työ ja perhe ovat olleet kaksi melkein täysin erillistä elämän osa-aluetta. Nykyään on kuitenkin selvää, että työn organisoinnin erilaiset tavat vaikuttavat olennaisesti siihen, miten ihmiset voivat yhdistää ansiotyön ja perhe-elämän. (Bardy & Salmi & Heino 2001, 55.)

Työpaikoilla työn ja perheen yhteensovittamiskysymykset nousivat ensin esiin työn ja perhe-elämän vuorovaikutuksen välillä ilmenevinä konflikteina. Tällöin huomio kiinnitettiin nimenomaan naisiin ja lastenhoitoon. Vihdoin 1980-luvun loppupuolella havahduttiin siihen, että joustavat järjestelyt ja lasten- tai muiden mahdollisten huollettavien hoitoon liittyvät kysymykset tulisi kohdistaa kaikkiin työntekijöihin, miehiinkin. Työn ja perheen synergiasta alettiin puhua 1990-luvulla ja tarkastelu ulotettiin myös esimiesten rooliin ja perheystävälliseen työpaikkakulttuuriin. Vuosituhannen vaihteessa on alettu sittemmin korostaa erityisesti työn luonteen, työprosessien ja työn organisoinnin merkitystä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiselle. (Kivimäki & Otonkorpi- Lehtoranta 2003, 126.)

## **2.1 Mikä on perhe?**

Perhe on perinteisesti määritelty henkilöiden ryhmäksi, jonka jäsenet liittyvät yhteen avo- tai avioliiton, tai syntymän kautta, adoption tai nykyisin myös keinohedelmöityksen avulla. Perheen erottaa muista sosiaalisista ryhmistä tunne-, sosiaaliset ja juridiset siteet perheen jäsenten välillä. Jäsenten roolit voivat olla puoliso, vanhempi, lapsi, sisarus ja sukulainen. Länsimaissa yleisin perhetyyppi on ydinperhe, joka sisältää yhden tai kaksi huoltajaa lapsineen. Perhettä määriteltäessä siitä on hyvä erottaa kotitalous, vaikka nämä kaksi käsitettä usein tarkoittavatkin samoja ihmisiä. Kotitalous on kuitenkin konkreettinen ja fyysinen käsite. Kotitalouden muodostavat ihmiset, jotka asuvat samassa paikassa samaan aikaan ja syövät samasta jääkaapista. Aikaisemmin kotitalouden käsite olikin ruokakunta. (Taskinen 1994, 3–4.) Nykyään perheeksi voidaan lukea myös rekisteröityjen parisuhteiden kautta perheeksi yhdistyneet henkilöt.

Perhesuhteet eroavat muista suhteista eräissä keskeisissä asioissa. Kuten jo edellä mainitsin, perhesuhteet perustuvat usein sukulaisuuteen tai laillisiin sopimuksiin. Ne ovat yhteisön normien avulla säänneltyjä. Perhesuhteet sisältävät paljon rutiinipitoisia

vuorovaikutustilanteita, totuttuja tapoja ja perheen omia käytäntöjä. Suhteet ovat usein pitkäkestoisia. Perheen ympärillä pidetään usein myös kulisseja. Ulospäin ei haluta näyttää läheskään kaikkea siitä, mitä perhepiirin sisällä tapahtuu. (Rönkä & Kinnunen 2002, 6–7.)

Perhekäsitykset voidaan jakaa kahteen pääryhmään: familistiseen ja individualistiseen. Familistisessa perhekäsityksessä perhe on niin tärkeä, että ihmisen kaikki muut elämänalueet ovat sille alisteisia. Perhe on aina ensisijainen, ja ihmiset pyrkivät sen säilyttämiseen vaikeissakin tilanteissa. Individualistisessa perhekäsityksessä puolestaan korostetaan yksilön oikeuksia. Ihmisellä tulee olla oikeus ajatella itseään sen verran, että joskus perheen etu saa jopa väistyä yksilön omien etujen ja toiveiden tieltä. (Jallinoja 1985, 21.)

Perhe on yhteiskunnan psykologinen ja sosiaalinen perusyksikkö. Perhe muuttuu koko ajan yhteiskunnan kehityksen myötä ja yksiselitteistä määritelmää ei ole olemassa. Se on jatkuvasti muuttuva instituutio ja esimerkiksi Väestöliitto jaottelee perheet kahdeksaan erilaiseen tyyppiin. Tässä tutkimuksessa perheellä tarkoitetaan yhteistaloudessa eläviä vanhempia tai muita huoltajia sekä vanhemman tai muun huoltajan kanssa yhteistaloudessa avioliitossa tai avioliitonomaisissa olosuhteissa elävää henkilöä alaikäisine lapsineen. (ks. esim. Taskinen 1994, 3.) Käytän tutkimuksessani kyseistä määritelmää, koska se liittyy kiinteästi kysymyksenasetteluuni. Haluan tutkimukseen nimenomaan ydinperheitä, joissa on kaksi vanhempaa, joista ainakin toinen on ansiotyössä ja heillä on vähintään yksi kotona asuva lapsi. Esimerkiksi yksinhuoltajien työn ja perheen yhteensovittamista olisi myös hyvin mielenkiintoista tutkia, mutta siihen ei ole tässä tutkimuksessa tarkoituksenmukaista ryhtyä.

Usein perheestä puhuttaessa ihmiset nimenomaan ajattelevat perhettä ydinperheenä, johon kuuluu kaksi usein naimisissa olevaa vanhempaa ja yksi tai useampi lapsi. Nykyään Suomessa ei ole enää tapana asua suurperheenä, johon kuuluu ydinperheen lisäksi myös esimerkiksi isovanhemmat ja ehkä muita sukulaisia, jotka eivät vaikkapa ole menneet ikinä naimisiin ja muuttaneet omilleen. Hyvinvointivaltio ja sosiaaliturva ovat mahdollistaneet sen, että isovanhemmista ei tarvitse enää huolehtia taloudellisesti niin kuin ennen vanhaan. Tämä on antanut perheille itsenäisyyttä, mutta ehkä toisaalta myös löyhdyttänyt sukulaisuuden tuomia siteitä.



Kuitenkaan isovanhemmista huolehtiminen ei ole kadonnut. Usein kaikki menee hyvin niin kauan, kun isovanhemmat voivat hyvin ja pysyvät terveenä. Jos he sairastuvat, lapset yleensä haluavat auttaa parhaansa mukaan. Jos vielä käy niin, että toinen isovanhemmista kuolee, jäljelle jäävästä osapuolesta halutaan huolehtia ja ottaa hänet esimerkiksi perheeseen asumaan. Tällöin isovanhempi voi auttaa lastenhoidossa ja kotitöissä, jos on vain tarpeeksi hyvässä kunnossa fyysisesti. Tämä voi kuitenkin myös aiheuttaa vanhemmille yhden uuden huolehdittavan henkilön lasten lisäksi.

### **2.1.1 Suomalaiset perheet**

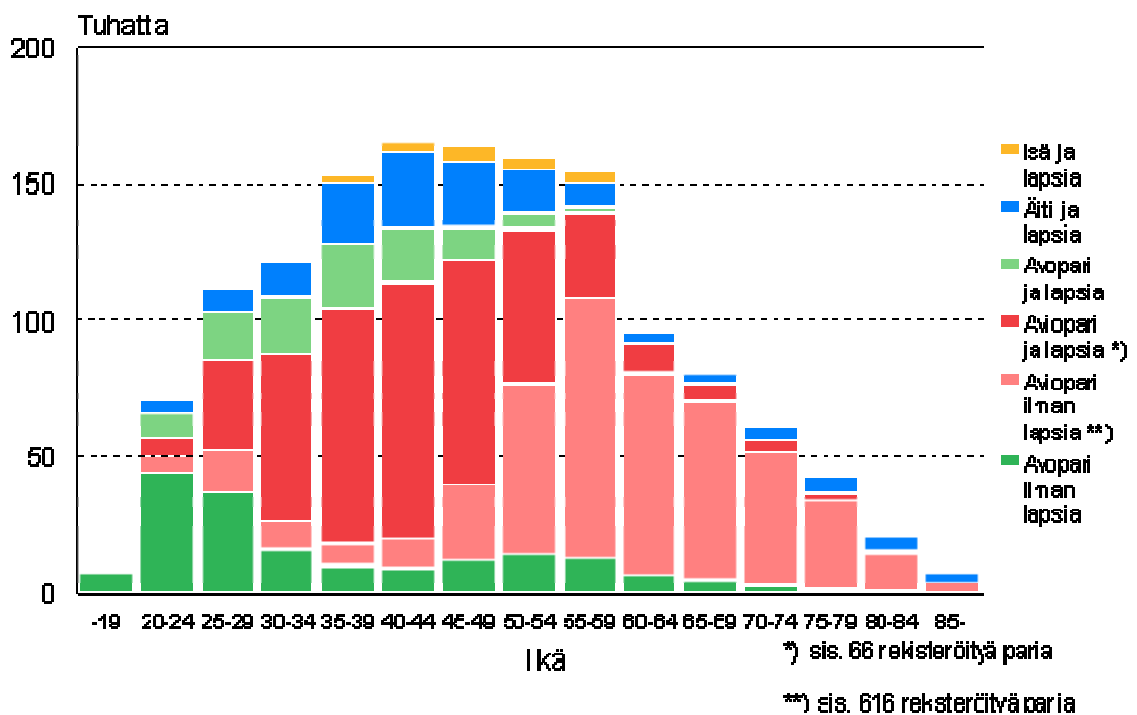
Ihmisten valinnat osoittavat, että useimmat henkilöt haluavat sekä työn että perheen (Kinnunen & Mauno 2002, 101). Suomen väestöstä lapsiperheisiin kuului vuonna 2000 noin 45 %. Lapsista noin kaksi viidestä oli alle kouluikäisiä. Valtaenemmistö suomalaisista lapsiperheistä koostuu kahdesta keskenään naimisissa olevasta vanhemmasta ja yhdestä tai kahdesta lapsesta. Sisaruksia lapsilla on yleensä ainakin yksi. Yksinhuoltajaperheessä elää lapsista noin joka kuudes ja uusperheessä joka kymmenes. (Tilastokeskuksen ennakkotietoja, Bardy ym. 2001, 23.)

Suomessa oli vuoden 2004 lopussa 1 421 000 perhettä. Perheiden määrä on kasvanut 5 000 perheellä edellisestä vuodesta. Perheisiin kuului kaikkiaan 77 prosenttia väestöstä. Kaksi kolmasosaa perheistä oli avioparien perheitä. Avoparien perheitä oli 20 prosenttia perheistä ja yhden vanhemman perheitä 13 prosenttia. Saman sukupuolen rekisteröityjen parien perheitä oli 682. Lapsiperheitä oli 593 000. Lapsiperheisiin kuuluvat tässä tapauksessa perheet, joissa on alle 18-vuotiaita lapsia. Lapsiperheiden määrä on vähentynyt 4 000 perheellä viime vuoteen verrattuna. Lapsiperheisiin kuuluu 43 prosenttia väestöstä, jos otetaan huomioon myös kotona asuvat yli 18-vuotiaat sisarukset. ([http://www.stat.fi/til/perh/2004/perh\\_2004\\_2005-05-13\\_tie\\_001.html](http://www.stat.fi/til/perh/2004/perh_2004_2005-05-13_tie_001.html), 13.5.2005.)

Lapsiperheiden yleisin perhemuoto on edelleen avioparin perhe (63 %). Avoparien ja yksinhuoltajaäitien lapsiperheitä on saman verran, kumpiakin noin 17 prosenttia

lapsiperheistä. Yksinhuoltajaisä on edelleen harvinaisuus, alle kolmessa prosentissa lapsiperheitä asuu lasten kanssa pelkästään isä. Noin 60 lapsiperheen vanhempina on saman sukupuolen rekisteröity pari. Lapsiperheessä asui vuodenvaihteessa kotona keskimäärin 1,83 lasta. Nykyisten lapsiperheiden lopullinen lapsipuku on noin 2,3 lasta. Uusperheitä oli vuoden 2004 lopussa 51 000. Uusperheessä on vähintään yksi alle 18-vuotias vain toisen vanhemman lapsi. Näitä lapsia oli 74 000. Uusperheiden määrä on lisääntynyt noin 1 000 perheellä viime vuodesta. Vähän yli puolet uusperheen vanhemmista oli avoliitossa ja hieman alle puolet avioliitossa. ([http://www.stat.fi/til/perh/2004/perh\\_2004\\_2005-05-13\\_tie\\_001.html](http://www.stat.fi/til/perh/2004/perh_2004_2005-05-13_tie_001.html), 13.5.2005)

Alla olevassa kuviossa esittelen perheet tyyteittäin vaimon/äidin iän mukaan vuonna 2004 (Kuvio 1).



**Kuvio 1.** Perheet tyyteittäin vaimon/äidin iän mukaan vuonna 2004. Lähde: Perheet 2004, Väestö- ja tasa-arvotilastot, Tilastokeskus

Suomalaisten perheenmuodostusta voi luonnehtia myöhennyksi perheellistymismalliksi. Lasten synnyttäminen ajoitetaan nykyään myöhemmille ikävuosille. Työura, perhe ja elintaso luodaan tehokkaasti yhä lyhyemmässä ajassa, vaikka toisaalta odotettavissa oleva elinaika on pidentynyt. Tämän myöhennyksen mallin seurauksena lapset syntyvät ja perheessä on useita pieniä lapsia keskimäärin sosiaalisesti melko edistyneessä tilanteessa, jossa vanhemmat ovat hankkineet koulutuksen, työura on saatu alulle ja asuntoakin ollaan hankkimassa. Tämä kaikki tapahtuu jokseenkin samanaikaisesti vanhempien aikaa ja voimia kysyen. (Bardy ym. 2001, 23.)

## **2.2 Arkielämä**

Työn ja perheen yhdistäminen on osa itse kunkin arkea. Arkielämän käsite syntyi juuri työn ja perheen yhteensovittamisen elämänpiirien erkanemisen myötä. Arkielämän tutkimus pyrkii kuitenkin nykyään ihmisten elämänkokonaisuuden hahmottamiseen. Nykyisen arkielämän ongelmia ihmisten elämässähän on juuri eri elämänalueiden yhteensovittaminen, jotka siis kuitenkin elämässämme kokoamme yhdeksi kokonaisuudeksi. (Salmi 2004, 11, 129).

Arkielämän määrittely ei ole yksiselitteistä. Luonteenomaista sille on, että se koetaan itsestäänselvytenä. Arkielämä käsitetään rutiinina, toistuvuutena tai vastakohtana juhlalle. (Salmi 2004, 15.) Arkea ei ole syytä hakea myöskään joistain erityisistä instituutioista kuten perheestä tai avioliitosta. Ajatus on, että arkinen ulottuvuus löytyy kaikesta: kodista, viihdemaailmasta, lasten hiekkalaatikolta ja vaikkapa kansainvälisestä kaupasta. Arkea on siis kaikkialla, mutta kaikki ei ole arkea. Kun arki sujuu ikään kuin huomaamatta, se on kevyttä ja saattaa tuntua jopa pinnalliselta. Mikään ei ole silloin vähemmän kiinnostavaa. Mutta kun arki alkaa tökkiä ja ei olekaan enää varmaa, onko huomenna enää töitä tai saako nukkua yönsä puolisonsa vieressä, arjesta tulee painavaa ja tärkeää. (Jokinen 2005.)

Arki liittyy sukupuolten väliseen työnjakoon sekä kulttuurisesti että käytännössä. Asioita, joita nykyään sanotaan arkisiksi, on varmasti tehty aina. Arjessa on esimerkiksi laitettu ruokaa ja varauduttu seuraavaan päivään. Arjen käsite syntyi kuitenkin vasta samoihin aikoihin, kun julkisen ja yksityisen välistä eroa rakennettiin ja rajaa vedettiin.

Tässä rajanvetoprosessissa kodista ja perheestä tuli naisten kenttä, kun taas politiikka, talous ja työ olivat miesten kentällä. Arkisuus sijoittuu tässä kulttuurisessa jaossa selkeästi naisten kentälle. (Jokinen 2005.)

Arkisuuden yksi ulottuvuus on sen tehtävä muokata vieraasta kotoista, tehdä nopeista ja suurista yhteiskunnallisista ja henkilökohtaisista muutoksista kestäväää ja eletävää. Arjessa pitää tuntea olevansa kotonaan, muuten se ei enää ole arkea. (Jokinen 2005.)

Jokisen (2005) mukaan elämän arkinen ulottuvuus on tärkeää sitä eläville ihmisille kuin myös yhteiskuntateorialle. Ei voi ymmärtää yhteiskunnallista muutosta jos ei ymmärrä arkisen ulottuvuuden logiikkaa. Tämä logiikka taas näyttää, ainakin toistaiseksi, olevan kiinnittyneenä sukupuoleen ja seksuaaliseen järjestykseen. Arkisuus on se kerrostuma, jossa puolihuolimattomat ja vakiintuneet tapaisuudet kytkeytyvät päälle. Mutta tämä ei tarkoita sitä, ettei asioita voisi muuttaa, jos ne esimerkiksi synnyttävät yhteiskunnallista eriarvoisuutta.

### **2.3 Vanhemmuus**

Vanhemmuus on toimintaa monella tasolla. Ensinnäkin vanhemmuus on erilaisia kokemuksia esimerkiksi kasvattajana selviytymisessä tai onnellisuutena siitä, että on äiti tai saa olla isä. Tähän kokemukselliseen tasoon kuuluvat myös yleisemmät, vanhempaan sukupolveen kuulumiseen liittyvät vanhemmuuskokemukset, jotka voivat kohdistua niin omiin kuin muihinkin lapsiin. Tällaisia kokemuksia voi jopa olla lapsettomillakin. Toiseksi vanhemmuudessa on kysymys hoivasta, huolenpidosta ja solidaarisuudesta eli siitä, kuka hoitaa ketä, kenellä on vastuu kenestä ja millaista vastavuoroisuutta sukupolvien välille edellytetään. Kolmanneksi vanhemmuus on diskursiivinen käytäntö, joka osoittaa toimijoiden paikkoja ja sulkee niitä. (Jokinen 2005.)

Vanhempien yhteiskunnallinen asema ei täysin ennusta lasten tulevaisuutta eikä mahdollisuuksia elämässä. Silti vanhemmuus on eroja tekevä suhde. Liikkuvuutta ja sopeutuvuutta korostavassa yhteiskunnassa vanhempien tehtävä kasvattaa lapset juuri liikkuvuutta ja sopeutuvuutta sietäviksi, tai jopa haluaviksi, korostuu. Vanhemmat siirtävät erilaisia resursseja lapsilleen ja toivovat tietysti, että nämä resurssit jopa

kasvaisivat. Tämä on onnistuneen vanhemmuuden funktio, eikä kukaan voi kritisoida äitien ja isien taipumusta toivoa, että heidän lapsistaan tulisi kunnollisia, onnellisia ja elämässään pärjääviä. Mitä onnistunut vanhemmuus kulloinkin merkitsee, ei sen sijaan ole itsestään selvä tai muuttumaton funktio, vaan diskursiivisesti syntynyt, erilaisissa valtakamppailuissa muotoutunut käytäntö. (Jokinen 2005.)

Pierre Bourdieun teoretisoinnin mukaan vanhemmuutta voi tarkastella pääomana. Bourdieu (esim. 1986) on löytänyt kolmenlaista erilaista pääomaa: taloudellista, kulttuurista, ja sosiaalista. Taloudellinen pääoma viittaa tuloihin, varallisuuteen, perintöihin ja kulutuskykyyn, jotka ovat oleellisia vanhemmuuden alueita. Kulttuurinen pääoma esiintyy kolmessa muodossa: ensinnäkin ruumiillistuneena kestäviksi dispositioiksi, vaikkapa luontaiselta tuntuvaksi taipumukseksi olla kunnioitusta herättävä isä, toiseksi objektivoituneena esineiksi kuten pianoiksi ja uima-altaiksi, ja kolmanneksi institutionalisoituneena esimerkiksi erinomaisiksi kouluiksi. Sosiaalinen pääoma taas syntyy esimerkiksi ystävyys- ja sukulaisuussuhteissa, yhteyksissä ja ryhmissä. (Jokisen 2005 mukaan.)

### **2.3.1 Vanhempien osallistuminen työelämään**

Lapsiperheiden vanhemmat tekevät paljon työtä. Työssäkäynti on jopa yleisempää lapsiperheissä kuin muissa kotitalouksissa. Sekä isät että äidit ovat mukana työvoimassa yleensä selvästi useammin kuin miehet ja naiset keskimäärin. Tämä tarkoittaa, että isien ja äitien työvoimaosuus ja työllisyysaste ovat korkeampia kuin työikäisten miesten ja naisten keskimäärin. (Bardy ym. 2001, 49.) Suomessa äidit vakiinnuttivat paikkansa työvoimassa ensimmäisinä Länsi-Euroopassa. Äitien työllisyyden kasvu taittui kuitenkin jo 1980-luvun loppupuolella, mikä johtui todennäköisesti lasten kotihoidon tuen vaikutuksista (Sauli ym. 2000). Suomesta on parissakymmenessä vuodessa tullut varsin erityinen yhteiskunta, jolle on tyypillistä naisten työssäkäynti ja pienet lapset, jotka äidit hoitavat kotonaan noin 3-vuotiaiksi asti ennen työelämään paluutaan. (Julkusen & Nätin mukaan 2002, 245).

Joka toisessa kahden vanhemman perheessä molemmat vanhemmat kävivät työssä vuonna 1998. Äidit säätelivät työssäkäyntiään kuitenkin lapsen iän mukaan. Vain noin

45 % 1–2-vuotiaiden lasten äideistä kävi työssä, mutta työssäkäynti yleistyi, kun lapset täyttivät kolme vuotta. Lasten tullessa kouluikäisiksi äitien työssäoloaste lähestyi jo 70 prosenttia. Isien työssäoloasteeseen ei lasten iällä juuri ollut vaikutusta. Kahden vanhemman lapsiperheistä lähes kaikissa oli vähintään yksi työllinen. (Bardy ym. 2001, 49.)

Näyttää nimenomaan siltä, että äidit joustavat työmarkkinoilla lapsen ikävaiheen vaatimuksiin lähinnä säätelemällä sitä, osallistuvatko he työmarkkinoille ollenkaan. Työaikajärjestelyt eivät ole olleet tässä asiassa juurikaan suosittuja. Isät eivät vähennä ainakaan työpanostaan, vaan asia näyttää olevan juuri päinvastoin: isien työpanos on ollut huomattavasti suurempi kuin työikäisten miesten keskimäärin viime vuosikymmenen jälkipuoliskolla. (Sauli 1998, Bardyn ym. 2001, 51 mukaan.)

## **2.4 Työ ja vanhemmuus**

Työelämä vaikuttaa vanhemmuuteen monin eri tavoin. Ensinnäkin työn ja uran vuoksi voidaan lykätä vanhemmaksi ryhtymistä. Perheen perustaminen on nykyään henkilökohtainen valinta, jota saatetaan suunnitella hyvinkin tarkkaan etukäteen. Se ei ole enää osa itsestään selvänä pidettyä elämäntulkua kuin aikaisemmin. Toiseksi työ vie tietenkin vanhemmuudelta aikaa. Työssä käytetty aika on pois perheeltä, ja perheelliset haluavatkin työaikoihin säännöllisyyttä ja ennustettavuutta, mutta samalla myös joustavuutta ja itsesäätelyä. Kolmanneksi työ ja vanhemmuus ovat tiiviissä yhteydessä toisiinsa, koska kokemukset ja tunteukset yhdellä elämänalueella kulkeutuvat ja leviävät toiselle. (Kinnunen & Mauno 2002, 104–105.)

### **2.4.1 Sitoutuminen työhön ja perheeseen**

Perhe oli edelleen vuonna 2000 työn ohella keskeinen ihmisten elämänalue. Koti- ja perhe-elämää piti erittäin tärkeänä elämänalueena 87 prosenttia kaikista palkkatyöntekijöistä. Ansiotyö häviää sille jonkin verran, sitä piti erittäin tärkeänä 72 prosenttia palkansaajista. Perheen merkitys saattaa olla jopa kovan työelämän vastakohtana korostunut. Tutkimusten valossa perhettä arvostetaan edelleen paljon, mutta työn rasittavuuden kasvu, aikapaineet ja työpaikkojen sisäinen ilmapiiri uhkaavat

kaventaa perhe-elämän mahdollisuuksia ja merkitystä. (Blom & Melin & Pyöriä 2001, 136–137.)

Työhön ja perheeseen sitoutuminen eivät ole toistensa vastakohtia, eivätkä ne sulje toisiaan pois. Vastakohtana sitä vastoin on toisesta elämänalueesta vieraantuminen. Henkilön sitoutumisen kannalta on olennaista, että kyseinen elämänalue vastaa hänen tarpeisiinsa. Jos yksilö kokee, että tarpeet ja odotukset eivät tule tyydytetyiksi, seuraa vieraantuminen. Työssä ihmiset pitävät usein tärkeänä inhimillistä kasvua, eli itsensä toteuttamista ja itselle asetettujen tavoitteiden saavuttamista sekä onnistumisen kokemuksia. Perheeltä taas odotetaan rakkautta, turvallisuutta ja vuorovaikutusta. Työ ja perhe siis tyydyttävät erilaisia tarpeita ja henkilö voi ja ihmisten valinnoista päätellen myös haluaa olla samanaikaisesti sitoutunut molempiin. (Kinnunen & Mauno 2002, 101.)

Perhe-elämää ja vanhemmuutta koskevat yksilölliset valinnat tehdään perheissä, ja jokainen vanhempi joutuu tekemään enemmän tai vähemmän pakottavia valintoja työstä ja toimeentulosta. Vanhemmuuden tukemisen ohjelmat ja projektit voivat auttaa tekemään perhe-elämän kannalta suotuisia ratkaisuja. Valinnat eivät kuitenkaan ole riippumattomia yhteiskunnallisista kehityskuluista. (Bardy ym. 2001, 147.)

#### **2.4.2 Työn ja perheen vuorovaikutusta kuvaavia selitysmalleja**

Työn ja perheen vuorovaikutusta kuvaavia malleja on olemassa useita. *Siirräntäteorian* mukaan työn ja perheen yhdistää kokemusten samankaltaisuus. Positiiviset tai negatiiviset kokemukset ja tunteet yhdellä alueella leviävät ja kulkeutuvat toiselle alueelle. *Korvaavuusteoria* perustuu ajatukseen, että kokemuksilla eri elämänalueilla on taipumusta olla vastakkaisia, eli jos työrooli ei ole tyydyttävä, tyydytystä etsitään perheroolista. *Erillisysteorian* näkökulmasta työ- ja perheympäristöt ovat erillisiä. Ne erottaa toisistaan aika, tila ja tehtävät. *Ristiriitamallin* mukaan tyydytys tai menestys yhdellä elämänalueella vaatii uhrauksia toisella. Kyse voi olla ajallisesta uhrauksesta eli aika, joka vietetään työssä, on poissa perheeltä ja päinvastoin. Uhraukset voivat olla myös henkisiä eli työ vie energiaa ja kuormittaa ihmistä. Näin vanhempi, vaikka onkin

fyysisesti läsnä, voi olla henkisesti poissa perheestä. (Barling 1990, Lambert 1990, Zedeck 1992, Duxbury ym. 1994, Frone ym. 1992, Kinnusen 1997, 51 mukaan.)

Wienissä sijaitseva European Centre for Research and Documentation in Social Sciences otti vuonna 1979 Pohjoismaiden aloitteesta ohjelmaansa tutkimuksen Euroopan perheiden elintapojen muutoksista. Suomen Akatemia rahoitti tutkimuksen suomalaisen osan, jonka mukaan suomalaiset pitävät perheen ja työn vaikutuksia toisiinsa yleisimmin myönteisinä kuin kielteisinä. Yli puolet tutkimukseen osallistuneista vastaajista katsoo, että ansiotyö on antanut heille tyydytystä, joka heijastuu perhe-elämässä myönteisesti. Vielä suurempi osa vastaajista, jopa 2/3, sanoo, että huolenpito omasta perheestä on antanut tyydytystä, joka heijastuu ansiotyössä myönteisesti. Useimmille siis perheen ja työn yhdistäminen on merkinnyt toisen elämänalueen positiivista vahvistumista. (Haavio-Mannila 1984, 193–196.) Nämä tulokset tukevat siirräntäteorian pätevyyttä.

Stakesin Työ ja perhe –kyselyn (2004) vastauksissa heijastuu eri mallien samanaikainen selitysvaiva. Vastaajat kertovat, että heillä on työstä johtuvista syistä liian vähän aikaa perheelle. He kertovat kuitenkin myös, että he ovat kärsivällisempiä lastensa kanssa ja heillä menee paremmin puolisonsa kanssa, koska heillä on myös työnsä. Työn ja perheen yhdistäminen arkielämän monimutkaiseksi kokonaisuudeksi voi siis rakentua sekä kokemalla työ ja perhe ristiriitaisina alueina että myös elämänpiireinä, jotka antavat resursseja toinen toisilleen. (Salmi 2004, 114.)

### **2.4.3 Sosiaalipoliittisten järjestelmien tuki työntekijöille**

Työn ja perheen yhteensovittamiseen on 1990-luvun puolivälistä alkaen tartuttu sekä työmarkkinajärjestöissä että valtionhallinnossa. Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat esimerkiksi perustaneet työryhmän käsittelemään työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä. Työn ja perheen yhteensovittamisen tematiikkaa tuleekin tarkastella kahdella eri ulottuvuudella: sosiaalipoliittikan keinojen kehittämisenä ja työelämän organisoinnin kysymyksenä. (Bardy ym. 2001, 55–56.)

Sosiaalipoliittikan keinoja on Bardyn ym. (2001, 56) mukaan syytä laajentaa lähinnä kahteen suuntaan. Ensinnäkin miesten vanhempana olemisen mahdollisuuksien



vahvistaminen on yksi avainkysymyksiä työn ja perheen yhteensovittamisessa sekä lasten hyvinvoinnin että sukupuolten välisen tasa-arvon kannalta. Toiseksi on luotava sosiaalipoliittisia järjestelmiä tukemaan niitä työssä olevia, jotka osallistuvat sukupolvien väliseen auttamiseen joko huolehtimalla lapsenlapsistaan tai omista vanhemmistaan. Lasten ja lapsiperheiden näkökulmasta tärkeää on se, että sukupolvien välinen auttaminen toimii molempiin suuntiin. Isovanhemmilla on usein suuri merkitys lapsiperheen arjen sujumisessa. Työn ja perheen yhteensovittaminen ulottuu siis myös isovanhempiin ja mahdollisesti muihinkin sukulaisiin.

Suomen kilpailukykyyn maailmanmarkkinoilla on ratkaisevasti vaikuttanut julkinen päivähoido (päivähoitolaki 1973), joka on nimenomaan vapauttanut pienten lasten vanhemmat, erityisesti äidit, työmarkkinoiden käyttöön. Lastenhoito ei Suomessa ole ollut isovanhempien tai perheiden oman järjestelykyvyn varassa, vaan sosiaaliturva on luonut ongelmaan ratkaisun. Suuri osa isovanhemmista on lisäksi vielä nykyään työelämässä, jossa heidät halutaan pitää entistä iäkkäämmiksi. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 12.)

Suomen kaltaisessa hyvinvointivaltiossa, jossa sosiaalipoliittiset järjestelmät työn ja perheen yhteensovittamisen tukemiseksi ovat jo nyt verrattain pitkälle kehittyneitä, työelämä on avainasemassa siinä, miten työn ja perheen yhteensovittamisessa päästään eteenpäin. Stakesissa vuosina 1996–2000 toteutetun Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen –hankkeen kokemusten mukaan työn ja perheen yhteensovittamisen tarpeiden saaminen päiväjärjestykseen työpaikoilla ei tule tapahtumaan ilman aktiivista toimintaa asian hyväksi. Se edellyttää usein ulkopuolelta tulevaa aloitteellisuutta, ja tämän vuoksi esimerkiksi Euroopan sosiaalirahaston ohjelmien antama tuki ja työmarkkinajärjestöjen aloitteet asiassa ovat erittäin tärkeitä. Työskentely teeman parissa edellyttää myös pitkäjänteisyyttä. Työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen on suuri haaste yrityksille. Kyseessä on kuitenkin työnantajien ja työntekijöiden yhteinen etu sekä lyhyellä että pidemmällä tähtäimellä. (Bardy ym. 2001, 56.)

Suomessa yhteiskuntapolitiikan lähtökohtana on ollut suhteellisen staattinen työmarkkinoiden järjestelmä, toimintatapa ja ymmärrys yksilöiden elämään liittyvistä muutoksista. Yhteiskuntapolitiikan sisältöä tulisi Kivimäen ja Otonkorpi-Lehtorannan (2003) mukaan tarkistaa nyt niin, että se ottaisi huomioon yksilöiden joustavuuden ja

tukisi yksilöitä muutoksissa. Tämä on keskeinen perusta tuleville rakenteellisille reformeille. (Kivimäki & Otonkorpi- Lehtoranta 2003, 25.) Palkansaajille sosiaalipolitiikka tarjoaa lähinnä suojaa siihen, että heidän ei tarvitse suostua kohtuuttomiin työaikavaatimuksiin (Julkunen & Nätti 1994, 116).

Suomalaiseen yhteiskuntaan on kuitenkin syntynyt myös eräänlainen paradoksi. Kun työn ja perheen yhteensovittamista on pyritty ratkaisemaan sosiaalipolitiikan keinoin katsomalla sen olevan vain naisten vastuulla, on saatu aikaan kehä, jossa naisten tueksi tarkoitetut järjestelmät voivat myös heikentää heidän asemaansa. (Salmi 1996, 214.)

Juha Siltalan (2004, 210) mukaan sosiaalipolitiikan tehtäväksi ei enää nähdä tasavertaisen hyvinvoinnin edistämistä, vaan jo aktiivisen väestön pitämistä edelleen aktiivisena. Uutta työmarkkinoiden ja sosiaalipolitiikan yhteenliittymää on luonnehdittu schumpeteriläiseksi erotukseksi keynesiläisyydestä. Siinä sosiaalipolitiikka on alistettu avoimen talouden kilpailukyvyille ja joustavien työmarkkinoiden luomiselle. Sosiaaliapuun oikeutettujen pakkoaktivointi vääristää tilastoja synnyttämällä työpaikkoja, joiden varassa ei oikeasti elä. Sosiaaliavun karsiminen nimittäin pudottaa palkkatasoa ja lisää työvoiman keskinäistä kilpailua juuri asteikon alapäässä. Naiset, nuoret, värilliset ja vammaiset tuomitaan lähtökohtaisesti satunnaistyövoimaksi, koska heidän kiinnittymisensä palkkatyöhön arvellaan olevan yhtä kaikki heikompaa ja elatuksen tulevan osin toimeentulotuesta. Kannustavaksi ajateltu sosiaalipolitiikka ei auta ihmisiä omilleen vaan päinvastoin tuomitsee heidät rakenteelliseen riippuvuusloukkuun.

#### **2.4.4 Kahden elättäjän perhe**

Pohjoismaissa naimisissa olevien naisten pääsyä työmarkkinoille tuetaan tavoitteellisesti. Tällaisen politiikan kulmakivinä ovat erillisverotus, julkiset hoivapalvelut, hyvät vanhempainlomaetuedet, syrjinnän vastainen politiikka ja yksilöllistävä ja ansiosidonnainen sosiaaliturva, joka ei siis ole perhekohtainen vaan yksilökohtainen. Suomessa ei ole koskaan päässyt syntymään vahvoja mieselättäjyyden ja kotiäitiyden rakenteita, koska esimerkiksi maataloudessa naisten työvoima oli välttämätön osa tilanpitoa. (Julkunen 1999, 84–87.)

Kahden työssäkäyvän elättäjän perhe on Suomessa hallitseva käytäntö ja ideologia. Naisen identiteetti on siirtynyt ammattiin ja työhön. Kahden elättäjän perhe on rakennettu 1960-luvulta lähtien osaksi sosiaalipoliittisia käytäntöjä. Suomalainen sosiaaliturva ja verotuskäytäntö ovat yksilöllistäviä. Yhden työssäkäyvän perhe ei saa taloudellista etua kotityötä tekevästä puolisosta. Kahden työssäkäyvän aikuisen palkasta on tullut välttämättömyys, millä voidaan turvata normaali elintaso. (Julkunen 1999, 89.)

#### **2.4.5 Perheen ja työn mahdollisuudet**

Tällä hetkellä vallitsee jonkinlainen yhteisymmärrys siitä, mitä perheen ja työn yhteensovittaminen vaatii. Kinnunen & Mauno (2002, 110) listaavat tärkeiksi seuraavat järjestelyt tai niiden yhdistelmät. Ensimmäisenä ovat vapaajärjestelyt, jotka sisältävät äitiys-, isyys-, ja vanhempainvapaan, sairaan lapsen hoitoon tarkoitetun vapaan, lastenhoitovapaan ja omaishoidon vapaan. Toisena tulevat päivähoito ja muut hoivapalvelut, mm. koululaisten iltapäivähoito, vanhustenhoito- ja vammaispalvelut. Kolmantena ovat työaikajärjestelyt, joihin kuuluvat osa-aikatyö, liukuva työaika, työn jakaminen ja etätyö. Neljänneksi listalla ovat muut tukijärjestelyt, joita ovat esimerkiksi tiedotus, neuvonta ja ohjaus.

Edellä luetelluista järjestelyistä päivähoito- ja hoivapalvelut ovat välttämättömiä, koska ne ylipäättään mahdollistavat vanhempien työnteon. Vapaaajärjestelyt taas antavat työssäkäyvälle mahdollisuuden tilapäiseen lastenhoitoon. Joustavat työaikajärjestelyt mahdollistavat työajan sopeuttamisen vanhempien hoitovastuiden mukaan ja tukitoimenpiteet toivottavasti lisäävät organisaation tietoisuutta työ ja perhe - kysymyksissä. Järjestelyjen tasossa on suuriakin eroja Euroopan maiden välillä, mutta Suomessa on käytössä varsin laajat ja monipuoliset mahdollisuudet perheen ja työn yhteensovittamiseen. (Kinnunen & Mauno 2002, 110.) Näitä mahdollisuuksia tuli esille myös omassa aineistossani, joista kerron tarkemmin analyysin yhteydessä luvussa 8.

#### **2.5 Suomi ja muu maailma**

Suomessa naisten ja miesten ero heidän käyttämässään työajassa on pienempi kuin missään muussa Euroopan maassa. Suomi on näyttänyt suuntaa naisten tulolla

työmarkkinoille läpi viime vuosisadan. Suomella oli 1970–1980-luvuilla korkeimmat luvut kaikista länsimaista naisten, myös naimisissa olevien naisten, työssäoloasteessa. Kuitenkin Suomessakin on havaittavissa ilmiö, jossa naiset käyttävät enemmän työajan joustavoittamiseen ja lyhentämiseen tarkoitettuja mahdollisuuksia. Aina syynä ei kuitenkaan ole lapset ja koti, vaan myös keski-ikäiset naiset haluavat vapaata työstä ja aikaa omalle itselleen. (Julkunen & Nätti 1999, 45, 134.)

Miesten ja naisten työajoissa on eroja, jotka johtuvat suurelta osaltaan miesten ja naisten erilaisesta jakautumisesta työmarkkinoille. Miehet ja naiset työskentelevät eri sektoreilla ja ammateissa. Naiset työskentelevät selvästi useammin palvelutyössä, jossa työtuntien määrä on yleisestikin jonkin verran matalampi. Naiset lisäksi työskentelevät useammin osa-aikaisesti ja miehet taas tekevät enemmän ylitöitä. Kuitenkin erot ovat pienemmät kuin keskimäärin Euroopassa. (Julkunen & Nätti 1999, 45–46.) Aktiivisimmin perheen ja työn yhteensovittamista tukevat Euroopassa Pohjoismaat, vähiten taas Italia ja Espanja. Yhteistä kaikkien maiden ratkaisumalleille on oletus siitä, että mies on edelleen perheen pääasiallinen elannon hankkija, vaikka tämä voikin ilmetä eri maissa hyvin eri tavoin. (Kivimäki & Otonkorpi- Lehtoranta 2003, 19.)

Vuonna 1995 Arlie Russel Hochschild julkaisi Yhdysvalloissa tekemänsä tutkimuksen työn ja perheen välisestä jännitteestä. Kuvauksesta voi päätellä, että ansiotyön ja perheen välinen yhdistämisen ongelma on samanlainen niin Suomessa kuin Yhdysvalloissakin. Hochschildin (1997, 28–29) mukaan 48 prosenttia amerikkalaisista työssäkäyvistä naisista ja 61 prosenttia miehistä sanovat, että he haluaisivat edelleen työskennellä, vaikka heillä olisi tarpeeksi rahaa elää niin mukavasti ja varakkaasti kuin he haluaisivat. Mikä sitten saa ihmiset tekemään työtä, jos ei raha? Ihmisiltä kysyttäessä mikä oli todella tärkeä syy siihen, miksi he olivat nykyisessä työpaikassaan, vain 35 prosenttia vastaajista kertoi syyksi rahan, kun 55 prosenttia mainitsi uusien taitojen hankkimisen ja 60 prosenttia kertoi syyksi positiiviset vaikutukset henkilökohtaiseen tai perheen elämään.

Hochschildin (1997) mukaan yleisin selitysmalli on, että työntekijät pidentävät työtuntejaan sen vuoksi, että heillä ei yksinkertaisesti ole muuhun ratkaisuun taloudellista mahdollisuutta. Toiseksi yleisimmän selitysmallin mukaan ihmiset tekevät pidempiä päiviä myös lomautuksen pelon vallassa, eivätkä niinkään rahan vuoksi.

Miesvaltaisilla aloilla naisten eräs syy pidempien työpäivien tekemiseen voi olla myös paheksunnan ehkäiseminen, jota he kokevat muutoinkin miespuolisilta työtovereiltaan. Vaikka monissa yrityksissä on laadittu perheystävällisiä ohjelmia, jotka antavat työntekijöille mahdollisuuden tehdä lyhyempiä työpäiviä tai jopa etätöitä kotoa käsin, vain 1–3 prosenttia työntekijöistä on käyttänyt näitä mahdollisuuksia hyväkseen. Hochschild kiteyttää tutkimustuloksensa toteamalla, että kodista on tullut työ ja työstä on tullut koti.

### **3 TYÖELÄMÄN TASA-ARVO**

Sukupuolten tasa-arvolle on annettu monenlaisia merkityksiä niiden noin 30 vuoden aikana, jotka naisliike ja naistutkimus ovat Suomessa vaikuttaneet. Tasa-arvon alueella on karkeasti ottaen liikuttu samanlaisuusajattelusta samanarvoisuusajattelun ja naiskeskeisyyden kautta sukupuolen merkitystä korostavaan ajatteluun. (Hirdman 1990, Silius 1992, Saarinen 1992, Kinnunen & Korvajärvi 1996, Anttonen 1997, Lehdon 2000, 7 mukaan.) Työelämän tasa-arvo voidaan Lehdon (2000, 103) mukaan määritellä naisten ja miesten yhtäläisiksi mahdollisuuksiksi toteuttaa tavoitteitaan työelämässä. Seuraavaksi käsittelemme naisten ja miesten eriarvoisuutta työmarkkinoilla ja yleisesti yhteiskunnassa sekä sitä, miten yhteiskunnassamme vallalla olevat käsitykset siitä, mitä miesten ja naisten odotetaan tekevän, näkyvät jokapäiväisessä elämässä.

#### **3.1 Naiset ja miehet muutosten pyörteissä**

Työaikojen pidentymisen ohella työelämän ote ihmisten elämän kokonaisuuteen on viime vuosina jatkuvasti voimistunut myös monilla muilla tavoilla. Työtahti on kiristynyt ja ylitöitä tehdään paljon, tehokkuusvaatimukset ovat kasvaneet ja tulosten arviointi lisääntyy. Työntekijät kokevat sekä henkisten paineiden että aikapaineiden lisääntyneen, ja moni vakituinenkin työntekijä tuntee epävarmuutta oman työsuhteensa jatkuvuudesta. Kaikella tällä on arvatenkin seurauksensa työssä olevien vanhempien ja heidän lastensa hyvinvoinnille ja ajankäytölle. Moni tuntee, että aikaa perheen kanssa jää liian vähän, ja ristiriitatilanteessa työn ja perheen vaatiman ajan ja voimien välillä perhe on useimmiten se, joka joutuu antamaan periksi. (Bardy ym. 2001, 54.) Yleisesti

ottaen näyttää siltä, että työ häiritsee pikemminkin perhe-elämää kuin perhe-elämä työtä (Rönkä & Kinnunen 2002, 5).

Lasten ja vanhempien vähenevän yhteisen ajan ohella toinen työn ja perheen yhdistämisen kannalta seurauksiltaan laajakantoinen työelämän piirre on määräaikaisten työsuhteiden yleistyminen ja sitkistyminen. Määräaikaisessa ja siis tulevaisuuden kannalta epävarmassa työsuhteessa ovat nimenomaan perheenperustamisikässä olevat nuoret aikuiset. Miehillä kysymys on työuran alkuun liittyvästä ilmiöstä, mutta naisilla määräaikainen työ jatkuu usein aina 40 ikävuoteen asti. (Bardy ym. 2001, 54.)

Tilastot osoittavat, että työtunnit kasautuvat lapsiperheisiin ja eritoten pienimpien lasten isille. Tämä selittyy sillä, että kun äiti on kotona hoitamassa lapsia, isän on ansaittava perheelle leipä pöytään. Myös ylitöitä isät tekevät eniten. Ylitöitä tekevissä perheissä useimmiten molemmat vanhemmat tekevät niitä, jolloin pitkät työajat kasautuvat samaan perheeseen. (Kinnunen & Mauno 2002, 100.)

Koko ajan muuttuvan työn vaatimukset jatkuvasta itsensä kouluttamisesta ja työkuuntoisuuden ylläpitämisestä ovat ristiriitaisia työmarkkinoiden käytännön kanssa, joka syrjii nuoria naisia. Uusliberalismiin yleisesti kuuluva puhe työkyvyn ylläpitämisestä, joustavuudesta ja jatkuvasta kouluttautumisesta on sukupuolineutraalia. Se tarjoaa ahkerille ja yritteliäille mahdollisuuksia saavuttaa mitä vain. Käytännössä tällainen puhe on kuitenkin sukupuolisokeaa, koska se ei tunnista edellä mainittuja tilastoissa näkyviä sukupuolten eroja eikä niiden voimaa. (Jokinen 2005.)

### **3.2 Naisten ja miesten yhteinen vaikeus**

Kysymys työn ja perheen yhteensovittamisesta nähtiin alun perin vain naisten ongelmaksiksi, joka syntyi silloin, kun naiset siirtyivät töihin kodin ulkopuolelle. Tuolloin ajateltiin myös, että työ ja perhe-elämä ovat vuorovaikutuksessa vain äitien elämässä. Toisin sanoen miesten on ajateltu pystyvän naisia paremmin pitämään työ- ja perheasiat erillisinä ulottuvuuksina. Nykyään on kuitenkin päästy yksimielisyyteen siitä, että työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kysymykset koskevat tasapuolisesti molempia

sukupuolia, ja että molemmat elämänalueet ovat vuorovaikutuksessa keskenään sekä miesten että naisten elämässä. (Kinnunen & Mauno 2002, 103.)

Kun ansiotyö kotitalouden ulkopuolella agraariyhteiskunnan vähitellen hävitessä alkoi yleistyä, sitä pidettiin miesten alueena. Vaikka naiset tekivät ansiotyötä, se ei ollut virallisesti hyväksyttyä eikä tunnustettua. Kodista, lapsista ja heidän hoitamisestaan tuli aiempaa selvemmin naisten asia. Niin kauan kuin naiset pysyivät kotona, lastenhoitoa ei ajateltu ongelmaksi, mutta kun he astuivat työhön kodin ulkopuolelle, lasten hoidon järjestämisestä tuli ongelma. Tarvittiin synnytyslomia, sittemmin äitiyslomia, lapsille päivähoidoa ja sairaajan hoitojärjestelyjä. Mahdollisuudet osallistua työelämään ovat jo lähtökohtaisesti sukupuolistettu siten, että lapsiin liittyvä työ ja vastuu ovat kuuluneet vain toiselle sukupuolelle. (Salmi 1996, 212–213.)

### **3.2.1 Aktiiviset naiset ja äidit**

Perinteisesti kysymystä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta ei ole liitetty työelämän organisoimiseen. Sen on katsottu ensin olevan työntekijöiden yksityisasiasia ja sittemmin sosiaalipoliittinen kysymys, jonka Pohjoismaat ovat ratkaisseet luomalla sosiaaliturvaan julkisen päivähoidojärjestelmän ja taloudellisesti turvatut pitkät äitiys- ja vanhempainlomat. Ajatus on kulkenut niin, että oikeastaan vastuu lastenhoidosta on yksityisten naisten yksityinen asia, mutta kun työelämä tarvitsee heitä, niin julkisen sektorin täytyy tulla apuun lastenhoidossa. (Salmi 1996, 213.)

Vähitellen alettiin ajatella naisilla olevan tasa-arvon nimissä oikeus työhön kodin ulkopuolella. Vasta kun naisten ansiotyö oli määritelty uudelleen oikeudeksi, ei enää ongelmaksi, ryhdyttiin päivähoidoa järjestämään yhteiskunnan yhteisenä asiana. Samaan aikaan alettiin myös nähdä lapset koko yhteiskunnan, ei vain yksittäisten perheiden, yhteisenä vastuuna. (Salmi 1996, 213.)

Työaikojen joustavuus on nähty sukupuolen mukaiseksi kysymykseksi. Yhtäältä pienten lasten äideillä on erityinen intressi mukauttaa työaika heidän elämäntilanteeseensa, mutta toisaalta heillä on myös muita vähäisemmät mahdollisuudet mukautua työpaikan vaihteleviin vaatimuksiin. (Julkunen & Nätti 1995, 91.)

Anita Haataja (2004) huomauttaa Jokisen (2005) mukaan, että vanhempainvapaiden osalta suomalaisessa sosiaalipolitiikassa on tapahtunut eräänlainen muutos: 1970- ja 1980-luvulla työllisyys oli hyvä ja kahden työssäkävyn aikuisen perhemalli oli vallalla. Sen sijaan 1990- ja 2000-lukujen kehitys on vienyt toiseen suuntaan: kahden työssäkävyn perhemalli on heikentynyt, ansiosidonnaista päivärahaa saavien äitien osuus on vähentynyt ja vain noin neljällä kymmenestä vanhempain- ja hoitovapaalla olevasta äidistä on työpaikka, johon palata.

### **3.3 Sukupuolten välinen työnjako**

Vaikka siis myös perheelliset naiset ovat siirtyneet palkkatyöhön, on sukupuolten välinen työnjako säilynyt joissakin muodoissa. Se on säilynyt palkkatyössä siten, että naiset joutuvat huolehtimaan etupäässä niistä tehtävistä, joista he olivat kotityössä tottuneet huolehtimaan. Työnjako on näin ollen muuttunut perheensisäisestä myös yhteiskuntaakohtaiseksi. (Jallinoja 1979, 39.)

Nykypäivänä esiintyvää sukupuolten välistä työnjakoa tarkasteltaessa täytyy kiinnittää huomio entistä selvemmin siihen, että esimerkiksi kotityö ei olekaan todellisuudessa pääoman uusintamisprosessista erillään oleva asia, vaan osa sitä. Kun tämä hyväksytään, on myös entistä paremmat mahdollisuudet puuttua perheen sisäiseen työnjakoon, joka edelleen näyttää olevan liian rasittava naisille. Vaikka palkkatyö sääteleekin erittäin voimakkaasti kaikkien ihmisten, sekä miesten että naisten, elämää, ei muutosvaatimuksia tule kohdistaa vaan siihen. Tarkastelun kohteeksi tulee ottaa kokonaisuusintaminen, jonka osana myös kotityö on. (Jallinoja 1979, 40.)

### **3.4 Sukupuolen mukaiset valinnat**

Naisten miehiä marginaalisempi työmarkkina-asema sekä suurempi sitoutuneisuus yksityiselämän vastuisiin näkyy kansainvälisesti naisten lyhyemmässä työajassa. Lyhyempi työaika voidaan nähdä myös naimisissa olevien naisten optiona, jonka miesten status perheen elättäjänä ja parempi palkkataso tarjoaa. (Pfau-Effinger 1993, Julkusen & Nätin 1995, 58 mukaan.) Vaikka tänä päivänä tavoitteena onkin sukupuolten työmarkkina-asemien yhdenvertaistaminen, tekevät yksilöt ja yritykset sukupuolen



mukaisia ratkaisuja. (Horrell & Rubery 1991, Julkunen & Nätin 1995, 58 mukaan.) Parisuhteiden sisällä naiset tekevät tyypillisesti jäännösvalintoja. Miehet valitsevat ensin työpaikkansa ja työaikansa ja naiset mukautuvat näihin valintoihin. (Julkunen 1988, Julkunen & Nätin 2002, 249 mukaan.)

Lyhyitä työaikoja ja pitkiä hoitovapaita perustellaan tasa-arvopoliittisesti perheellisten naisten tai pienten lasten vanhempien tarpeilla. Selvästi useammin näitä mahdollisuuksia käyttävät naiset. He tekevät lyhyempää työaika, pitävät hoitovapaita ja muita pitkiä vapaita. Naiset valitsevat miehiä useammin sellaisia työaikoja ja työnteon muotoja, jotka maksimoivat kotona oltavan ajan. Osa-aikaisuus on kulttuurinen optio naisten työssä eikä kuulu miesvaltaisten alojen työpaikkojen toimintakulttuuriin. Tästä johtuu myös se, että naiset voivat joutua vastentahtoisestikin esimerkiksi osa-aikatyöhön. Myös lyhyet ja pirstaloituvat työajat ovat uhka erityisesti naisille jo siksi, että ne ovat erityisesti naisvaltaisten palvelusektoreiden strategia. (Julkunen & Nätti 1995, 58–59.)

Sukupuolen mukaiset valinnat ovat osoitus yhteiskunnassamme vallitsevasta heteronormatiivisuudesta. Lauren Berlantin ja Michael Warnerin (1998) kiteytyksen mukaan heteronormatiivisuus tarkoittaa niitä instituutioita, ymmärtämisen rakenteita ja käytäntöjä, jotka saavat heteroseksuaalisuuden näyttämään sekä johdonmukaiselta että yhtenäiseltä ja myös itsestään selvältä, jopa etuoikeutetulta. Johdonmukaisuus on kuitenkin aina osittaista, ja heteronormatiivisuudella on useita, joskus keskenään ristiriitaisia muotoja: se on henkilökohtaisen ja sosiaalisen kieli ja ilmaisun tapa, se on asioiden ns. luonnollinen tila ja se on ideaali ja moraalinen taito. Heteronormatiivisuus ei koostu selkeästä kokoelmasta normeja, jotka voisi luetella. Pikemminkin se on jonkinlainen oikein ja luontevasti tekemisen tunto, joka on usein tiedostamatonta, käytännöissä ja instituutioissa itsestään selvästi läsnä olevaa ainesta. Heteronormatiivisuus on eri asia kuin heteroseksuaalisuus. (Jokisen 2005 mukaan.)

### **3.5 Sukupuolijakojen purkaminen**

Työn ja perheen yhteensovittamista ei siis aiheetta ole mielletty naiskysymykseksi, jonka naiset ovat saaneet taistelulla nostettua poliittiselle asialistalle ja yhteiskunnan yleiseen tietoisuuteen. Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen on tämän

kehityksen myötä sukupuolistunut myös määrittyessään poliittisena kysymyksenä vain naisten asiaksi ja sosiaalipolitiikaksi vastakohtana yleiselle yhteiskuntapolitiikalle ja työelämän säätelyn kysymyksille. (Salmi 1996, 214.)

Toisin kuin etukäteen olisi optimistisesti voinut olettaa, ei 1990-luvun murros alkanut purkaa sukupuolijakoja. Suomessa on pikemminkin merkkejä vanhaan eurooppalaiseen familistiseen suuntaan siirtymisestä. Taloudellisten kannustimien vahvistaminen ei pystynyt korvaamaan työmarkkinamurroksen ja familistisen virtauksen syrjäyttävää vaikutusta, joka kohdistui työmarkkinoilla naisiin. Perhevapaat ovat ilmeisesti kääntyneet naisten ansaksi työmarkkinoilla ja heikentäneet naisten asemaa, eikä sukupuolten tasa-arvo edennyt 1990-luvulla juuri ollenkaan. (Julkunen & Nätti 2002, 254–255.)

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen problematiikka on laaja työelämää, sosiaali- ja tasa-arvopolitiikkaa ja talouselämää yhdistävä alue. Kyse on työelämän organisoimisesta, sukupuolten välisen työnjaon tasa-arvoisesta kehittämisestä, naisten oikeudesta ansiotyöhön, miesten oikeudesta vanhemmuuteen ja lasten oikeudesta molempiin vanhempiin ja korkeatasoiseen, jatkuvuudeltaan turvattuun päivähoidon. (Kinnunen & Mauno 2002, 110.)

Nykyään, kun työn ja perheen yhdistämisen ongelmien ratkaisemista ei enää määritellä vain naisten asiaksi, yhteensovittamisen alueiden sukupuolistumisen muodot muuttuvat hitaasti. Lapsia ei enää mielletä pelkästään naisten lapsiksi ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ulottuvuudet alkavat ulottua myös miehiin ja koko yhteiskuntapolitiikkaan vastakohtana naisten asialle ja sosiaalipolitiikalle. (Salmi 1996, 231.)

#### **4 HENKILÖSTÖPOLITIikka JA PERHE**

Samalla, kun ihmisistä on tullut yritysten merkittävin kilpailutekijä, on myös henkilöstöhallinnosta tullut keskeinen osa yritysten strategista johtamista. Ihmisiin liittyvä keskustelu on selvästi lisääntynyt työpaikoilla. Kehitys on tuonut uusia haasteita, jotka muuttavat sekä työn luonnetta että osaamisvaatimuksia. Henkilöstöstä huolehtivien

on tunnettava syvällisesti yrityksen toiminnan kokonaisuus sekä henkilöstön osaamiseen, sitoutumiseen ja hyvinvointiin vaikuttavat asiat. Kovenevan kilpailun ohella ja myötä liike-elämä samalla inhimillistyy. (Strömmer 1999, 3.)

Riikka Kivimäki ja Katri Otonkorpi- Lehtoranta (2003, 32, 52) ovat tutkineet viittä työyhteisöä, joilla oli mielenkiintoisia ja edistyksellisiä työn ja perheen yhteensovittamisen järjestelyjä tai kokeiluja. Yhteistä tutkimuksen työpaikoilla olivat työntekijöiden jaksamista korostavat arvot, mahdolliset virallisesti sovitut ja suunnitellut ohjelmat ja kokeilut työaikojen ja muiden vaikutusmahdollisuuksien laajentamisessa. Yhteistä oli myös henkilöstön hyvinvoinnin tärkeyden tunnustaminen ja sen eteen tehty konkreettinen työ. Henkilöstön hyvinvointia oli pyritty lisäämään joustavilla työajoilla ja luottamuksella työntekijöiden ajankäyttöön. Toimintatavoissa mainittiin myös asiakaslähtöisyys. Se merkitsee vaatimuksia joustavasta ajankäytöstä. Samalla on huomattu myös työntekijöiden oman ajankäytön tarpeet. Jos työaikoja voi muuttaa asiakkaan toiveiden täyttämiseksi, miksi ei myös työntekijöiden toiveiden mukaan.

#### **4.1 Yritys ja organisaatio**

Yritykset ovat joukko instituutioita eli yleisesti yhteiskunnassa hyväksytyjä ja vakiintuneita tapoja, jotka säätelevät liiketoiminnan eri osapuolien suhteita ja yhteistyön ehtoja. (Räsänen 1996, 44.) Mikäli yrityksessä toimii useampia kuin yksi henkilö, on se samalla myös organisaatio eli ihmisten muodostama yhteistoimintajärjestelmä. Organisaatio on siis sosiaalinen järjestelmä, jolla on tietyt tavoitteet ja sen jäsenten tiedostama, tarkoituksellisesti luotu rakenne. Muita organisaation ominaisuuksia ovat jatkuvuus ja vakaisuus toiminnassa, työnjako ja koordinointi sekä todettavissa olevat organisaation rajat, eli yksiselitteinen käsitys siitä, kuka on organisaation jäsen. (Vanhala & Laukkanen & Koskinen 1997, 131.)

Yrityksillä on yhteiskunnallinen vastuu, jolla viitataan liikkeenjohdon tehtävään toimia organisaation etujen ajamisen ohella myös ympäristön ja koko yhteiskunnan hyvinvoinnin säilyttämiseksi ja edistämiseksi. Yrityksen eri sidosryhmillä on erilaiset odotukset yrityksen yhteiskunnallisista suoritteista ja vaikutuksista. Julkinen valta edellyttää yhteiskuntapoliittisten tavoitteiden mukaista toimintaa, verotuloja ja muita

maksuja ja asiakkaat odottavat luotettavia tuotteita ja/tai hyvää palvelua. Henkilöstö taas odottaa työsuhteen jatkuvuutta ja ajanmukaista henkilöstöpolitiikkaa, joka nykyään sisältää myös työn ja perheen yhteensovittamiskäytännöt. (Vanhala ym. 1997, 270–271.)

## **4.2 Perheiden näkyväksi tekeminen**

Työ on vain yksi tärkeä osa ihmisen elämää. On vieläkin hyvin tavallista, että organisaatiokulttuuri sulkee työntekijöidensä henkilökohtaisen elämän kokonaan työpaikan ulkopuolelle. Omista yksityisasiasta puhuminen voidaan tulkita jopa heikkouden merkiksi joillakin työpaikoilla. Työroolit muodostuvat tällöin melko persoonattomiksi ja pinnallisiksi. Ongelmaksi tämä muodostuu silloin, kun työntekijällä on yksityiselämässään meneillään jokin murrosvaihe. Se voi olla vastoinkäymisten aiheuttama kriisi, kuten läheisen kuolema tai positiivinen vaihe, kuten lapsen syntymä. Kaikki ne kuluttavat energiaa ja vievät työntekijän huomiota. (Strömmer 1999, 164.)

Eräs oppivan organisaation uranuurtaja, Peter Senge, on todennut, että yksi työelämän organisaatioiden suurimpia virheitä on ollut yritys erottaa työ- ja yksityiselämä toisistaan. Hänen mielestään se kuluttaa turhaa energiaa, vähentää inhimillisyyttä ja keskinäistä ymmärtämystä sekä loppujen lopuksi luo pahoinvointia työyhteisöihin. Kaikkia yksityisasiasta ei työssä tarvitse käydä läpi, mutta näköaloja olisi kuitenkin avarrettava, että ymmärtämystä löytyisi silloin, kun yksilö sitä tarvitsee. (Strömmerin 1999, 164 mukaan.)

Edistykselliset yritykset ovatkin alkaneet pehmentää organisaatiokulttuuriaan paremmin ihmisen elämänkaarta tukevaksi. Yrityksissä on luotu perhepoliittisia kannanottoja ja periaatteita, joissa on saatettu sitoutua työaikajoustoihin, esimerkiksi pienten lasten vanhempien tai sairastavien omaisten kohdalla. Yritysten perhepoliittisissa kannanotoissa on muun muassa todettu, että vanhempainvapaiden ja hoitovapaiden käyttäminen ei haittaa urakehitystä ja että työaikoja voi sovittaa painavista perhesyistä. Näiden kannanottojen kirjaaminen ja näkyväksi tekeminen yhdenmukaistaa organisaation käytäntöjä ja lisää työntekijöiden luottamusta ja hyvinvointia. (Strömmer 1999, 164–165.)

Työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksista puhuminen ei ole kuitenkaan itsestään selvä osa työpaikkakulttuuria eikä yhdistämistä helpottavista mahdollisuuksista sopiminen ja niiden kehittäminen ole ilman muuta osa työpaikkojen henkilöstöpolitiikkaa. Pikemminkin teema on suomalaisilla työpaikoilla melko vieras. Suomelle ja muille pohjoismaille tyypillisen verrattain kehittyneen perhepolitiikan tarkoittamattomana seurauksena työelämässä saatetaan edelleen ajatella, että työn ja perheen yhteensovittamisesta huolehtii julkinen perhepolitiikka, eikä se liity yritysten tai työpaikkojen toimintaan. Tästä on puolestaan seurannut, ettei myöskään ajatella sitä, miten pitkälle työssäolo ja työaikajärjestelyt asettavat ehtoja perhe-elämän mahdollisuuksille. (Salmi 2004, 129.)

### **4.3 Esimiehen asenne ja käyttäytyminen**

Esimiehen asenteet ja oma elämäkokemus, erityisesti perheellisyys, ovat tutkimusten mukaan osoittautuneet tärkeiksi perheasioiden tullessa esille. Esimies on mahdollistaja, joka halutessaan tekee tilaa perheellisyydelle. Erityisesti, jos esimiehen asenne on avoimen kielteinen, ei työntekijä voi käyttää mahdollisuuksiaan tarpeiden mukaisesti, vaikka halua työntekijän puolelta löytyisikin. Esimies, joka itse tekee ylipitkiä työpäiviä, kertoo käyttäytymisellään oman asenteensa työn ulkopuolista elämää kohtaan. Lähin esimies on ratkaiseva perheasioiden esille nostamisessa. Yrityksen johto saattaa ymmärtää hyvin perheasioita, mutta välttämättä johdon asenne ei näy osastoilla, joilla kullakin on omat esimiehensä. Esimies voi tukea työntekijän jaksamista ja elämäkokonaisuutta siten, ettei anna työntekijän rehkiä liikaa. Tuen antamista on osata luoda tilaa työntekijöiden omille ratkaisuille ja rohkaista niissä. (Kivimäki & Otonkorpi–Lehtoranta 2003, 85–88.)

Keskeinen asema työpaikkakulttuurin ja –käytäntöjen luomisessa ja ylläpitämisessä on juuri työnjohdolla. Ylimmän johdon sitoutuminen perhettä tukevaan politiikkaan on välttämätöntä perhemyönteisen ilmapiirin luomisessa. Poliitiikan käytännön toteutumisen kannalta on myös tärkeää, että lähimmät esimiehet antavat tilaa ja tukea työntekijöilleen. Nykyään on jo laajalti tiedostettu, että tuloksellisen toiminnan saavuttamiseksi työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittaminen kuin myös muukin arkipäiväisten asioiden tukeminen tulisi ottaa osaksi organisaatioiden henkilöstöstrategiaa. Tukeminen

alkaa työntekijöiden tarpeiden ja perhetilanteiden tunnistamisella ja arvostamisella. Tarpeisiin vastaamalla, eli kehittämällä perheystävällisiä käytäntöjä, tuetaan työntekijöiden elämäkokonaisuutta ja työhyvinvointia. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 129.)

#### **4.4 Perheystävällisyys**

Perheystävällisyyden määrittelemisestä ei olla yksimielisiä. EU:n tutkimuksissa, joissa tarkastellaan perheystävällisten työyhteisöjen henkilöstöpolitiikkaa, ei ole päästy yksimielisyyteen määrittelystä. Joitakin avainasioita on mahdollista tunnistaa perheystävällisyyden määrittelyn yrityksistä. Ensiksi perheystävällisen henkilöstöpolitiikan tulisi mahdollistaa sekä perheen että työn vaatimukset. Tämän onnistumisen edellytyksenä on, että politiikan tulisi perustua naisten ja miesten tasa-arvoon ja perhevelvollisuuksien jakamiseen. Toiseksi politiikka ei saisi syrjiä ketään, ja sen tulisi mahdollistaa hyväksyttävät työolot. Kolmanneksi toimiva perheystävällinen politiikka on mahdollista vain, jos työntekijöiden kuin myös työnantajien tarpeet ovat tasapainossa. Tämä tasapaino voi olla esimerkiksi luottamus työntekijän ja työnantajan välillä. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 120–121.)

Organisaatiokulttuuri eli yrityskulttuuri selittää osaltaan ihmisten käyttäytymistä organisaatiossa. Se selittää sitä, millaiset oletukset ja arvot ohjaavat heidän toimintaansa ja millaiset sidokset pitävät organisaation yhdessä. Kulttuurin on sanottu integroivan yksilöiden uskomuksia, yhdistävän heidän pyrkimyksiään ja suuntaavan toimintaa yhteiseen suuntaan. Se määrittelee ehtoja sille, miten voi ajatella ja toimia yrityksen sisällä, mikä on sallittua ja mikä ei, miten käyttäytyä yrityksen ulkopuolella, mihin uskoa ja mihin sitoutua. (Strömmer 1999, 56.)

Kinnusen & Maunon (2002, 113) mukaan perheeseen liittyvällä yrityskulttuurilla tarkoitetaan yrityksessä tai organisaatiossa vallitsevia asenteita, odotuksia, normeja ja arvoja, jotka liittyvät perhe-elämään sekä työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiin. Yrityskulttuurissa perhe-elämää ja vapaa-aikaan panostamista voidaan pitää joko resurssina tai rasitteena yritykselle. Perhemyönteisellä työpaikalla on sellainen kulttuuri, jossa on mahdollista tasapainottaa kaikkien työntekijöiden henkilökohtainen

elämä ja myös organisaation perustehtävä, eli tehokkaan tuottamisen tarpeet. Tällöin on myös mahdollista käsitellä työ- ja perhe-elämän ristiriitoja järkevällä tavalla ja avoimen vuorovaikutuksen keinoin.

Työpaikan perheystävällisyyden arvioinnissa keskeisiksi nousevat seuraavat asiat: minkälaisia ovat työpaikkakulttuurin arvot, miten työnantajan ja työntekijöiden tarpeet tunnustetaan, miten työpaikkakulttuurissa ilmenee miesten ja naisten välinen ero työn ja perheen yhteensovittamisessa, kuinka avoin työyhteisö on uusille kokeiluille ja minkälaista tukea johto ja esimiehet antavat vanhemmuudelle ja perheelle. (Kivimäki & Otonkorpi- Lehtoranta 2003, 31.)

Kaiken kaikkiaan viimeaikaiset tutkimukset osoittavat, että yrityskulttuuri on tärkeä asia työn ja perheen vaatimusten yhdistämisen ja hyvinvoinnin kannalta. Tutkimukset organisaatioiden sisällä ovat osoittaneet kuitenkin, että huolimatta runsaastakaan tarjonnasta henkilöstö ei ole halukas käyttämään työn ja perheen yhteensovittamista helpottavia järjestelyjä, jos he kokevat, että yrityskulttuuri on työyhteisössä perhettä vähättelevä. Tutkimusten valossa on siis selvästi tarpeen ryhtyä toimenpiteisiin, että saataisiin luotua perheystävällisiä organisaatioita. (Kinnunen & Mauno 2002, 115.)

Kinnunen & Mauno (2002, 115–116) listaavat keinoja, joilla voidaan edistää perhemyönteisyyttä yrityksissä. Ensinnäkin yritysten tulisi kirjata henkilöstöstrategiaansa tavoitteeksi edistää henkilöstön työn ja perhe-elämän vuorovaikutusta ja perheystävällisten asenteiden ja toimenpiteiden kehittämistä. Tästä luonnollisesti tulee seurata sellaisen henkilöstöpolitiikan toteuttaminen, joka ottaa nämä linjaukset huomioon. Myös erityisesti pienten lasten isiä olisi kannustettava ja tuettava perhevapaiden ja lyhyemmän työpäivän tekemisen käyttöön.

Mahdollisuus tyydyttää sekä työhön että muuhun elämään sisältyviä tarpeita, luo pohjan henkilöstön hyvinvoinnille ja myös sitouttaa henkilöstön työhön ja yritykseen paremmin. On myös mahdollista, että perheystävällisyys työpaikalla vähentää halua vaihtaa työpaikkaa ja aiheettomia poissaoloja työstä sekä lisää luovuutta ja tuottavuutta. Yritykset, jotka ovat jo ryhtyneet luomaan perheystävällistä yrityskulttuuria, ovat etulyöntiasemassa ennustetun työvoimapulan alkaessa, sillä tulevaisuudessa

perheystävällinen imago on korkealle arvostettu uusien työntekijöiden rekrytoinnissa. (Kinnunen & Mauno 2002, 116.)

#### **4.5 Yhteinen etu**

Työntekijöiden työajan venyminen ei ole hyödyllistä organisaatioille. Tutkimukset viittaavat negatiivisiin vaikutuksiin etenkin tuottavuudessa. (Blom ym. 2001, 137.) Stakesin (2004) työ ja perhe –kyselyn vastauksissa yrityksen kannalta oleelliseksi nousi se, että työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjen kehittäminen tuo myös taloudellista tulosta. Johdon ja esimiesten edustajat olivat tätä mieltä jopa useammin kuin muu henkilöstö. Kun johto ja esimiehet kaiken kaikkiaan pitivät työn ja perheen yhteensovittamiseen paneutumisen vaikutuksia hyvin myönteisinä, tulokset kannustavat yrityksiä ja organisaatioita avaamaan tämän näkökulman työpaikoilla. (Lammi-Taskula & Varsa & Yli-Pietilä & Karttunen & Kivimäki & Salmi 2004, 170–171.)

Kuten edellä kävi ilmi, Stakesin (2004) tutkimuksessa lähes kaikkien vastaajien mielestä panostus työn ja perheen yhteensovittamiseen työpaikoilla auttaa työntekijöitä jaksamaan paremmin. Valtaosan mielestä työpaikan ilmapiiri paranee ja myös perheen hyvinvointi lisääntyy, jos työpaikalla edistetään työn ja perheen yhteensovittamisen sujuvuutta. Myös yrityksen houkuttelevuus työpaikkana lisääntyy, jos se on tunnettu paneutumisestaan näiden teemojen tukemiseen. jolloin myös yrityksen julkisuuskuva kohenee. (Lammi-Taskula ym. 2004, 170.)

Työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen on suuri haaste yrityksille. Kyseessä on kuitenkin työnantajien ja työntekijöiden yhteinen etu sekä lyhyellä että pidemmällä tähtäimellä. Ilman kohtuullisia työehtoja ja työsuhteturvaa työntekijät eivät ehkä uskalla perustaa edes perhettä, mikä puolestaan pitkällä tähtäimellä, väestön muuttuvan ikärakenteen oloissa, vie yritykset työvoimapulan eteen. Lyhyelläkin tähtäimellä työn ja perheen yhdistämisen mahdollisuuksiin paneutuminen koituu yrityksille eduksi. Stakesin tutkimuksen mukaan työpaikoilta saadut tulokset kertovat, että kun työn ja perheen yhteensovittamisen teemoihin oli paneuduttu yrityksissä muutaman vuoden ajan, arvioivat sekä työnjohto että työntekijät varsin yksimielisesti näiden asioiden



kehittämisellä olevan myönteinen vaikutus useilla työelämän tärkeillä alueilla. (Bardy ym. 2001, 56–57.)

Työpaikoilla ei ongelmana ole niinkään haluttomuus tehdä jotain työn ja perheen yhteensovittamisen edistämiseksi, vaan niiden menettelytapojen ja ideoiden löytäminen, joilla prosessi saadaan käyntiin ja etenemään. Joyce Fletcher ja Rhona Rapoport (1996) kiinnittävät huomiota siihen, että perhepoliittisia järjestelmiä ja etuja korostava lähestymistapa työn ja perheen yhteensovittamiseen on ongelmallinen, koska se kohdistaa huomion yksittäisiin perheisiin, jolloin se pysyttelee yksityisen alueella eikä esitä haastetta työn organisoinnin tavoille. Tällainen lähestymistapa kiinnittyy nimenomaan yksittäisten perheiden tilanteisiin eikä työelämän rakenteisiin ja käytäntöihin. (Lammi-Taskula ym. 2004, 180–181.)

## **5 AIKAKÄSITYS UUDISTUU**

Sosiaalisessa maailmassa muotoutuvat ihmisten mallit ajasta. Mitä enemmän ihmiset ovat tekemisissä työelämän kanssa, sitä enemmän sen aikarajat, jaksot, tauot ja pysähtymiset muokkaavat heidän elämäänsä, ja perheelle annettu aika pakotetaan mukautumaan työn vaatimuksiin. Kun työelämä ja perhe-elämä eriytyvät, työssäkäyvien vanhempien kokemukset myös ajasta molemmilla alueilla muuttuvat. Miten ja kuinka paljon riippuu työn luonteesta, yrityksestä ja elämäntilanteesta perheessä. Yhä useammista ihmisistä tuntuu, että he ”myyvät” aikaansa työpaikoille, jolloin he kokevat selviävänsä ajan puutteesta kotona. (Hochschild 1997, 45–46, 51.)

Aika ja ajankäyttö ovat osa jokapäiväistä elämäämme. Harvoin edes mietimme vakavasti, mitä aika oikeastaan tarkoittaa tai millaisia käsityksiä meillä on ajasta. Kello, kalenteri ja viikonpäivät toimivat ajan symboleina. Kotona ajasta puhutaan päivittäin. Vanhemmat järjestävät arkeaan sopimalla, mihin aikaan työpäivä päättyy ja milloin kaupassa käydään. Perheen aika on käsite, johon ladataan paljon odotuksia. (Kuivakangas 2002, 43.)

Suomalainen ajankäyttötutkimus (Takala 2002) osoittaa, että aikapula kytkeytyy sekä elämänvaiheeseen että koulutukseen. Aikapula on tavallisinta pikkulapsiperheissä, mutta

elämänvaihetta selvemmin subjektiivinen aikapula liittyy ennemminkin luokka-asemaan. Aikapulaa kokevat eniten korkeakoulutetut työlliset. (Julkusen & Nätin & Anttilan 2004, 206 mukaan.)

## **5.1 Laatu aika**

Työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmaan on yritetty keksiä ratkaisua muun muassa laatuajan käsitteellä. Laatu aika on ollut voimakas tunnuskuva työajan kasvavia vaatimuksia vastaan. Laatuajan lähtökohta on ollut siinä, että se aika, jonka omistamme ihmissuhteillemme, voidaan erottaa varsinaisesta ajasta. Laatu aika herättää toiveen, että yhdessä läheisten kanssa vietetty intensiivinen ajanjakso hyvittää muutoin menetettyä aikaa sillä tavoin, että ihmissuhde ei kärsi ajanpuutteesta. Mutta myös tämä käsite siirtää vastuun työpaikalta kotiin ja perhe-elämään. (Hochschild 1997, 50.)

Äärimmilleen vietynä laatu aika saattaa merkitä lyhyttä, mutta intensiivistä yhdessäoloa elämyksellisessä paikassa tai toiminnassa, jonka jälkeen vanhempi voi taas hyvällä omallatunnolla palata omien kiireidensä pariin. (Hokkanen 2002, 129.) Viime aikoina on tutkimuksilla osoitettu, ettei lasten ja perheen parissa vietetyn ajan määrää voi korvata sen laadulla. Toisin sanoen sillä, että panostaa harvoin perheen parissa vietettyihin hetkiin kaikkensa, ei voi korvata poissaoloaan ja sen vaikutuksia parisuhteeseen ja lapsiin. (Kinnunen & Mauno 2002, 105.)

Galinsky (2000) ei kuitenkaan näe aikakysymystä joko-tai -asiana. Hänen mielestään vanhempien ja lasten yhdessäolon ajassa on tärkeää molemmat: laatu ja määrä. Lapsi tarvitsee sekä joutilasta yhdessäoloa että aikaa, jolloin vanhemmat antavat koko huomionsa lapselle. Laatu ei tule siis niinkään virikkeistä, kuten laatu aika antaa ymmärtää, vaan siitä, että vanhempi ja lapsi kohtaavat toisensa. (Röngän & Viheräkosken & Litsilän & Poikkeuksen 2002, 55 mukaan.)

## **5.2 Työaikojen kehitys**

Työelämän vaatimusten kiristyminen 1990-luvulla ilmeni tiukentuvina aikatauluina, tehokkuuden ja tuottavuuden seurannan tiivistymisenä, lisääntyvänä epävarmuutena

määräaikaisten työsuhteiden yleistyessä etenkin naisilla. Työttömyys oli 1990-luvun yhteiskunnallista kehitystä leimaava piirre, jonka kanssa kamppaillaan edelleen. Työttömyyden käänköpuolena työpaikoilla on ollut työtahdin kiristyminen, työpaineiden kasvu ja ylitöiden yleistyminen. Kiireiset työtilanteet ja työn vaativuuden kasvu ovat olleet yleisiä juuri julkisella sektorilla, jossa sijaisia ei säästösyistä ole palkattu ja henkilöstöä usein on vähemmän kuin työtehtävät edellyttäisivät. (Lehto & Sutela 1998, Ylöstalo & Rahikainen 1998, Lehto & Järnefelt (toim.) 2000, Järnefelt & Lehto 2002, Salmen 2004 mukaan.)

Työelämän muutostrendien taustalla on ennen kaikkea talouteen liittyviä tekijöitä. Ne ilmenevät tuottavuus- ja tehokkuusajattelun lisääntymisenä ja erilaisten joustojen muotojen sovellutuksina. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi taloudellisten suhteiden kansainvälistyminen, kansainvälisen kilpailun kiristyminen, uuden tietotekniikan vaikutukset kaikilla talouden alueilla ja hyvinvointivaltioiden palvelujen rahoituksen kyseenalaistaminen. (Lehto 1999, 106.)

Karkeasti havainnoiden voi OECD-maiden työaikakehitystä viime vuosikymmeninä kuvata seuraavasti: työaikoja lyhennettiin 1960-luvulla kollektiivisin sopimuksin primaarisektorilla, missä tuottavuusvoitot olivat suuria. Talouden kriisiytyttyä työaika lyheni myös talouden sekundaarisektorilla vastauksena laman supistamaan kysyntään. Työaika on lyhentynyt 1980-luvulla ennen kaikkea yleistyvän osa-aikatyön muodossa ja samanaikaisesti työajat ovat muutoinkin pituudeltaan erilaistuneet (Danis 1994). Kuitenkaan eurooppalaisen ammattiyhdistysliikkeen, EAY:n, vuonna 1976 asettama 35 viikkotunnin normaalityöajan tavoite ei ole toteutunut, vaikka normaalityöaika onkin lyhentynyt useimmissa EU-maissa. (Julkusen & Nätin 1995, 11 mukaan.) Normaalityöaika tarkoittaa viisipäiväistä ja 40-tuntista työviikkoa, johon Suomessa siirryttiin 1960-luvun lopulla (Julkunen & Nätti 1994, 40).

Työllä on suomalaisessa yhteiskunnassa merkitystä myös ihmisen arvon mittana. Työtön kokee edelleen olevansa yhteiskunnan ulkopuolella ja vähemmän arvokas. Suomalainen työelämä on viimeisten parinkymmenen vuoden aikana kehittynyt ristiriitaisella tavalla. Samaan aikaan kun työntekijöiden kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat parantuneet, työtahti on kiristynyt ja epävarmuus on lisääntynyt. Työn mielenkiintoisuus on lisääntynyt, mutta työpaikkojen ristiriidat ovat pahentuneet.

Pahoinvointi näkyy esimerkiksi työpaikkakiusaamisena. (Strömmer 1999, 130, ks. myös Siltala 2004.)

### **5.2.1 Uudet työaikamuodot**

Työaikakeskustelussa puhutaan uusista, joustavista, vaihtelevista, moninaisista, yksilöllistyivistä, epätyypillisistä ja epätavallisista työajoista. Kaikki ne poikkeavat jollakin tavoin siitä, mikä ymmärretään normaalityöajaksi. Työaikojen yksilöllistyminen tarkoittaa, että työajat eriytyvät ja yksilöllistyvät pituudeltaan ja myös sijainniltaan sen sijaan, että kaikki tekisivät samanpituista normaalityöpäivää. Työajat myös vaihtelevat päivästä ja viikosta toiseen sillä edellytyksellä, että ne tasoittuvat keskimääräisesti jollakin jaksolla. Työaika ei siis enää toistu päivästä toiseen samanlaisena. Työajat myös epäsosiaalistuvat siten, että työaika voi sijoittua epämukaviksi käsitettyihin ilta-, yö- ja viikonloppuaikoihin, eikä enää normaaliin päiväsaikaan. Työajoista myös voidaan sopia paikallisesti vastoin yleisiä normeja. Työajat pystytään päättämään yrityskohtaisesti. (Julkunen & Nätti 1995, 23–24.)

Työn jakaminen on ollut viime vuosina julkisen keskustelun kohteena. Työn jakaminen sisältää ajatuksen jostain palkkatyön tai työpaikkojen varannosta, joka voidaan jakaa eri tavoin ja nykyistä useammalle. Työn jakamiseen sisältyy myös ajatus tietyn palkkasumman jakamisesta useamman työssäkäyvän kesken. Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö, SAK, on tehnyt vuonna 1993 jaottelun kolmeen erilaiseen työn jakamisen toimintalinjaan: 1.) työtuntien vaihtaminen työpaikoiksi eli työajan lyhentäminen 2.) työpaikan jakaminen kahden tai useamman henkilön kesken ja 3.) työpaikasta luopuminen eli työntekijän vaihtaminen uuteen tulokkaaseen. (Julkunen & Nätti 1995, 209–212.)

### **5.2.2 Työajat yksilöllistyvät**

Aikakauden henki, valinnanvapaus ja yksilöllistyminen pyrkivät tiukumaan kaikille elämän areenoille (Jallinoja 1993). Teollinen yhteiskunta on nojannut suhteellisen homogeenisiin palkkatyöntekijöihin, joiden edut voidaan jaotella yhdenmukaisiksi ja

joiden etuja voidaan edustaa kollektiivisesti. Palkkatyöntekijöiden valinnanmahdollisuudet paranevat, jos työaikojen pituuteen ja sijoitteluun lisätään yksilöllisyyttä. Työaikojen yksilöllistäminen sinänsä ei kuitenkaan ole yritysten intressi. Kun yksilöllisyys ei ole yrityksille tärkeä asia, niin se saattaa jäädä uutta työaikapolitiikkaa hahmotettaessa yrityksille tärkeämpien asioiden varjoon. Toisilla sektoreilla ja aloilla työaikojen joustavoituminen voi tarjota työntekijälle tyydyttäviä kompromisseja, vaikka ei ehkä vielä kunnollista valinnanvapautta. Toisilla sektoreilla ja aloilla joustavoituminen aiheuttaa sitä vastoin epämukavuutta työaikoihin ja tulojen menetyksiä. (Julkunen & Nätti 1994, 288, 291.)

Vaikka työajat ovat moninaisia, rakentuu yhteiskuntamme sosiokulttuurisesti tietyille viikko- ja vuorokausirytmille. Normaali palkkatyöntekijälle sen hajoaminen aiheuttaa ongelmia ja pakottaa etsimään uusia ratkaisuja yksityiselämässä. Palkansaajat ovat toiveiltaan ja tarpeiltaan erilaisia ja työaikapolitiikan pitäisi luoda parempia edellytyksiä yksilöllisille valinnoille ja itsemääräämiselle. Palkansaajan näkökulmasta lähtevän työaikapolitiikan tulisi siis tukea sekä oikeutta standardityöaikaan että myös samalla yksilöllisiä toiveita poiketa siitä. (Julkunen & Nätti 1994, 148–149.)

### **5.2.3 Etätyö**

Etätyötä tekevät henkilöt ovat sopineet työnantajansa kanssa työskentelevänsä ainakin osan työajastaan kotona ja jotka käyttävät tähän työskentelyyn yleensä tietokonetta. Etätyön kriteereinä ovat siis usein sopimus työnantajan kanssa ja tietotekniikan käyttö. Etätyön tekemisen on toisin sanoen mahdollistanut tietotekniikan ja tiedonsiirtovälineiden yleistyminen. Kotiin kannettuja ylitöitä ei siis lasketa etätyöksi. Lyhyesti etätyön voisi myös määritellä ansiotyöksi, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella. (Lehto 2000, 156.)

Edellä mainitun määritelmän mukaan etätyö on lähes viisinkertaistunut 90-luvun aikana ja se on hieman yleisempää miesten keskuudessa kuin naisten. (Lehto 2000, 156.) Etätyötä on pidetty keinona kehittää joustavia organisaatioita esimerkiksi Euroopan komission ns. Valkoisessa paperissa. Sen seurantaraportti taas nostaa esille seikan, että etätyöllä voi olla kielteisiä tai asiat monimutkaiseksi tekeviä vaikutuksia: työpaikkojen

yhteisöllisyys voi kadota, työntekijät syrjäytyvät yhteisten asioiden hoidosta, työsuhteet epävakautuvat ja työelämään tulee epävarmuutta sekä taloudellisia ja sosiaalisia ongelmia. Etätyö voi lisätä heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden taloudellisen hyväksikäytön mahdollisuuksia. Lisäksi työmarkkinoiden kahtiajako ydintyövoimaan ja marginaalityövoimaan voi lisääntyä. (Kivimäki 1999, Jokisen 2005 mukaan.)

Etätyö on yksi tietoyhteiskuntaan liittyvistä suurimmista unelmista ja teoreettisista visioista, jonka laajaa toteutumista on odotettu jo useamman vuosikymmenen ajan. Anthony Giddensin (1990) mukaan koko länsimainen modernisaatioprosessi voidaan tulkita keskeisimpien sosiaalista toimintaa ohjaavien instituutioiden irtautumiseksi ajan ja paikan kahleista. Etätyöhön viitaten taas Castells (1996) toteaa kriittisesti, että monista oletuksista poiketen todellinen etätyö ei vielä kosketa kuin murto-osaa globaalista työvoimasta. (Blom ym. 2001, 186.)

Suomalainen hyvinvointivaltio on kuitenkin rakennettu oletukselle, että miehet ja naiset käyvät pääsääntöisesti kodin ulkopuolella ansiotyössä ja nimenomaan sosiaaliturvajärjestelmä perustuu tälle oletukselle. Uusfamiliarinen sosiaalipolitiikka, johon kuuluvat pitkät hoitovapaat ja kotihoidon tuet avaa mahdollisuuksia jäädä väliaikaisesti pois töistä, mutta ei erityisemmin turvaa niitä henkilöitä, useimmiten naisia, joilla ei ole vakiintunutta työmarkkinasuhdetta. (Jokinen 2005.)

#### **5.2.4 Kenen hyväksi työaikajärjestelmä joustaa?**

Silloin, kun työaika etäännyy yhdestä yhdenmukaisesta normaalityöajasta, peruskysymyksiä ovat, kuka päättää työajoista, miten työnantajan ja työntekijän erilaiset tarpeet ovat sovittavissa ja miten konfliktit ratkotaan. Työaikajärjestelyjen muuttaminen on strateginen päätös, jota tehdessään yritykset joutuvat punnitsemaan erilaisia näkökohtia ja vaihtoehtoja. Ropponen (1995) huomauttaa, että suomalainen teollisuus ei ole käyttänyt kaikkia mahdollisuuksia joustaviin työaikoihin. Yritykset joutuvat harkitsemaan työaikojaan monen eri tekijän valossa, joita ovat esimerkiksi asiakaslähtöisyys, kilpailutilanne ja kannattavuus. Työaikojen muuttaminen on myös sosiaalinen prosessi. Pienetkin työaikamuutokset merkitsevät puuttumista työntekijöiden

vakiintuneisiin rutiineihin, yksityiselämään ja sosiaalisiin suhteisiin. (Julkusen & Nätin 1995, 24, 30 mukaan.)

Silloin, kun joustavoittamisella on pyritty vastaamaan työnantajien vaatimuksiin, on se ollut työaikalakien ja määräysten väljentämistä. Avoimeksi tällöin jää työntekijöiden oikeus päättää työajastaan. Suomalaisessa työaikajärjestelmässä poikkeavuus normaalityöajasta toteutuu nimenomaan yritysten, ei palkkatyöntekijöiden, ehdoilla. Kuitenkin valtaosa suomalaisista palkansaaajista on tyytyväisiä työaikaansa. Tämä heijastaa sitä, että normaalityöaika vastaa loppujen lopuksi enemmistön toiveita ja että muihinkin työaikoihin sopeudutaan. Tämä ilmiö ei kuitenkaan kerro itse palkansaaajien aktiivisesta vaikuttamisesta ja valinnoista. (Julkunen & Nätti 1994, 74, 139.)

Kokoaikatyötä tekevistä palkansaaajista vuosittain noin 11–15 % on halunnut siirtyä osa-aikatyöhön. Osa-aikatyön käsite tosin hämärtyy, koska kuitenkin vain 7 % toivoi alle 30 tunnin työviikkoa. Palkansaaajat olivat siis halukkaita sellaiseen työaikaan, jonka he itse mieltävät osa-ajaksi, eli heidän nykyistä säännöllistä työaikaansa lyhyemmäksi. Osa-aikalukkaat etsivät lyhyempää työaikaan nimenomaan normaalityöajan ja esimerkiksi kouluajojen rytmissä. (Julkunen & Nätti 1994, 154–155, 168.) Työsuhteiden epävarmuus koskettaa niin ikään erityisesti useammin naisia: määräaikainen työntekijä on useimmiten noin 30-vuotias hyvin koulutettu nainen (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 27).

Määräaikaiset työsuhteet näyttävät yrityksen perspektiivistä melkein pelkästään hyödyllisiltä ja vain harvat yritysjohtajat näkevät niissä mitään haittoja. Ongelmalliseksi asian tekee, että tilapäiset työt vain harvoin palvelevat työntekijöiden toiveita. Sama kaksijakoisuus toistuu ilta- ja lauantaityössä, ne aiheuttavat haittaa työntekijöille ja etua työnantajalle. Sen sijaan osa-aikatyö palvelee useammin molempien, sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeita. (Julkunen & Nätti 1995, 32.) Koska työajat on mukautettu alojen vaihteleviin tarpeisiin, palkansaaajan mahdollisuudet vaikuttaa työaikaansa voivat toteutua lähinnä alan ja ammatinvaihdon kautta (Julkunen & Nätti 1994, 139).

Pekka Sauramo (1991) toteaa, että työaikojen tekemisessä joustaviksi törmätään välttämättä myös sukupuolijakoihin. Joustavat työajat muodostavat yhden osan siitä mekanismista, joka eriyttää työmarkkinat miesten ja naisten markkinoiksi. Tällöin

eriyttäessään työmarkkinoita nämä joustot samalla vahvistavat sukupuolijakojen säilymistä myös muualla yhteiskunnassa. (Julkusen & Nätin 1994, 169 mukaan.)

## **6 AIEMMAT TUTKIMUKSET**

Työn ja perheen yhteensovittamista koskevia tutkimuksia on Suomessa sekä muualla maailmassa tehty hyvin paljon. Aihe on ollut hyvin suosittu erityisesti psykologiassa. Monissa tutkimuksissa asiaa on käsitelty vain toisen sukupuolen, joko isän tai äidin, näkökulmasta. Psykologiassa on keskitytty enimmäkseen työn ja perheen suhteen aiheuttamiin konflikteihin ja stressitekijöihin, niiden ratkaisuun sekä näiden vaikutukseen perheen hyvinvoinnissa ja vuorovaikutuksessa. Myös työn vastakkaisen vaihtoehdon, työttömyyden, suhdetta perheeseen on tutkittu paljon. Tutkimukset ovat olleet usein kyselylomakkeilla toteutettuja kvantitatiivisia analyyseja.

Aihetta on tutkittu myös kasvatustieteissä. Kasvatustieteissä on painottunut juuri työn ja perheen yhdistämisen ongelmat lapsiperheissä, perheen vaikutus työhön ja työn vaikutus perheeseen. Yhteiskuntapolitiikka on ollut myös kiinnostunut aiheesta. Tutkimukset ovat käsitelleet esimerkiksi isien isyys- ja vanhempainlomien pitämistä ja erityisesti tähän vaihtoehtoon kannustamista. Tutkimuksissa on käsitelty myös yleisesti työ- ja perhekäsityksiä eri ryhmien näkökulmasta. Lisäksi esimerkiksi taloustieteissä on tutkittu perheellisen yrittäjän arkea; työn, perheen ja omistamisen välistä suhdetta. Tutkimuksia, joissa asiaa olisi tutkittu molempien, sekä vanhempien että yritysjohdon näkökulmasta, on tehty huomattavasti vähemmän.

Juha Antilalta on ilmestynyt juuri tuore työaikatutkimus, jonka mukaan joka kolmas palkansaaja tekee työtehtäviä myös kotona. Kyselyyn vastasi noin 3000 palkansaajaa. Noin puolella palkansaajista työasiat tunkeutuvat jossain määrin vapaa-ajalle. Useimmiten työasioita hoidetaan vapaa-ajalla kännykän avulla. Tärkeimmät syyt tehdä töitä myös kotona olivat halu tehdä työt hyvin ja työn luonne, ei niinkään työn määrä. Yli puolet on myös järjestelyyn melko tai erittäin tyytyväisiä. (Metro 14.4.2005, 1.)

Suomen sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus, Stakes, on ollut yksi suunnannäyttäjistä työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimuksissa, joissa on otettu



myös yritysjohdon näkökulma huomioon. Esimerkiksi Minna Salmi ja Johanna Lammi-Taskula ovat olleet mukana useissa työn ja perheen yhdistämisen hankkeissa. Näistä tuorein on ilmestynyt vuonna 2004. Heidän tutkimuksessaan tulivat ilmi kokemukset siitä, että aikaa perheelle jää liian vähän ja työn ja perheen ristiriitilanteissa nimenomaan perhe on useimmiten se, joka antaa periksi. Työpaikoilla työntekijöitä auttaa jaksamaan paremmin se, jos työn ja perheen yhteensovittamiseen panostetaan. Myös työilmapiiri paranee ja yrityksen houkuttelevuus työpaikkana lisääntyy, kun työn ja perheen yhteensovittaminen on otettu huomioon. (<http://www.stakes.fi>, 12.4.2005, Salmi & Lammi-Taskula 2004.)

Myös Jyväskylän yliopiston perhetutkimuskeskuksella on tehty tutkimusta työn ja perheen yhteensovittamisesta. Tutkimuskokonaisuudessa tarkastellaan työn ja perhe-elämän vaatimusten yhteensovittamista yksilöiden (miesten ja naisten), perheiden (puolisoiden ja lasten) sekä organisaatioiden näkökulmista. Perhetutkimuskeskuksen toiminta-ajatukseen liittyy oleellisesti monitieteisyys ja verkostoituneisuus. Keskukseen toimintaan aktiivisimmin ovat osallistuneet ne tieteenalat, joilla on pitkät perinteet perhetutkimuksen alalla Jyväskylän yliopistossa, kuten psykologia, sosiologia, yhteiskuntapolitiikka, erityispedagogiikka ja kasvatustiede. (<http://www.jyu.fi/pty>, 9.5.2005, Palkansaaajan talousuutiset 2005.)

## **7 AINEISTOJEN ESITTELY, TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TUTKIMUSMENETELMÄ**

Kuten aiemmin on käynyt ilmi, tarkastelen tutkimuksessa työn ja perheen yhteensovittamista kahdesta eri näkökulmasta. Molempiin tutkimuksen näkökulmiin, sekä vanhempien näkökulmaan että yritysorganisaation näkökulmaan, käytän valmista eli sekundaariaineistoa. Valitsin tutkimukseen valmiit aineistot, koska tutkimusongelma on selvitettävissä jo valmiiksi olemassa olevilla aineistoilla, jotka pystyn kytkemään omaan tutkimusintressiini ja jotka sopivat analyysin kohteiksi.

Vaikka aineistojeni keräämisajankohdilla on noin viisi vuotta ikäeroa, ei näiden vuosien aikana ole tapahtunut minkäänlaista suurta yhteiskunnallista murrosta. Keskustelu työelämän pahoinvoinnista on käynnistynyt, missä Juha Siltalan mukaan kysymys on

aina siitä, onko oman työnsä avulla voinut vaikuttaa elämänkohtaloonsa (Siltala 2004, 8).

Joka tapauksessa joudun tutkimusta tehdessäni olla tekemisissä sen asian kanssa, että aineistot ovat hyvin erilaisia. Päiväkirja-aineisto on tuotettu omaehtoisesti, josta olen poiminut esiin työn ja perheen vuorovaikutusta koskevia pohdintoja. Keski-Suomen sairaanhoitopiiriä koskeva aineisto taas on syntynyt tutkijaehtoisesti, missä tutkijoiden haastattelukysymykset ovat pohjanneet sen tiettyihin teemoihin. En juurikaan käyttänyt näitä tutkijoiden alkuperäisiä haastattelu-teemoja, vaan uudelleentematisoin aineiston. Kaikki aineistot myös kerätään aina tiettyyn tarkoitukseen, joten minun tehtäväkseni jää loppujen lopuksi aineistojen analysointi omaan tutkimukseeni sopivaksi.

## **7.1 Suomalaisen päivä**

Vanhempien näkökulman esiin nostamiseksi käytän aineistona suomalaisten ihmisten kirjoittamia yhden päivän päiväkirjoja tiistailta helmikuun 2. päivältä vuodelta 1999. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura keräsi kansalta päiväkirjamerkintöjä Kalevalan 150-vuotisjuhlan kunniaksi Suomalaisen päivä –nimisellä hankkeella. Helmikuun ensimmäinen tiistai, 2.2., valittiin siksi, että se on oikein tavallinen arkipäivä. Päiväkirjat ovat vapaamuotoisia, joihin on merkitty nimi tai nimimerkki, ikä ja ammatti. Päiväkirjan sai lähettää suoraan Kansanrunousarkistoon tai toimittaa hankkeessa mukana olleille sanomalehdille, joita oli 40; muun muassa Helsingin Sanomat, Aamulehti, Savon Sanomat, Satakunnan Kansa ja Kaleva.

Valikoin aineistosta 11 päiväkirjaa, joissa ainakin toinen vanhemmista on ansiotyössä ja pariskunnalla on vähintään yksi kotona asuva lapsi. Seuraavaksi esittelen päiväkirja-aineiston kirjoittajat taulukkomuodossa (Taulukko 1). Päiväkirjat valikoituivat nimenomaan sillä perusteella, että niissä käsiteltiin tutkimuksen kannalta kiinnostavia teemoja ja ne ovat kysymyksenasetteluni kannalta relevantteja. Kirjoittajat ovat noin 30 - 40-vuotiaita henkilöitä. Aineistossani on seitsemän naisen kirjoittamaa ja neljä miehen kirjoittamaa päiväkirjaa. Kirjoituspyyntöjen osalta on usein tutkimuksissa todettu, että miehet kirjoittavat yleensä vähemmän kuin naiset, mikä on yksi tämäntyyppisen aineiston ominaispiirre. Jokisen (2005) mukaan kyky tehdä omista kokemuksista

kertomuksia on resurssi, joka ei ole yhtä lailla kaikkien käytettävissä ja siten erilaisiksi pääoman lajeiksi muutettavissa, ja tämä lähtökohtaero punoutuu sekä sukupuoleen että yhteiskuntaluokkaan.

	<b>Sukupuoli</b>	<b>Ansiotyössä?</b>	<b>Puoliso ansiotyössä?</b>	<b>Lasten lkm</b>
<b>HIö 1</b>	Mies	Etätyö	Kyllä	2
<b>HIö 2</b>	Mies	Oma yritys	Kyllä	2
<b>HIö 3</b>	Nainen	Etätyö	Kyllä	2
<b>HIö 4</b>	Nainen	Kyllä	Kyllä	Enemmän kuin 1
<b>HIö 5</b>	Mies	Kyllä	Kyllä	1
<b>HIö 6</b>	Nainen	Ei	Kyllä	1
<b>HIö 7</b>	Nainen	Kyllä	Kyllä	2
<b>HIö 8</b>	Nainen	Ei	Kyllä	4
<b>HIö 9</b>	Nainen	Kyllä	Kyllä	3
<b>HIö 10</b>	Mies	Etätyö	Kyllä	2
<b>HIö 11</b>	Nainen	Kyllä	Ei kerro	1

*Taulukko 1. Taustatiedot päiväkirjojen kirjoittajista.*

Päiväkirjoja kirjoittaneet henkilöt eivät aina suoraan kerro esimerkiksi lasten lukumäärää, joten päätelmän henkilön 4 kohdalla olen tehnyt siten, että hän kirjoitti päiväkirjassaan lapsista monikossa, ilmoittamatta kuitenkaan lasten todellista lukumäärää. Lisäksi henkilö 11 ei kerro, onko hänen puolisonsa työssä ja se ei tule missään vaiheessa päiväkirjaa ilmi. Nopeasti tarkasteltuna näyttää siltä, että päiväkirja-aineiston henkilöiden puoliset ovat yleensä ansiotyössä, kun taas kirjoittajien itsensä sijoittuminen työmarkkinoille vaihtelee.

## **7.2 KSSHHP haastatteluaineisto**

Toinen aineistoni, jonka avulla tutkin yritysorganisaation näkökulmaa työn ja perheen yhdistämisen ongelmaan, on Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksella kerätty haastatteluaineisto. Aineisto on kerätty käyttämällä strukturoitua eli lomakehaastattelua. Strukturoidussa haastattelussa tiedonkeruu tapahtuu käyttäen apuna lomaketta, jossa kysymysten ja väitteiden muoto ja esittämisjärjestys on täysin etukäteen määrätty (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2004, 197). Yritysorganisaation näkökulman esille

saamiseksi käytän aineistona siis ainoastaan Keski-Suomen sairaanhoitopiirissä kerättyä haastatteluaineistoa case-tyyppisesti. Vaikka sairaalassa työpaikkana onkin erityispiirteitä, joita mainitsen myöhemmin, on siellä kuitenkin havaittavissa samanlainen organisaatiomalli ja hierarkia, kuin missä tahansa yritysorganisaatiossa. Näin pystyn myös jonkin verran yleistämään tutkimuksen analyysissa esille nousseita teemoja.

Haastattelurunko koostuu kolmesta eri osa-alueesta, joista ensimmäinen käsittelee organisaation arvoja, normeja ja toimintatapoja (eli kulttuuria), toinen työn ja perheen/ yksityiselämän yhteensovittamista ja kolmas osa-alue koostuu henkilöstökyselyn tuloksista johdetuista kysymyksistä työhön tai organisaatioon kohdistuvien kehittämistoimenpiteiden selvittämiseksi. Tutkimuksessa pääasiassa käytettävät kysymykset ja niiden vastaukset ovat haastattelurungon toisesta osiosta, joka käsittelee työn ja perheen yhteensovittamisen problematiikkaa. Myös osa henkilöstökyselyn tuloksista johdetuista kysymyksistä käsittelee tätä aihepiiriä.

Tutkimuksessa käytettävän haastatteluaineiston ovat keränneet Keski-Suomen sairaanhoitopiiristä Saija Mauno, Mervi Pyykkö, Sari Piitulainen ja neljä silloista graduntekijää. Haastatteluja tehtiin vuoden 2003 joulukuusta vuoden 2004 helmimaaliskuuhun mennessä 16. Haastatelluissa oli muitakin kuin esimiesasemassa työskenteleviä henkilöitä, jotka rajaan tässä tutkimuksessa ulos. Tutkimuksessa käytettäviä haastatteluja löytyi näin kuusi. Esittelen ne myös alla olevassa taulukossa (taulukko 2).

	Sukupuoli	Synt.vuosi	Työaika nykyisessä tehtävässä	Alaisten lkm
<b>Hlö 1</b>	Mies	1949	14v.	19
<b>Hlö 2</b>	Mies	1948	20v.	20
<b>Hlö 3</b>	Mies	1949	12v.	60
<b>Hlö 4</b>	Nainen	1961	3kk	4
<b>Hlö 5</b>	Nainen	1952	15v.	200
<b>Hlö 6</b>	Mies	1947	3v.	2000

*Taulukko 2. Taustatiedot haastatelluista henkilöistä.*

Mielenkiintoinen asetelma löytyy jo pelkästään taulukkoa tarkastelemalla. Yli puolet esimiesasemassa toimivista haastatelluista on miehiä muutoin niin naisvaltaisella terveydenhuoltoalalla. Tämä ilmiö saa tukea monista tutkimuksista liittyen miesten parempiin mahdollisuuksiin edetä esimiesasemaan (ks. esim. Kinnunen & Korvajärvi 1996, Lehto & Sutela 2000). Tarkastelen aineiston naisvaltaisuutta tarkemmin luvussa 8. Muita sairaanhoitoalan erityispiirteitä naisvaltaisuuden lisäksi ovat ainakin kolmivuorotyö ja siihen liittyvät päivystykset erityisesti lääkäreillä, ja toiseksi työ on hyvin ihmisläheistä, mikä osaltaan varmasti vaikuttaa siihen, että työn ja perheen yhteensovittaminen on otettu osaksi yrityskulttuuria.

### **7.3 Teemoittelu ja tyypittely**

Eskolan & Suorannan (1996, 104) mukaan laadullisen aineiston analyysin tarkoitus on luoda aineistoon selkeyttä ja siten tuottaa uutta tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Analyysilla aineisto pyritään tiivistämään kuitenkin kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Informaatioarvon kasvattamiseen pyritään luomalla hajanaisesta aineistosta selkeä ja mielekäs kokonaisuus.

Käytän molemmissa aineistoissa menetelmänä teemoittelua ja tyypittelyä. Teemoittelussa nostan aineistosta esiin sellaisia teemoja, jotka yhdistävät eri kirjoittajia ja haastateltavia ja jotka vastaavat olennaisesti tutkimusongelmaani. Teemoittelu on suositeltava aineiston analysointitapa jonkin käytännöllisen ongelman ratkaisemisessa, koska tällöin aineistosta voi kätevästi poimia käytännöllisen tutkimusongelman kannalta olennaista tietoa. (Eskola & Suoranta 1996, 135–139.)

Kun keskeisimmät teemat ovat löytyneet, alan tarkastelemaan niiden välisiä yhteyksiä. Kokonaisempien tutkimustulosten tai aineiston havainnollisemman esittämisen kannalta parempi etenemistapa on loppujen lopuksi tyypittely. Päämääränä on rakentaa tyypiesimerkki tarkasteltavasta tapauksesta. Tyypittely edellyttää aina jonkinlaista jäsentämistä, toisin sanoen teemoittelua. Tyypiesimerkki voi olla joko yleisimmin esiintyvä tapaus tai sitten eri tapauksista rakennettu keinotekoinen malli, jota ei esiinny puhtaana todellisuudessa, mutta josta löytyy kaikkien tapausten juuri tyypillisimmät piirteet. Tyypittely syventää teemoittelussa muodostunutta luokitusta. Tyypittelystä

nimenomaan tiivistetään ja tyypillistetään vastauksia. (Eskola & Suoranta 1996, 139, 141.)

Teemoittelun ja tyypittelyn avulla saan nostettua päiväkirja-aineistosta esiin tavallisimman ratkaisumallin työn ja perhe-elämän yhdistämiseen sellaisissa perheissä, joissa ainakin toinen vanhempi käy ansiotyössä ja perheessä on vähintään yksi kotona asuva lapsi. Lisäksi etsin haastatteluaineistosta organisaatiossa vallitsevat ajatukset ja mielipiteet, sekä myös käytännön toteutuksen perheen ja työn yhteensovittamisessa. Tarkastelen myös mielikuvia, joita organisaation johdolla on heidän omasta perhemyönteisyydestään ja miten mielikuvat toteutuvat käytännössä.

#### **7.4 Narratiivinen juonirakenteanalyysi**

Käytän päiväkirja –aineistossani lisäksi narratiivista lähestymistapaa. Kokeilen, saanko erilaisella menetelmällä aineistosta erilaisia tuloksia esiin työn ja perheen yhteensovittamisongelman ratkaisuun. Narratiivi ymmärretään yleisesti rakenteellisempänä ilmauksena kertomukselle tai tarinalle. Narratiiviin keskityttäessä kiinnitetään huomio siihen, miten esimerkiksi kertomuksesta voidaan hahmottaa osallisia elementtejä ja näiden muodostamaa rakenteellisuutta, eli mm. alkua, loppua, kohtauksia, siirtymiä ja virtaavia elementtejä. Ihminen ylläpitää ajatteluaan ja muistiaan olemalla koko ajan tietoinen ajan jatkuvan virtauksen luonteesta. Tämän virtauksen rakenteellisia piirteitä narratiivi loppujen lopuksi hahmottaa. Narratiivinen lähestyminen on siis tapa hahmottaa kokemuksen virtausta, juonellisuutta. (<http://www.student.oulu.fi/~pekoskin/najs/>, 7.4.2005.)

Narratiivisen ajattelun keskeinen elementti on kertomus. Tyypillisiä kertomukseen liitettäviä ominaisuuksia ovat juonellisuus, valikoivuus, kontekstuaalisuus, ainutkertaisuus ja yleisyys. Kertomusten samankaltaisuus voidaan selittää esimerkiksi ihmisten kokemusten samankaltaisuudella, kulttuurisesti opituilla tavoilla puhua tapahtumista ja kokemuksista ja sillä, että on olemassa lukematon määrä erilaisia perustarinoita. (Phillips 1994, Hänninen 1996, Stein & Politscaro 1984, Hernstein-Smith 1981, Lipposen 1999, 53 mukaan.) Narratiivisessa tutkimuksessa huomio kohdistuu

siihen, millä tavalla yksilöt antavat merkityksiä asioille tarinoidensa kautta (Heikkinen 2001, 129).

Kertomus on formaalin kertomusskeeman mukaisesti jäsentynyt kuvaus tapahtumasta tai tapahtumasarjasta. Kertomuksessa on kyse inhimillisen toiminnan kuvaamisesta, jossa käytetään seuraavia kategorioita: tapahtumien puitteiden tai taustan määrittely, tapahtuma tai tapahtumasarja ja sen tulos sekä kertojan arviointi kerrotuista tapahtumista. (van Dijk 1980.) Kertomus ilmenee tekstinä, erityyppisinä kertovina diskursseina, jotka vastaanottaja hahmottaa visuaalisesti ja/tai auditiivisesti. Tekstejä voivat olla siis puhutut, laulettu, kirjoitetut, piirretyt, filmatut ja vaikkapa tanssitut kertomukset. (Apon 1990, 62–63 mukaan.)

Juonirakenneanalyysin ensi vaiheessa on kyse eräänlaisesta juonitiivistelmän tekemisestä. Juonirakenneanalyysin ensimmäinen kehittäjä oli Vladimir Propp. Proppin metodin ideana on verrata eri kertomuksia ja niistä tehtyjä juonitiivistelmiä toisiinsa ilmisältöä hieman abstraktimmalla tasolla. Juonenkäänne tulee määritellä ja nimetä sen kannalta, mikä sen merkitys on juonen etenemiselle. Kertomusten rakenteellisten piirteiden tutkiminen juonitiivistelmiä ja juonitiivistelmien tiivistelmiä tekemällä auttaa vertailemaan laajoja tekstikokonaisuuksia toisiinsa ja löytämään niin yhdistäviä kuin erotteleviäkin piirteitä niistä. (Alasuutari 1999, 128–131.)

Juonirakenteen tutkiminen auttaa löytämään eri kertomusten väliset erot ja yhtäläisyydet. Sen lisäksi se mahdollistaa kertomusten merkitysrakenteen tutkimisen. Juonirakenneanalyysissa teksteistä etsitään niissä itsessään olevia rakennepiirteitä sen sijaan, että niitä tyypiteltäisiin tai koodattaisiin tutkijan konstruoiman ulkokohtaisen kriteeristön mukaan. (Alasuutari 1999, 131–134.)

## **8 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA AINEISTOJEN ANALYYSI**

Työssäni haluan selvittää, miten erilaiset yhteiskunnalliset käsitykset työstä ja perhe-elämästä ja sukupuolten asemasta näkyvät ratkaisumallien löytymisessä ja ylläpitämisessä niin perheiden sisällä kuin myös yrityksissä. Nykyään tasa-arvon täytyisi ulottua ihmisten kaikille elämän osa-alueille, sekä työhön että myös kotiin, mutta onko

edelleen niin, että työn ja perheen yhdistämisen ongelma on suurempi naisten elämässä? Lisäksi nykyajan individualismia korostavassa yhteiskunnassa kaikesta täytyisi selvittää yksin ja heikkouden kokemukset suljetaan pois.

## **8.1 Päiväkirja-aineiston teemat**

Aineiston teemat nousivat selkeästi esiin tutkiessani päiväkirjoja. Päiväkirjoista löytyi hyvin paljon yhteneväisyyksiä ja henkilöiden kokemukset olivat hyvin samankaltaisia toisten samanlaisessa elämäntilanteessa tasapainottelevien kirjoittajien kanssa. Teemojen erittelyn teki vaikeaksi se, että ne olivat hyvin yhteen kietoutuneita ja limittyivät toinen toisensa sisään. Työ ja perhe eivät ole kuitenkaan asioita, joiden avulla voitaisiin määrittää aineiston henkilöiden koko identiteetti, vaikka ne näyttelevätkin suurta osaa heidän elämässään. Kuitenkin päiväkirjat käsittelevät suurimmaksi osaksi juuri näitä kahta ulottuvuutta, joihin kohdistuvat toiminnot täyttävät suurelta osin koko heidän tavallisen arkipäivänsä.

### **8.1.1 Taloudelliset vaatimukset ja yhteiskunnan odotukset**

*”Aina välillä haaveilen vapaammasta työstä käsityöläisenä ja taiteilijana, mutta haaveeni kariutuvat taloudellisiin vaatimuksiin.”* Henkilö 4

Näissä kirjoituksissa, joissa naisten ansiotyö nähdään välttämättömyytenä, vedotaan taloudellisiin syihin. Perheet eivät yksinkertaisesti tule toimeen yhdellä palkalla. Tällaisissa tilanteissa korostuu siten pakko eikä halu, kuten niissä tapauksissa, joissa ansiotyö nähdään naisten oikeutena. Naisten oikeutta ansiotyöhön perustellaan usein yleisluontoisesti vetoamalla siihen, että meidän on vain hyväksyttävä, että kaikille nykyajan äideille ei enää riitä pelkkä lapsilleen omistautuminen. (Jallinoja 2000, 136.)

Kirjoituksessa henkilö ei kuitenkaan sano haluavansa jäädä pois ansiotyöstä lasten ja perheen vuoksi, vaan omien haaveidensa tehdä jotain muuta. Työ ja perhe näyttävät olevan ihmisten itsensä toteuttamisen areenoita. Nainen voi nykyään jopa joutua kohtaamaan yhteiskunnan osalta paheksuntaa, jos hän valitsee ”pelkän” kotiäitiyden.



Nyky-yhteiskuntamme kuitenkin melkein odottaa, että perheessä on kaksi ansiotyössä käyvää vanhempaa.

Naiset ovat hakeutuneet töihin paitsi pakon sanelemana myös omasta tahdostaan. Tänä päivänä perheessä on oltava kaksi aikuista palkansaajaa, jos aiotaan ylläpitää keskiluokkaista elintaso. Kaikissa yhteiskuntaluokissa monet naiset ovat töissä vain osan päivästä, mutta vanhempia he ovat edelleen ympäri vuorokauden. (Sennett 2002, 58.)

*”On vaikea hyväksyä, ettei olisi taloudellisesti tuottava, kun on kasvanut perheessä jossa nainenkin tienaa.”* Henkilö 7

Tässä kirjoituksessa näkyy, kuinka ihmisten arjessa vaikuttaa oletus kahden työssäkäyvän aikuisen mallista. Naiset yleisesti sekä hoitavat lapset kotona että olettavat itsensä perheen elättäjäksi, viimeistään valtion tukeman kotiäitikauden jälkeen. Tällainen kaksoissidos on johtanut useiden henkilöiden kohdalla ratkaisuun, jossa nainen ylläpitää mahdollisen pitkän vanhempainvapaakauden aikana työelämän vaatimia taitoja yllä kotityön ohessa, tai jopa hankkii niitä lisää kouluttautumalla. (Jokinen 2005.)

Erilaisilla perheasioilla on suuri merkitys sille, miten naiset suunnittelevat mahdollista työuraansa. He antavat läheisten ihmisten heistä ja heidän tekemisistään esittämien arvioiden ja mielipiteiden vaikuttaa huomattavasti valintoihinsa. Usein toistuvat painotukset siitä, että on seistävä omilla jaloillaan ja että on tärkeää olla itsenäinen palautuvat pyrkimykseen selviytyä omin avuin, hallita elämäänsä ja olla jättämättä omaa ja perheen olemassaoloa liian riippuvaiseksi muista ihmisistä. (Strandell 1984, 216, 225.) Yhteiskunnan yleinen mielipide ja odotukset tietyistä asioista muokkaavat ihmisten elämää ja sitä, miten he sen jäsentävät tai miten se on heidän mielestään ”pakko” toteuttaa.

Arkiset tekemme ja tapamme ovat pitkälti välttämättömyyden valintaa. Yhteiskunnan taloudelliset, poliittiset ja kulttuuriset rakenteet pakottavat meidät jokapäiväisissä toimissamme tietynlaiseen ajankäyttöön, esimerkiksi käyttäytymissääntöihin. Tästä sidonnaisuudesta arkipäivään on tullut J.P. Roosin mukaan ihmisille sisäinen pakko. Nykyihmisen elämän keskeisiä aineksia ovat julkisivu ja tiukka itsekontrolli. Hänen

mukaansa nykyihmisen arkea ohjaavat valtava määrä käyttäytymistä koskevia velvoitteita, lukemattomien asioiden häpeily ja oman käyttäytymisen sopeuttaminen aina muiden käytökseen. (Pielan 1991, 64 mukaan.)

Ihmisten sitoutuminen yhteiskunnan ja talouden kehityksen vaatimiin velvoitteisiin on saanut meissä aikaan voimakkaan sisäisen kontrollin. Tästä johtuen arkielämän piirissä ponnisteleva ihminen ei ole kykeneväinen Roosin mukaan edes kapinoimaan vastaan, puhumattakaan itsensä tai yhteiskunnan muuttamisesta. Ihmiseen kohdistuvaa yhteiskunnallisen ja taloudellisen järjestelmän valtaa käyttää tehokkaimmin ihminen itse. Tämä kurinalainen itsehallinta estää meitä valitsemasta olemassa olevista vaihtoehdoista sisäisen hyvinvointimme ja kehityksemme kannalta parhaat mahdollisuudet. (Pielan 1991, 64–65 mukaan.)

### **8.1.2 Kiire, väsymys ja stressi**

*”Petri on (...) niin kiireinen jo, että tyttöjen herättäminen jää mun huolekseni.”* Henkilö 7

*”Töissä viikon kiireisin päivä. (...) Ylityöksihän se taas meni.”* Henkilö 5

Ylöstalon tekemän työbarometrin mukaan suomalaiset tekevät paljon ylityötä, eivätkä he saa siitä aina edes rahallista korvausta (Jallinojan 2000, 128 mukaan). Kiire tulee monessa aineiston kirjoituksessa esille. Jos töissä on ollut kiire ja on mennyt ylitöiksi, lapsille ja perheelle jää tietenkin aina vain vähemmän aikaa ja näin kiire ulottuu töistä kotiin.

Suurin syy ylitöiden tekemiseen Stakesin tekemän tutkimuksen (2004) mukaan sekä miehillä että naisilla on työn mitoittaminen sellaiseksi, että ylityö on välttämätöntä ja että työnantaja edellyttää ylityön tekemistä. Työn organisoinnin tapa on siis tärkein syy ylitöihin: nykypäivän työelämässä työt eivät kerta kaikkiaan tule tehdyksi, elleivät ihmiset tee ylitöitä. Monet syvälliset muutosprosessit työelämässä 1990-luvulla ja korkea työttömyys ovat myös saaneet aikaan sen, ettei ihmisten ole ollut kovin helppoa

kieltäytyä ylitöistä. Muita selityksiä ylitöiden tekemiseen olivat lisäansiot ja ylimääräiset vapaapäivät. (Lammi-Taskula & Salmi 2004, 32.)

Kinnusen (1997, 53) tutkimuksen mukaan koetut aikapaineet työssä olivat voimakkaimmin yhteydessä työstä johtuvaan ristiriitaan. Mitä enemmän työtä tehtiin viikossa ja mitä enemmän työhön arvioitiin liittyvän aikapaineita (esim. kireitä aikatauluja ja töiden ruuhkautumista), sitä enemmän työ ulotti häiritseviä vaikutuksia perheeseen. Mitä enemmän työssä koettiin aikapaineita, sitä enemmän tunnettiin perheen häiritsevän työtä.

Eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan kiire ja työpaineet ovat erityisesti suomalainen ongelma. Sukupuolen mukaan kiire näyttää kasautuvan enemmän naisille kuin miehille ja ikäryhmittäin keski-ikäryhmiin kuuluville, eli 25–45-vuotiaille. (Lehto 1999, 123–124.) Työn paineet näyttäytyvät paitsi kiireen kokemuksena ja työajan venymisenä, myös stressi- ja uupumisoireina, emotionaalisina ja ruumiillisina tiloina. Viime vuosina huomio on siirtynyt stressistä väsymykseen ja työuupumiseen. Väsymistä voi pitää työuupumuksen ensimmäisenä asteena. Jatkuessaan ja kasautuessaan sillä on taipumus johtaa vakavampaan työuupumiseen. (Julkunen ym. 2004, 180–181.)

Naisten kiire korostuu Suomessa kansainvälisesti verrattuna Lehdon (1999, 118) mukaan. Hänen mukaansa tämä ilmiö on yhteydessä suomalaisten naisten voimakkaaseen työhön suuntautumiseen ja naisten työllisyyden keskittymiseen julkisen sektorin palveluammatteihin, jotka ovat erityisesti olleet alasajon kohteena 1990-luvulla.

*”Sieltä [päiväkodista] mukaantemmattava lapsi on väsynyt pitkästä päivästä siinä missä äitinsäkin. (...) Pyykki pyörimään ja pottua pöytään. Mökki on taas kuin hävityksen kauhistus. Ei jaksa imuroida. Eikä paljon lapsen kanssa nujutakaan.”* Henkilö 3

Väsyminen tulee monessa kirjoituksessa ilmi aina iltaisin ja kotona. Siellä muistellaan myös sitä, oltiinko työssä väsyneitä vai ei. Yleensä työpaikalla on ollut niin kiire, että siellä ei ole väsymystä huomannut. Näin väsymys sijoittuu myös aikaan ja paikkaan.

Kun Marja-Liisa Honkasalo (1988) tutki naisten työpaikkapuheita, väsyminen nousi ykkösoireeksi. Siitä kärsivät erityisesti pienten lasten äidit mutta myös muut naiset.

Väsymys esiintyi muita oireita useammin kytkeytyneenä johonkin toiseen oireeseen, esimerkiksi kipuun, särkyyn, hermostumiseen, stressiin ja unihäiriöihin. Väsymys on Honkasalon mukaan myös silta tilasta toiseen. Se seuraa naisia paikasta toiseen, työstä kotiin. Väsymystä ei voi jättää vain toiselle elämänalueelle vaan se kulkeutuu aina ihmisen mukana. Väsymyksen kautta voi myös hahmottaa ajan kulkua, esimerkiksi sillä tavalla, että joskus on ollut vielä väsyneempi. (Jokinen 1996, 30.)

*”Vuokralle tarjotaan: Kiltti ja suloinen 4,5-vuotias poika sekä hyvin koulutettu 41-vuotias mies äidin stressiloman ajaksi.”* Henkilö 6

Tässä päiväkirjassa nainen kohdistaa stressin nimenomaan kotiin, hän haluaa lomaa miehestä ja lapsesta, ei ansiotyöstä. Myöhemmin kirjoituksessaan nainen kuitenkin kertoo, että hänen päivätyönsä on hyvin stressaavaa opetustyötä. Tätäkin hän miettii vasta illalla kotona, joten stressi tulee siellä konkreettisemmaksi ja hän myös kohdistaa stressin vaikutukset kotiin ja perhe-elämään.

Työssä koettu stressi ja uupumus voivat välittyä perheeseen ja vanhemmuuteen. Kinnusen & Pulkkinen (2001) tekemä tutkimus osoitti, että mitä enemmän työssä oli kiirettä, kireitä aikatauluja ja jonossa olevia töitä, sitä enemmän työ herätti ahdistuksen, masennuksen ja väsymyksen tunteuksia vanhemmissa. Samoin mitä vähemmän työssä koettiin olevan vaikutusmahdollisuuksia eli mahdollisuuksia vaikuttaa työmenetelmiin, työn sisältöön tai työaikoihin, sitä uupuneemmaksi vanhemmat arvioivat olonsa. Samoin huoli työn tulevaisuudesta ja jatkumisesta aiheutti kielteisiä tunteita ja väsymystä. Uupuneet vanhemmat kokivat lastenkasvatukseen liittyvää stressiä eli tunsivat itsensä riittämättömiksi ja voimattomiksi lastenkasvatustehtävän edessä. (Kinnunen & Mauno 2002, 105–106.)

### **8.1.3 Oma aika ja vaihtelunhalu**

*”Tänään minulla ei ole työpäivä, voin olla itsekseni kotona.”* Henkilö 4

Kirjoittaja haluaa ennen kaikkea saada hengähdysaikaa, aikaa itselleen ilman, että hän on ennalta muodostanut välttämättä mitään tarkkaa käsitystä siitä, mihin hän tuon ajan

käyttäisi. Tärkeintä on, ettei aika lopu heti alkuunsa. Voimavaroja ei haluta käyttää esimerkiksi tekemällä enemmän työelämässä, pikemminkin päinvastoin: kirjoittaja haluaa etäisyyttä nimenomaan ansiotyöhönsä. (Strandell 1984, 242.)

Oman vapaa-ajan löytyminen saattaa tuottaa vaikeuksia, vaikka toinen puoliso olisikin helpottamassa arjen järjestelyjä. Oman jaksamisen kannalta on tärkeää, että välillä saa levätä ja pystyy löytämään itselleen myös omaa aikaa. Harrastuksien vuoksi ihmiset joutuvat joskus tinkimään esimerkiksi kotitöistä. Harrastukset ovat kuitenkin tärkeitä voimanlähteitä, sillä niissä ihmiset pystyvät toteuttamaan itseään. (Suhonen & Salmi 2004, 95.)

*”Toisinaan pohdin kuitenkin vakavasti siirtymistä itsenäiseen työhön. Se mahdollistaisi erilaisen elämänrytmin ja asenteen.”* Henkilö 9

Monet kirjoittajat ajattelevat, että heidän ansiotyönsä asettaa tiukat ja pakolliset aikataulut jokapäiväiseen elämään. Tästä halutaan pois. Työajat pitäisi järjestää uudelleen tai lasten pitäisi kasvaa isommiksi, jolloin he eivät enää tarvitsisi vanhempiaan niin paljon. Valintoja haluttaisiin tehdä uudelleen, mutta siihen ei nähdä mahdollisuutta, ainakaan sellaista, joka kannattaisi kaikilta osin. Helposti pitäydytään vanhoissa tavoissa.

Arjen ulottuvuuksia ovat rutiini, tavanomaisuus, kodintunnun tekeminen, selkeä sukupuolijako ja ulkopuolisten pakkotahtien ja oman rytmin yhteensovittamisen läsnäolo. Arjen kokemiseen on kiinnittynyt oletuksia jostakin, joka vain on ja pysyy. (Jokinen 2005.) Kirjoittaja on tässä tapauksessa ehkä kyllästynyt nimenomaan omaan arkeensa. Hän ei halua irrottautua arjesta, vaan muuttaa sitä toisenlaiseksi. Arki kuitenkin vastustaa muutosta oman logiikkansa mukaisesti (Jokinen 2005). Omaksi otettua arkea on vaikea lähteä muuttamaan ja omaan arkeen voidaan jopa turtua (Ks. esim. Jokinen 2005). Arjen ja siihen kuuluvien rutiinien ja rytmien arvo tajutaan vasta siinä vaiheessa, kun arki ei enää näyttäydykään itsestään selvyytensä, kuten aiemmin arjen määritelmässä kävi ilmi.

#### 8.1.4 Rutiinit ja aikataulut

*”Söimme keittiön pöydän ääressä koko perhe, ainoa yhteinen (...) hetki arkipäivisin.”*

Henkilö 2

Kirjoituksista käy ilmi, että kun kaikki perheenjäsenet lähtevät aamulla eri aikaan ja ovat päivisin hoitamassa omia velvollisuuksiaan eli vanhemmat töissä ja lapset hoidossa, koulussa ja harrastuksissa, yhteistä aikaa perheen kesken jää vähän. Yksi aika kuitenkin kokoaa perheen yhteen ja se on päivällinen, joissain tapauksissa ehkä iltapala. Tämä toistuu viikon jokaisena päivänä, ainakin siihen aina pyritään.

*”Ilta sujuu lapsille ruokaa laittaessa ja satuja lukiessa.”* Henkilö 7

Rutiinit merkitsevät arjen elämän hallintaa. Ne tuovat elämäämme tuttuutta ja turvallisuutta. (Salmi 1991.) Rutiinit, jotka muodostuvat itsestään selviksi tavoiksi, ovat itse asiassa väistämättömiä arjen toiminnan mahdollistajia (Giddens 1995). Rutiinien rikkominen tai muuttaminen merkitsee siis melkein aina häiriötä tai ehkä myös konfliktia ihmisten jokapäiväisessä elämässä. (Kinnusen & Korvajärven 1996, 121 mukaan.)

*”Nyt olen kuitenkin sidottu tähän aikatauluun ja minun on vietävä tyttäreni viulutunnille.”* Henkilö 9

*”Vielä puolitoista tuntia vapaata ennen kuin pitää hakea Juuso hoidosta.”* Henkilö 3

*”Kello käy jo 12. Pitää rientää eskarilaista hakemaan.”* Henkilö 8

Arkipäiväistä ajankäyttöämme määräävät pitkälle erilaiset sosiaaliset instituutiot. Kullakin instituutiolla, joiden kanssa joudumme arkielämässämme tekemisiin, on omat aikarakenteensa, aikataulunsa ja määräaikansa, jotka yksilön on yritettävä sovittaa yhteen. Kaikki nämä ajat luovat erilaisia ehtoja ja pakkoja yksilön ajankäytölle. Osa aikarakenteista vaikuttaa koko ihmisen elämänkaaren kuluessa, osa taas jokapäiväisinä. Työelämällä on suuri merkitys arjen organisoinnin säätelijänä. Työssäolon osana myös työmatkoihin kuluva aika asettaa rajoitteita arkipäivän kulkuun. Tärkeää on osata

sijoittaa tuo aika täsmälleen oikeaan kohtaan aamua ja iltaa, että töihin tuloon ja esimerkiksi bussiaikatauluihin ja lasten hoidosta hakemiseen liittyvät ehtimispakot täytettäisiin. (Salmi 1996, 217–218.)

Meillä on biologisesti ja yhteiskunnallisesti määräytynyt päiväjärjestys, jonka palkkatyö ja yöni pitkälle sanelevat. Näistä palkkatyö on määräävämpi, sillä sen pakot ohittavat luonnollisen vuorokausirytminkin. Ihmisillä on utopia siitä, että jossain näkyvissä olevassa jälkiteollisessa tulevaisuudessa työelämän aikataulut eivät olisi niin tiukkoja, vaan jättäisivät enemmän tilaa yksilön elämänhallinnalle. Arjessa aikatauluilla on kaksinaisluonne: yhtäältä ne edustavat pakkoa mutta toisaalta luovat turvallisuutta ja jatkuvuutta. Päiväjärjestys on täynnä pieniä määräaikoja, jotka asettuvat tahtomme yläpuolelle tai ovat seurausta muista valinnoistamme. (Julkunen 1991, 10.)

### **8.1.5 Suomalaisen päivä**

Teemoittelun perusteella hahmottelin tyypiesimerkin kaltaisen kertomuksen perheen päivän kulusta, missä työn ja perheen yhteensovittaminen on ajankohtainen asia. Tällaisessa perheessä taloudelliset asiat ovat hyvin ajankohtaisia, eikä vaihtoehtoa ansiotyölle nähdä ainakaan siinä elämän vaiheessa. Nälkäkuurilla ei kukaan joutunut elämään, mutta rahoja laskettiin ruokakaupassakin tarkkaan. Myös yhteiskunnalliset odotukset ja muiden perheen elämään liittyvien läheisten ihmisten, erityisesti omien sisarusten ja vanhempien, mielipiteet merkitsevät paljon. Ei uskalleta tehdä omia ratkaisuja, vaan mennään valtavirran mukana.

Nimenomaan naisten kirjoituksissa tuli sukupuolen mukainen valintapakko esiin siinä, että heidän tuli työskennellä taloudellisen tilanteen lisäksi myös siksi, että pystyttiin olemaan mukana yhteiskunnassa vallitsevan kahden palkansaajan mallissa. Sukupuolittuneet erot tulivat ilmi myös sillä mielenkiintoisella tavalla, että miehet joutuivat päiväkirjassaan selittelemään esimerkiksi sitä, miksi ovat tehneet kotitöitä, kun taas naiset ehkä mainitsivat tehdyistä kotitöistä vain sivulauseessa. Käsittelem kotityöteemaa tarkemmin narratiivisessa analyysissä luvussa 8.

Perheen vanhemmilla on koko ajan kiire, saunakin lämmitetään usein sen jälkeen, kun lapset ovat menneet nukkumaan. Kiire ja väsymys aiheuttavat kasautuessaan vanhemmille stressiä. Kiire sijoitetaan useimmin työpaikalle, josta se ulottaa kätensä myös kotiin. Ylitöiden jälkeen myös lapsille ja kotitöille jää vähemmän aikaa, jolloin kiire siirtyy ansiotyöstä kotiin. Perheellä on yleensä yksi yhteinen aika, jolloin kaikki istuvat hetkeksi saman pöydän ääreen ja kertovat toisilleen päivän tapahtumista: päivällinen. Päivällisen ajaksi yritetään myös televisio laittaa kiinni.

Yhteistä aikaa parisuhteen ylläpitämiseksi kaiken kiireen keskellä äiti ja isä löytävät usein myöhään illalla, kun lapset on laitettu nukkumaan. Silloin väsymys jo painaa molempien harteita niin, että keskustelukin on hyvin harvasanaista. Lisäksi keskustelun korvaa usein televisio, joka myös osaltaan rytmittää perheen elämää. Jokisen (2005) mukaan televisio voi nimenomaan auttaa kotoisan rytmin löytymisessä: on helpottavaa tietää, että Pikku Kakkonen ja Kauniit ja Rohkeat tulevat joka päivä samaan aikaan. Televisio luo turvallisuutta ja luo kuvia oikeasta, väärästä ja normaalista.

Perheeseen on muodostunut tietynlainen rutiini; kuka lähettää lapset kouluun, kuka tekee päivälliseksi ja mitä, kuka kuskaa lapset harrastuksiin, kuka käy kaupassa ja minä päivinä jne. Tehtävien määräytyminen toiselle puolisolle riippuu siitä, minkälaiset ovat työvuorot tai kummalla puolisolla esimerkiksi on auto. Sukupuolen mukainen jako näkyi taas päivällisen laittamisessa sillä tavalla, että jos äiti kokkasi, hän teki aterian yleensä alusta loppuun siinä nimenomaisessa tilanteessa. Jos päivällisen teko oli kyseisenä päivänä miehen harteilla, se usein tarkoitti, että isä otti pakkasesta äidin edellisenä viikonloppuna valmiiksi tekemää kinkkukiusausta ja lämmitti sen. Tällaisia aikatauluja noudattamalla perhe selviää viikosta toiseen, mutta jos aikatauluun tulee äkillisiä muutoksia, koko päivä menee sekaisin ja suunnitelmat täytyy tehdä uudelleen. Aikatauluihin ollaan hyvin sidoksissa eikä paljon valinnanvaraa ole.

Vaihtelunhalu ja haaveet omasta ajasta, kun voi keskittyä vain itseensä ovat yleisiä, mutta ne siirretään jonnekin kauas tulevaisuuteen. Ne eivät kuulu tähän elämäntilanteeseen, vaan siihen, kun lapset ovat jo vanhempia ja osaavat huolehtia enemmän itsestään. Harrastuksia vanhemmilla ei juuri ole, koti ja perhe on heidän harrastuksensa. Kiireen vuoksi myös ulkopuolisten ihmisten tapaaminen on jäänyt



vähemmälle. Jos sunnuntaisin saa hetken olla ”tekemättä mitään”, ollaan mieluummin perheen parissa ja levätään, eikä hoideta sosiaalisia suhteita kutsumalla ihmisiä kylään.

Kaikista päiväkirjoista sai sellaisen kuvan, että kirjoittajat ovat kuitenkin perusonnellisia omassa tilanteessaan. Jotkut jopa kommentoivat asiaa lauseella tai parilla, yleensä silloin, kun he viimeistelevät kirjoittamaansa päiväkirjaa myöhään illalla ja lapset ja puoliso ovat jo nukkumassa. Läheisten ihmisten ja ylipäätään oman perheen arvostus näkyy voimakkaasti rivien välistä. Vaikka monilla on jonkinlainen huoli huomisesta, luotetaan siihen, että lopulta asiat järjestyvät parhain päin.

## **8.2 Haastatteluaineiston teemat**

Haastatteluaineiston teemat käsittelevät yllättävän samankaltaisia asioita, kuin mihin törmäsin jo päiväkirjoja teemoitellessani. Samat asiat tulevat esille haastatteluaineistossa erotuksena vain se, että nyt niitä käsitellään työnantajan näkökulmasta. Samat ongelmat siis näyttävät olevan ajankohtaisia sekä työntekijöiden että myös työnantajien jokapäiväisessä elämässä ja arjessa. Mielestäni aineistot linkittyivät loppujen lopuksi hyvin yhteen ja sain aineistoista irti vastauksia tutkimuskysymyksiini. Käsitelen aineistojen yhteennivoutumista yhteenvedossa luvussa 9. Seuraavaksi esittelen haastatteluaineiston teemat.

### **8.2.1 Työvuorosuunnittelu**

*”(...) työvuorosuunnittelu. Ja siihen liittyvät nämä joustavat työajat ja kun me ollaan rakennettu tää ns. vuosityöaika täällä (...) ja sitten otettu käyttöön nämä liukuvien työaikojen mahdollisuus.”* Henkilö 1

*”(...)kyllä sairaanhoitopiirissä aikalailla tavallinen käytäntö on se, että työelämä joustaa silloin ja työntekijän etu tulee vastaan.”* Henkilö 3

*”(...)niinku tämmöset osa-aikalisät, vuorotteluvapaat, lyhennetyt työpäivät, kaikki niinku nämä virka- ja työehtosopimusten mukaset niin niihin, niihin kyllä... siis melkein poikkeuksetta niin ne, ne järjestyy.”* Henkilö 4

Haastatteluista kävi ilmi, että sairaalassa on ensisijaisesti otettu käyttöön ainakin kaksi työn ja muun elämän yhteensovittamista helpottavaa järjestelyä. Ensimmäinen on keskimäärin tasoittuva viikkotyöaika, joka tarkoittaa, että työaika on mahdollista sijoittaa kysynnän mukaan. Tällä tavalla saadaan kustannussäästöjä ja voimavarat pystytään kohdentamaan paremmin. On olemassa sovittu tai lakisääteinen keskimääräinen työajan pituus, mutta poikkeamat ovat sallittuja, kunhan työaika tietyllä jaksolla tasoittuu keskimääräiseen. Tasoittumisjaksot voivat vaihdella muutamasta viikosta vuoteen. (Julkunen & Nätti 1994, 63–64.) Keski-Suomen sairaanhoitopiirissä tasoittumisjakso on yksi vuosi.

Toinen työaikamalli on työaikapankki. Työaikapankilla pyritään edistämään työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa työaikaansa. Pankkiin voi tallettaa työaika eli tehdä työtä sisään ja ottaa se myöhemmin ulos joko yksittäisinä vapaapäivinä, lyhyempänä työaikana tai pidempänä vapaana. (Julkunen & Nätti 1994, 68.)

Myös vuosiloma nimettiin mahdollisuudeksi, jonka avulla voi yhteensovittaa perhe-elämää työssäkäyntiin. Aineiston organisaatiossa vuosilomat pyrittiin nimenomaan järjestämään kunkin työntekijän toiveiden mukaan, ja nämä toiveet oli pystytty viime vuosina melkein sellaisinaan täyttämään. Perheen sisällä vuosilomat yleensä halutaan pitää puolison kanssa samaan aikaan, ja tietenkin myös kouluikäisten lasten kesälomaajat vaikuttavat loma-aikataulun valintaan. Keski-Suomen sairaanhoitopiirissä työntekijät olivat jakautuneet esimerkiksi harrastusten perusteella siten, että osa halusi pitää lomansa heti loppukevästä ja osa myöhemmin kesällä, mikä helpotti työntekijöiden lomatoivomusten hyväksymistä sellaisenaan.

Julkisissa palveluissa työajan lyhentäminen on ongelmallista sekä palvelun että aukioloajan kannalta. Sairaaloissa pääomavaltaistuminen synnyttää teollisuuden käyntiaikoihin verrattavan kysymyksen. Vaikka sairaala toimii läpi viikon ja vuorokauden, niin erikoistoiminnot, esimerkiksi leikkaukset, sijoittuvat normaaliin päiväsaikaan ja laitteiden käyttöaste jää alhaiseksi. Samalla leikkaus- ja hoitojonot ovat pitkiä. Operaatio-osastojen toiminta-ajan pidentäminen tuottaisi taloudellista säästöä, nopeuttaisi hoitoon pääsyä ja lyhentäisi sairaalassaoloaikoja. (Julkunen & Nätti 1994, 90.)

Yö- ja vuorotyön problematisoituminen sairaanhoitotyössä on yksi esimerkki siitä, miten työvoiman rakenteen muutos synnyttää yhä uusia ongelmia. Aikaisemmin sairaanhoitotyö oli naimattoman naisen kutsumus, mutta nykyään sairaanhoitajat ovat työssä käyviä perheenäitejä, joiden työn ja perheen yhteensovittamista sairaalan työntekijät haittaavat. (Julkunen & Nätti 1994, 104.)

### 8.2.2 Tiimityöskentely

*”(...) jos tämän jouston niinkun keskustellaan niin sehän ei oo pelkästään esimiehen ja sen, sen yhen sairaanhoitajan välinen asia vaan sehän täytyy sit keskustella sit siinä koko työryhmän kanssa. Ja sitten, sehän tarkoittaa sit sitä, että kaikki muut tulee aina seittämään.”* [jos yksi tulee lasten takia kahdeksaan.] Henkilö 4

*”(...) yhdellä ja samalla työntekijällä saattaa olla niinku vuodesta toiseen tarpeita, niinkuin hänen omat henkilökohtaiset tarpeensa ajaa niinkuin työryhmän muitten työntekijöitten tai työyhteisön tarpeitten yli ja tämmöistä tuskittelua saattaa tulla vastaan sitten.”* Henkilö 3

Henkilöstö viihtyy työssään parhaiten, jos vastuunjako on selvä, työtovereihin ja esimiehiin voi luottaa ja toiset auttavat tarvittaessa (Siltala 2004, 288). Perhemyönteisellä työpaikalla vallitsee sellainen kulttuuri, että on mahdollista tasapainottaa toisaalta kaikkien työntekijöiden henkilökohtainen elämä ja toisaalta palveluiden tehokas tuottaminen ja tärkeysjärjestys. (Andersen & Koch 1999, 31.)

Esimies saattaa ajatella, että perhetilanteiden ottaminen huomioon sotii tasaveroisen kohtelun periaatetta vastaan ja johtaa siten oikeudenmukaisuusongelmiin. Esimerkiksi teollisuusyrityksissä on arvioitu, että esimies ei voi sallia paljoakaan perhesyistä johtuvaa joustamista, esimerkiksi tietyiltä vuoroilta välttymistä, koska se lisäisi muiden työtaakkaa kohtuuttomasti ja johtaisi syytöksiin epäoikeudenmukaisuudesta. (Salmi 2004, 135.)

Oikeudenmukaisuus tiimityöskentelyssä toteutuu pitkällä aikavälillä. On erittäin vaikea kuvitella sen toteutuvan, jos työn ja perheen sovittamisen tarpeita ei oteta ollenkaan

huomioon töiden organisoinnissa juuri esimerkiksi oikeudenmukaisuussyytösten pelossa. Silloin kärsimään joutuvat kaikki, joilla jonkinlaisia tarpeita on – siis valtaenemmistö työntekijöistä elämänsä eri vaiheissa. Oikeudenmukaisuus rakentuu juuri siitä, että eri ihmisten elämässä eri vaiheissa vaikuttavat erilaiset tekijät voidaan ottaa huomioon töiden organisoinnissa. (Salmi 2004, 135–136.)

Vuonna 2000 tiimeissä työtovereidensa kanssa työskenteli oman ilmoituksensa mukaan jopa neljä viidestä palkkatyöntekijästä. Kolmannes palkkatyöntekijöistä katsoi tekevänsä tiimityötä myös asiakkaan kanssa. Julkisen sektorin hoivatyö, jossa vallitsevat lyhytkestoiset työsuhteet, alimiehitys ja paikoin jopa epäpätevien työllistettyjen, harjoittelijoiden ja pätkätyöläisten kierrättäminen, ei anna riittävästi tilaa ja aikaa aidosti yhteistyökykyisten ja asiakkaansa tuntevien työryhmien muodostumiselle. (Blom ym. 2001, 177, 183.)

Stakesin Työ ja perhe –kyselyn (2004) työpaikoilla sekä miehet että naiset luottivat siihen, että työtoverit hyväksyvät esimerkiksi muutaman päivän poissaolon lapsen sairastumisen takia. Lähes kaikki sanoivat myös itse ymmärtävänsä tilanteen, jos oma työtoveri jäisi hoitamaan sairasta lastaan. (Lammi-Taskula 2004, 54.)

### **8.2.3 Ydinperheeseen liittyvät joustot**

*”(...) tietysti niillä, joilla on lapset niin, niin, niin, on mahdollisuuksia enemmän näihin perhevapaisiin ja näihin. Jos on semmonen yksinäinen ihminen taikka lapseton niin (...) miten me sit joustetaan (...) taikka sit jos on vaikka, vaikka tota kotona on iäkkäät vanhemmat, joita joutus hoitaan, niin ei niill oo semmosii, meille oo niinku toimintatapoja juurikaan.”* Henkilö 4

Usein työn ja perheen yhteensovittamisongelmaa mietittäessä ensimmäisenä tulee mieleen juuri ydinperhe ja sen tarpeisiin mahdollisesti liittyvät joustot. Kuitenkin kaikenlaiset perheeseen liittyvät tarpeet tulisivat olla oikeutettuja, eivät vain pikkulapsiperheiden tarpeet (Andersen & Koch 1999, 29).

Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisen kysymykset mielletään useimmiten kahden sukupolven väliseksi asiaksi. Ajatellaan aikuissukupolven huolenpitoa lapsisukupolvesta. Erityisesti ajatellaan sitä vaihetta perheen elämänkaarella, kun lapset ovat pieniä. Tämä vaihe onkin kiireisin elämänvaihe erityisesti naisille. Työn ja perheen yhteensovittaminen jatkuu kuitenkin lasten vartuttuakin, ja monen työssäkäyvän arkeen kuuluu lisäksi huolenpito omista vanhemmista. (Lammi-Taskula & Suhonen & Salmi 2004, 97.)

Työn ja perheen yhteensovittamisen ratkaisuja työpaikoilla mietittäessä tulisi myös muistaa se, että perhetilanteet ovat muuttuvia. Se, mikä on tarpeen ja ajankohtaista jollekin työntekijälle tällä hetkellä, ei välttämättä sovi jollekulle toiselle, eikä enää vuoden kuluttua ole ajankohtainen tälle ensimmäisellekään työntekijälle. Käytäntöjä tulee olla valmis tarkistamaan aina uudelleen ja kysymään, mikä olisi paras ratkaisu missäkin tilanteessa ja millekin perheelle. Näin ei siis riitä, että työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmat ovat olleet kerran työpaikan asialistalla, vaan ne täytyy huomioida siellä jatkuvasti. (Salmi & Lammi-Taskula & Varsa & Yli-Pietilä & Kivimäki & Karttunen 1999, 61.)

#### **8.2.4 Lähiesimies ja yhteisymmärrys**

*”Periaatteessa myönteisesti, toki kun lähiesimiehiä on satoja talossa niin onhan siellä kirjoa, mutta pääsääntöisesti myönteisesti.”* [suhtaudutaan työn ja perheen yhteensovittamiseen] Henkilö 3

*”(...)kyllähän se riippuu sitten aika paljon sieltä, johtajan omasta korvien välistä, että miten se suhtautuu siihen.”* Henkilö 2

*”(...)tietysti edellyttää sitten, että sitä tehdään esimiehen ja työntekijän kesken hyvässä yhteisymmärryksessä ja ottaen huomioon tietysti sen yksikön toimintakin.”* Henkilö 1

*”(...) työnantaja taikka esimies ja tää työntekijä ymmärtää myös sen, että tuota sen lisäksi työntekijällä on omia henkilökohtaisia tarpeita ja jotenkin semmonen aikuinen balanssi syntyy näitten kahden asian välille.”* Henkilö 1

Lähiesimies on se, joka on työntekijöiden kanssa kasvotusten. Ylemmät esimiehet eivät juuri kohtaa työntekijöitä eivätkä asiakkaita. Kaikki esimiestyöhön liittyvät paineet kulkeutuvat näin juuri lähiesimiehelle, joka joutuu kohtaamaan päivittäin työntekijänsä ja esimerkiksi tyytymättömät asiakkaat. Lähiesimies on se, joka syyllistetään, jos työssä ei mene hyvin. (Siltala 2004, 256.)

Esimiehet ovat avainasemassa siinä muutosprosessissa, missä työn ja perheen yhteensovittamisen problematiikka yritetään saada osaksi organisaation jokapäiväistä toimintaa. Stakesin työ ja perhe –hankkeen tutkimuksessa, jonka toimittivat Johanna Lammi-Taskula ja Minna Salmi (2004), saatiin selville, että johto ja ylemmät toimihenkilöt, jotka usein ovat esimiesasemassa, ovat alempia toimihenkilöitä ja työntekijöitä optimistisempia arvioissaan työn ja perheen tilanteiden käsittelystä työpaikoilla. Työntekijöiden kriittisempi suhtautuminen asiaan saa tietysti miettimään sitä, missä todellisuudessa mennään, mutta silti esimiesasemassa olevien optimismi on tärkeää prosessin etenemiselle. (Salmi 2004, 169.)

Tyydyttävä tasapaino johdon ja henkilökunnan välillä sekä myös työtovereiden kesken voidaan saavuttaa ainoastaan kaikkien yhteisellä kanssakäymisellä ja avoimella puhumisella. Epäluottamusta ei saa esiintyä. (Andersen & Koch 1999, 33.) Joustavuutta tarvitaan kohtuullisessa määrin molemmilta osapuolilta. Esimiehen täytyy voida luottaa siihen, että työntekijä ilmestyy töihin, jos erillisjärjestelyistä ei ole sovittu. Myös työntekijän tulee voida luottaa siihen, että esimies joustaa hänen hyväkseen, jos se vain on mahdollista. Tällöin ei pitäisi tulla sellaisia konfliktitilanteita, joissa työntekijä ottaa oikeudet omiin käsiinsä ja on viime kädessä ilmestymättä työpaikalle perhe- tai muiden syiden vuoksi, millaista käyttäytymistä oli aineiston organisaatiossa jopa tapahtunut.

### **8.2.5 Naisvaltaisuus**

*”(...) kun ajatellaan tätä meidän henkilöstörakennetta, jossa naisia on huomattavasti enemmän kuin miehiä (...)”* Henkilö 6

*”(...) en tiedä, onko sillä nyt sitten merkitystä, että huomattava osa meidän esimiehistäkin on naisia. Suhtautuuko he sitten myönteisemmin kuin tuota miehet tämmöisiin asioihin.”* Henkilö 1

Kortteisen (1997, 71) mukaan naisyhteisö kontrolloi ja lukittaa jäsentensä käyttäytymistä sen mukaan, kuinka eettistä ja kunniallista se on. Esimerkiksi uhrautumisella voi saavuttaa sellaisen aseman, jossa voi olla vahva myös suhteessa muihin.

Keski-Suomen sairaanhoitopiirissä naisvaltaisuutta pidettiin nimenomaan vahvuutena. Naiset osaavat paremmin ottaa huomioon työntekijöidensä tarpeet, koska heiltä itseltäänkin löytyy tai on ainakin jossain vaiheessa löytynyt tämä sama tarve. Kun työn ja perheen yhteensovittaminen nähdään edelleen naisten pääasialliseksi ongelmaksi, on se haastateltujen mielestä nimenomaan positiivinen asia, että suuri osa esimiehistäkin on silloin naisia. Toisaalta Juha Siltala (2004, 275) muistuttaa naistyöntekijöistä juontuvan toisen ulottuvuuden olemassaolosta: työuupumus on useammin naisten vaiva, koska nainen vaatii itseltään tunnollisempaa panosta sekä töissä että kotona.

Naisjohtajuudesta on tehty paljon tutkimuksia, joissa suomalaiset naiset eivät mitenkään erityisesti erottaudu yksityisen sektorin ylimmän johdon tehtävissä. Asia muuttuikin toiseksi, kun tarkastellaan keskijohtoa ja itse työnjohtoon osallistumista. Vuonna 1996 tehdyn suomalaisen työolotutkimuksen mukaan jo joka kolmannen palkansaajan lähimpänä esimiehenä on nainen. (Lehto 1999, 119.) Naisten joka tapauksessa vähäistä osuutta liikkeenjohtotehtävissä on selitetty naisten vääränlaisella koulutustaustalla, suuremmilla perhevelvoitteilla ja puutteellisilla johtamisvalmiuksilla (Vanhala ym. 1997, 196).

Eurooppalaisessa työolotutkimuksessa vuodelta 1997 kävi ilmi, että Suomessa luotetaan naisiin tavallista enemmän työnjohdosta vastaavina. Naiset ovat esimiehinä ja työnjohtajina hieman erilaisia kuin miehet. Tutkimuksessa naisjohtajat osoittautuivat selvästi miehiä paremmiksi sellaisissa asioissa kuin tuen ja rohkaisun antamisessa, innostavuudessa, työntekijöiden tunteiden huomioon ottamisessa ja ennen muuta kannustamisessa opiskelemaan ja kehittymään työssä. (Lehto 2000, 36, 39.) Työolotutkimuksessa kävi myös ilmi, että niin naiset kuin miehetkin olivat tasa-arvon

toteutumiseen työpaikoillaan tyytyväisempiä silloin, kun heidän lähin esimiehensä oli nainen eikä mies (Sutela 2000, 86).

Ann Grey (2003) on tutkinut, kuinka feminiinisten taipumusten ja kykyjen varaan voi jopa perustaa yritysideoita ja myydä feminiinisyyttä. Vastaavasti voi havaita maskuliinisuuden vähenevän työelämässä (Skeggs 1997). Jopa sellaisessa perin pohjin maskulinistisessa instituutiossa kuin armeija keskustellaan nykyään, olisiko syytä ottaa käyttöön myös pehmeämpiä feministisiä arvoja esimerkiksi johtamisessa. Feminiinisyys viittaa yleisesti naisille yleisiin tapoihin ja taipumuksiin, mutta myös naisilta odotettaviin ja osin naisia pakottaviin tapoihin ja taipumuksiin. (Jokisen 2005 mukaan.)

### **8.2.6 Ei huonompi kuin muut**

*”En mä näkis, että siinä ainakaan suurempia ongelmia on ku missää muuallakaan. No ei varmaan kumpaankaan äärilaitaan voi viedä mutta kai se siinä keskitason yläpuolella kumminki on uskoisin näin.”* Henkilö 2

*”No ei varmaan ainakaan huonompi kuin joku toinen.”* Henkilö 1

Kysyttäessä haastateltavilta, voisivatko he sanoa oman organisaationsa olevan perhemyönteinen, vastauksissa verrattiin omaa organisaatiota muihin. Vertaamalla on tietenkin mahdollista hahmottaa oman organisaation perhemyönteisyyden tasoa. Toisaalta se voi myös kertoa siitä, että periaatteessa perhemyönteisyyden tasoon ei oltu tyytyväisiä, mutta ei ehkä tiedetty paremmastakaan, joten vastaukset olivat jollain tavalla myönteisiä.

Vertauskohteena oli etenkin teollisuusala. Koettiin, että sairaanhoitopiirissä ja ehkä yleisemminkin julkisella sektorilla on työn ja perheen yhteensovittamisesta tehty jollain tavalla helpompaa, kuin teollisuusaloilla. Tämä tuo eteen taas kysymyksen, että johtuvatko nämä tunnot myös siitä, että sosiaali- ja terveysala on enemmänkin naisten kenttää työelämässä ja teollisuus taas miesten.



### 8.2.7 Tasa-arvo

*”Hm, mä en kyllä nää niinku sukupuolella eroo, että, että tuota... en nää enkä hirveen paljo ammattiryhmilläkään. Siis, jos aattelee urakehityksen kannalta niin sillei oo varmaan merkitystä et onko perheellinen vai ei-perheellinen, et eiköhän se toisaalta siihen osaamiseen... liity se urakehitys.”* Henkilö 4

*”Kyllä, kyl ne on ihan samat kaikille. Ei oo sukupuolella eroo. (...) Kyllä, kyl mä nään et ei sillä oo mitään merkitystä, että onko sulla... oletko yksinäinen vai onko sinulla perhettä, että... et jos se vaan ihminen on motivoitunu ja... ja tuota... musta se lähtee siitä yksilöstä itestään.”* Henkilö 5

*”No meillähän ei niinku tässä suhteessa pitäis olla mitään eroa, että en nyt tiedä sitten, että kyllähän tää varmaan ehkä jonkun verran vaikuttaa tietysti, missä tehtävässä on.”*  
Henkilö 1

*”(...) todellisuus on tietysti sitä, että raskaus, äitiysloma, kaikki tälläset seikat niin, niin tuota kyllähän ne tuota hidastaa naisen urakehitystä, joka nyt tietysti lähtee biologiasta ja monesta muusta mutta tuota se ei oo niinkään organisaatiosta kiinni.”* Henkilö 3

Suomessa naisten ja miesten tasa-arvo on nähty niin merkittävänä yhteiskunnallisena arvona, että sitä edistämään luotiin oma laki. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609) koskee niin yksityistä kuin julkistakin sektoria. Lain mukaan avoinna olevat työpaikat on tarjottava tasapuolisesti naisille ja miehille, urakehitys on tietenkin myös turvattava tasaveroisesti molemmille sukupuolille sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tulee helpottaa. (Strömmer 1999, 229.)

Suomalaisessa työelämän tutkimuksessa on tasa-arvotutkimus saanut jalansijaa tuomalla esiin myös naisten ja miesten yhteiskunnallista eriarvoisuutta. Tasa-arvotutkimuksissa tehdään näkyväksi se, että naisten ja miesten erilaisista työnjaollisista alueista maksetaan erisuuruista palkkaa ja että ylipäättään naisten ja miesten sosiaaliset, taloudelliset ja poliittiset asemat yhteiskunnassa eivät ole tasavertaiset. (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 17.) Suomalaisesta työelämästä ja siinä toimivien sukupuolten suhteista löytyy

samankaltainen ristiriita kuin läntisten teollisuusmaiden työmarkkinoilta laajemmaltakin alueelta: myönteisen ja kielteisen tasa-arvokehityksen samanaikaisuus (Lehto 1996, 71).

Riitta Martikaisen (1996, 67–68) mukaan suomalaisen kokemuksen perusteella voidaan arvioida, että vaikka naiset ovat hyvin järjestäytyneitä ja vaikka Suomessa on keskitetty työehtosopimusjärjestelmä, nämä eivät vielä takaa naisille tasa-arvoisia työehtoja. Naisten palkat ovat edelleen selvästi miesten palkkoja pienemmät ja työehtosopimuksiinkin sisältyy paljon epäsuoraa syrjintää.

Naisia vastaan tuntuvat kääntyvän kaikki normaalityöajasta poikkeava, myös työnantajien sinänsä sukupuolineutraalit vaatimukset, esimerkiksi työaikojen kysyntäsopeutus ja keskimäärin tasoittuva työaika. Naisten tosiasiallinen hoivavastuu perheessä vähentää heidän mahdollisuuksiaan sopeutua työnantajien joustovaatimuksiin, kuten työpäivän väliaikaiseen pidentämiseen. Tämä voi lisätä naisten syrjintää työmarkkinoilla. Sukupuolijakoisessa maailmassa sukupuolineutraalillakin politiikalla on sukupuolistuneita seuraamuksia, jotka pyrkivät väistämättä kääntymään naisten tasa-arvoista työmarkkina-asemaa vastaan. (Julkunen & Nätti 1994, 175–176.)

Naisten vähäinen määrä johtavissa asemissa ja miehiä heikommat mahdollisuudet edetä uralla koetaan ongelmaksi työpaikkojen jokapäiväisessä elämässä, ei yksin työelämän tutkimuksessa. Miesten ylisuurta osuutta näissä asemissa ja parempaa urakehitystä ei kuitenkaan nähdä pulmana. Ongelma liitetään näin vain naisiin, vähemmistöön, ja enemmistön asemaan ei kiinnitetä huomiota. (Korvajärvi 1996, 89.)

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen kytketymisestä naisiin on seurannut, että naiset ovat yksin joutuneet ottamaan vastuun perheellisyydestä koituviin seurauksiin työmarkkinoilla. Naiset nimenomaan leimautuvat työmarkkinoilla, kun he ovat äitiyslomilla ja käyttävät pääosin vanhempainlomat, hoitovapaat ja sairaan lapsen hoitovapaat. Oletus raskauksista ja lasten hoitoon liittyvistä poissaoloista ansiotyöstä tekee naisista epäluotettavaa työvoimaa. (Salmi 1996, 214.) Mielikuvat naisista miehiä epävarmempana työvoimana ja miehistä ensisijaisina perheen elättäjinä toistuvat edelleen sitkeästi (Korvajärvi & Kinnunen 1996, 236).

### 8.2.8 Perheen sisäiset valinnat

*”Se on nyt nähty, että jälleen kerran ne pienten lasten isät niin, taikka äidit niin ne ei halua lähteä mihkään koulutukseen, eikä niitä saa pakottamallakaan mihinkään koulutukseen, et siinä on se ero, että se tulee sieltä, sieltä kautta sitten.”* Henkilö 2

*”Toki sitten on kulttuurisidonnaisia juttuja, että mitenkä naiset ja miehet käyttää eri tavalla, yleensä on niin, että äiti järjestää ittensä vapaaksi, kun lapsi lähtee kouluun tai jotakin muuta et se on se ei ole järjestelmästä kiinni vaan se on perheen sisäistä juttua, niin.”* Henkilö 3

Rooliodotusten mukaisesti naiset siis hyödyntävät miehiä enemmän perinteisiä perhevapaita ja myös uusia työaikamalleja. Halutessa muuttaa työnjaon perheessä tasa-arvoisemmaksi, olisi löydettävä vastaus kysymykseen, miksi miehet eivät laajemmin hyödynnä perhevapaita ja työaikajoustoja. Aikaisemmin vastauksia on etsitty rakenteellisista ja arvostuksiin liittyvistä tekijöistä. Epätasa-arvo palkkauksessa, sukupuolittain eriytyneet työmarkkinat ja naisten oletettu tai todellinen hoivavietti ovat selittäneet, miksi perheen ja kodin hoitaminen on ollut ja on edelleen ensisijaisesti naisten tehtävä. (Kinnunen & Mauno 2002, 113.)

Eräs vaikeus juuri perheeseen ja kotiin liittyvien kokemusten tematisoinnissa perustuu yhteiskunnallisessa keskustelussa yleiseen kielteiseen käsitykseen perheen merkityksestä naisille. Perhettä on suurimmaksi osaksi pidetty esteenä naisten ansiotyöhön osallistumiseen. Perhetoiminnot kuitenkin antavat naisille tyydytystä, joka pohjautuu usein naisten tietoisuuteen siitä, että heidän panostaan tarvitaan, vaikka siitä ei aina saakaan tunnustusta. (Strandell 1984, 223.)

Esimerkiksi juuri vanhempainvapaa mielletään vahvasti äidille kuuluvana oikeutena, koska sitä ovat pitäneet lähinnä naiset. (Lammi-Taskula & Salmi, 50.) Äitien yksinomaista vanhempainvapaan käyttöä on tapana perustella luonnollisena asiana. Luonnollisuuden yksi perustelu taas on se, että vain äiti voi imettää lasta. WHO:lla (World Health Organisation) on suosituksia imettämisestä, joita myös suomalaisäitejä kannustetaan noudattamaan. Näiden suositusten on arveltu lisäävän ”hyvän äidin”

paineita ja siten heikentävän mahdollisuuksia jakaa vanhempainvapaa äidin ja isän kesken. (Salmi & Lammi-Taskula 1999, Lammi-Taskulan & Salmen 2004, 52 mukaan.)

### 8.2.9 Epätietoisuus

*”He eivät voi edes tietää sitä. Eiväthän he voi tietääkään, et miten ne suhtautuu. Mä niinku mietin, että miten joku rivisairaanhoitaja voi tietää, että miten hänen toimialueensa ylilääkäri suhtautuu näihin asioihin.”* Henkilö 1

*”Mä oon ainaki ite huomannu tässä omassa, omassa työssä et henkilökunta ei välttämättä tiedä mitä minä teen. Eikä tunne minua niin hyvin, että, että tuota... ja sitä mun ajattelutapaa.”* Henkilö 5

*”(...)ne on linnottautunu tonne kutosrakennukseen se ihan ylin johto ja sit me tehään täällä töitä ja sitte, tuntuu et niitä ei koskaan näe eikä, eikä tiijä ees ketä ne on ja mitä ne niinku tekee ne päätökset(...)”* Henkilö 4

Tutkimusten mukaan johdon olisi oltava avoin työpaikan päämäärien ja suunnitelmien suhteen ja omalta osaltaan varmistettava, että niistä tiedotetaan kaikille. Myös työntekijöiden on oltava avoimia heidän yksityiselämästään johtuvien tarpeiden suhteen. Ilman molempien puolien avoimuutta näitä tarpeita ja vaatimuksia ei ole mahdollista millään tavalla saada tasapainoon. (Andersen & Koch 1999, 31.)

Organisaatiossa tarvitaan viestintää kertomaan organisaation tapahtumista niin ulkopuolisille kuin omalle henkilöstöllekin. Työyhteisön jäseniin kohdistuu nimenomaan sisäinen viestintä. Lähin esimies on aina vastuussa sisäisen viestinnän toteutuksesta. Palveluyrityksissä sisäinen viestintä on suorastaan menestyksekkään liiketoiminnan elinehto. (Kauhanen 1997, 132.)

Jos työntekijät eivät oikeasti tiedä, mitä heidän esimiehensä tekevät päivät pitkät omassa toimistossaan, kuten haastateltavat antavat ymmärtää, on organisaation sisäisessä viestinnässä todella parantamisen varaa. Lisäksi jos lähin esimies ei ole perhemyönteinen, hän tuskin haluaa johdon perhemyönteisyyttä työntekijöilleen

korostaa. Tämän johdosta jonkinlainen vaihtoehtoinen tiedotuskanava voisi olla toimiva ylempään johdon ja rivityöntekijöiden välillä.

### 8.2.10 Työn ensisijaisuus

*”En tiedä tota, kun jos jotakin tehtävää varten palkataan henkilö, niin kyllähän olettamus on tietysti se, että hän hoitaa ne tehtävät. Ja tuota se on niinku varmaan se lähtökohta, et kumpiko siinä voi olla määräävä tekijä. Kyllä kai se työ on kuitenkin se, joka ensisijaisesti pitää hoitaa ja sitten sovittaa sitä [perhettä].”* Henkilö 1

Varsinkin IT -maailmassa pitkiä päiviä on alettu pitää sitoutumisen mittana. Tällöin perheestä voi tulla jopa toinen työvuoro, joka koetetaan urakoida äkkiä pois alta, että töissä pystyttäisiin viettämään entistä enemmän aikaa. Miesvaltaisten alojen kulttuuri sallii perheen hyväksi tehtävät joustot vain palkanlaskun ja ylenemismahdollisuuksien menettämisen ja saneerauksen hinnalla. (Siltala 2004, 233–234.)

Työntekijä elää syyllisyyden ristipaineessa: jos antaa työn määrätä elämäänsä, kokee tulevansa hyväksikäytetyksi ja menettävänsä jotain muuta sen kustannuksella. Jos taas ei anna, menettää työn hallinnan antaman subjektiivisuuden ja sisällöllisen tyydytyksen. (Siltala 2004, 274.)

Vuonna 1997 tehdyn työolotutkimuksen mukaan näyttää ilmeiseltä, että perheen ja työn välisissä valintatilanteissa työ on yhä useammin ollut etusijalla. Tämänkaltainen kehitys on ollut ehkäpä yllättäen etenkin määräaikaisessa työsuhteessa olevilla palkansaajilla, jotka selvästi harvemmin ovat luopuneet perhesyiden vuoksi työssäkäynnistään. Kiristyneillä työmarkkinoilla muihin valintoihin ei varmaankaan ole ollut varaa. Yhä harvemmalle työnteko on pelkästään taloudellinen pakko, yhä useammalle se on monimuotoinen kulttuurinen arvo itsessään. (Sutela 2000, 76, 79.)

Myös Stakesin työ ja perhe –hankkeen tutkimuksessa (2004) kävi ilmi, että ristiriitatilanteissa työn ja perheen vaatiman ajan välillä perhe on useimmiten se, joka antaa periksi. Noin neljännes tutkimuksen henkilöistä sanoi perheen joutuvan joskus syrjään, mutta sen sijaan vain hyvin harvoilla kotiasiat estivät keskittymistä työhön.

Tutkimuksessa oli mukana 15 työpaikkaa, jotka edustivat suomalaista työelämää varsin kattavasti. (Lammi-Taskula & Salmi 2004, 36.)

### **8.3. Narratiivinen analyysi**

Narratiivisessa analyysissä löysin neljä ihmisten päivässä ikään kuin punaisena lankana kulkevaa teemaa, jotka esittelen seuraavaksi. Näiden teemojen väliset siirtymät olivat oleellisia päiväkirjojen juonirakenteissa. Kertomusten samankaltaisuus selittyy nimenomaan sillä, että päiväkirjojen henkilöt ovat samanlaisessa tilanteessa elämässään muiden kirjoittajien kanssa. Samat asiat tulivat oikeastaan esiin jo teemoittelussa, mutta mielestäni ne täytyi nimetä eri tavalla narratiivista analyysia tehdessäni. Lisäksi samat teemat korostuivat ja painoutuivat eri tavalla narratiivisessa analyysissä verrattuna teemoitteluun. Ensimmäisenä esittelen päiväkirjoista rakentamani ydinkertomuksen, jolloin nimenomaan analyysin narratiivisuus tulee esiin.

#### **8.3.1 Ydinkertomus**

Aamulla toinen puolisoista herää aikaisemmin ja lähtee töihin. Myöhemmin töihin menevä vanhempi huolehtii lasten aamutoimista ja kuljetuksesta. Lasten hereille saaminen, pukeminen ja aamupalan syöminen on aikaa vievä ja usein ongelmallinen tapahtumasarja. Päiväkotiin, kouluun ja töihin ehditään silti yleensä ajoissa, vaikka kiirettä pitää.

Töistä pääsemisen jälkeen ohjelmassa ovat lasten harrastukset, kaupassa käynti ja ruoan laitto. Yleensä toinen vanhemmista valmistaa ruuan ja toinen kuljettaa lapsia koulusta tai päivähoidosta kotiin ja harrastuksiin. Se puolisoista, joka sattuu ehtimään, käy kaupassa. Iltaruokailu on tärkeä. Perhe nauttii sen usein yhdessä pöydän ääressä. Ruoan jälkeen korjataan astiat ja siivotaan keittiö. Myös lapset voivat auttaa jälkien siivoamisessa.

Ruokailun jälkeen perhe viettää aikaa olohuoneessa ja television ääressä. Lapset katsovat televisiota ja leikkivät omia leikkejään. Iltapalan jälkeen lapset viedään iltapesulle ja nukkumaan. Iltatoimet vievät paljon aikaa kiukuttelujen ja iltasadun lukemisen myötä. Lasten mentyä nukkumaan vanhemmat istuvat usein iltaa televisiota

katsellen ja keskenään iltapalaa nauttien ja jutellen, jos jaksavat. Päivän töistä ja arjen pyöryksestä ollaan jo väsyneitä. Jos välttämättömiä tehtäviä – kotitöitä tai kotiin tuotuja töitä – ei ole, vanhemmatkin käyvät nukkumaan.

*”Allin saaminen hereille ja pukeisiin ja matkaan onkin aika operaatio. (...) Allin joudun herättämään, sietämään kiukuttelut sukkahousuista, jotka ovat rutussa ja vaatteista, jotka ovat väärät, maanittelemaan ja uhkailemaan.”* Henkilö 9

Päivän kuormittavimmat ja kiireisimmät kohdat päiväkirjojen valossa ovat aamu ja iltapäivä, jolloin päästään töistä kotiin. Aamulla aika on rajallinen. Töissä täytyy olla tiettyyn aikaan, mitä ennen pitää selvittää lasten herättämisestä, pukemisesta, syöttämisestä ja kiukuttelusta. Samalla täytyisi vielä laittaa itsensäkin valmiiksi. Iltapäivällä taas töiden jälkeen lapset täytyy hakea päivähoidosta ja koulusta, käydä kaupassa ja valmistaa illallista. Nämä kaikki tapahtuvat jokseensakin yhtä aikaa kaikkien perheenjäsenten hermoja koetellen. Seuraavaksi esittelen narratiivisessa analyysissä esiin nousseita teemoja tarkemmin.

### **8.3.2 Työ**

*”Töitä siis tein, kirjoitin, kirjoitin ja kirjoitin, kunnes kello oli yhtäkkiä kymmenen ja piti ryhtyä (...) tekemään lähtöä.”* Henkilö 9

*”Karilla menee taas myöhään töissä. (...) Eilenkään ei tullut kotiin syömään ajoissa, ja huomenna se on taas siellä Lontoossa.”* Henkilö 3

*”Mäkin olisin päässyt kahdelta, mutta työt luisuivat siten, että lähdin hieman myöhemmin.”* Henkilö 4

Ihminen käyttää noin puolet valveillaoloajastaan työhön. Työssä saadut kokemukset ja tunteet eivät voi olla vaikuttamatta koko elämään. Vaikka työ- ja yksityiselämä ovat jossakin määrin erillisiä ja erilaisia, ei niitä koskaan voi täysin erottaa. Ihminen on kokonaisuus, ja kaikki hänen elämänsä elementit vaikuttavat toinen toisiinsa. Ei ole

merkityksetöntä, miten ihminen työnsä kokee. Elämän sisällön ja koetun elämän laadun kannalta työllä on tärkeä merkitys. (Strömmer 1999, 130.)

Mielekäs työ antaa voimia selvitä arjesta (Suhonen & Salmi 2004, 95). On kuitenkin väitetty, että työllä on liian keskeinen sija suomalaisten vanhempien elämässä. Keskeisiä elämänalueita koskeva tutkimus ei kuitenkaan tue väitettä. Jo vuonna 1990 yli 60 % suomalaisista palkansaajista mainitsi keskeisimmäksi elämänalueekseen kodin ja perhe-elämän, noin 30 % ansiotyön ja loput vapaa-ajan tai eivät osanneet sanoa. Vuonna 1997 tilanne näytti prosenttilukujen valossa suurin piirtein samalle. (Kinnunen & Mauno 2002, 99.) Lisäksi vastoin yleistä käsitystä ansiotyötä tekevät naiset osoittautuivat 1980-luvun alussa ajatuksissaan varsin työkeskeisiksi ja miehet perhekeskeisiksi. Naisten kotona tekemältä hoivatyöltä puuttuva sosiaalinen yhteys antaa ansiotyölle osan sen myönteisistä merkityksistä. (Haavio-Mannila 1984, 184, 220–221.)

Ihmisten elämään on välittynyt menestyksen arvostus, jonka piiriin myös naiset ovat astuneet. Vain ansiotyössä voi menestyä, ja tämäkin edellyttää, että on korkeasti koulutettu ja tekee työnsä tehokkaasti. Lastenhoito ja kotityö eivät tarjoa mahdollisuutta menestykseen ja niiden tekemiseen ei tarvita koulutusta. Perhe kärsii tästä menestystä palvovasta kulttuurista. (Jallinoja 2000, 138, 220.) Tyydyttävä ansiotyö on monille ihmisille materiaalisten, henkisten ja sosiaalisten voimavarojen pääasiallinen lähde. Rahallisten etuuksien lisäksi se tuo elämään sisältöä, vahvistaa omaa identiteettiä, antaa kiinnostavia puheenaiheita jaettavaksi puolisoiden kesken ja laajentaa ystäväpiiriä. (Määttä 2000, 163.)

### **8.3.3 Koti ja kotityöt**

*”Veijon kanssa ollaan harvoin yhtäaikaa kotona ja silloin painaa aina mieltä että nyt pitäisi siivota ja sitä ja tätä.”* Henkilö 3

*”Pitkästä aikaa tiskasin. Lautaset oli vähissä. Vaimolla vähän liian kiire työpaikallaan.”* Henkilö 1

*”Aamutiskit ja eiliset kattilat tiskattu ja ruokapöytä pyyhitty.”* Henkilö 3



*”Siivoilen kotia päiväkuntoon: sijaan vuoteet, kokoilen samalla pyykkiä ja lataan pesukonenn. Keittiössä astiat myös koneeseen, pyyhin pöydät ja samantien pölyjä siletä täältä.”* Henkilö 8

Työn ja perheen yhteensovittamista säätelee työtehtävien luonne ja perheen rakenne. Jos työtehtävät ovat tyydyttäviä, haasteellisia ja vaihtelevia yhdistettynä myönteiseen ilmapiiriin ne rikastuttavat myös henkisellä tasolla. Myös perheen lasten ikä ja lukumäärä, puolison tuki ja kotitöiden jakautuminen asettavat omia ehtojaan työtehtävien hoidolle. (Määttä 2000, 160.) Olisikin huolehdittava siitä, että naisten ja miesten työnjakoa tasoitettaisiin niin, että molemmat jakavat ansiotyövastuun, kotityövastuun ja vanhemmuuden vastuun (Salmi 1996, 230).

Kodin usein yksinkertaiset työt: astioiden ja vaatteiden peseminen tai ruoan valmistaminen, ovat saaneet hämmästyttävän vahvan ideologisen ja symbolisen sisällön sukupuolen tuottajana ja ylläpitäjänä (Hochschild 1989). Maskuliinisuutta on tuotettu ja merkitty ei-kotityöllä aikaisemmin niin porvaristossa kuin työväestössä. Vanhassa porvaristossa, missä perheiden elämä rakentui miesten aseman ja uran varaan, vaimon tehtävä oli kaikin tavoin edistää tätä uraa pitämällä huolta miehestä, lapsista ja kodista. (Julkunen ym. 2004, 155.)

Sukupuolten välinen työnjako murtautui ensin palkkatyössä. Vasta myöhemmin myös kotityön osalta on ilmennyt vastaavanlaista kehitystä. Tämä johtuu mitä todennäköisimmin siitä, että perhe, jossa tämä kotityö suoritetaan, on ollut kapitalismissa yksityistä elämäneluetta. Se ei ole ollut näkyvällä tavalla osa pääoman uusintamisprosessia, joten siihen ei myöskään ole ollut tarvetta puuttua. (Jallinoja 1979, 39.)

Kodin piirissä puolisoitten työnjako on selkeä. Naiset tekevät suurimman osan kotitaloustöistä ja miehet huolto- ja kunnossapitotöistä. Monet miesten perinteisistä kotitöistä ovat kaupunkilaisperheissä siirtyneet esimerkiksi taloyhtiöille. Enää ei tarvitse luoda lunta, pitää teitä kunnossa tai korjata taloa: huoltomies on niitä tehtäviä varten. Naisten kotitöihin käyttämä aika oli 1980-luvun alussa 70 % kaikesta siihen käytetystä ajasta. Aviomiehet, jotka kantavat työhuolia kotiin, osallistuvat keskimääräistä

vähemmän jokapäiväisiin taloustöihin. Naisista kotikeskeisimpiä ovat ne, joiden miehet tekevät paljon kodinhoitotöitä. (Haavio-Mannila 1984, 174, 193.)

Suomalaiset työssäkäyvät naiset tekevät kotitöitä keskimäärin kolme tuntia kaksikymmentäviisi minuuttia päivässä ja miehet tasan kaksi tuntia. Jos otetaan mukaan myös ne, jotka eivät käy työssä, ero kasvaa. Tällöin suomalaiset naiset tekevät neljä tuntia kolmekymmentäyksi minuuttia päivässä kotitöitä miesten päästessä kahteen tuntiin ja kahteenkymmeneenseitsemään minuuttiin. (Niemi 2002, Jokisen 2005 mukaan.)

Kotityöt kuuluvat siis vieläkin yhä useammin naisen vastuualueeseen. Kotitöitten tasavertainen jakautuminen sekä miesten työt ja naisten työt ovat olleet hyvin paljon esillä julkisessa keskustelussa. Jostain on mieleeni jäänyt kommentti, että kun kotityöt tasarvoistuvat, se tarkoittaa, että naiset tekevät naisten työt ja lisäksi puolet miesten töistä. Toivottavasti todellisuudessa näin ei kuitenkaan olisi. Silti naisilla tuntuu olevan päävastuu kotitöistä, joissa miehet auttavat naisia parhaansa mukaan ja mahdollisesti liikenevän aikansa puitteissa.

Vaikka julkisessa keskustelussa on puhuttu paljon myös isien osallistumisesta kodin- ja lastenhoitoon, on se kuitenkin vielä hyvin vähäistä, ainakin suurissa ikäluokissa. Ehkä asian aiheuttama yleinen kiinnostus viime aikoina näyttäytyy perinteisten ratkaisumallien uudelleenjärjestäytymisenä myöhemmin tulevaisuudessa, kun uusia perheitä koko ajan perustetaan.

Pienten lasten äitien siirtyminen kotityöhön voi heijastaa seuraavia asioita: perheessä naiset tekevät entistä perhe- ja lapsikeskeisempiä valintoja, lasten kotihoidon tuen antamaa moraalista vihjettä ja taloudellista kannustinta, työmarkkinoille pääsyn vaikeuksia korkean työttömyyden oloissa tai synnytysikäisten naisten nykyistä syrjintää työmarkkinoilla. (Julkunen & Nätti 2002, 245.)

Kotityö ei hevin neutralisoidu, se kantaa naisista ja siten väheksytyä leimaansa edelleen (Julkunen 1999, 92). Naisten palkatta tekemä työ kodeissa on jäänyt miesten palkkatyön varjoon. Yksi näkyvin keino, jolla naisten palkaton työ on tehty näkymättömäksi, on miesten luoma tilastointijärjestelmä, joka ottaa huomioon ainoastaan naisten

työmarkkinoilla tekemän työn. Jatkuvasti palkkatyön ulkopuolella kodeissa tehdyn huolenpitotyön määrän arvioidaan olevan jopa 30–40 % bruttokansantuotteesta, kehitysmaissa tätäkin enemmän (Pietilä 1980, Kinnusen 1987, 1 mukaan.)

### 8.3.4 Työt kotiin

*”Päivällisestä toinnuttuani menin vielä työhuoneeseen, kävin läpi sähköposteja(...)”*

Henkilö 10

*”En voinut olla kantamatta työhuolia kotiin, vaikka olin päättänyt, että tässä työpaikassa olen nyt sillä tavalla, että työhuolet eivät tule kotiin.”* Henkilö 11

Noin puolet suomalaisista palkansaajista oli vuonna 2000 kyvyttömiä irtautumaan työstä vapaa-aikana (Siltala 2004, 248). Työpaikka ja koti eivät ole kuitenkaan vielä sulautuneet samaksi tilaksi, eikä työ ole vallannut kotia, mutta nurkanvaltaajana sitä voi jo pitää. Julkunen & Nätti & Anttila (2004) ovat tutkineet keskiluokkaa, joka oli koulutettua ja työskenteli IT-yrityksissä. He saivat kyselyssään selville, että kaksi kolmasosaa oli edellisen viikon aikana tehnyt työtä kotona. Kotona tehdään kaikenlaista: luetaan postia ja asiapapereita, kirjoitetaan tekstejä, työskennellään tietokoneen ja netin kanssa, valmistellaan opetusta ja esiintymistä ja hoidetaan asioita puhelimella. Tavallisimmin kotiin jää oman alan seuraaminen ja ajan tasalla pysytteleminen, joka sisältää pääasiallisesti ammattikirjallisuuden seuraamisen. (Julkunen ym. 2004, 134–135.)

Työn tekeminen kotona on yksi työajan pidentämisen tekniikka. Kun on hetken ehtinyt huoahtaa kotona normaalimittaisen työpäivän jälkeen, jaksaa taas jatkaa. Useimmin työtä tekevät kotona kuitenkin kaikkein lyhimpien ja pisimpien työaikojen tekijät, harvemmin normaalityöaikaa tekevät. Ansiotyön tuominen kotiin on sidoksissa ammattiin ja työn aikapaineeseen. Ansiotyötä tekevät kotona niin miehet kuin naisetkin. Osalle se on luonnolliseksi tullut tapa, osalle pakkovalinta silloin, kun työstä ei muuten selviä. Kotiin tuotu työ näyttää aina aiheuttavan ristiriitoja. Ihmiset, jotka tuovat töitään kotiin, kokevat tinkivänsä perheen ajasta uransa hyväksi. (Julkunen ym. 2004, 137–138 ja 164–165.)

### 8.3.5 Illallinen

*”Isäkin kotiutui vähän ennen viittä. Syötiin pitkään.”* Henkilö 8

*”Ei meillä joka päivä näin upeasti syödä, mutta aika usein kuitenkin. Yhteinen illallinen on meille tärkeä rituaali. Arkenakin siinä on ripaus juhlan tuntua. Päivät ovat pitkiä. Ne alkavat varhain ja päättyvät myöhään. Yhteistä aikaa on vähän. Siksi tämä yhteinen hetki on niin tavattoman merkityksellinen.”* Henkilö 10

Yhteinen illallinen antaa sisältöä perheen yhteiselle arjelle ja pitää sitä koossa. Perheellä on jotain, joka yhdistää yksittäiset perheenjäsenet heidän palatessaan kotiin päivän toimista. (Strandell 1984, 292.) Päivällinen ja viikonlopun ateriointi heijastaa edelleen perheenjäsenten yhteisyyttä ja solidaarisuutta. Perheellisten päivällisseurana on yleensä koko oma perhe. Henkilöistä, joilla on sekä puoliso että lapsia, 79 % syö päivällistä näiden kanssa. Perheyhteisyyttä siis ylläpidetään yhteisten aterioiden avulla iltaisin, vaikka lounas nautittaisiinkin muussa seurassa. (Haavio-Mannila 1984, 134–135.)

Yhdessä ateriointi on eräs keskeinen sosiaalisen yhteenkuuluvuuden osoitin. Sen tutkiminen paljastaa sosiaalisten suhteiden verkostoja ja kanssakäymisen kuvioita arkielämässämme. Perheiden hajoamiseen ja työpaikan menettämiseen liittyy tärkeiden sosiaalisten kanssakäymisen muotojen häviämistä ihmisten elämästä, joista yksi tärkeä ulottuvuus on juuri yhdessä aterioiminen. (Haavio-Mannila 1984, 136.)

### 8.3.6 Parisuhde

*”Rauha talossa. Juomme Karin kanssa lasilliset calvadosta ja kertaamme sanoastoa Karin huomista luentoa varten.”* Henkilö 3

Yhteiskunnassamme kunnioitettiin aikaisemmin tiettyjä rituaalien määräämiä päiviä, viikkoja, kuukausia ja vuosia, jolloin työnteko oli kielletty ja aika oli varattu vain lepoon ja hiljaisuuteen tai juhlimiseen. Sen sijaan nykyään kaikilla on aina kiire. Kenelle jää aikaa yhdessäoloon työn, kodinhoidon, lasten asioiden hoitamisen ja omien harrastusten jälkeen? Velvollisuudet lisääntyvät ja parisuhteetkin uhkaavat kuivua pelkiksi

työsuhteiksi. (Määttä 2000, 38.) Vaikka parisuhteet ovat muuttuneet epävakammiksi, 25–64-vuotiaista jopa 82 % elää parisuhteessa (Julkunen & Nätti 2002, 247).

Parisuhteen hoitaminen on varmasti yksi keskeisimpiä asioita ihmisten elämässä. Jos työhön ja perheeseen uppoaa vanhempien kaikki aika, on parisuhde se, joka tästä kärsii ja joka näille kahdelle asialle jää toiseksi tärkeysjärjestyksessä. Joskus, jos parisuhteelle onkin aikaa, ollaan kuitenkin voimattomia sen edessä. Varsinkin siinä vaiheessa, jos parisuhteessa menee jo valmiiksi huonosti, ei osata tehdä mitään asian korjaamiseksi ja resurssit eivät riitä esimerkiksi parisuhdeterapiaan. Asioista ei osata puhua ja puhumatta jättäminen vie ratkaisua parempaan suuntaan aina vain kauemmas.

*”Istuskelimme olohuoneessa jutellen, kuten niin monena muunakin iltana.”* Henkilö 7

Lastenpsykiatri Jari Sinkkonen on painottanut, että jos kotona on paljon paineita, vanhempien pitäisi hoitaa ensisijaisesti keskinäistä suhdettaan, koska se luo perustan kaikelle muulle. Parisuhteen kautta vaikutukset välittyvät myös vanhemmuuteen. Esimerkiksi vanhempien hyvinvoinnin ongelmat (mm. masennus, stressi ja työuupumus) voivat kuormittaa parisuhdetta. Jos vanhemmat riitelevät ja heidän keskinäinen vuorovaikutuksensa on heikentynyt, voivat vaikutukset välittyä kielteisesti myös vanhemmuuteen. (Kinnunen & Mauno 2002, 106.)

Puolisoiden keskinäinen sosiaalinen tuki taas voi estää työssä koetun stressin vaikutusten välittymisen vanhemman ja lapsen väliseen suhteeseen. Pahoinvointi vähenee, jos voi ilmaista omia tunteitaan avoimesti ja puoliso aktiivisesti kuuntelee ja osoittaa ymmärrystä ja arvostusta. Erilaisissa perheen stressitilanteissa toisen aikuisen tuki ja osallistuva läsnäolo onkin erittäin tärkeää. (Kinnunen & Mauno 2002, 106.)

*”Syömme siis Esan kanssa teen kera tuoreita korvapuusteja ja katselemme Ally McBealia...”* Henkilö 6

Ajankäyttötutkimuksen mukaan ihmiset katsovat kotonaan televisiota, mihin kuuluu huomattavasti enemmän päivittäistä aikaa kuin perheen kanssa seurusteluun. Jotkut ovat olleet jopa sitä mieltä, että televisiosta tuli aikoinaan perheen pelastaja, koska se pitää perheen edes joskus koossa. Toisaalta taas televisiota on pidetty myös perheen

hajottajana, koska perheenjäsenet eivät keskustele keskenään katsoessaan televisiota. Niin tai näin, ajankäyttötutkimuksen mukaan suomalaiset ihmiset eivät mieltäneet television katselua perheen kanssa seurusteluksi. (Jallinoja 2000, 208–209.)

Määtä (2000, 154, 160) mukaan suomalaiset parit pitävät tärkeänä yhdessä vietettyä aikaa ja edes hetkittäistä irtaantumista lastenhoitohuolista. Se vahvistaa selkeästi parisuhdetta ja antaa voimia kotitöissä puurtamiseen ja lasten kanssa elämiseen. Kun puoliset kykenevät sovittamaan työn ja perheen vaatimukset toisiinsa, parisuhteen tyydyttävyyttä kasvaa. Työ- ja perhe-elämä ovat tasapainossa silloin, kun molemmat ulottuvuudet tukevat heidän itsetuntoaan, lisäävät heidän itsenäisyyttään ja antavat mahdollisuuksia henkilökohtaiseen osaamiseen.

Nykyään ideaalitalanne olisi se, että myös parisuhde olisi tasa-arvoinen. Suuri koetinkivi parisuhteelle kuitenkin muodostuu siinä vaiheessa, kun lapsi syntyy. Se rasittaa äidin ja isän keskinäisiä välejä ja vaatii molemmilta joskus isoja uhrauksia, ainakin heidän omasta ajastaan kuin myös siitä keskinäisestä ajasta, joka oli ennen parisuhteen hoitamisen aikaa. Tilanne voi olla hämmentävä, ja puoliset varmasti kasvavat erilleen toisistaan, jos eivät pidä suhteestaan huolta.

## **9 YHTEENVETO**

Tutkimuksen lähtökohtana oli ensinnäkin tutkia työn ja perheen yhteensovittamista, siitä aiheutuvia ongelmia ja niiden ratkaisua suomalaisten 30–40-vuotiaiden ihmisten elämässä. Aiempien tutkimustulosten ja muun käyttämäni kirjallisuuden sekä tutkimukseni aineistojen perusteella vahvistui käsitykseni työn ja perheen yhdistämisen moniulotteisuudesta. Työni tarkoituksena olikin tuoda esiin sitä, millainen hajanainen palapeli työn ja perheen yhdistämisen ongelma on ja miten ihmiset yrittävät selviytyä molemmista velvollisuuksistaan mahdollisimman hyvin ja yhteiskunnassa yleisesti hyväksyttävällä tavalla. Jos kumpikaan vanhemmista ei halua tai ei voi jäädä pois ansiotyöstä ja kotiin huolehtimaan lapsista, vaihtoehdot eivät ole kovin moninaiset. Perheen ja työn yhdistäminen ei myöskään ole asian parissa kamppailevien henkilöiden yksityisongelma, vaan kaikkien yhteiskunnan toimijoiden yhteinen asia.

Päiväkirja-aineiston perusteella näyttää siltä, että työ häiritsee enemmän perhe-elämää kuin perhe-elämä työtä. Kirjoittajat kokivat kiireen siirtyvän ansiotyöstä kotiin esimerkiksi ylityön muodossa, jolloin kotona koettiin aikapulaa puolison ja lasten kanssa vietetyn ajan suhteen. Narratiivisen analyysin avulla pystyin jäsentämään kirjoittajien päivän kulkua tarkemmin, jolloin tuli ilmi, että nimenomaan puolison kanssa vietetty aika on hyvin vähissä ja sitä on vaikea löytää. Lapset ja kotityöt vievät kaiken ylimääräisen ajan ja energian, mitä ansiotyöstä jää jäljelle.

Perhe on nimenomaan se, josta joustetaan silloin, kun pitää valita perheen ja ansiotyön välillä. Ansiotyön kohdalla koetaan, että sen eteen ja säilyttämiseksi täytyy tehdä töitä. Suomalainen yhteiskunta on aina arvostanut ansiotyötä hyvin korkealle, ja 1990-luvun lama ja korkea työttömyys antoi tälle arvostukselle vielä enemmän aihetta. Ihmiset kokevat, että kun on mahdollisuus olla ansiotyössä, niin työt täytyy tehdä kunnolla. Perheelle on sitten myöhemmin aikaa, viimeistään kesälomalla.

Kotona tehtyä hoivatyötä ja kotityötä ei arvosteta yhteiskunnassamme yhtä paljon kuin ansiotyötä. Näin siis naiset, jotka ehkä haluaisivatkin olla kotona hoitamassa kotia ja lapsia, voivat tuntea itsensä riittämättömiksi yhteiskunnalle ja kanssaihmisille. Itsen arvostusta omissa ja muiden silmissä pystyy hankkimaan parhaiten ansiotyöstä saatavan tyydytyksen avulla. Ansiotyössä ihminen pystyy toteuttamaan itseään, ja tästä saatava tyydytys voi myös siirtyä positiivisella tavalla perhe-elämään.

Työpaikoilla tärkeää on nimenomaan työntekijän ja työnantajan välinen avoimuus ja luottamus. Luottamus siihen, että vaikka joskus täytyisi olla töistä pois sairaan lapsen hoitamisen vuoksi, työt tulevat kuitenkin tehdyksi. Ja myös toisinpäin luottamus siihen, että työnantaja hyväksyy perheen takia käytetyt poissaolot, jos työt vain tulevat tehdyksi. Perhe tulee varmasti olemaan aina yksi tärkeimmistä asioista ihmisten elämässä ja hyvin tärkeä instituutio koko yhteiskunnalle, jo esimerkiksi työvoiman uusintamisen kautta. Näin siis avoimen kielteinen suhtautuminen työntekijöiden perheisiin työpaikoilla ei varmasti pidemmän päälle tue minkäänlaista liiketoimintaa.

Tasa-arvokysymys nousi myös tärkeäksi molemmissa aineistoissa, vaikka siihen liittyvää tematiikkaa löytyikin enemmän haastatteluaineistosta. Tasa-arvon edistämiseksi työn ja perheen yhteensovittamisen problematiikassa tulisi antaa miehille enemmän

vastuuta perhe-elämästä. Totutut tavat aiheuttavat sen, että nämä asiat kuuluvat yhä edelleen enemmän naisten toimintakenttään. Miehiä täytyisikin nyt siis kannustaa käyttämään enemmän perhevapaita ja työaikajoustoja, että tasa-arvo perheiden sisällä kääntyisi parempaan suuntaan.

Työn ja perheen yhteensovittamisen koki aineistojen, erityisesti päiväkirjojen, perusteella ongelmallisemmaksi naiset. Kirjallisuuden myötä vahvistui käsitys siitä, että naiset vaativat itseltään enemmän. He haluavat tehdä työnsä tunnollisesti, mutta myös viettää tarpeeksi aikaa perheen kesken ja pitää huolen siitä, että kodissa on puhtaita vaatteita ja astioita, että syödään kunnolla ja monipuolisesti ja että lapset menevät ajoissa nukkumaan. Kun naiset tekevät enemmän kotitöitä, se mahdollistaa miehen tekemään enemmän ylitöitä tai tuomaan työt kotiin. Myös tällainen sukupuolittunut toimintatapa tuli molemmissa aineistoissa esille.

Haastatteluaineiston työpaikalla oli otettu työn ja perheen yhdistäminen huomioon työaikajoustoilla. Nämä joustot olivat haastateltujen mukaan otettu käytäntöön noin kuusi vuotta sitten, ja niihin oltiin yleisesti ottaen tyytyväisiä. Perheen yhteisen ajan eteen oltiin valmiita ja jopa halukkaita tekemään ylityötä, koska ylimääräiset tunnit pystyttiin pitämään ylimääräisenä vapaana työaikapankin puitteissa. Aineistossa mainittu liukuvan työajan mahdollisuus on kuitenkin ongelmallinen sairaalayhteisössä, koska sitä voi käyttää ainoastaan ylemmän esimiestason työntekijä, joka ei tee enää ns. rivityöntekijän töitä. Rivityöntekijöitä työpaikoilla on kuitenkin aina valtaosa. Kyseisessä työpaikassa esimerkiksi sairaanhoitaja ei kuitenkaan voi valita tulevansa puoli tuntia myöhemmin töihin, kun hänen vuoronsa alkaa tiettyyn kellonaikaan. Liukuvat työajat siis hyödyttävät haastatteluaineiston työpaikalla vain niitä henkilöitä, jotka eivät ole suoraan asiakkaiden kanssa tekemisissä.

Haastatteluaineistossa ei kysytty organisaation johdolta sitä, onko työn ja perheen yhteensovittamisen keinoilla ollut negatiivisia tai positiivisia vaikutuksia työorganisaatioon. Kuitenkin lukemani kirjallisuuden perusteella selvisi, että työn ja perheen yhdistämisen huomioon ottaminen on sekä työntekijöiden että työnantajien yhteinen etu. Esimerkiksi työaikajoustot tarpeen vaatiessa luovat organisaatioon työn tehokkuutta, kun työ pystytään tällöin ajoittamaan tiettyyn aikaan, jolloin siihen pystytään myös parhaiten keskittymään. Lisäksi mahdollisuus yhdistää työhön muutakin



elämää sitouttaa ihmiset työpaikkaan paremmin. Negatiivisia vaikutuksia ei juurikaan mainittu työpaikoilla, joissa oli alettu ottaa työntekijöiden perhe-elämä paremmin huomioon.

Kuten jo aiemmin olen maininnut, ihmiset vaikuttavat olevan perusonnellisia elämässään. Rakkaita ja läheisiä ihmisiä arvostetaan paljon, vaikka ansiotyön joskus annetaankin mennä perheen edelle. Erilaisiin tilanteisiin ollaan valmiita sopeutumaan. Ratkaisut pyritään tekemään aina koko perhettä tyydyttävällä tavalla. Myös aineistoni työpaikalla joustoihin ollaan tyytyväisiä, tai ylipäätään siihen, että joustot ovat mahdollisia. Kaikkia osapuolia täysin tyydyttävää ratkaisua tuskin ikinä pystytään löytämään, mutta molemminpuolisten kompromissien avulla työn ja perheen yhteensovittamisessa päästään jo varsin pitkälle sekä työnantajia että työntekijöitä hyödyttävällä tavalla.

Perheen ja työn yhdistämisen asiantuntijoita ovat juuri ne henkilöt, jotka ovat tähän ongelmaan elämässään törmänneet. Heidän kokemuksistaan voidaan tuottaa uutta käytännöllistä tietoa ongelman ratkaisuun ja näin pyrkiä muokkaamaan yhteiskunnan yleistä ilmapiiriä ja sosiaalipolitiikkaa, kuin myös yritysmaailman asenteita ymmärtävään ja tukevaan suuntaan sen sijaan, että ongelmaa vähätellään ja se sysätään kokonaan perheiden omalle vastuulle tai, että siitä ei puhuta työpaikoilla ollenkaan.

Työn ja perheen yhdistämisen ongelmien seuraukset eivät välttämättä ole aina kovinkaan näkyviä. On mahdollista, että perheetkin vaikenevat kohdatessaan ongelman, koska ongelmien konkreettinen esiintuominen on vaikeaa. Merkittävällä sijalla onkin se, että yhteiskuntapolitiikka ja yritysmaailma ottavat asian tosissaan asialistalleen ja tekevät ongelman näkyväksi suurille ihmisjoukoille. Näin on myös mahdollista vaikuttaa yhteiskunnan yleiseen mielipiteeseen. Tällöin ratkaisuihin voidaan lähteä kokeilemaan malleja, joissa otetaan perheen ja vanhempien hyvinvointi tärkeäksi lähtökohdaksi, eikä enää korosteta liiaksi työntöön tehokkuutta ja ensisijaisuutta.

Oma tutkimukseni suhteessa lukemaani kirjallisuuteen vahvisti yleistä käsitystä siitä, millainen työn ja perheen yhteensovittamisen ongelma nykyään on sekä perheissä että työpaikoilla. Perheissä toivotaan lisää aikaa perheen kesken ja joustavuutta työaikoihin. Kuitenkin ns. normaalityöaika halutaan monesti säilyttää, mikä tarkoittaisi, että

nimenomaan liukuvien työaikojen mahdollisuus olisi työn ja perheen yhteensovittamiseen tällä hetkellä ideaalinen ratkaisu niillä henkilöillä, joiden ansiotyön luonne sen mahdollistaa. Työpaikoilla asia on vielä hyvin uusi ja ehkä jopa vieras. Työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamista tukevilla työpaikoilla asialla on todettu olevan ainoastaan positiivisia vaikutuksia sekä työorganisaatioon että perheen ja työn yhteensovittamisen ongelmaan. Tutkimustulokset siis kannustavat yrityksiä tulevaisuudessa ottamaan asian henkilöstöstrategiansa osaksi.

## LÄHTEET

Alasuutari, Pertti (1999) Laadullinen tutkimus. Vastapaino: Tampere.

Andersen, Helle & Koch, Ulla (1999) Perheystävälliset käytännöt työpaikoilla. Teoksessa Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (toim.) Elämää Euroopassa. Työn ja perheen yhdistämisen moninaiset tavat ja haasteet. Seminaariraportti: Helsinki.

Apo, Satu (1990) Kertomusten sisällön analyysi. Teoksessa Mäkelä, Klaus (toim.) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Painokaari Oy: Helsinki.

Bardy, Marjatta & Salmi, Minna & Heino, Tarja (2001) Mikä lapsiamme uhkaa? Suuntaviivoja 2000-luvun lapsipoliittiseen keskusteluun. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES raportteja 263. Gummerus Kirjapaino Oy: Saarijärvi.

Blom, Raimo & Melin, Harri & Pyöriä, Pasi (2001) Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Tammer-Paino: Tampere.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1996) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Lapin yliopistopaino: Rovaniemi.

Haavio-Mannila, Elina (1984) Perhe hoiva- ja tunneyhteisönä ja Haavio-Mannila, Elina (1984) Perheen ja työn suhde. Teoksessa Haavio-Mannila, Elina & Jallinoja, Riitta & Strandell, Harriet (1984) Perhe, työ ja tunteet. Ristiriitoja ja ratkaisuja. WSOY:n graafiset laitokset: Juva.

Heikkinen, Hannu L.T. (2001) Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Gummerus Kirjapaino Oy: Jyväskylä.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2004) Tutki ja kirjoita. Gummerus kirjapaino Oy: Jyväskylä.

Hochschild, Russell Arlie (1997) *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work.* Metropolitan Books: New York.

Hokkanen, Tiina (2002) ”Sitä eletään sitä eronneen perheen elämää”. Teoksessa Rönkä, Anna & Kinnunen, Ulla (toim.): *Perhe ja vanhemmuus. Suomalainen perhe-elämä ja sen tukeminen.* Otavan Kirjapaino Oy: Keuruu.

Jallinoja, Riitta (1985) *Johdatus perhesosiologiaan.* WSOY:n graafiset laitokset: Porvoo.

Jallinoja, Riitta (1979) *Naisten palkkatyön yleistyminen.* Teoksessa Eskola, Katarina & Haavio-Mannila, Elina & Jallinoja, Riitta (toim.) *Naisnäkökulmia.* WSOY:n graafiset laitokset: Juva.

Jallinoja, Riitta (2000) *Perheen aika.* Otavan Kirjapaino Oy: Keuruu.

Jokinen, Eeva (2005) *Arjen keveys ja paino.* Käsikirjoitus.

Jokinen, Eeva (1996) *Väsytynyt äiti. Äitiyden omaelämäkerrallisia esityksiä.* Tampere: Tampere.

Julkunen, Raija (1991) *Arki ja aika.* Teoksessa Piela, Ulla (toim.) *Arjen hurmaa. Näkökulmia arkipäivän kulttuuriin.* Kaivopuiston Kirjapaino Oy: Helsinki.

Julkunen, Raija (1999) *Sukupuoli, työ, hyvinvointivaltio. Suomi vertailussa.* Teoksessa Apo, Satu & Pylkkänen, Anu & Lähteenmäki, Maria & Kuusipalo, Jaana & Julkunen, Raija & Lehto, Anna-Maija & Nikula, Paavo & Eskola, Katarina & Nenola, Aili (1999) *Suomalainen nainen.* Otavan Kirjapaino Oy: Keuruu.

Julkunen, Raija & Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2004) *Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa.* Vastapaino: Tampere.

Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1994) Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon? Vastapaino: Tampere.

Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1995) Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työministeriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämisprojektin I vaihe. Työministeriö: Helsinki.

Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (2002) Sukupuolijaot taloudellisessa nousussa. Teoksessa Piirainen, Timo & Saari, Juho (toim.) Yhteiskunnalliset jaot. 1990-luvun perintö? Yliopistopaino: Helsinki.

Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1999) The Modernization of Working Times. Flexibility and Work Sharing in Finland. SoPhi: Jyväskylä.

Kauhanen, Juhani (1997) Henkilöstövoimavarojen johtaminen. WSOY:n graafiset laitokset: Juva.

Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (1996) Johdanto: Naiset ja miehet työelämässä ja Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (1996) Valtaistamisen politiikat. Teoksessa Kinnunen, Merja & Korvajärvi Päivi (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Gummerus Kirjapaino Oy: Jyväskylä.

Kinnunen, Raija (1987) Epävirallinen työ naisten elämänculussa. Tutkimus 1920-luvulla syntyneiden naisten elämänculustosta. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan laitoksen työpapereita.

Kinnunen, Ulla (1997) Työn ja perheen vuorovaikutus. Teoksessa Pulkkinen, Lea (toim.): Lapsesta aikuiseksi. WSOY:n graafiset laitokset: Juva.

Kinnunen, Ulla & Mauno, Saija (2002) Työ ja perhe-elämä vanhempien ja lasten näkökulmasta ja Kinnunen, Ulla & Rönkä, Anna (2002) Johdanto. Teoksessa Rönkä, Anna & Kinnunen, Ulla (toim.): Perhe ja vanhemmuus. Suomalainen perhe-elämä ja sen tukeminen. Otavan Kirjapaino Oy: Keuruu.

Kivimäki, Riikka & Otonkorpi- Lehtoranta, Katri (2003) Pomot ja perheet. Työelämä ja perheiden hyvinvointi. Edita Publishing Oy: Helsinki.

Kortteinen, Matti (1997) Kunnian kenttä. Karisto Oy:n kirjapaino: Hämeenlinna.

Korvajärvi, Päivi (1996) Sukupuoli työpaikalla. Teoksessa Kinnunen, Merja & Korvajärvi Päivi (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Gummerus Kirjapaino Oy: Jyväskylä.

Korvajärvi, Päivi & Kinnunen, Merja (1996) Lopuksi: Työelämän sukupuolistaminen. Teoksessa Kinnunen, Merja & Korvajärvi Päivi (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Gummerus Kirjapaino Oy: Jyväskylä.

Kuivakangas, Johanna (2002) Kuuluuko ääni, löytyykö keinot? Teoksessa Rönkä, Anna & Kinnunen, Ulla (toim.): Perhe ja vanhemmuus. Suomalainen perhe-elämä ja sen tukeminen. Otavan Kirjapaino Oy: Keuruu.

Lammi-Taskula, Johanna (2004) Pienet lapset: isät perhevapaalla. Teoksessa Salmi, Minna & Lammi-Taskula Johanna (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Gummerus Kirjapaino Oy: Saarijärvi.

Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna (2004) Ulottuvuuksina aika ja elämänvaiheet ja Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna (2004) Aikaa työlle, aikaa perheelle. Teoksessa Salmi, Minna & Lammi-Taskula Johanna (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Gummerus Kirjapaino Oy: Saarijärvi.

Lammi-Taskula, Johanna & Suhonen, Anna-Stiina & Salmi, Minna (2004) Puolin ja toisin: tukea yli sukupolvien. Teoksessa Salmi, Minna & Lammi-Taskula Johanna (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Gummerus Kirjapaino Oy: Saarijärvi.

Lammi-Taskula, Johanna & Varsa, Hannele & Yli-Pietilä, Päivi & Karttunen, Aija & Kivimäki, Riikka & Salmi, Minna (2004) Työn ja perheen yhteensovittamista

yhdellätoista suomalaisella työpaikalla. Teoksessa Salmi, Minna & Lammi-Taskula Johanna (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Gummerus Kirjapaino Oy: Saarijärvi.

Lehto, Anna-Maija (2000) Kohti työelämän tasa-arvoa? ja Lehto, Anna-Maija (2000) Tuoko tietotekniikka tasa-arvoa työelämään? Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2000) Tasa-arvo työoloissa. Suomen virallinen tilasto. Tilastokeskus. Hakapaino Oy: Helsinki.

Lehto, Anna-Maija (1999) Naiset Suomen työelämässä. Teoksessa Apo, Satu & Pylkkänen, Anu & Lähteenmäki, Maria & Kuusipalo, Jaana & Julkunen, Raija & Lehto, Anna-Maija & Nikula, Paavo & Eskola, Katarina & Nenola, Aili (1999) Suomalainen nainen. Otavan Kirjapaino Oy: Keuruu.

Lehto, Anna-Maija (1996) Tuottavuus- ja joustavuuspuheiden sukupuoli. Teoksessa Kinnunen, Merja & Korvajärvi Päivi (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Gummerus Kirjapaino Oy: Jyväskylä.

Lipponen, Lasse (1999) Kertomus kulttuurisesti suuntautuneen psykologian ydinmetaforana. Teoksessa Ihanus, Juhani (toim.): Kulttuuri ja psykologia. Yliopistopaino: Helsinki.

Martikainen, Riitta (1996) Työehtosopimusten sukupuolet. Teoksessa Kinnunen, Merja & Korvajärvi Päivi (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Gummerus Kirjapaino Oy: Jyväskylä.

Määttä, Kaarina (2000) Kestävä parisuhde. WS Bookwell Oy: Juva.

Piela, Ulla (1991) Arjen haasteet. Teoksessa Piela, Ulla (toim.) Arjen hurmaa. Näkökulmia arkipäivän kulttuuriin. Kaivopuiston Kirjapaino Oy: Helsinki.

Räsänen, Keijo (1996) Kehittyvä liiketoiminta. WSOY:n graafiset laitokset: Porvoo.

Rönkä, Anna & Kinnunen, Ulla (2002) Johdanto. Teoksessa Rönkä, Anna & Kinnunen, Ulla (toim.): Perhe ja vanhemmuus. Suomalainen perhe-elämä ja sen tukeminen. Otavan Kirjapaino Oy: Keuruu.

Rönkä, Anna & Viheräkoski, Johanna & Litsilä, Riikka & Poikkeus, Anna-Maija (2002) Nuoret ja vanhemmat perhesuhteiden muutoksessa. Teoksessa Rönkä, Anna & Kinnunen, Ulla (toim.): Perhe ja vanhemmuus. Suomalainen perhe-elämä ja sen tukeminen. Otavan Kirjapaino Oy: Keuruu.

Salmi, Minna (2004) Arkielämä kokoaa yhteen työn ja perheen ja Salmi, Minna (2004) Työn ja perheen yhteensovittamisen foorumit ja Salmi, Minna (2004) Kokemuksia muutoksista työn ja perheen yhdistämisen mahdollisuuksissa ja Salmi, Minna (2004) Joko-tai vai sekä-että: työn ja perheen suhde korkeakoulutetuilla. Teoksessa Salmi, Minna & Lammi-Taskula Johanna (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Gummerus Kirjapaino Oy: Saarijärvi.

Salmi, Minna (1996) Työelämän ja perhe-elämän yhdistämisen palapelit. Teoksessa Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.): Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Gummerus Kirjapaino Oy: Jyväskylä.

Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna & Varsa, Hannele & Yli-Pietilä, Päivi & Kivimäki, Riikka & Karttunen, Aija (1999) Miten saada työ- ja perheasiat esille työapikoilla? Teoksessa Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (toim.) Elämää Euroopassa. Työn ja perheen yhdistämisen moninaiset tavat ja haasteet. Seminaariraportti: Helsinki.

Sennett, Richard (2002) Työn uusi järjestys. Miten kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Vastapaino: Tampere.

Siltala, Juha (2004) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Otavan Kirjapaino Oy: Keuruu.



Strandell, Harriet (1984) Kolmen naissukupolven kokemuksia työstä ja perheestä. Teoksessa Haavio-Mannila, Elina & Jallinoja, Riitta & Strandell, Harriet (1984) Perhe, työ ja tunteet. Ristiriitoja ja ratkaisuja. WSOY:n graafiset laitokset: Juva.

Strömmer, Riitta (1999) Henkilöstöjohtaminen. Oy Edita Ab: Helsinki.

Suhonen, Anna-Stiina & Salmi, Minna (2004) Yksin vastuussa arjesta. Teoksessa Salmi, Minna & Lammi-Taskula Johanna (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Gummerus Kirjapaino Oy: Saarijärvi.

Sutela, Hanna (2000) Työ ja perhe & Sutela, Hanna (2000) Tasa-arvo, oikudenmukaisuus, työpaikan sosiaaliset suhteet. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2000) Tasa-arvo työoloissa. Suomen virallinen tilasto. Hakapaino Oy: Helsinki.

Taskinen, Sirpa (1994) Perhe muuttuvassa maailmassa. Teoksessa Linna, Pirkko (toim.): Perhe. Tampereen yliopisto. Jäljennepalvelu: Tampere.

Vanhala, Sinikka & Laukkanen, Mauri & Koskinen, Antero (1997) Liiketoiminta ja johtaminen. Otava: Keuruu.

Lehtiartikkelit:

Joka kolmas tekee töitä myös kotona. Metro 14.4.2005.

Työelämä ja perhe. Palkansaajan talousuutiset. Kevät 2005.

Internet:

<http://www.student oulu.fi/~pekoskin/najs> 7.4.2005

<http://www.stakes.fi> 12.4.2005

<http://www.jyu.fi/pty> 9.5.2005

[http://www.stat.fi/til/perh/2004/perh\\_2004\\_2005-05-13\\_tie\\_001.html](http://www.stat.fi/til/perh/2004/perh_2004_2005-05-13_tie_001.html) 13.5.2005