

PERHEYSTÄVÄLLISYYTTÄ PUHEISSA – ENTÄ KÄYTÄNNÖSSÄ?
Työn ja perheen yhteensovittaminen organisaation näkökulmasta

Hennamari Toiviainen
Pro gradu-tutkielma
Sosiologia
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto
Kevät 2013

TIIVISTELMÄ

PERHEYSTÄVÄLLISYYTTÄ PUHEISSA – ENTÄ KÄYTÄNNÖSSÄ?

Työn ja perheen yhteensovittaminen organisaation näkökulmasta

Hennamari Toiviainen

Sosiologia

Pro gradu-tutkielma

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Ohjaaja: Pertti Jokivuori

Kevät 2013

114 sivua + 2 liitettä

Ympäröivää maailmaa luonnehtii muutos ja muutokseen sopeutuminen. Yhteiskunnallisten ja taloudellisten muutosten myötä myös käsitykset työstä ja työn tekemisen tavoista sekä perheestä ja perhe-elämän käytännöistä ovat muuttuneet. Jatkuva muutos asettaakin haasteita yksilöiden elämänhallinnalle sekä mahdollisuuksille sovittaa yhteen eri elämämpiirejä, kuten työtä, perhettä ja muuta elämää.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, kuinka organisatorisilla ratkaisuilla työtä ja perhettä voidaan sovittaa yhteen. Miten työn ja perheen yhteensovittaminen ilmenee organisaatiossa, millaisia organisatorisia työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjä on sekä millaisia ongelmia ja haasteita perheellisyydestä aiheutuu työyhteisölle? Tavoitteena on myös keksiä uusia tapoja, joiden avulla organisatorisesta näkökulmasta voitaisiin toteuttaa parempaa työn ja perheen yhteensovittamista. Kvalitatiivisen tutkimuksen tutkimuskohteena on Oulun kaupungin hyvinvointipalvelut ja aineistona on pääluottamus henkilöiden ja henkilöstöjohtamisen asiantuntijoiden teemahaastatteluja. Analyysimenetelminä on käytetty teemoittelua ja tyypittelyä.

Työn ja perheen sujuvalla yhteensovittamisella on nähty olevan positiivisia vaikutuksia työntekijälle, työyhteisölle sekä organisaation menestymiselle. Säännöllinen työaika näyttää soveltuvan perhe-elämään epäsäännöllistä työaikaa paremmin, vaikkakin joustavat työaikajärjestelyt ovat auttaneet perheitä työn ja arjen vaatimusten yhteensovittamisessa. Vaikka julkinen keskustelu on avartanut sukupuolten välistä perinteistä roolijakoa perheessä, joustavat naiset työssään edelleen miehiä enemmän perheen hyväksi. Työn ja perheen yhteensovittamisessa on entistä enemmän huomioitava sen koskettavan ihmisen koko elämänsäkaarta, eikä vain tiettyä perhevaihetta.

Tämän tutkimuksen haastatteluissa työn ja perheen yhteensovittamisen ihannemalli organisatorisista ratkaisuista käsin tiivistyi työaikaan liittyviin joustoihin, työntekijän omaan vastuuseen työaikansa suunnittelusta sekä etätöiden mahdollisuuksiin. Vaikka Suomessa puhe yritysten perheystävällisistä käytännöistä ei ole ollut kovin vilkasta, voivat ne tulevaisuudessa olla kilpailukykyinen keino saada parhaat ammattilaiset oman yrityksen palvelukseen. Tämän tutkimuksen valossa suomalaisten työmarkkinoiden olisi muututtava enemmän kohti mallia, jossa osa-aikatyön tekeminen on käytännössä yhtä mahdollista kuin kokopäivätyön tekeminen. Tällöin yksilöiden omat valinnat ja vastuu omasta ajankäytöstä korostuvat.

Avainsanat: työ, perhe, yhteensovittaminen, organisaationäkökulma, joustotyö, perheystävällisyys, kehittäminen

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	6
2 TYÖ- JA PERHE-ELÄMÄ MUUTOKSESSA.....	9
2.1 Työelämän muuttuminen.....	9
2.1.1 Julkinen sektori kriisissä.....	10
2.2 Perheen muuttuminen.....	11
2.3 Työhyvinvoinnin korostunut merkitys.....	12
2.4 Työaikajoukot.....	14
2.4.1 Liukuva työaika ja työaikapankki.....	16
2.4.2 Etätyöt ja töiden tekeminen kotona.....	17
2.4.3 Työaikajoukkojen käytöstä	18
2.4.4 Vaikutusmahdollisuuksista työhön.....	19
2.4.5 Joukot työn ja perheen yhteensovittamisessa.....	21
2.4.6 Esimerkki työaikakokeilusta kuntasektorilla.....	22
2.5 Työelämän tasa-arvo.....	23
2.5.1 Perhetuet ja -palvelut.....	24
2.5.2 Perhevapaajärjestelmä.....	25
2.5.3 Perhevapaakustannukset.....	27
2.6 Työn ja perheen välisen rajapinnan tarkastelua.....	28
2.6.1 Arkielämän ajankäyttö.....	28
2.6.2 Työn ja perheen välinen vuorovaikutus.....	29
3 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN.....	31
3.1 Työn ja perheen yhteensovittamisen historiasta	32
3.2 Työn ja perheen yhteensovittaminen tutkimuksissa.....	33
3.3 Hyvinvointivaltioiden välistä vertailua.....	35
3.4 Perheystävällisyys.....	37
3.4.1 Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri	39
3.4.2 Perheystävällinen henkilöstöpolitiikka.....	41
3.4.3 Perheystävällisyyden kokeminen.....	42
3.5 Työn ja perheen yhteensovittaminen organisaation toimesta.....	44
3.6 Työn ja perheen yhteensovittaminen elämänkaaren eri vaiheissa	46

4 TUTKIMUSASETELMA JA TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	49
4.1 Tutkimuksen tausta ja tutkimuskysymykset.....	49
4.2 Teemahaastattelu tutkimusmetodina.....	50
4.3 Haastattelujen toteutus	52
4.4 Haastateltavien kuvaus.....	54
4.5 Aineiston analysoinnista.....	56
5 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN ORGANISAATION NÄKÖKULMASTA.....	59
5.1 Työn ja perheen yhteensovittamisen näkyminen työorganisaatiossa.....	59
5.1.1 Organisaatio huomioi perheelliset – vai huomioiko?	59
5.1.2 Joustojen vaikutuksista työorganisaatioon.....	63
5.2 Asenne työn ja perheen yhteensovittamiseen	65
5.2.1 Yleinen yhteiskunnallinen asenne.....	65
5.2.2 Työyhteisön asenne.....	65
5.2.3 Esimiesten asenteet.....	68
5.3 Perheellisyydestä johtuvat haasteet työorganisaatiossa.....	69
5.3.1 Työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmatilanteita.....	69
5.3.2 Töistä estyminen.....	70
5.3.3 Perhe- ja hoitovapaiden käyttö.....	71
5.3.4 Omaishoito.....	74
5.4 Työn ja perheen yhteensovittamisen kehittäminen.....	75
5.4.1 Työn ja perheen yhteensovittaminen asiakirjoissa.....	75
5.4.2 Sairaalan lapsen hoitopalvelu.....	77
5.5 Kohti työn ja perheen yhteensovittamisen ideaalia?.....	79
5.5.1 Työajan joustot: liukumat ja työaikapankki.....	79
5.5.2 Itse suunnitteluja työaika-autonomia.....	81
5.5.3 Etätö ja sen sovellukset.....	83
5.5.4 Muut mallit.....	84
6 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	88
7 KESKUSTELU.....	92
7.1 Pohdinta	92
7.2 Tutkimuksen reflektointia.....	96

7.3 Suosituksia jatkotutkimukselle	99
8 LÄHTEET.....	102
9 LIITTEET.....	117

1 JOHDANTO

Muutokset työelämässä ovat viime vuosisadan puolivälistä lähtien olleet nopeita ja monitasoisia. Taloudelliselle ja yhteiskunnalliselle ympäristölle on ominaista pyrkimys sopeutua jatkuvaan muutokseen innovatiivisten keinojen avulla. Suomalainen yhteiskunta onkin tukenut työelämää muun muassa innovaatioita edistävällä toiminnalla, muokkaamalla koulutusta työelämän tarpeita vastaavaksi, nostamalla ikääntyneiden työllisyysastetta sekä tukemalla työn ja perheen yhteensovittamista.

Ihmisten kasvaneet odotukset, teknologiset mahdollisuudet, yleisesti kasvaneet tuotto-, laatu- ja aikatauluvaatimukset sekä kärsimätön elämäntyyli ovat Antilan (2005, 77) mukaan johtaneet kohti 7/24-yhteiskuntaa, jossa asiat ovat jatkuvasti saavutettavissa. Kuitenkin ihmiset elävät arkeaan paikallisissa konteksteissa ja arki jäsentyy edelleen usein biologisessa ja sosiaalisessa rytmissä. Toisaalta kyse on jonkinlaisesta välttämättömyydestä, mutta toisaalta tilanne avaa uusia mahdollisuuksia ja vapauksia. Palvelutuotannossa on myös siirrytty yhä enemmän kohti *instant*-yhteiskuntaa: palveluja halutaan välittömästi ja myös perinteisten aukioloaikojen ulkopuolella. Verkon välityksellä kuluttaja voi hoitaa ennen henkilökohtaista asiakkaan ja palvelutuottajan kohtaamista vaatineita asioita itselleen sopivana ajankohtana, mutta samalla niiden kysyntä ja odotukset ovat kasvaneet. Tämä on merkinnyt lisääntyviä mahdollisuuksia suunnitella ajankäyttöään, mutta toisaalta ehdottomuuden väheneminen on antanut työlle enemmän tilaa arjessa. Kuitenkaan kaikki elämää jäsentävät palvelut, kuten koulut ja päiväkodit, eivät edelleenkään ole kuluttajan valittavissa. (Antila 2005, 99.)

Työn sisällön ja tekemisen kannalta muutokset merkitsevät erikoistumisen ja verkottumisen, paikallisen sopimisen, kilpailun ja taloudellisten paineiden sekä erilaisten työmuotojen lisääntymistä. Teknologian kehittymisen myötä automaation osuus lisääntyy ja työtä vapautuu ajasta ja paikasta. Tehokkuusvaatimusten myötä on kehitetty myös uusia työn organisoinnin muotoja. Suurimmat vaatimukset työntekijöille liittyvät sosiaalisuuteen, yhteistyökykyyn, vastuullisuuteen ja oma-aloitteisuuteen, jotka ovat syrjäyttäneet jopa ammattitaidon. Työaikastruktuurin murentumisen hyvinvointivaikutus työntekijöille on riippuvainen työorganisaation tavoista järjestellä asioita: saadakseen

henkilöstöstään enemmän irti työpaikkojen on kyettävä huomioimaan palkansaajien elämäntodellisuuksien kokonaisuus. (Antila 2005, 168.)

Työn ja muun elämän välinen vuorovaikutussuhde onkin ilmeinen ja laajasti tunnustettu (esim. Kamerman & Kahn 1987; Goldsmith 1989; Hochschild 2001; Rantanen & Kinnunen 2005). Myös työn ja muuan elämän väliset rajat ovat tutkitusti hämärtyneet (esim. Antila 2005; Tammelin 2009a). Lisäksi yhteiskunnallisten muutosten myötä käsitykset perheestä sekä perhe-elämän käytännöistä ovat muuttuneet (esim. Jallinoja 2000; Castrén 2007). Kaikki nämä muutokset asettavat jatkuvasti haasteita sovittaa yhteen työelämää, perhe-elämää ja muuta elämää.

Työn ja perheen yhteensovittaminen on läsnä jokapäiväisissä arjen puheissa – oli puhujana sitten tutkija, poliitikko, äiti, työntekijä, omaishoitaja tai kuka tahansa muu kansalainen. Suomessa julkinen sektori kantaa merkittävän vastuun pienten lasten hoitamisesta, mikä mahdollista naisten työssäkäynnin, eikä työnantajia ole pääsääntöisesti velvoitettu kantamaan huolta palkansaajien yksityiselämän rasitteista (Antila 2005, 98). Tutkimuskirjallisuudessa on kuitenkin tunnustettu, että myös organisaatioiden pitäisi olla kiinnostuneita työntekijöidensä työn ja perheen yhteensovittamista sekä muotoilla tarvittaessa työtä ja työtehtäviä työntekijän muuta elämää tukeviksi (esim. Kamerman & Kahn 1987; Hall & Richter 1988; Mauno & Kinnunen 2005).

Tässä tutkimuksessa tarkoitukseni onkin selvittää, kuinka organisaation näkökulmasta työtä ja perhettä voidaan sovittaa yhteen. Olen kiinnostunut siitä, miten työn ja perheen yhteensovittaminen ilmenee organisaatiossa sekä miten työn ja perheen yhteensovittamiseen suhtaudutaan. Millaisia organisatorisia työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjä on ja miten ne vaikuttavat työyhteisöön? Millaisia ongelmia ja haasteita perheellisyydestä aiheutuu työorganisaatioon ja miten niitä sovitellaan? Lisäksi tavoitteenani on antaa uusia ideoita ja keksiä tapoja, joiden avulla organisatorisesta näkökulmasta voitaisiin toteuttaa parempaa työn ja perheen yhteensovittamista.

Toisessa luvussa lähdän tarkastelemaan työ- ja perhe-elämässä tapahtuneita muutoksia. Käsittelem erityisesti työhyvinvoinnin korostunutta merkitystä työelämässä, nykyajalle tyypillisiä erilaisia joustavia työskentelymalleja sekä sukupuolten välistä tasa-arvoa

työelämässä erityisesti perheellisyyden kautta. Lopuksi tarkastelen työn ja perheen välistä rajapintaa ajankäytön sekä työn ja perheen välillä ilmenevän vuorovaikutuksen kautta.

Kolmannessa luvussa pääsen työn ja perheen yhteensovittamisen teemaan. Aluksi kirjoitan työn ja perheen yhteensovittamisen historiasta ja tutkimuksista sekä vertailen eri maiden työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksia. Seuraavaksi tarkastelen termiä perheystävällisyys: mitä perheystävällisyys on ja miten se näkyy organisaatiossa? Perustelen myös, miksi organisaatioiden pitäisi olla kiinnostuneita työntekijöidensä työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksista. Luvun lopuksi nostan vielä esiin, kuinka työn ja perheen yhteensovittaminen koskettaa yksilön koko elämänkaarta.

Neljännessä luvussa pääsen omaan tutkimukseeni ja sen toteuttamiseen. Kerron tutkimuskysymykseni, joihin haen vastauksia sekä tutkimusaineistoni sekä kuvaan aineistonkeruun prosessiani. Kuvaan tutkimuskohdettani ja haastateltaviani sekä kerron, kuinka olen aineiston analysoinnissa lähtenyt liikkeelle.

Viides luku keskittyy täysin aineiston analysointiin. Pyrin tässä kappaleessa etsimään vastauksia tutkimuskysymyksiini oman aineistoni kautta. Tarkastelen, kuinka työn ja perheen yhteensovittaminen näkyy tutkimassani organisaatiossa, millainen asenne organisaatiossa vallitsee työn ja perheen yhteensovittamiseen sekä millaisia perheellisyydestä johtuvia haasteita organisaatiossa koetaan. Lopuksi hahmottelen, miten työn ja perheen yhteensovittamista voitaisiin kehittää sekä millaista työn ja perheen yhteensovittaminen voisi ideaalitulanteessa olla.

Tutkimuksen loppupuolella kirjoitan vielä tekemistäni johtopäätöksistä työn ja perheen yhteensovittamisen suhteen sekä arvioin tutkimustyötäni ja sen luotettavuutta. Aivan lopuksi annan vielä suosituksia jatkotutkimukselle.

2 TYÖ- JA PERHE-ELÄMÄ MUUTOKSESSA

2.1 Työelämän muuttuminen

Nykyaikana puhutaan paljon työelämän kiireestä, tehokkuudesta, heikosta taloudellisesta tilanteesta, sopeuttamisista, kilpailusta ja suorituspainesta. Aikakausi, jolloin yritykset pyrkivät saamaan aikaan enemmän tuottavuutta vähemmällä työvoimalla, aiheuttaa työntekijöille vaikeuksia selviytyä muun muassa ammatillisen uran vaatimuksista, lastenhoidosta, kodin arjen pyörittämisestä sekä työn uudelleen organisoimisesta (Hall & Richter 1988, 213). Työnteko muuttuu yhä enemmän vuorovaikutusta edellyttäväksi ja työsuoritukset riippuvaisemmiksi toisten työsuorituksista, vaikkakin työajat erilaistuvat: yksilöllisten valintojen ja kollektiivisten normien yhteensovittaminen voi olla vaikeaa (Uhmavaara 2006, 67). Downshiftaaminen eli työn kohtuullistaminen on alkanut nopeasti muuttuvassa työelämässä houkutella yhä useampaa työssäkäyvää suomalaista (Alasoini 2012, 99). Työelämän muutoksista välittyvä kuva ei kuitenkaan ole vain kielteinen (vrt. Siltala 2004). Floridan (2005) mukaan yhteiskunta muuttuu suurelta osin siksi, että haluammekin sen muuttuvan. Muutoksen liikkeelle pannut voima on ihmisten luovuuden nousu, joka on taloutemme ja yhteiskuntamme keskeisin tekijä. Työnantajien, ihmisten itsensä ja heidän yhteisöjensä on edistettävä ja ruokittava luovuutta lukuisin eri tavoin, mikä on johtanut monimuotoisuuteen, liikkuvuuteen ja joustavuuteen. (Florida 2005, 45–47.) Työolot kehittyvät monilla aloilla parempaan suuntaan, kun organisaatiot kehittävät toimintatapojaan ja ottavat käyttöön uutta teknologiaa. Myönteisenä kehityksenä voidaan pitää muun muassa kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksien lisääntymistä työssä sekä työn monipuolistumista. Myös Eurooppalaisesti vertaillen Suomessa on onnistuttu työelämän kehittämisessä monessa suhteessa: palkansaajien koulutustaso ja osaaminen ovat korkeat, työssä oppimiseen kannustetaan, uutta tekniikkaa hyödynnetään sekä joustoja käytetään paljon. (Lehto 2007, 95, 98.)

Antila ja Ylöstalo (2000) ovat kehitelleet proaktiivisen toimintatavan ideaa yrityksissä. Toiminnallisesti joustavat yritykset ovat reflektiivisiä sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja vastuuta korostavia yrityksiä, joissa johto kontrolloi päämääriä ja niiden saavuttamista sekä työntekijä kontrolloi työn tekemisen tapoja ja työnsä tulosta.

Organisaatioita uhkaavat sisäiset ja ulkoiset muutospaineet pakottavat sopeuttamaan toimintoja ja hyödyntämään avautuvia mahdollisuuksia entistä tehokkaammin. Proaktiivinen työkuultuuri merkitsee entistä suurempaa työkeskeisyyttä, vaikka kyse on myös työntekijän koko elämän konstruomisesta. (Antila & Ylöstalo 2000, 15–18; Antila 2001, 45–53; Antila 2005, 128–132; Antila & Ylöstalo 2006, 95–96.) Antila (2001, 45, 126–127) puhuu yksilöllisen refleksiivisyyden tarpeen kasvusta sekä itsetarkkailun ja valintojen tekemisen pakosta. Päätösvalta ja työn autonomisuus on lisääntynyt, mutta myös työn vaatimukset ovat samalla kasvaneet. Jatkuva ulkoisten ja sisäisten olosuhteiden tarkkailu voi toimia tienä luovuudelle, mutta jatkuva uuteen sopeutuminen voi puolestaan luoda epävarmuutta ja levottomuutta. (Antila & Ylöstalo 2000, 31–40; Antila 2001, 49–51.) Antilan (2001, 21) mukaan työntekijöiden kasvaneen vastuun ja päätösvalan myötä yksilöt pääsevät toteuttamaan itseään useammin ja samalla myös näkemään omien valintojensa seuraukset paremmin. Kuitenkaan proaktiivinen toimintatapa ei lisää ainakaan hoivavastuullisten työntekijöiden aikalistiriitojen kokemuksia. Selittävä tekijä tälle voisi olla se, että proaktiiviset työpaikat ovat muita ihmismyönteisiä. Proaktiivisten toimipaikkojen keskimääräistä kovemmat vaatimukset palkansaajille eivät ilmene työn ja yksityiselämän ongelmina, vaan järkevä vastavuoroisuus auttaa ihmisiä jaksamaan arjessa paremmin. (Antila 2005, 150–155.)

2.1.1 Julkinen sektori kriisissä

Julkisen sektorin kriisiytymisestä on puhuttu jo pitkään. Julkisten menojen ja verorasituksen kasvu, julkisen sektorin tehottomuus, palvelujen heikko laatu ja alhainen tuottavuus ovat johtaneet vaatimuksiin julkisen sektorin määrätietoisen supistamisesta henkilöstön vähentämisen ja palvelujen yksityistämisen kautta (Kasvio 1994, 74). Kunnissa tulevaisuuteen on lähdetty valmistautumaan palvelutuotannon ja palvelujärjestelmien uudistamisella. Uudistamistarpeina on nähty Suomen väestön ikärakenne ja huoltosuhteen kehitys, liian alhainen tuottavuus sekä riittämätön yhteistyö ja kumppanuus julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin kesken. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla on nähty olevan hyviä edellytyksiä innovaatioiden kehittämiseksi ja käyttöönotolle. Myönteistä taustaa innovaatioille tuovat selkeä tarve, asiakkaiden lisääntynyt halukkuus ja kyky käyttää erilaisia itsepalvelu- ja sähköisen asioinnin muotoja,

sektorin tutkimus- ja kehittämismyönteisyys sekä vahvat autonomiset professiot. (Kivimäki 2011, 4.)

Yksi julkisen sektorin suurimpia haasteita on henkilöstön ikääntyminen. Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle uhkaa julkista sektoria ennen kokematon työvoimapula: arvioiden mukaan vuonna 2030 tarvitaan 120 000 työntekijää enemmän hoivapalveluihin, mikäli palvelujen kulutus ikääntynyttä kansalaista kohti pysyy samana eikä sosiaali- ja terveyssektorin tuottavuus kasva. Palvelujen tarve ei ainakaan vähene, vaan pikemminkin se tulee kasvamaan. Tilannetta pahentaa julkisen sektorin alempi palkkataso, alhainen houkuttelevuus työpaikkana sekä eläköitymisen kiihtyminen sosiaali- ja terveyssektorilla. (Mamia & Melin 2006, 1; Kivimäki 2011, 1.)

Kuntien tilaaja-tuottaja -mallissa tilaajan ja tuottajan roolit on erotettu toisistaan. Palveluiden tuottamisessa korostetaan asiakaslähtöisyyttä, kustannustehokkuutta sekä laatua. Toimintamallin onnistumisen edellytyksenä on nähty henkilöstön aineettomat resurssit, joista yhtenä tärkeimpänä on työntekijöiden työhyvinvointi. Uusi toimintatapa edellyttää johtamisen ja uuden toimintaympäristön jatkuvaa tarkastelua ja kehittämistä sekä koko henkilöstön mukaan ottamista mallin kehittämisessä. (Suonsivu 2008, 339–340; Kivimäki 2011, 5.)

2.2 Perheen muuttuminen

Saaristo ja Jokinen (2005, 96–97) ovat määritelleet perheen yhteiskunnan toimivuuden kannalta tärkeäksi perusinstituutioksi, jonka puitteissa ihmiset järjestävät sukupuolten ja sukupolvien välistä työnjakoa, kokevat ja elävät yhteiskunnalliset muutokset sekä yrittävät löytää niihin mielekkäitä ja henkilökohtaisesti määritellyn hyvän elämän täyttäviä ratkaisuja. Paradoksaalisesti perheen määrittelyn tekee aiheelliseksi se, että perhe ei enää määrity yksiselitteisellä tavalla, vaan ihmiset käsittävät sen kukin eri tavalla (ks. myös Jallinoja 2000). Nykyään on lähtökohtaisesti vain vähän virallisen luokittelun piiriin kuuluvia välineitä määritellä, millaista velvollisuutta ja sitoutumista sekä vastavuoroista hoivaa ja apua sisältäviä suhteita ihmisillä tänä päivänä on (Castrén 2007, 118). Perhe-elämän käytännöissä tapahtuneet muutokset ovat merkinneet erilaisia variaatioita sukupolvien, sukupuolien ja sukulaisuussuhteiden välillä. Isän elättämän ydinperhemallin

lisäksi yhä tavallisempia ovat yksinhuoltajaperheet, uusperheet, samaa sukupuolta olevien perheet sekä eri osoitteissa asuvat perheet.

Perhe-instituution moninaisuus ei kuitenkaan synny vain siitä, että yhteiskunnassa on erilaisia hyväksytyjä perhemuotoja. Moninaisuutta synnyttää myös erilaisten perhekokoonpanojen ketjuuntuminen ihmisten elämän aikana. Perhemuodot vaihtelevat elämän aikana ja jokainen perhetilanne asettaa erilaisia ehtoja ihmisten jokapäiväiseen elämään. Castrénin (2007, 119) mukaan perheiden monimuotoisuutta voidaankin lähestyä sekä horisontaalisesti että vertikaalisesti. Eheän ja yhdenmukaisen kokonaisuuden sijaan perhe olisi kenties parempi ymmärtää suhdemuodostelmana, joka on koko ajan liikkeessä, ja johon kiinnittyy, ja josta irtoaa osasia. Parisuhteiden ja perheiden ketjuuntuminen ja perhesidosten levittäytyminen useisiin kotitalouksiin tuottavat puolestaan vanhemmuuteen, sisarusuhteisiin ja parisuhteeseen uudenlaisia haasteita. (Castrén 2007, 117–121.)

Merkittävänä perheisiin vaikuttavana muutoksena voidaan pitää myös isän muuttunutta roolia perheessä: patriarkaalinen perheenelättäjäsä on korvautunut uudella, modernilla isällä, joka ottaa yhtäläisesti vastuun äidin rinnalla kodin- ja lastenhoidosta. Ylikännön (2011, 60) mukaan aiemmat tutkimustulokset antavat olettaa, että suomalaiset miehet käyttäisivät näin aiempaa enemmän aikaa lasten- ja kodinhoitoon. Vastuu kodin ja lastenhoidosta jakaantuu kuitenkin yhä epätasa-arvoisesti naisten ja miesten välillä: naiset käyttävät aiempaa enemmän aikaa ansiotyöhön, mutta he eivät ole vähentäneet merkittävässä määrin kotitöihin ja lastenhoitoon käyttämäänsä aikaa. Myös miehet tekevät aiempaa enemmän työtä kodin ulkopuolella, mutta heidän osallistumisensa kotitöihin ei ole lisääntynyt merkittävästi. (Ylikännö 2011, 38, 60.)

2.3 Työhyvinvoinnin korostunut merkitys

Työn, perhe-elämän ja vapaa-ajan tasapaino on olennaista yksilön hyvinvoinnille. Tutkimukset (esim. Ojala & Jokivuori 2012; Nätti & Anttila 2012) osoittavat myös, että henkilöstön hyvinvoinnilla ja yrityksen taloudellisella menestymisellä on selvä yhteys. Ihmisiin investointi tuottaa samalla tavoin voittoa kuin muutkin investoinnit. Esimerkiksi Ojala ja Ahonen (2003, 49) ovat listanneet työhyvinvoinnin vaikutuksia yritysten kilpailukykyyn. Heidän mukaansa työhyvinvointiin panostamalla voidaan muun muassa

pienentää sairauspoissaolo-, tapaturma- ja työkyvyttömyyskustannuksia, mikä vaikuttaa kustannustehokkuuden kautta tuottavuuteen ja kannattavuuteen. Kokemus hyvinvoivasta työyhteisöstä lisää työntekijöiden motivaatiota, työhön sitoutumista, luottamuksen syntymistä, terveyden ja stressin hallinnan sekä työtyytyväisyyden kasvamista. Nämä luovat edellytyksiä työsuorituksen parantumiseen, työssä jatkamiseen ja jaksamiseen pidempään. Työyhteisön kehittämisessä pyritään henkilöstön vahvuuksien etsimiseen ja huomion kiinnittämiseen niihin keinoihin, jotka lisäävät työniloa ja innostusta. (Suonsivu 2011, 59–60.) Työyhteisön hyvä ilmapiiri puolestaan parantaa palvelutasoa ja siten toiminnan laatua ja edelleen kilpailukykyä (Ojala & Ahonen 2003, 49; Suonsivu 2011, 59–60). Kehusmaa (2011, 81) onkin tiivistänyt työhyvinvoinnin olevan juuri se kilpailukeino, jolla luodaan kestävä tuloskehitys.

Työhyvinvoinnin merkitys korostuu henkilöstöhallinnon asiakirjoissa, työyhteisön kahvipöytäkeskusteluissa sekä tutkimuskirjallisuudessa. Mutta mitä työhyvinvointi sitten oikein on ja miten sitä voidaan saavuttaa? Suonsivun (2011, 58, 168–169) mukaan työyhteisöjä tulisi tarkastella elävinä, muuttuvina kokonaisuuksina, joilla on kyky uusiutua, ennakoida muutoksia, kehittää kulttuuriaan ja oppia uusia toimintamalleja. Työyhteisöjen työhyvinvoinnin perustana ovat terveet ja tasa-arvoiset työyhteisöt, joissa toteutuu oikeudenmukaisuus, osallistuminen ja syrjimättömyys. Tällaisessa työyhteisössä toteutuu sukupuolten tasa-arvo, eri-ikäisten huomioon ottaminen, eri kulttuuritaustoista tulleiden huomioiminen sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen.

Karasek (1979, Pyöriän 2012, 11 mukaan) korostaa tasapainoa työn vaatimusten ja hallinnan välillä työhyvinvoinnin tärkeimpänä edellytyksenä. Stressi kärjistyy etenkin silloin, kun työ on henkisesti vaativaa ja työn hallinta vähäistä. Jos taas työn korkea vaatimustaso yhdistyy vahvaan työn hallinnan tunteeseen, työntekijä kokee toimivansa motivoivassa ympäristössä. Sirgrist (1990, Pyöriän 2012, 12 mukaan) puolestaan painottaa työssä ponnistelun (työn vaatimukset ja velvoitteet) ja palkitsevuuden (palkka, arvostus, asema, urakehitys) tasapainoa. Epätasapaino syntyy, jos liian kova ponnistelu yhdistyy työn vähäiseen palkitsevuuteen. Yhteistä Karasekin ja Sirgristin näkemyksillä on se, että työn vaativuus ja ponnistelu esitetään työhyvinvoinnin kannalta myönteisiksi asioiksi, kunhan niihin yhdistyy hallinnan tunne, palkitsevuus ja sosiaalinen tuki. Oikein kohdennettuina organisaation resurssit tukevat yksilön hyvinvointia ja tuottavuutta, mikä

puolestaan voi heijastua myönteisesti koko organisaation menestykseen. (Pyöriä 2012, 11–12.)

2.4 Työaikajoustot

Nykyään työelämässä puhutaan paljon myös joustavuudesta. Esimerkiksi Florida (2004, 152–153) toteaa, että ajankäyttömme ja tapamme organisoida aikaa on sekoittunut, vääntynyt ja kietoutunut juuri joustavuuden ympärille. Tästä seuraa työn ja muun elämän nivoutumista toisiinsa, kun toisaalta pyritään vastaamaan työn vaatimuksiin, mutta kuitenkin sellaisella tavalla, että halutaan toimia oman rytmin ja oman elämän ehdoilla. Joustavuudesta voidaan kuitenkin puhua hyvin monella tasolla: sillä voidaan viitata työmarkkinoiden ja institutionaalisten rakenteiden joustavuuteen, työorganisaatioiden joustavaan toimintaan sekä joustaviin työn organisoimisiin muotoihin. Mamia ja Melin (2006) tarkoittavat *henkilöstölähtöisellä joustavuudella* sellaista työn paikan ja ajan joustavuutta, jonka tarkoituksena on helpottaa työn ja yksityiselämän vaatimusten yhteensovittamista. Tällaisia voivat olla esimerkiksi etätyöt, liukuva työaika sekä työaikapankit. *Toiminnallisella joustavuudella* he viittaavat sellaisiin uusiin työvoiman käytön joustaviin muotoihin, kuten tiimityö, moniammatillisuus ja työn kierto. *Määrällisen joustavuuden* muotoja ovat puolestaan esimerkiksi määräaikaisen ja tilapäisen työvoiman käyttö, vuokratyövoima ja työn määrän mukaan vaihtelevat työntekijät. (Mamia & Melin 2006, 3–6.)

Perinteinen normaalityöaika on toiminut palkkatyöläisen elämänhallinnan ja hyvinvoinnin välineenä määrittämällä ja sijoittamalla työntekijän niin, että aikaa jää myös yksityiselämälle auttaen näin palkkatyöläisiä muun muassa työn ja perheen yhteensovittamisessa (Julkunen & Nätti 1994, 41). Joustavan työntekijän idea nousi alun perin esiin 1960-luvulla osana työelämän laadun ja työn inhimillistämisen ohjelmia. Kansainvälisiin työaikakeskusteluihin tuli aikaisemmin hallinnoijan työntekijän lyhentämiskeskustelun rinnalle puhe työaikajärjestelyistä, jolloin järjestelyjä alettiin katsoa yhä enemmän yritysten kannalta. (Julkunen ym. 2004, 44–47.) Floridan (2005, 200) mukaan joustavat työntekijät ovat osittain syntyneet vastauksena muuttuviin yhteiskunnallisiin tarpeisiin, kuten molempien vanhempien työssäkäyntiin ja siten lastenhoidon järjestämiseen. Julkunen (2000, 181) mukaan uusi työaikajärjestys ei olisi ollut mahdollinen ilman uusia sosialisointiprosesseja,

luopumista niin vanhojen rutiinien antamasta suojasta kuin niiden vaatimista pakoista. Työaika on kuitenkin säilynyt kategoriana, jolla ylläpidämme jo katoamassa olevaa sosiaalista järjestystä. Jaamme maailmaamme työhön ja omaan aikaan, säännölliseen työaikaan ja ylityöhön sekä kokoaika- ja osa-aikatyöhön, vaikka sosiaalinen todellisuus asettuu näihin yhä huonommin. (Julkunen 2000, 171.)

Yleensä joustavien työaikatarkaisujen tavoitteena on työvoimatarpeen mitoittaminen kysyntää ja asiakkaiden tarpeita vastaavaksi sekä toiminnan ja sen suunnittelun joustavoittaminen, jolloin poikkeavuus normaalityöajasta toteutuu yritysten eikä työntekijöiden ehdoin. Yhä useammin tavoitteena on myös parantaa henkilöstön mahdollisuuksia työaikansa hallintaan. (Uhmavaara 2006, 74–75.) Julkunen ja Nätti (1994, 116) uskovatkin yrityksillä ja työpaikoilla olevan epävirallisia käytäntöjä sen suhteen, millaiset mahdollisuudet työntekijöillä on työajan sovittamiseen omiin tarpeisiinsa. Joustotyön perimmäinen tarkoitus onkin olla työnteon aikaan ja paikkaan liittyvä molemminpuolinen sopimus, joka tyydyttää sekä työntekijän että työnantajan tarpeita. Julkunen ja Nätti (1994, 43–44) vertaavat joustavaa työaikaa sateenvarjoon, jonka alle on koottu normaalityöajasta poikkeavia työaikamuotoja. Ero tapahtuu kolmella tasolla: työaikojen henkilökohtaisen yksilöllistymisen ja eriytymisen kautta, työaikojen vaihtelun eli niiden pituuden ja ajoituksen kautta sekä työaikojen epäsosiaalisuuden eli työajan päiväajasta poikkeavan sijoittumisen kautta. Kehusmaa (2011, 70) puolestaan ajattelee joustotyön laaja-alaisena työjärjestelykäsitteenä, joka kattaa etätyöratkaisut, osa-aikatyön, erilaiset työaikapankit, lomapankit, sapattivapaat, liukuvat työajat tai vuorotteluvapaat. Joustavat työjärjestelyt edellyttävät luottamukseen perustuvaa johtamiskulttuuria toimiakseen kaikkia tyydyttävällä tavalla. Toisaalta työnantajan luottamus henkilöstöön ja vapauksien antaminen työntekoon myös tuottavat luottamusta ja työhön sitoutumista. (Mamia & Koivumäki 2006, 99.)

Sennett'n näkemys työelämäjoustojen vaikutuksista palkkatyöläisen elämään on kuitenkin varsin pessimistinen. Joustava työaika näyttää lupaavan enemmän vapautta kuin normaali työaika, mutta Sennett'n (1998, 58–59; 2002, 59) mukaan se itse asiassa nivoutuu osaksi uusia kontrollirakenteita ja tarjoaa työntekijöille vapautta ainoastaan näennäisesti. Hän näkee joustavan työajan pikemminkin etuoikeutetuille työntekijöille kuuluvana etuna kuin työhön liittyvänä oikeutena. Hänen mielestään joustava työaika sitoo työntekijän tiukasti instituutioon. Lisäksi kasvotusten tapahtuvaan vuorovaikutukseen perustuva alistaminen

korvautuu elektronisella valvonnalla, jotta työnantaja voi varmistaa, ettei työntekijä käytä joustavasta työajasta saamaansa vapautta väärin. Työntekijään kohdistuvasta vallasta on näin tullut vain välittömämpää. (Sennett 1998, 57–59; 2002, 58–60.)

2.4.1 Liukuva työaika ja työaikapankki

Liukuva työaika on järjestely, jossa työnantaja ja -tekijä sopivat työajasta niin, että työntekijä voi sovituissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan (Uhmavaara ym. 2003, 20; Uhmavaara 2006, 67; Työaikalaki 2012). Työaikapankin käsitteelle ei puolestaan ole vakiintunut yksiselitteistä määritelmää, mutta yleensä sillä tarkoitetaan paikallisesti sovittavia ja vapaaehtoisuuteen perustuvia järjestelyjä, joilla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettavia rahamääräisiä etuja voidaan sopimalla säästää, lainata tai yhdistää toisiinsa. Näitä voivat olla esimerkiksi työajan tasoitusjaksot, työaikaliukumien tasauserät, vuosiloma ja lomarahaa, lisä- ja ylityö sekä vapaa-ajaksi muutetut työaikakorvaukset. (Antila 2005, 49; Oinas ym. 2005, 19; Uhmavaara 2006, 67.)

Kun työaikapankki toimii vastavuoroisuuden periaatteita noudattaen, ihmiset ovat tutkimusten (Antila 2005; Oinas ym. 2005) mukaan yleensä tyytyväisiä käytäntöön. Työaikapankkikäytännöt ovat periaatteessa sekä toimipaikkoja että palkansaajia hyödyttäviä järjestelmiä. Käytännössä ne eivät kuitenkaan toimi täydellisesti: työaikapankkikäytännön sääntöjen selkiyttäminen sekä järjestelmän toimivuus kaipaavat kehittämistä. Yleensä työaikapankkia on käytetty ylityötuntien vähentämiseksi, mutta sitä voitaisiin käyttää myös työn ja yksityiselämän joustavassa yhteensovittamisessa. Työaikapankeilla ei yleensä voi pitää pitkiä vapaita (yli 3–4 päivää). Työaikaa on mahdollista ottaa myös lainaksi, mutta työyhteisöt eivät kuitenkaan näyttäyty yhtiä demokraattisina ajan lainaamisessa kuin sen tallettamisessa. Työajan lainaaminen vaatiikin johdolta jonkinasteista luottamusta henkilöstöön. Vaikka työaika on edelleen keskeinen tapa jäsentää työtehtävien ja muun elämän välistä suhdetta, aiempaa useammin tämä jäsenyys on kuitenkin keinotekoinen: työt voidaan fyysisesti lopettaa työpaikalla, mutta se ei tarkoita työn jättämistä työpaikalle. (Antila 2005, 51–54, 163; Oinas ym. 2005.)

2.4.2 Etätyöt ja töiden tekeminen kotona

Etätyö merkitsee tarkoituksella pois työpaikalta järjestettävää, sovittua ja pysyvää, usein työntekijän toivomuksesta tapahtuvaa työskentelytapaa. Se ymmärretään työn organisointitapana, jota voitaisiin tehdä työpaikalla, mutta se tehdään sen ulkopuolella tietotekniikkaa apuna käyttäen. (Helle 2003, 13; Malo 2006, 37–38, Lehto & Sutela 2008, 140.) Etätyön eduksi työntekijän kannalta voidaan nähdä työn organisointiin liittyvät joustot, työn itsenäisyys ja työrauha, mahdollisuus sovittaa työtä ja yksityiselämää joustavasti yhteen sekä hoitaa sellaisia asioita, joita normaalityöaikana ei voisi tehdä. Etätyön etuina työnantajan kannalta voidaan nähdä työn tehokkuus, työhyvinvoinnin lisääntyminen sekä osaavan henkilöstön rekrytointi ja sen pitäminen yrityksessä. (Helle 2004, 17–19, 22–25; Melin ym. 2006, 247; Lammi-Taskula ym. 2009, 74.)

Etätyölle olisi suomalaisilla työpaikoilla kysyntää ja mahdollisuuksia, jos palkansaajien ja työnantajien näkemykset kyetään yhdistämään. Tämä edellyttää osaamista sopimisasioissa, tekniikan kehittymistä, taloudellista panostusta sekä ennen kaikkea asennetta. (Melin ym. 2006, 247.) Malo (2006, 54) uskookin, että työnantajan suhtautuminen etätyöhön on hyvin ratkaiseva tekijä sen käyttöönotossa. Vaikka etätyö näyttää hyödyttävän kaikkia osapuolia ja Suomi on etätyön kärkimaita Euroopassa, ovat tutkijat (esim. Helle 2004, 30–31; Antila 2005, 21) sitä mieltä, että mitään suurta etätyön leviämistä ei ole tapahtunut eikä lähitulevaisuudessa sellaista ole odotettavissa.

Vaikka virallinen etätyö on vähäistä, on päätyön tekeminen kotona varsin yleistä, Reilu kolmasosa palkansaajista teki vuonna 2008 joskus päätyöhönsä liittyviä töitä kotona (Lehto & Sutela 2008, 139), mikä on voimakkaasti sidoksissa koulutustasoon ja työtehtäviin – monet ammatit edellyttävät edelleen läsnäoloa työkohteessa (Antila 2005, 21–22). Uhmavaaran ym. (2005, 45) tutkimuksen mukaan yleisimmät syyt töiden tekemiseen kotona ovat töiden aikataulut, työn määrä ja halu tehdä työtä hyvin. Huomattavasti harvemmalle työskentely kotona tarjoaa myös mahdollisuuden sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämän vaatimuksia. Enemmistön mielestä töiden tekeminen kotona kuitenkin häiritsee perhe-elämää, ja toisaalta monen mielestä perhe häiritsee työntekoa kotona. Kotona töitä tekevät miehet kokivat naisia useammin sekä perheen häiritsevän työntekoa että työnteon häiritsevän perhe-elämää. (Uhmavaara ym. 2005, 88–89.)

2.4.3 Työaikajousten käytöstä

Eurooppalaisista (yli kymmenen hengen) toimipaikoista 56 prosenttia tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuutta työaikajoustoihin, mutta vain vähemmistö organisaatioista tarjoaa niitä koko henkilöstölle. Työn luonne on selkein määrittävä tekijä: työaikajouset ovat mahdollisimpia toimistotyössä ja johtotehtävissä sekä harvinaisimpia yö-, vuoro- ja viikonlopputyöissä. Suomi kuuluu Euroopan kärkimaihin sekä työntekijä- että työnantajälähtöisissä työaikajoustoissa: suomalaisista toimipaikoista 80 prosenttia tarjoaa joustoja. Joustavia työaikajärjestelyjä pidetään usein onnistuneina etenkin työtyytyväisyyden lisääntymisen ja työmäärän paremman tasoittumisen ansiosta. (Nätti & Anttila, 2012, 160–161.)

Tilastokeskuksen työolotutkimuksen (Lehto & Sutela 2008, 134–136) mukaan yleisimpiä työnantajälähtöisiä joustoja ovat luopuminen tauoista työmäärän vuoksi, työpäivän venyttäminen ja päivätyöstä poikkeava työaikamuoto, kolmasosalla palkansaajista. Työntekijälähtöisistä joustoista yleisimpiä ovat mahdollisuus käyttää työaikajoustoja omien tarpeiden mukaisesti ja mahdollisuus pitää riittävästi taukoja työssä, noin 75 prosentilla palkansaajista. Työntekijälähtöiset joustot ovat yleistyneet vuosina 2003–2008, mutta joustojen määrä vaihtelee työntekijäryhmittäin. Työnantajälähtöiset joustot korostuvat naisilla, kuntasektorilla sekä kaupan ja liikenteen alalla. Työntekijälähtöiset joustot korostuvat puolestaan miehillä, valtiolla ja yksityisellä sektorilla sekä rahoitustoiminnassa, rakentamisessa ja teollisuudessa. (Nätti & Anttila 2012, 172.)

Vaikka suomalaisilla ja ruotsalaisilla työpaikoilla käytetään hyväksi joustavia työaikamalleja enemmän kuin muissa EU-maissa, työaikajärjestelyt kaipaavat edelleen kehittämistä ja henkilöstö tarvitsee joustavia työaikamalleja enemmän (Piensoho & Käsälä 2008, 7). Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo -tutkimuksessa (Salmi ym. 2009, 139–140) yleisimpien työaikakäytäntöjen tarjolla olo vaihteli merkittävästi niin organisaation toimintasektorin, koon kuin henkilöstön sukupuolirakenteenkin mukaan. Liukuva työaika oli tyypillisimmin tarjolla suurella, julkisella, miesvaltaisella tai sukupuolijakaumaltaan tasaisella työpaikalla. Työaikapankki puolestaan oli organisoitu muita useammin julkisen sektorin työpaikoilla, keskisuurilla ja miesvaltaisilla tai ikäjakaumaltaan tasaisilla työpaikoilla. Etätyö oli tyypillisintä vain sukupuolijakaumaltaan tasaisilla työpaikoilla. Lisäksi mahdollisuus lyhennettyyn työaikaan oli tavallisempi

julkisella sektorilla ja naisvaltaisilla työpaikoilla, samoin kuin työpaikoilla, joilla pitkät perhevapaat ovat tuttuja. Uhmavaaran ym. (2005, 157–158) mukaan myös sosio-ekonominen asema näyttää vaikuttavan selvästi siihen, miten työ joustaa työntekijöiden omiin tarpeisiin: ylempien ja alempien toimihenkilöiden työ on joustavinta, ja työ näyttäisi joustavan vastaajan omien tarpeiden mukaan paremmin, jos hänellä on lapsia. Sen sijaan työntekijöiden mahdollisuudet joustoihin ovat tuntuvasti pienemmät kuin toimihenkilöiden. Kaikkein sidotuimpia ovat työntekijät.

2.4.4 Vaikutusmahdollisuuksista työhön

Työolotutkimusten (Lehto & Sutela 2008, 132) mukaan palkansaajien vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihinsa ovat lisääntyneet merkittävästi viimeisten parin vuosikymmenen aikana. Myös kansainvälisesti vertaillen suomalaisilla työntekijöillä on erityisen paljon autonomiaa ja mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä päivittäiseen organisointiin (Nätti & Anttila 2012, 164). Miesten työaika joustaa edelleen enemmän kuin naisten (Lammi-Taskula & Salmi 2004, 45; Lehto & Sutela 2008, 136): naisista 34 prosenttia ja miehistä 40 prosenttia oli sitä mieltä, että he voivat vaikuttaa työaikoihinsa paljon tai melko paljon. Vuorotyötä tekevistä naisilla oli kuitenkin miehiä paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työvuorolistojen suunnitteluun. (Lehto & Sutela 2008, 132–133.) Vuoden 2008 työolotutkimukseen (Lehto & Sutela 2008, 58) vastanneista suomalaisista 70 prosenttia katsoi voivansa vaikuttaa työtehtäviensä järjestykseen, 65 prosenttia työmenetelmiinsä ja 57 prosenttia työtahtiinsa, kun vuoden 2010 kyselyssä vastaavat luvut olivat 84 prosenttia, 78 prosenttia ja 86 prosenttia (Nätti & Anttila 2012, 164).

Perhesuhteilla ja sitä kautta arkielämän rutiinien pyörittämisellä on todettu olevan vaikutusta työaikatytyväisyyteen. Palkansaajat ovat Antilan (2005, 61–63) mukaan ylipäättään varsin tyytyväisiä työaikoihinsa: työaikatytyväisyyden keskiarvo ja mediaani olivat kouluarvosana-asteikolla 8. Sektoreiden välillä ei ollut suuria eroja, mutta miehet olivat aavistuksen naisia tyytyväisempiä työaikoihinsa. Yksinhuoltajat puolestaan olivat keskimääräistä tyytymättömämpiä työaikoihinsa. (Anttila 2005, 61–63.) Palkansaajat kaipaavat kuitenkin lisää juuri työaika-autonomiaa, yleisimmin mahdollisuutta pitää työajan ylittävät työtunnit vapaana sekä mahdollisuutta päättää töihin tulo- ja lähtöajoista. Nuorilla (alle 30-vuotiailla) suurimmat toiveet kohdistuivat työaika-autonomian

lisäämiseen ja erityisesti pienten lasten vanhemmat kaipasivat muutoksia työaikoihinsa: he toivoivat ennen kaikkea työaika-autonomiia sekä muita useammin mahdollisuutta etätööhön. Myös muu hoivavastuu lisää tarvetta työaikojen muuttamiselle. Melkein joka toisen palkansaajan työaika joustaa työn ehdoilla viikoittain tai useammin, mutta he eivät kuitenkaan kaivanneet lisää säännöllisyyttä työaikoihinsa ja suhtautuivat joustamiseen enemmän positiivisesti kuin negatiivisesti, mihin ennen kaikkea vaikutti vastavuoroisuuden periaatteen toteutuminen työpaikoilla. (Antila 2005, 63–68.)

Sosiaali- ja terveysalan työolo- ja hyvinvointitutkimuksessa (Laine ym. 2006, 102) vaikutusmahdollisuuksien on todettu olevan sosiaali- ja terveysalan töissä verraten huonot ja heikentyneen edelleen. Työaikojen suhteen pystyttiin parhaiten vaikuttamaan lomien ajankohtiin ja palkattomien lomien pitämiseen. Taukojen pitämiseen ja työvuorojärjestelyihin kolmannes pystyi vaikuttamaan paljon ja kolmannes vain vähän. Työpäivän pituuteen, työpäivän alkamis- ja päättymisajankohtaan tai yksityisasioiden hoitamiseen työaikana pystyi 60 prosenttia palkansaajista vaikuttamaan vain vähän. Parhaiten työaikoihin pystyi vaikuttamaan sosiaalipalveluissa ja avoterveydenhoidossa sekä vähiten vuodeosastoilla ja vanhainkodeissa. (Laine ym. 2006, 68–69.)

Kivimäen ym. (2006) tutkimuksessa, jonka kohteena olivat myös terveydenhuollon työntekijät, nykyiseen työaikaan oltiin pääosin melko tai erittäin tyytyväisiä. Muutosta haluavia oli hieman vajaa neljännes ja heitä oli eniten naislääkäreiden keskuudessa. Enemmistö vastaajista piti työajan vaihtelua omien tarpeiden mukaan mahdollisena ainakin jossakin määrin, mutta runsas neljännes oli sitä mieltä, että vaihtelumahdollisuutta ei ollut lainkaan. Työajat vaihtelivat kuitenkin selkeästi useammin työpaikan kuin työntekijän tarpeiden mukaan. Työaikoja koskevat toivomukset huomioitiin vastaajien mielestä yleensä hyvin – yli 80 prosentin mielestä melko usein tai aina. Työpaikoilla kaivattiin myös lisää työntekijöitä, jotta perustehtävien hoitamiseen olisi jäänyt tarpeeksi aikaa. (Kivimäki & Karttunen 2008, 219–224.) Työajan järjestelyä ja työajan sijoittumista koskevissa toiveissa ensisijaiseksi nousi mahdollisuus säästää pidempään vapaaseen ja toissijaiseksi mahdollisuus vaihdella työajan pituutta oman elämäntilanteen mukaan (Kivimäki ym. 2006, 38; Kivimäki & Karttunen 2008, 225).

2.4.5 Joustot työn ja perheen yhteensovittamisessa

Työn joustava organisointi voi perustua yhtäältä työorganisaatioiden tarpeisiin, mutta joustavat työjärjestelyt voivat myös rakentua työntekijöiden tarpeiden perustalta (Uhmavaara ym. 2005, 79). Työnantajalla voi olla mahdollisuus tehdä työjärjestelyjä, joilla hän edistää henkilön selviytymistä yksityiselämän vaikeuksista. Sopivat työjärjestelyt voivat liittyä esimerkiksi työn sisältöön, työaikoihin tai matkustustarpeeseen. (Kehusmaa 2011, 33.) Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen mahdollisuuksien paraneminen onkin yksi osa työnteon joustavuutta. Työ ja vapaa-aika halutaan lomittaa toisiinsa entistä joustavammin ja pienten lasten vanhempien mahdollisuuksia sovittaa yhteen työn ja perhe-elämän tarpeita on parannettu erilaisin vapaajärjestelyin. Joustavat työaikajärjestelyt ovat auttaneet monia perheitä työn ja arjen vaatimusten yhteensovittamista. Työn ja yksityiselämän tarpeiden yhteensovittamiseen liittyy myös tasa-arvonäkökulma, jonka mukaan perhehuoltovelvollisuudet ja lasten hoito eivät saa johtaa sukupuolten erilaiseen kohteluun työelämässä. (Uhmavaara ym. 2006, 8.)

Työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta tärkeä tekijä on tehtyjen työaikojen pituus. Vuonna 2008 normaalia (35–40 -tuntista) työviikkoa tekevien palkansaajien osuus oli hieman yli 70 prosenttia. Sekä normaalityöviikkoa lyhyempien että sitä pidempien työviikkojen osuus on kasvanut viimeisen parinkymmenen vuoden aikana: yli 40-tuntista työviikkoa tekevien osuus on 10 prosenttia ja alle 35-tuntista työviikkoa tekevien osuus 16 prosenttia palkansaajista. (Lammi-Taskula ym. 2009, 67.) Parhaiten työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu niiltä, jotka työskentelevät säännöllisesti normaalityöajan puitteissa: se mahdollistaa perhe-elämän suunnittelun ja ennakoinnin paremmin kuin epäsäännöllinen työ (Ylikännö 2011, 40). Esimerkiksi Uhmavaaran ym. (2003, 136) tutkimuksessa lastenhoidon järjestäminen koettiin asiana, joka rajoittaa työpäivien joustamista. Työn ja perheen yhteensovittamista helpottaa myös se, että työntekijä pystyy vaikuttamaan työaikoihinsa, jolloin työn koetaan häiritsevän perhe-elämää vähemmän (Ylikännö 2011, 40).

Työ, perhe ja tasa-arvo -tutkimuksessa (Lammi-Taskula ym. 2009, 68.) todetaan, että työajan pituuden ohella myös sen sijoittumisella vuorokauteen on merkitystä työn ja perheen yhteensovittamiselle. Epätyypilliset työajat eli tavanomaisen päivätyöajan ulkopuoliset työajat oli vuonna 2005 noin puolella työllisistä, miehistä 58 prosentilla ja

naisista 51 prosentilla. Perhetilanteestaan riippumatta miehet työskentelivät useammin iltaisin ja öisin sekä naiset viikonloppuisin. Hoivapalveluissa tyypillinen vuorotyö nähtiin erityisenä haasteena työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta. Lapsiperheiden vanhemmat tekevät vuorotyötä hieman harvemmin kuin lapsettomat. Yleisimmin vuorotyötä tekevät nuoret lapsettomat naiset, joista se oli kolmanneksen työaikamuoto. Sekä äidit että isät tekivät vuorotyötä useimmin pienten lasten perhevaiheessa ja vuorotyön tekeminen väheni lasten iän kasvun myötä. Alle kouluikäisten perhevaiheessa vuorotyöaikojen sovittaminen yhteen lastenhoidon kanssa on vaativinta. (Lammi-Taskula ym. 2009, 68.) Myös Kivimäen ym. (2006, 38) mukaan työajat ja vaikutusmahdollisuudet niihin ovat tärkeitä erityisesti vuorotyössä, jossa työn ja muun elämän yhteensovittaminen on hankalampaa kuin päivätyössä. Työntekijöiden perhetilanteet, omat harrastukset ja oman ajan löytäminen ovat tärkeitä työajan ja muun elämän yhteensovittamisessa, työssä jaksamisessa ja työhyvinvoinnin rakentumisessa.

2.4.6 Esimerkki työaikakokeilusta kuntasektorilla

Kuntasektorilla on toteutettu työaikakokeiluja vuosina 1996–1998, kun työllisyysasetukseen tehtiin väliaikainen muutos. Työaikakokeilun eräänä tärkeänä tavoitteena oli palvelu- ja käyntiaikojen pidentäminen asiakkaiden tarpeita vastaavasti. Esimerkiksi lasten päivähoidossa tarpeet palveluaikojen monipuolistumiseen ovat lisääntyneet lasten vanhempien työaikojen käydessä epäsäännöllisemmiksi (Anttila & Tyrväinen 1999, 59).

Kuntasektorin työaikakokeilut ovat toteutuneet laajimmin kuitenkin kotipalveluyksiköissä, joka on ollut kuntien palveluala, jossa on nähty ehkä suurimmat tarpeet palveluaikojen laajentamiseen, kun asiakaskunta on lisääntynyt väestön ikääntymisen myötä. Myös hammashoidossa keskeisenä tavoitteena on ollut palveluaikojen laajentaminen siten, että myös työssäkäyvillä asiakkailta on mahdollisuus käyttää hammaslääkäripalveluja työajan ulkopuolella eli lähinnä iltai- aikaan. Työajan uudelleen sijoittelulla pyrittiin myös lisäämään tilojen ja laiteinvestointien käyttöastetta. Hammashoidossa työ on aika itsenäistä ja asiakasvirtaa voidaan käytännössä järjestää ja kontrolloida ajanvarauksella. (Anttila & Tyrväinen 1999, 38, 47, 65.)

Kolmivuorotyö kunnissa keskittyy erilaisiin hoitolaitoksiin, kuten terveyskeskukseen, vanhainkotiin ja hoitokoteihin. Kolmivuorotyö poikkeaa muista työaikamuodoista epäsäännöllisyytensä vuoksi: työaika vaihtelee päivittäin sekä työpäivien ja vapaapäivien lukumäärä vaihtelee viikoittain. Lyhennettäessä työaika kolmivuorotyössä parhaiten toimivaksi ratkaisuksi osoittautui päivittäin vaihteleva työaika, jonka tasoituksessa käytettiin myös ylimääräisiä vapaapäiviä. Työpäivien pituus vaihteli viidestä tunnista kymmeneen tuntiin. Kolmivuorotyössä keskeinen osa työtä on vuorojen vaihtuessa tapahtuva raportointi. (Anttila & Tyrväinen 1999, 68–70.)

Naisvaltaisten kuntasektorin työaikakokeilujen voidaan olettaa helpottavan työajan lyhentämisen kautta työn ja perheen yhteensovittamista. Työajan uudelleen organisointi tuottaa kuitenkin mahdollisesti uusia työn ja perheen vuorovaikutukseen, kuten lastenhoitoon, liittyviä ongelmia. (Anttila & Tyrväinen 1999, 96.) Anttilan ja Tyrväisen (1999, 119) mukaan palveluaikojen merkittävä laajentaminen on vaikeasti toteutettavissa, koska työntekijät vastustavat epäsäännöllisiin työaikoihin siirtymistä. Lisäksi perheen arkikäytännöt rajoittavat osaltaan työaikojen uudelleen sijoittelua.

2.5 Työelämän tasa-arvo

Tasa-arvolla on Suomessa pitkät perinteet ja voimakas sosiaalinen oikeutus. Sukupuolten välinen tasa-arvo onkin ollut jo kauan yksi kansallisarvoistamme. Pohjoismaissa tasa-arvo määritellään usein työelämän – uramahdollisuuksien ja palkkakehityksen – kautta. (Niemistö 2007, 83.) Viime aikoina työelämän tasa-arvon painopiste on kuitenkin enemmän ollut perhepolitiikassa. Työnantajat vaativat työntekijöitä joustamaan yrityksen tarpeiden mukaan ja ammattiyhdistysliike on vastannut korostamalla enemmän työn ja perheen yhteensovittamista. (Savtschenko 2002, 194.) Työelämä runnottiin kokonaan uuteen uskoon 90-luvun laman aikana: kun työtä oli niukalti, oli helppo ajaa läpi uudistuksia, joiden luvattiin luovan uusia työpaikkoja. Paikallisen sopimisen myötä naisten osa-aikatyöt ja pätkätyöt kuitenkin lisääntyivät. Aktiiviset naiset ymmärsivät, että tasa-arvo- ja palkkatoiveet eivät edisty, elleivät naiset itse lähde yhteiseen toimintaan mukaan. Osallistumisen esteistä suurin oli kuitenkin perhe. 2000-luvun alussa tasa-arvotyö on keskittynyt tasa-arvosuunnitelmien tekemiseen eri työpaikoille. (Savtschenko 2002, 197–201.)

Tasa-arvolain (2012) mukaan yli 30 työntekijän työpaikoissa tulisi olla tasa-arvosuunnitelma, mutta esimerkiksi Kivimäen ja Otonkorpi-Lehtorannan (2003, 144) tutkimuksen työpaikoista vain 12 prosenttia tällaisista työpaikoista oli sen laatinut ja 15 prosentissa työpaikoista suunnitelma oli valmisteilla. Valmiista tasa-arvosuunnitelmista 57 prosentissa on maininta työn ja perheen yhteensovittamisesta. Sen sijaan selvitystä työn ja perheen yhteensovittamista helpottavien järjestelyjen tarpeista ei työpaikoilla juurikaan oltu tehty. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 93, 114.) Viisi vuotta myöhemmin tasa-arvosuunnitelma oli 25 prosentissa, mutta kuntasektorilla vain 16 prosentissa työpaikoissa, joissa sen lain mukaan tulisi olla (Lehto & Sutela 2008, 106). Työntekijöiden mielestä tasa-arvoinen työyhteisö motivoi ja sitouttaa henkilökuntaa, nostaa yhteishenkeä, osaamista sekä tuottavuutta ja laatua. Ylipäänsä jos jokin yritys aikoo menestyä jatkossa, sen on huolehdittava henkilöstön hyvinvoinnista, osaamisesta, uusiutumisesta ja omasta imagostaan. (Savtschenko 2002, 201–203.)

2.5.1 Perhetuet ja -palvelut

Työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmista puhutaan usein juuri naisten kohdalla. Perinteisen hoivaajan roolin yhdistäminen kodin ulkopuolella tehtävään työhön on haasteellista. Pohjoismaissa on institutionaalisiin järjestelyihin pyritty edistämään työn ja perheen yhteensovittamista: erilaisin perhepoliittisin keinoin on yritetty helpottaa perheissä tehtäviä valintoja työn ja perheen välillä. (Ylikännö 2011, 38–39.) Suomessa yhteiskunta ja sen kansalaiset osallistuvat verovaroin perhetukien sekä -palvelujen kautta perhetuisuuksien tuottamiseen. Näin on mahdollistettu julkisesti järjestetty päivähoito, vanhempainvapaajärjestelmät ja taloudellinen tuki pienten lasten vanhemmille.

Koska Suomessa on pidetty tärkeänä turvata äideille mahdollisuus osallistua ansiotyöhön, ovat perhetuet perinteisesti olleet melko runsaat ja kansallisista verovaroista suunnatut (Niemi 2007, 85.): esimerkiksi vanhempainvapaat ovat pitkät ja vanhempainvapaiden tuet korkeat palkkoihin suhteutettuina (Anttonen 2003, 162). Tukien tasot ovat kuitenkin laskeneet voimakkaasti sekä laman aikaisten leikkausten seurauksena että suhteellisten korotusten puuttumisen vuoksi (Niemi 2007, 85). Vastuu lapsenhoidon julkisesta tuesta siirtyy valtiolta kunnille, kun vanhempainrahakausi päättyy. Suomi on vuosia ollut

jakautunut julkisen subjektiivisen päivähoidon ja pienten lasten kotihoidon välille. (Anttonen 2003; Niemistö 2007, 85.) Kotihoidontuen maksaminen on kunnille edullisempaa kuin korkeatasoisten päivähoitopalvelujen järjestäminen. Hoitovapaat aiheuttavat äideille ansionmenetyksiä ja riskejä työuralla sekä heikommat sosiaaliset oikeudet kuin vanhempainvapaa, kun isät puolestaan välttyvät näiltä riskeiltä, mutta kohtaavat pääasiallisen elättäjän riskit (Haataja 2007, 32). Nykyään myös isiä kannustetaan ottamaan yhä enemmän osaa pienten lasten hoitoon jäämällä ainakin joksikin aikaa kotiin lapsen synnyttyä, millä on pyritty tukemaan kahden hoivaajan ja kahden työssä käyvän perhemallia (Ylikännö 2011, 39).

2.5.2 Perhevapaajärjestelmä

Perhevapaiden jakaminen on otettu sukupuolten välisen työelämässä toteutuvan tasa-arvon edistämisen keskeiseksi välineeksi. Perhevapaajärjestelmään kuuluu niin äitiys-¹, isyys-² kuin vanhempainvapaa ja niistä saatavat taloudelliset korvaukset. Perhevapaajärjestelmää on viime vuosina kehitetty isien näkökulmasta heidän perhevapaalle jäämisensä kannustamiseksi. Erilaisilla kampanjoilla on pyritty mediassa ja työpaikoilla vaikuttamaan asenneilmastoon. Jaettu vanhemmuus ymmärretään usein ydinperheen kautta, jossa vanhemmuuden jakajiksi asettuvat nainen ja mies. Jaetun vanhemmuuden diskurssi on saanut julkisuudessa vahvan, muttei kuitenkaan ristiriidattoman, sijan. Sen on nähty sulkevan ulkopuolelle sekä erilaisia perhemuotoja että muita lasten elämään ja heidän huolenpitoonsa osallistuvia ihmisiä kuin vanhemmat. (Autio ym. 2011, 7.)

Vuosina 2006–2008 äitiysrahakaudella työssä olevia äitejä oli noin 1,5 prosenttia äitiysrahan saajista ja vajaa 4 prosenttia vanhempainvapaalla olevista naisista. Valtaosa äideistä jatkoi lapsen hoitamista vanhempainvapaan jälkeen kotihoidon tuen piirissä keskimäärin noin 15 kuukauden ajan. (Salmi ym. 2009, 32, 35.) Noin 75 prosenttia isistä

1 Äiti voi pitää 105 päivän äitiysvapaan, 158 päivän vanhempainvapaan kokonaan tai isän kanssa jakaen, sekä hoitovapaata vanhempainvapaan päätyttyä kokopäiväisenä lapsen kolmivuotispäivään asti tai osittaisena siihen asti, kun lapsi päättää toisen kouluvuotensa. (Kela 2012.)

2 Isä voi pitää 1–18 päivän isyysvapaan samaan aikaan kun äiti on äitiys- tai vanhempainvapaalla, vanhempainvapaan kokonaan tai äidin kanssa jakaen, isäkuukauden, joka koostuu kahdesta vanhempainvapaan viimeisestä viikosta ja kahden viikon bonusisyysvapaasta, sekä hoitovapaata vanhempainvapaan päätyttyä kokopäiväisenä siihen asti, kun lapsi täyttää kolme vuotta, tai osittaisena siihen asti, kun lapsi päättää toisen kouluvuotensa. (Kela 2012.)

käyttää puolestaan isyysvapaansa. Suomalaiset isät jakavat vanhempainvapaan kuitenkin varsin harvoin äidin kanssa: kokonaisuudessaan isät käyttävät vain viisi prosenttia kaikista perhevapaiden päivistä. Neljännes isistä jättää perhevapaat kokonaan hyödyntämättä ja isyysvapaata pidempien vapaiden käyttö on harvinaista. Isien perhevapaiden käytön vähäisyyden syyt vaikuttavan olevan taloudellisia, sillä ylivoimaisesti yleisin isien kertoma syy vanhempainvapaan käyttämättömyyteen on päivärahan korvaustason riittämättömyys. (Hämäläinen & Takala 2007, 23–24.)

Suomi on kansainvälisesti vertaillen yksi tasa-arvoisimpia maita, jos ajatellaan naisten mahdollisuuksia yhdistää ansiotyö ja perhe. Paradoksaalista kyllä naisten tueksi tarkoitettut perhepoliittiset järjestelmät voivat kääntyä myös ongelmaksi: naiset käyttävät pääosan vanhempain- ja hoitovapaista ja naisten työpaikat ovat luoneet mekanismeja, joilla perhevapailla olemiseen sopeudutaan, kun taas miesten perhevapaiden käyttö etenee hitaasti ja miesten työpaikoilla kysymys pidemmälle perhevapaalle jäämisestä aiheuttaa edelleen usein hämmennystä tai torjuntaa. Tämä johtaa naisten työmarkkina-aseman heikkenemiseen suhteessa miehiin. (Salmi & Lammi-Taskula 2004, 5-6; Lammi-Taskula ym. 2009, 14.)

Pontimena miesten perhevapaiden kehittämiseen on osaltaan toiminut tutkimustieto pääasiassa äitien käytössä olevan perhevapaajärjestelmän ristiriitaisesta luonteesta sukupuolten tasa-arvon edistäjänä. Isien kannustamisessa vapaiden käyttöön on kuitenkin suurimpana syynä miesten oikeus myös vanhemmuuden sisältävään elämään sekä lapsen oikeus saada vahva suhde molempiin vanhempiinsa. Työn ja perheen yhteensovittamiseen kuuluu paitsi lastenhoito ja kasvatusta työssäkäynnin ohella, myös perheeseen liittyvät monet työt, joiden tasaisempi jako naisten ja miesten kesken edellyttää ajankäytön priorisointeja. Työelämän toimintakulttuuri ja käytännöt ovat tässä avainasemassa. (Lammi-Taskula ym. 2009, 15.) Lammi- Taskulan ym. (2009, 15) mukaan miesten vanhemmuuden näkymättömyyden murtaminen työpaikoilla on yksi tasa-arvoisen työn ja perheen yhteensovittamisen keskeisimmistä haasteista.

2.5.3 Perhevapaakustannukset

Vaikka suomalainen perhevapaajärjestelmä antaa periaatteessa molemmille vanhemmille yhtäläiset mahdollisuudet pitää perhevapaita tai jäädä kotiin hoitamaan sairastunutta lasta, pitävät naiset siis yhä valtaosan pitkistä perhevapaista ja jäävät kotiin hoitamaan sairasta lasta. Tämän vuoksi perhevapaista aiheutuvat kustannukset jäävät yleensä myös naisenemmistöisten alojen maksettaviksi. Viime aikoina onkin keskusteltu perhevapaista aiheutuneiden kustannusten jakamisesta työnantajien kesken. Lähinnä on keskusteltu suorista kustannuksista ja niiden jakamisesta nais- ja miesvaltaisten alojen kesken, mutta myös välittömät kustannukset ovat olleet arvioitavina (Salmi ym. 2009, 91). Tasa-arvobarometrin (Nieminen 2008, 20) mukaan sekä miehet että naiset kannattivat perhevapaista koituvien työnantajakustannusten tasaamista nykyistä enemmän nais- ja miesvaltaisten alojen kesken: vastanneista 89 prosenttia oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä kustannusten tasaamisesta. Perhevapaat johtavat työpaikoilla parhaimmillaan myös erilaisiin tukitoimiin, kuten tiedotukseen, esimieskoulutukseen, perhevapaalta palaavien perehdytykseen sekä erilaisiin työaikajouston muotoihin (Salmi ym. 2009, 23).

Palkallisen loman pituus sekä päivärahojen korvaustason mataluus vaikuttavat työnantajille koituihin kustannuksiin. Valtio on korvannut työnantajille vuodesta 1994 lähtien myös äitiys-, isyys ja vanhempainvapailla karttuvien palkallisten vuosilomien palkkakustannuksia. (Haataja 2007, 26–27.) Työnantajat ovat kuitenkin hakeneet niitä odotettua vähemmän: Työ, perhe ja tasa-arvo –selvityksen (Lammi-Taskula ym. 2009, 81) mukaan näin oli tehnyt vain puolet organisaatioista ainakin useimmiten työntekijöiden ollessa vanhempainvapaalla. Korvausten hakumenettelyä on yksinkertaistettu ja kustannusten korvaavuutta parannettu etenkin 2000-luvulla (Haataja 2007, 27). Vaikuttaa kuitenkin siltä, että perhevapaista aiheutuvat kustannukset eivät olekaan organisaatioissa päällimmäisin ongelma, sillä enemmän ongelmallisiksi asioiksi koettiin avainhenkilöiden poissaolo, sijaisen löytäminen, työtehtävien uudelleenjärjestely ja sijaisten kouluttaminen (Lammi-Taskula ym. 2009, 81; Salmi ym. 2009, 91).

2.6 Työn ja perheen välisen rajapinnan tarkastelua

2.6.1 Arkielämän ajankäyttö

Aika on ehkä kaikkein kriittisin asia julkisen ja yksityisen elämän yhteensovittamisessa. Arkielämän ajankäyttöön vaikuttavat työelämän, markkinoiden, instituutioiden, kotitalouden ja perheenjäsenten henkilökohtainen aika. Erilaiset aikarakenteet osoittavat, miten monia tasoja yksikön on ajankäytössään pystyttävä sovittamaan yhteen. Viime aikoina on keskusteltu paljon siitä, miten rajallinen aika saataisiin riittämään paremmin: on puhuttu downshiftaamisesta ja hyppäämisestä pois oravanpyörästä. Tällainen keskustelu viittaa osaltaan siihen, että kaikki eivät ole tyytyväisiä oman aikansa jakaantumiseen eri toimintojen välillä. Ajankäytön näkökulmasta keskeistä on, miten aikaa halutaan kohdentaa missäkin elämänvaiheessa, jolloin kyse on ennen kaikkea yksilöiden preferensseistä. (Ylikännö 2011, 20, 28.)

Hochschildin (2001, 45–52) mukaan työn, perheen ja vapaa-ajan välille on muodostunut aikasidos (*timebind*), jossa perhe-elämä ja vapaa-aika on alistettu työlle. Mitä enemmän olemme sidoksissa työn maailmaan, sitä enemmän sen deadlinet, kierrot, tauot ja katkokset muokkaavat koko elämäämme. Laatuajan merkitys on korostunut, jolloin ajanpuutetta ja kiirettä yritetään kompensoida ajallisesti lyhyemmällä, mutta täysipainoisemmalla läsnäololla. Tällöin työelämässä vallitseva aikakäsitys verhoaa vapaa-ajan ja perhe-elämän sekä saa ihmiset vahtimaan ajankäyttöään. Hochschild puhuu ihmissuhteiden ja perhe-elämän taylorisoitumisesta sekä ajan muuttumisesta henkilökohtaiseksi pääomaksi ja hyödykkeeksi, jota haluttaisiin joko ansaita tai ostaa enemmän. Samaan aikaan kuitenkin työajan ja vapaa-ajan välinen raja on hämärtynyt, joka tekee ajasta yhä vaikeammin ennakoitavaa (esim. Antila 2005). Tutkimusten (esim. Hall & Richter 1988, 217; Uhmavaara ym. 2003, 131) mukaan ihmisillä on kuitenkin tarve erottaa työn ja kodin piirit toisistaan niin fyysisesti kuin psyykkisestikin.

Työn ja muiden elämänalueiden tasapaino riippuu paljolti siitä, miten työaika on rytmitetty erilaisille jaksoille. Vaikka työn ja perheen yhteensovittamista ei voida redusoida kysymykseksi ajankäytöstä, merkitsee työaika ja sen pituus lähes aina aikaa poissa perheen luota ja tehtävistä (Tammelin 2009b, 177). Tammelin (2009b, 177–178) mainitsee työajan

keskeisinä ulottuvuuksina työajan pituuden, työn temmon ja työajan sijoittumisen. Perheiden aikasuunnittelun kannalta tärkeitä ulottuvuuksia ovat myös työaika-autonomia ja työajan ennakoitavuus: työaika-autonomia mahdollistaa työajan joustavamman sovittamisen perheen tarpeisiin ja ennakoitavuus puolestaan mahdollistaa ajan suunnittelun ja helpottaa ajan koordinoitua.

Tutkimukset (esim. Tammelin 2009a) osoittavatkin, että tavanomaisesta poikkeava työajan rytmi tuottaa usein ongelmia työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. Työajassa on perinteisesti ollut kyse ajan kaupankäynnistä ja siten ajan omistamisesta: palkansaaja tekee maksetulla työajalla töitä työnantajalle ja työajan ulkopuolella töitä ei tehdä. Suomalaisen työyhteiskunnan nykyinen, uusi työaikaparadigma merkitsee ehdottomuuden ja sosiaalisten normien merkitysten sekä ennustettavuuden vähenemistä. Tilanne, jossa yksilön on tehtävä työaikoihin liittyviä valintoja, on kohtuullisen uusi. Vaikka aika on perinteinen tapa strukturoida ja kontrolloida työtä, ei se ole paras keino ihmisten kykyjen täysimääräiseen hyödyntämiseen. Ajan kontrollointi liittyykin valtaan ja sitä kautta valtasuhteisiin: työn tuotos on kiinni siitä, miten ajan käyttää. (Antila 2001, 14–21; Antila 2005 18–20.)

2.6.2 Työn ja perheen välinen vuorovaikutus

Antila (2005, 94–95) jakaa työssäkäyvät kolmeen ryhmään työn ja vapaa-ajan hallinnan osalta. *Tilanteesta ahdistuneet* kokevat usein olevansa ikään kuin virran vietävänä vailla konkreettisia mahdollisuuksia säädellä omaa elämäänsä. *Tilanteesta selviävät* kokevat työn ja yksityiselämän välistä painetta, mutta he tuntevat hallitsevansa tilanteensa. *Ongelman ulkopuolisilla* ei ole puolestaan vaikeuksia irrottautua työasioista vapaa-ajalla. Antilan (2005, 108) tutkimukseen vastanneista palkansaajista vajaa 40 prosenttia koki kotonaan työaikojen ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen liittyviä ristiriitoja silloin tällöin tai paljon. Miehet ja naiset kokivat ristiriitoja yhtä yleisesti. Työn ja perheen välisessä vuorovaikutuksessa onkin erotettu molemminpuolinen vaikutussuhde: perhe voi vaikuttaa työhön ja työ voi vaikuttaa perheeseen (esim. Rantanen & Kinnunen 2005). Esimerkiksi Hochschild (2001) on havainnut amerikkalaisessa yhteiskunnassa kumouksen kodin ja työpaikan suhteissa. Työstä on tullut paikka, johon liittyy arvostusta, sosiaalisia suhteita ja onnistumisen kokemuksia. Sen sijaan kodista on tullut marginaalissa odottava toinen työpaikka, jota leimaavat velvollisuudet ja huomiota kättävät perheenjäsenet.

Kline ja Cowan (1989, 61–90) ovat tarkastelleet työn ja perheen suhdetta hyvinvointiin. Ensinnäkin hyvinvoinnin käsittämisessä täytyy heidän mukaansa tiedostaa työtapahtumat ja -olosuhteet kodin sisä- ja ulkopuolella sekä niihin liittyvät stressikokemukset. Toiseksi työn subjektiivinen merkitys ihmisille tulee ymmärtää määrittämässä ihmisten työmotivaatiota sekä työtä koskevia arvoja ja tavoitteita. Tähän liittyvät myös parisuhteen ja perhetilanteen, sukupuolierojen sekä yksilön henkilökohtaisen elämän vaikutukset työhön ja hyvinvointiin. Kolmanneksi yhteydet tulee nähdä laajempina kuin pelkän työn ja perheen välillä. Tutkijoiden roolina on Klinen ja Cowanin mukaan katsoa omien näkökulmiensa taakse ja täydentää yksityiskohtia perheen jäsenten käsityksillä työstä sekä organisaation että perheen näkökulmasta.

Greenhaus (1989, 36–39; Kivimäki 2009, 25) on korostanut, että työorganisaatioissa tulisi myös tunnistaa työn ja perheen suhteesta johtuvia konflikteja eri elämänvaiheissa ja tukea työn ja perheen yhteensovittamista esimerkiksi vähemmän työskentelyn, etätyön ja joustavien työaikojen avulla. Antilan (2005, 100) tutkimuksen palkansaajista 57 prosenttia kokee vähintään jonkin verran riittämättömyyden tunnetta töissä ja 64 prosenttia kokee joko paljon tai melko paljon riittämättömyyden tunnetta kotona. Hoivavastuullisista kuitenkin peräti 72 prosenttia kokee enemmän tai vähemmän riittämättömyyden tunnetta kotona. Forman (2004, 123–127) tutkimuksen mukaan taas noin 33 prosenttia vastaajista kokee laiminlyövänsä perhettään työn vuoksi, kun kotiasiat laiminlyö hieman yli 10 prosentin työntekoa. Kolmivuorotyötä tai epäsäännöllistä työaikaa tekevät kokevat työn haittaavan perhe-elämää kaikkein eniten. Epäsäännöllinen työrytmi vaikuttaa myös perheen aikatauluihin. Lisäksi naisilla on miehiä enemmän työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä ongelmia, tarkastellaan asiaa sitten työn tai perheen näkökulmasta. Tutkimusten mukaan (esim. Antila 2005; Rantanen & Kinnunen 2005; Lammi-Taskula & Salmi 2009) työ häiritseekin useammin perhe-elämää kuin perhe työtä. Lasten myötä tarve työajan joustavuuteen lisääntyy. Ilman lapsia elävät ovat tyytyväisempiä työaikojensa nykyiseen joustavuuteen kuin pienten tai kouluikäisten lasten vanhemmat. Erityisen hankalassa asemassa ovat yksinhuoltajat, minkä vuoksi he tarvitsisivat selvästi nykyistä parempia työajan joustomahdollisuuksia. (Antila 2005, 112.)

3 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN

Työn ja perheen vuorovaikutuksen ajankohtaisuutta pitävät yllä jatkuvat muutokset sekä työ- että perhe-elämässä. Työssä tai perheessä saadut kokemukset ja tunteet eivät voi olla vaikuttamatta koko elämään: ihminen ei voi riisua persoonaansa ja yksityiselämänsä kotinsa naulakkoon töihin lähtiessään ja vastaavasti pukea erillisen työroolin päälleen työpaikallaan (Strömmer, 1999, 130). Jos sekä työ että perhe saadaan tasapainoon, ihmisestä saadaan irti paras mahdollinen panos sekä työntekijänä että vanhempana. Työn ja perheen yhteensovittamisen keinoja tarvitaankin, jotta yksilön koko elämä olisi tasapainossa.

Työn ja perheen yhteensovittamisen edistäminen on kirjattu moniin asiakirjoihin, mutta useimmiten käsitettä ei avata eikä määritellä, jolloin yhteensovittamisen tavoitteet jäävät yleiselle ja usein varsin epämääräiselle tasolle. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista käsitellään pitkälti vanhempainvapaiden näkökulmasta huomioimalla vain perheet, joissa on vastasyntyneitä lapsia. Kuitenkin myös muissa perhevaiheissa on työn ja perheen yhteensovittamisen tarpeita: ikääntyneet, sairaat tai vammaiset perheenjäsenet tarvitsevat työssäkäyvien apua, parisuhteen hyvinvointi edellyttää yhteistä aikaa ja isovanhemmat yhdistävät ansiotyötä lastenlastensa hoitoapuna toimimiseen. Vanhempainvapaita puolestaan tarkastellaan lähinnä perheen sisäisenä asiana järjestelmän toimivuuden tai vanhemmuuden jakamisen kannalta kiinnittämättä huomiota työelämän rooliin vapaiden käytössä. Kuitenkin työelämän käytännöt, toimintakulttuuri ja asenteet sekä työjärjestelyt ovat juuri se alue, joka nyky-Suomessa on sujuvan työn ja perheen yhteensovittamisen suurin haaste ja johon työntekijät toivovat eniten kohennusta. (Lammi-Taskula ym. 2009, 88, 109.)

Kansainvälisesti työn ja perheen yhteensovittamisesta puhuttaessa käytetään usein termiä *work-family arrangements*, jolla tarkoitetaan van Doorne-Huiskesin ym. (1999a, 4) mukaan palveluja, jotka tarkoituksella tai tarkoittamatta tukevat palkatun työn ja perhevastuiden yhdistämistä. Tämä käsittää niin joustavat työskentelymallit, vapaajärjestelyt, hoitokorvaukset kuin erilaiset tukevat järjestelyt, kuten tiedotuksen.

3.1 Työn ja perheen yhteensovittamisen historiasta

Työn ja perheen yhteensovittaminen voidaan nähdä yhtenä nyky-yhteiskunnan kehityksen solmukohdista. Se liittyy yhteen kolme kenttää, jotka leikkaavat toisiaan niin ihmisten arkielämässä kuin yhteiskuntapolitiikassakin. Nämä kentät ovat työelämä ja työpolitiikka, perhe-elämä ja perhepolitiikka (ja sosiaalipolitiikka laajemminkin) sekä sukupuolten rakentuminen ja naisten ja miesten tasa-arvoinen asema ja toimintamahdollisuudet työelämässä ja perheessä. (Salmi 2004c, 2.) Työn ja perheen yhteensovittamisesta tuli yhteiskunnallinen kysymys palkkatyön laajentumisen myötä. Modernin palkkatyön yhteiskunta jakoi ihmisten elämän ajallisesti ja paikallisesti erillisiin kodin ja työn alueisiin. Kun ennen naisten ja miesten välinen työnjako toteutui yhteisessä kotitaloudessa, ansiotyön yleistyttyä kotitalouden ulkopuolella, lasten hoitamisesta tuli selvemmin naisten asia ja ansiotyöstä vastaavasti miesten asia. (Salmi 2004c, 4; Uhmavaara ym. 2005, 79.) Työn ja perheen yhteensovittamisen mallina on näin ollut miehinen työmarkkinoilla olemisen tapa, joka on tarkoittanut keskeytymätöntä työuraa koulutuksen päättymisestä eläkkeelle jäämiseen saakka. Molempien sukupuolten palkkatyöhön perustuvan yhteiskunnan myötä kahtiajako on kuitenkin hämärtynyt. (Kempe ym. 2008, 4.)

Työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen alkoi Suomessa, kun naiset olivat laajasti työmarkkinoilla. Työpaikoilla työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen nousi esiin työn ja perheen vuorovaikutuksen välillä ilmenevinä konflikteina (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 1999, 126). Työn ja perheen yhdistäminen nähtiin naisten ansiotyöhön osallistumiseen liittyvänä ongelmana, jonka ratkaisemiseksi alettiin kehittää äideille vapaamahdollisuuksia työstä lapsen syntyessä ja myöhemmin julkista päivähoidon järjestelmää (Lammi-Taskula ym. 2009, 14). Perheen ja ansiotyön välinen jännite asettui 1960-luvulla kahden vastakkaisen rintaman kiistaksi, joka on jatkunut näihin päiviin asti: toisaalla olivat lasten päiväkotihoidon ja toisaalla kotihoidon puolustajat (Jallinoja 2000, 133; Anttonen 2003). Myös isien mahdollisuuksia perhevapaisiin alettiin kehittää 1970-luvun lopulla, ja viimeisen kymmenen vuoden aikana perhevapaaudistusten keskiössä ovat olleet isät (Lammi-Taskula ym. 2009, 15). 1980-luvulla havahduttiin tarpeeseen kohdistaa joustavat järjestelyt ja huollettavien hoitoon liittyvät kysymykset kaikkiin työntekijöihin. 1990-luvulla puhuttiin työn ja perheen synergiasta ja ulotettiin tarkastelua esimiesten rooliin ja perheystävälliseen työpaikkakulttuuriin. 2000-luvulla on

korostettu työn luonteen, työprosessien ja työn organisoimien merkitystä työn ja perheen yhteensovittamiselle. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 1999, 126.)

3.2 Työn ja perheen yhteensovittaminen tutkimuksissa

Työn ja perheen välisiä suhteita on tutkittu runsaasti ja eri näkökulmista monilla eri tieteenaloilla. Tarkastelun kohteina ovat olleet muun muassa työn ja perheen muodostama kokonaisuus (esim. Kinnunen & Mauno 2002), sukupuolten väliset erot työssä ja perheessä (esim. Voydanoff 1987), työaikajousten vaikutus työ-perhe -suhteeseen (esim. Lehto & Sutela 2008), psykologinen näkökulma työn ja perheen välisiin ristiriitoihin (esim. Kinnunen ym. 2005) sekä työpaikkojen perheystävällisyys (esim. Kamerman & Kahn 1987).

Työn ja perheen suhde on alun perin noussut tutkimusteemaksi naisten työssäkäynnin yleistymisen myötä. Aiemmin aihe on nähty lastenhoitoa koskevana naisten yksityiselämän sekä tasa-arvo-, sosiaali- ja perhepolitiikan asiana, mutta sittemmin sitä on alettu tarkastella myös osana työllisyys-, työelämä- ja ammattiyhdistyskysymyksiä. Viime aikoina tutkimuksessa on huomioitu myös miesten hoivavastuu ja ne, joilla ei ole huollettavia, sekä organisaatiot. Ajankohtaisia ilmiöitä ovat olleet muun muassa perhemuotojen muutokset, perhepoliittiset tukitoimet, työelämän kiristyneet vaatimukset ja uudet työaikajärjestelyt sekä työn ja perheen merkitys arvoille ja identiteetille. (Eräranta & Käsälä 2007, 57.)

Voydanoff (1989) pohti 1980-luvun lopulla suuntauksia, joita kohti työn ja perheen välisen suhteen tutkimusten tulisi edetä. Hänen näkemyksensä heijastelevat mainiosti työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimuksellisia suuntauksia 1900-luvun puolivälistä aina 2010-luvulle. Aikaisemmat tutkimukset olivat tarkastelleet ensin miesten työllistymisen vaikutuksia perhe-elämään osoittaen, että miehet eivät nähneet yhteyttä työ- ja perhe-elämänsä välillä, ja sittemmin naisten työssäkäyntiä sekä sen vaikutuksia perheelle. Nykytutkimukset suuntautuivat Voydanoffin mukaan sukupuolten roolien moninaisuuteen, kahden ansaitsijan perheiden rakenteellisiin ja psykologisiin ongelmiin, työ-perhe-suhteeseen koko elämän aikana sekä lasten kasvatukseen ja perhe-elämän laatuun. Uusiksi tutkimusavauksiksi Voydanoff esitti tutkimusta organisaatioiden perhesuuntautuneesta

henkilöstöpolitiikasta sekä työn ja perheen suhteen tutkimista sukupuolinäkökulmasta. Hän näki tarpeellisiksi muun muassa joustavien työaikojen, vanhempainvapaiden sekä taloudellisten suhdanteiden vaikutusten tutkimuksen monista eri näkökulmista. Voydanoff kiinnitti huomiota myös työn ja perheen ulkopuolella oleviin toimijoihin, kuten kouluihin ja palveluihin. (Voydanoff 1989, 1–22; Kivimäki 2009, 24–25.)

Yhteiskuntatieteissä suuri osa työn ja perheen kysymyksiä käsitelleestä tutkimuksesta asettuu vertailevan sosiaalipolitiikan tai hyvinvointivaltiotutkimuksen kehykseen. Tutkimuksissa on usein keskitytty tarkastelemaan yhtä tai muutamaa aluetta, jotka asettavat ehtoja kansalaisten työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiselle. Ensinnäkin on tarkasteltu kotitalouksia, perherakenteita ja -ideologioita, sekä niissä tapahtuneita muutoksia. Toiseksi tarkastelun kohteena ovat olleet työmarkkinat ja niiden (uudelleen)järjestäminen sekä työn tekemiseen liittyvä eetos. Kolmanneksi on tutkittu, millaisia ehtoja hyvinvointivaltio yhdessä kuntien, kolmannen sektorin ja markkinatoimijoiden kanssa luo naisten ja miesten työ- ja perhe-elämään osallistumiselle. (Eräranta & Käsälä 2007, 65–68.)

Työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimus on 2000-luvun Suomessa keskittynyt erilaisiin työpaikoilla toteutettuihin hankkeisiin työorganisaatioiden kehittämisprosesseina. Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisen hankkeessa (esim. Salmi & Lammi-Taskula 2004) tutkittiin työn ja perheen yhteensovittamista yhdellätoista suomalaisella työpaikalla vuosina 1996–1999 sekä Oppimisverkostot työn ja perheen tasapainon rakentajina -hankkeessa (esim. Piensoho & Käsälä 2008; Piensoho 2007) kehiteltiin kahdentoista työpaikan työn ja perheen yhteensovittamisen hyviä käytäntöjä. Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta (2003) ovat tutkineet työn ja perheen yhdistämisen hyviä käytäntöjä ja niiden vaikutuksia työntekijöiden jaksamiseen. Perhe ja työ -hankkeessa (Kempe ym. 2008) puolestaan tutkittiin mitä esteitä ja mahdollisuuksia työpaikoilla voi olla työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi.

Keskeisin työtä ja perhettä käsittelevän tutkimuksen kritiikki on koskenut toimijuuden katoamista. Koska tutkimuksessa hyödynnetään makrotasoisia käsitteitä huomioiden esimerkiksi rakenteet, instituutiot tai kulttuuriset arvot ja normit, ei aktiivisille toimijoille näytä jääneen juuri sijaa. (Eräranta & Käsälä 2007, 68.) Kanter (1977, 23–28) kritisoi tutkimusta myös työn ja perheen alueiden jakamisesta erillisiksi sfääreiksi: työn ja perheen

suhteen ymmärtämiseen on kehittynyt myytti erillisten maailmojen olemassaolosta. Yleisestikin työn ja perheen yhteensovittamista on kritisoitu siitä, että siinä on usein jätetty huomiotta muut elämän avainalueet kuin perhe ja työ, kuten taloudellinen turvallisuus, vapaa-aika, terveys ja ystävyys. Onkin esitetty, että tutkimuksessa olisi tarvetta holistisemmalle näkemykselle, jossa työn ja perheen yhteensovittaminen olisi moni- eikä kaksitasoinen asia. (Eräranta & Käsälä 2007, 70.) Työtä ja perhettä voidaan Kanterin (1977) mukaan tarkastella myös kokonaisuutena viidellä eri tavalla. Ensimmäistä hän nimittää sulautumiseksi: miten paljon työ ja perhe valuvat toisiinsa? Toinen tapa on työaikojen sijoittuminen, kolmantena palkkatulon merkitys perheelle, neljäntenä kulttuurinen ulottuvuus sekä viidentenä henkilökohtaiset kokemukset itsestä ja maailmasta. (Kanter 1977; Kivimäki 2009, 21–22.)

3.3 Hyvinvointivaltioiden välistä vertailua

Työn ja perheen yhteensovittamiseksi eri maissa on toteutettu varsin erilaista kansallisen tason politiikkaa, mikä näkyy suurinakin eroina esimerkiksi naisten työllisyysasteissa. En näe mielekkääksi vertailla suomalaista työn ja perheen yhteensovittamisen politiikkaa esimerkiksi Afrikassa tai Etelä-Amerikassa toteutettavaan työn ja perheen yhteensovittamiseen suuren elintasokuilun sekä kulttuuri-historiallisten ja yhteiskunnallisten eroavaisuuksien vuoksi, mitkä luonnollisesti asettavat raamit sille, millaisia ratkaisuja voidaan tehdä. Niinpä rajaan tarkasteluni koskemaan vain Euroopan unioniin kuuluvia hyvinvointivaltioita. Yleisesti Lammi-Taskulan ym. (2009, 100) mukaan Euroopan unionissa keskustelu työn ja perheen yhteensovittamisesta on paljon keskittynyt perhevapaiden ja päivähoiton kysymyksiin, joiden järjestäminen on harvoin ollut valtiovallan huomion kohteena Pohjoismaiden ulkopuolella.

Alankomaissa miehet työskentelevät yleensä kokopäiväisesti ja naiset osapäiväisesti ollen samalla pääosin vastuussa myös kodin hoidosta. Julkinen lastenhoito on erittäin vähäistä ja lakisääteisiä perhevapaita on vain hieman. Työn ja perheen yhteensovittamista ei ole toteutettu ammattiyhdistysliikkeen ja työmarkkinaosapuolten aktiivisuudesta huolimatta. (den Dulk 1999, 21–38; van Doorne-Huiskes ym. 1999a, 16; van Doorne-Huiskes ym. 1999b, 167–168.) Saksassa markkinoiden rooli työ-perhe -kentällä on kasvamassa yksityisen ja julkisen sektorin yhteistyön myötä. Vanhempainvapaat ovat pitkät ja

perhevapaat on tarkoitettu lähinnä tukemaan työhön uudelleenintegroitumista. Institutionaaliset rakenteet eivät juuri mahdollista perheellisten naisten työntekoa. Julkista päivähoidoa on vähän. Perheystävällisten yritysten omat ohjelmat puolestaan perustuvat yritysten yhteiskuntavastuuseen. (Erler 1999, 57–72; van Doorne-Huiskes ym. 1999b, 168.) Yhteistä Alankomaiden ja Saksan järjestelmille on vanhempien valtiota suurempi vastuu uuden sukupolven tuottamisesta, eikä työ-perhe -kentällä ole juuri instituutioita työn ja perheen yhteensovittamista varten. Kahden ansaitsijan pariskunnat ovat kuitenkin näissä valtioissa kasvamassa. (van Doorne-Huiskes ym. 1999b, 168.)

Iso-Britanniassa perhevastuut nähdään yksityisasiana ja hallituksen puuttuminen työn ja perheen järjestelyihin on vähäistä. Työn ja perheen yhteensovittamisen kehittäminen on jätetty markkinavoimien vastuulle. Virallisen politiikan ja epävirallisten käytäntöjen välillä vallitsee ristiriita: työn ja muun elämän vuorovaikutukseen on lisätty joustoa työaikamuotojen avulla, mutta enemmän julkisella sektorilla ja suurissa organisaatioissa, sekä kohdistuen ne pääasiassa korkeasti koulutetuille naisille. Vapaaehtoisten perheystävällisten järjestelmien käyttäminen työpaikoilla on jäänyt vähäiseksi niiden rahallisen tuen puutteen vuoksi. Brittiperheissäkin koetaan taloudellista painetta kahden ansaitsijan perhemallille. (Lewis 1999, 41–53; van Doorne-Huiskes ym. 1999a, 16; van Doorne-Huiskes ym. 1999, 168.)

Etelä-Euroopan maissa työ-perhe -järjestelyt eivät ole kehittyneet samassa suhteessa työssä käyvien naisten määrän yleistymisen kanssa. Osa-aikaisia työntekijöitä on vähän ja alle 3-vuotiaiden lastenhoito on harvinaista, mutta ylisukupolvinen perhesolidaarisuus on vankka. (van Doorne-Huiskes ym. 1999b, 168, 170–171.) Italiassa perhettä ei edes haluta ottaa poliittisen väittelyn ja poliittisten päätösten aiheeksi. Kaksijakoinen kulttuuri vaikeuttaa työn ja perheen yhteensovittamisen järjestelyjä työvoiman jakaantuessa pysyvissä ja suojatuissa työsuhteissa oleviin palkkatyöläisiin ja harmaaseen työvoimaan. Vaikka naisten osallistuminen työmarkkinoille on lisääntynyt, ovat lastenhoitopalvelut edelleen jakaantuneet epätasaisesti maan sisällä, eikä perheystävällisyydestä ole käyty laajaa keskustelua työpaikoilla. Ammattiliitot vastustavat osa-aikatyötä ja joustavat työaikajärjestelyt nähdään lähinnä uhkana turvatulle työpaikalle. (Trifiletti 1999, 75–95, van Doorne-Huiskes ym. 1999a, 17.)

Espanjassa mieselättäjämalli on korvautumassa kahden ansaitsijan kotitaloudella. Valtiossa, jossa on paljon työttömyyttä ja epävarmuutta työstä, työn jatkuvuutta ja varmuutta pidetään tärkeämpänä kuin työolosuhteita. Sosiaalinen huoli on kohdistunut työttömyyteen, työmarkkinoiden joustavuuteen ja työn kustannusten vähentämiseen, minkä vuoksi työn ja perheen yhteensovittaminen on saanut vain vähän julkista huomiota eikä työpaikoilla työn ja perheen yhteensovittamista helpottavia järjestelyjä ole tehty. Julkisilla lastenhoitopalveluilla on pikemminkin kasvatukselliset kuin sosiaalihoidolliset tavoitteet. Hoivapalvelujen puute vaikuttaa myös naisten ammatillisiin mahdollisuuksiin: julkisella sektorilla on matala työllistettävyyden ja puutteelliset tukipalvelut. (Escopedo 1999, 103–125; van Doorne-Huiskes ym. 1999a, 17.)

Pohjoismaissa naisten työssäkäyntiaste on ollut perinteisesti korkea työn ja perheen yhteensovittamista edistävän poliittisen ilmapiirin vuoksi (Ylikännö 2001, 20). Pohjoismaissa keskustelu on ulottunut yli naisten ansiotyömahdollisuuksien turvaamisen koskettamaan myös miesten vanhemmuutta ja erityisesti isien kannustamista perhevapaiden käyttöön. Pohjoismaissa vanhempainvapaat ovat olleet melko pitkiä ja kohtuullisen hyvin ansiosidonnaisella päivärahalta korvattuja. Viime vuosina on kuitenkin tiedostettu myös Pohjoismaiden keskinäisiä eroja samalla kun monet EU-maat ovat edenneet nopeastikin työn ja perheen yhteensovittamisen edistämässä. (Lammi-Taskula ym. 2009, 100.) Suomalaisen työelämän erityispiirteitä muihin Pohjoismaihin verrattuna ovat korkea työhön osallistumisen aste, naisten kokopäivätyö ja korkea koulutusaste sekä korkea ammatillinen järjestäytyminen (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 22). Muissa Pohjoismaissa osa-aikatyö on ollut käytetympi keino sovittaa työ ja perhe yhteen kuin Suomessa (esim. Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 116).

3.4 Perheystävällisyys

Termi *perheystävällisyys* tulee anglo-amerikkalaisesta kontekstista, jossa työn ja perheen yhteensovittamisen perinteet ja periaatteet ovat toisenlaisia kuin pohjoismaisessa hyvinvointimallissa (Lammi-Taskula ym. 2009, 16). OECD (2005, 11) määrittelee perheystävälliset politiikat sellaisiksi, joiden avulla turvataan perheen resurssit, tuetaan lasten kehitystä sekä edistetään niin vanhempien valintoja perheen ja työn välillä kuin sukupuolten välistä tasa-arvoakin työhön osallistumisessa. Tällaiset politiikat sisältävät

mahdollisuuden laadukkaaseen mutta kohtuuhintaiseen päivähoitoon, taloudellisen tuen lapsille, erilaisia vanhempainvapaajärjestelyjä sekä perheen ja työn yhteensovittamista helpottavia joustoja työpaikoilla. (Ylikännö 2011, 38–39.)

Perheystävällisyyden käsitteen yksi tulkinta on *the business case for work–family arrangements* -näkökulma, jossa keskiössä ovat työnantajan saamat edut. Tällöin perheystävällisyyttä pidetään keinona lievittää radikaalien organisaatiomuutosten kielteisiä piirteitä. Toinen lähestymistapa voidaan kiteyttää ymmärrykseksi *elämäkokonaisuuden* merkityksestä: työn ja perheen heijastumisesta toisiinsa arkielämässä ja pyrkimykseksi etsiä keinoja tukea niiden yhdistämistä. Nämä kaksi lähestymistapaa ovat suuntautumiseltaan hyvin erilaisia ja siksi niissä on paljon vastakkaisuutta. Elämäkokonaisuuden näkökulmassa on kuitenkin myös business case -puolensa, koska sen pitkäjänteinen toteuttaminen sisältää useita työn tuloksellisuutta parantavia elementtejä. Tämä on pitkällä tähtäimellä kuitenkin työnantajan etu sekä kilpailtaessa työvoimasta että hyödyttäessä työntekijän työpanoksesta (Salmi ym. 2009, 145–146, 156–157).

Tammelin (2009b, 179) kaipaa tutkimukselta ja julkiselta keskustelulta tarkempaa pohdintaa siitä, mikä on perheystävällistä ja kenen kannalta jokin käytäntö on perheystävällinen. Perheystävällisyyden määrittäminen ei kuitenkaan ole helppoa siihen liittyvien käsitteiden sekä kulttuurin ja työorganisaatioiden monimuotoisuuden johdosta. Yksittäisten työntekijöiden näkökulmasta se, mikä on perheystävällistä toiselle, ei välttämättä ole sitä toiselle. (Autio ym. 2011, 12.) Yksilön elämänsä eri vaiheissa muuttuvat tarpeet muuttavat myös yksilön käsitystä perheystävällisyydestä: pikkulapsiperheen arjessa nousevat tarpeet työelämän suuntaan ovat toisenlaiset kuin yksinelävällä tai ikääntyvällä. Yhteensovittamista tehdään myös erilaisista toimijapositioneista käsin: esimiehen, työntekijän, yhteisön jäsenen, vanhemman ja perheen jäsenen roolit pakottavat yksilön tarkastelemaan yhteensovittamista erilaisista näkökulmista sekä erilaisten oikeuksien ja velvollisuuksien kautta (Turpeinen & Toivanen 2008, 11).

Työpaikan perheystävällisten käytäntöjen tulisi kohdistua tasapuolisesti sekä sukupuolien että eri elämänsä vaiheita elävien henkilöiden kesken (Piensoho & Käsälä 2008, 8). Työyhteisössä joudutaankin jatkuvasti pohtimaan, miten parhaiten yhdistää kaikkien

työntekijöiden henkilökohtainen elämä ja organisaation perustehtävät eli tehokkaan tuottamisen tarpeet mielekkääksi kokonaisuudeksi. Tämä voi lisätä organisaation luovuutta ja innovatiivisuutta edistävien työjärjestelyjen käyttöönottoa. Tällöin perhemyönteisyyden voi ajatella tukevan erilaisiin kokeiluihin perustuvan ja uutta luovan oppimiskulttuurin syntymistä ja ylläpitoa organisaatiossa. (Autio ym. 2011, 13.) Perheystävällisen työpaikan erityispiirteiden tunnistaminen ja oman työpaikan toimintakulttuurin kehittäminen perheystävällisyyttä tukevaksi kulttuuriksi ovat olennainen osa työpaikkojen hyvinvoinnin edistämistyötä (Piensoho 2007, 170). Hyvinvointi tarkoittaa nykyään enemmän työyhteisöä, joka tarjoaa jäsenilleen haasteita ja mahdollisuuksia, turvallisuutta ja yhteisöllisyyttä, onnistumisia ja kehitysmahdollisuuksia kuin fyysistä terveydestä huolehtimista tai yksittäisiä virkistystoimenpiteitä (Ojala & Ahonen 2003, 16, 23).

3.4.1 Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri

Mauno ja Kinnunen (2005) ovat Thompsonia ym. (1999) mukailleen nostaneet perhemyönteisen organisaatiokulttuurin tärkeiksi osatekijöiksi työaikakulttuurin, urakulttuurin ja johtamiskulttuurin. Näiden taustalla vaikuttavat hyvästä, osaavasta ja sitoutuneesta työntekijästä muodostuvat käsitykset, jotka ovat organisaatiokulttuurin perusolettamukset. Jos organisaatiossa vallitsee pitkiä työpäiviä ihannoiva työaikakulttuuri, voidaan esimerkiksi perhesyistä pitkää päivää tekemään kykenemätöntä työntekijää pitää vähemmän sitoutuneena työhönsä kuin niitä, jotka käyttävät työhönsä enemmän aikaa. Urakulttuuri viittaa työntekijän perhesyistä tarvitsemien joustojen ja perhevapaiden käytön vaikutuksiin työntekijän urakehitykselle ja siitä johtuvalle asemalle organisaatiossa. Johtamiskulttuurilla voidaan ymmärtää laajasti johtamista koskevat ajattelu- ja toimintatavat. Perhemyönteinen työaika-, ura- ja johtamiskulttuuri huomioivat työntekijän elämäkokonaisuuden, eivätkä pidä työntekijöiden yksityiselämästä nousevia tarpeita yksiselitteisesti organisaation resurssien kuluttamisena. (Mauno & Kinnunen 2005, 268–272.)

Thompsonin ym. (1999, Kinnunen & Mauno 2002, 113-114 mukaan) mukaan perheystävälliselle yrityskulttuurille voidaan asettaa kolme kriteeriä. Ensinnäkin sitä luonnehtii johdon ja esimiesten tuki sekä joustavuus ja myönteinen asennoituminen henkilöstön perhe-elämään ja työn ja perheen yhdistämisen vaatimuksiin halukkuudella

kehittelä toimenpiteitä työn ja perheen yhdistämisen helpottamiseksi sekä rohkaisulla henkilöstöä käyttämään niitä. Toiseksi perheystävällisessä organisaatiossa henkilöstölle ei koidu sanktioita pyrkimyksistä ottaa perhe paremmin huomioon työssä, jolloin perhevapaiden käyttö tai lyhyempään työaikaan siirtyminen ei merkitse sitä, että työntekijän katsotaan suhtautuvan vähemmän vakavasti työhön ja uraan. Kolmas perheystävällisen yrityksen kriteeri liittyy työn organisointiin ja työaikoihin siten, että työn määrä ja aikataulut eivät aiheuta perhe-elämää kohtuuttomasti rasittavia aikapaineita. (Kinnunen & Mauno 2002, 113–114.)

Perhemyönteinen työpaikka on ajateltu sellaiseksi, jossa henkilöstön työn ja muun elämän yhteensovittamista tuetaan käytännössä moninaisin järjestelyin: joustavin työjärjestelyin, vapaajärjestelyin ja tietoa välittämällä. Tällaiset järjestelyt voivat olla virallisesti sovittuja tai epävirallisia käytäntöjä, tarkoituksella tai tahattomasti jonkun muun järjestelyn sivuvaikutuksena syntyneitä. (den Dulk 2001, 7–11.) Kivimäen ja Otonkorpi-Lehtorannan (2003, 121) mukaan työorganisaatioiden perhemyönteisyyttä voidaan lähestyä ainakin neljästä eri näkökulmasta: työorganisaatiossa tarjolla olevien työn ja perheen vuorovaikutusta tukevien järjestelyjen kautta, johdon ja esimiesten tuen kautta, organisaatiokulttuurin ja toimintaympäristön kautta sekä työn organisoinnin, luonteen ja työprosessien kautta. Huomio on heidän mukaansa viime vuosina painottunut työpaikkakulttuuriin, johdon rooliin ja työn organisointiin. Useimmiten perhemyönteisellä organisaatiokulttuurilla viitataan siihen, miten myönteisenä ja kannustavina henkilöstö oman työorganisaationsa ja -yhteisönsä vakiintuneita ajattelu- ja toimintamalleja pitää. Muodolliset ja viralliset ajattelu- ja toimintamallit voivat olla ristiriidassa epävirallisten käytäntöjen kanssa. Tämä voi näkyä esimerkiksi siten, että vaikka henkilöstöstrategiassa tuotaisiin esiin perhemyönteisyyttä organisaation keskeisenä arvona ja mainittaisiin henkilöstön kannustaminen lakisääteisten perhevapaiden ja työjärjestelyjen käyttämiseen tärkeäksi, ei käytännössä organisaation harjoittama henkilöstöpolitiikka ja esimiestyöskentely sitä tukisi. (Autio ym. 2011, 12.)

Den Dulk (2001, 12) toteaa, että laajakaan erilaisten käytäntöjen ja järjestelyjen tarjonta ei takaa organisaatiokulttuuria, joka tukee työntekijöiden pyrkimystä yhdistää työ ja perhe. Se, mitä pidetään perheystävällisenä, muuttuu ajan kuluessa. Esimerkiksi aiemmin perhepalkkaa pidettiin perheystävällisenä, mutta nykyään pienten lasten vanhempien

ajatellaan tarvitsevan yhdistelmän välineitä, joita voidaan käyttää apuna työn ja perheen yhteensovittamisessa. (Salmi ym. 2009, 144.)

3.4.2 Perheystävällinen henkilöstöpolitiikka

Antila (2005, 169–170) kirjoittaa passiivisesta ja aktiivisen ystävällisestä perheystävällisestä henkilöstöpolitiikasta. Suomalaisilla työpaikoilla noudatetaan yleensä passiivista perheystävällistä henkilöstöpolitiikkaa eli perheen ja työn yhteensovittamiseksi on tehty vain se, mitä lait ja työehtosopimukset edellyttävät. Aktiivisessa perheystävällisessä henkilöstöpolitiikassa työnantaja tukee henkilöstönsä perhe-elämää ja hoivavelvoitteiden suorittamista. Yritysten aktiivinen perheystävällinen politiikka on ehdottomasti edullista työntekijöille, mutta vaikutukset työnantajille ovat epäselvemmät: kustannuksia aiheutuu mahdollisista palkanlisäyksistä tai työajan ja työmäärän vähentämisestä tai lisähenkilöstön tarpeesta. Hyötynä tulee työhönsä ja työnantajaansa sitoutuneempi työntekijä, joka on motivoituneempi ja siten tuottavampi. Perheystävällinen henkilöstöpolitiikka myös kohentaa yrityksen imagoa houkuttelevammaksi. Henkilöstön tyytyväisyys voi näkyä myös vähempinä sairauspoissaoloina ja vähentyneenä henkilöstön vaihtuvuutena. (Antila 2005, 170.) Antilan (2005, 171) mukaan proaktiivisten toimipakkojen ylemmät toimihenkilöt ovat muita henkilöstöryhmiä paremmassa asemassa työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa. Heillä työ joustaa vastavuoroisesti myös työntekijän hyväksi. Uhmavaaran ym. (2005, 159) mukaan paikallista neuvottelua ja sopimista voitaisiin käyttää huomattavasti nykyistä enemmän välineenä aktiivisen perheystävällisen politiikan edistämiseksi.

Perheystävällisyys näkyy käytännössä niissä toimenpiteissä, joita tehdään yksilön, työpaikan ja yhteiskunnan tasolla. Perheystävällinen henkilöstöpolitiikka mahdollistaa sekä perheen että työn vaatimukset perustuen naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Toimiva perheystävällinen henkilöstöpolitiikka on mahdollista vain, jos sekä työntekijöiden että työnantajien tarpeet ovat tasapainossa. (Kivimäki ja Otonkorpi–Lehtoranta 2003, 120–121; Kempe ym. 2008, 8; Autio ym. 2011, 12.) Muodollisiin toiminta- ja ajattelumalleihin sisältyvät organisaation harjoittama henkilöstöstrategia ja -politiikka, joiden taustalla vaikuttavat yleensä lakisääteiset asetukset, säädökset ja sopimukset työnantajan ja työntekijän välillä (Piensoho & Känslä

2008, 9). Kun taas puhutaan epämuodollisista ajattelutavoista ja -malleista, tarkoitetaan piileviä arvoja ja arvostuksia, asenteita, uskomuksia ja käyttäytymisnormeja, jotka näkyvät siinä, miten työpaikoilla toimintaan arjen tilanteissa (Mauno & Kinnunen 2005, 269).

Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta (2003) löysivät tutkimuksensa avulla viisi erilaista työyhteisöjen hyvää käytäntöä, jotka tukivat työntekijöiden työn ja muun elämän yhteensovittamista. Ensimmäisessä käytännössä työn ja perheen vuorovaikutusta tuetaan elämäntapaajattelulla ja yksilöllisillä työaikaratkaisuilla. Toisessa käytännössä toteutetaan työaika-autonomia eli työntekijät voivat itse suunnitella työvuorolistat työnantajan sallimissa puitteissa. Kolmannessa mallissa korostuu tiimityön vastuu ja vapaus, jossa annetaan työntekijöille mahdollisuus säädellä omia työaikojaan. Neljännessä mallissa työn ja muun elämän yhteensovittamista tuetaan matalalla byrokratialla, jolloin henkilöstö otetaan aktiivisesti mukaan yrityksen toimintaan kokonaisuudessaan. Viidentenä käytäntönä on hyödynnetty laajojen liukumien mahdollisuutta työajan käyttämisessä. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 37–52.)

3.4.3 Perheystävällisyyden kokeminen

Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo -tutkimuksen (Salmi ym. 2009) organisaatiokyselyssä henkilöstövastaavat ja luottamushenkilöt arvioivat organisaationsa perheystävällisyyttä. Henkilöstövastaajien arviot olivat selvästi korkeampia kuin luottamushenkilöiden arviot. Lisäksi yksityisen sektorin organisaatiot arvioivat houkuttelevuuttaan työpaikkana selvästi joko vähäisemmäksi tai kriittisemmin kuin julkisen sektorin organisaatiot. Koska luottamushenkilöt eivät työskennelleet samoissa organisaatioissa kuin kyselyyn vastanneet henkilöstöjohton edustajat, heidän vastauksiaan voidaan verrata henkilöstöjohton vastauksiin vain suunta-antavasti. (Salmi ym. 2009, 146–153.) Salmi (2004b, 134) toteaa esimiesten ja johtajien puheen työn ja perheen yhteensovittamisesta perustuvan usein omiin henkilökohtaisiin kokemuksiin, ja vain harvat ovat pohtineet pidemmällä niitä haasteita, joita työn ja perheen suhde luo työn organisoinnin käytännöille. Lisäksi vastaajia pyydettiin nimenomaan arvioimaan organisaationsa perheystävällisyyttä, joten vastaukset riippuivat olennaisesti siitä, miten kukin vastaaja ymmärsi perheystävällisyyden. Henkilöstöjohto arvioi oman organisaationsa perhemyönteisyyden sitä houkuttelevammaksi, mitä vähemmän perheystävällisiä käytäntöjä oli tarjolla. Alhaiset

arviot puolestaan olivat yhteydessä siihen, että yleisimpiä käytäntöjä ei ollut tarjolla. Sekä henkilöstöjohto että luottamushenkilöt olivat yhtä mieltä siitä, mitkä käytännöt tai niiden puuttuminen liittyvät hyviin tai huonoihin arvioihin perheystävällisyydestä. Salmen ym. (2009, 160) mukaan tämä voisi merkitä sitä, että vallitsee jonkinlainen yksimielisyys siitä, millaisia tukikäytäntöjä organisaation tulisi tarjota, mutta näiden käytäntöjen kehittämiseen ei kuitenkaan herkästi ryhdytä. Yleisluonteisten asenteiden ja työpaikkojen todellisten käytäntöjen välillä on näyttänyt myös olevan ristiriitaa (Salmi 2004b, 134). Suomalaisilla työpaikoilla perheystävällisyys näyttää näin olevan pikemminkin idean kuin käytäntöjen tasolla.

Maunon ja Kinnusen (2005) tutkimus puolestaan antoi julkisen sektorin organisaatioista yksityisen sektorin organisaatioita perhemyönteisemmän kuvan. Mahdolliseksi selityksiksi tulkittiin julkisen sektorin työpaikkojen naisvaltaisuus sekä sitä kautta pitkä perinne erilaisille perhevapaa- ja muille työn ja perheen yhteensovittamisen järjestelyille. (Mauno & Kinnunen 2005, 272–285.) Antilan (2005, 120) mukaan vain 54 prosenttia palkansaajista kokee työpaikkansa olevan enemmän tai vähemmän ihmis- ja perhemyönteinen. Käytännössä tarve perheystävälliselle henkilöstöpolitiikalle riippuu hänen mukaansa työpaikan sukupuolijakaumasta ja siten se on sidoksissa myös toimialaan: naisvaltaisilla aloilla on suurempi tarve tehdä yksityiselämän hoivavelvollisuudet huomioivia ratkaisuja kuin miesvaltaisella alalla. (Antila 2005, 120.) Piensohon (2007, 178) tutkimuksen työpaikat näyttivät pärjäävän monissa perheystävällisyyteen liittyvissä asioissa: omaa esimiestä oli pääsääntöisesti helppo lähestyä myös perhe-elämään liittyvissä kysymyksissä, työpaikoilta löytyi joustavan työaikakulttuurin piirteitä ja joustot toimivat sekä työnantajan että -tekijän suuntaan, työasioista oli helppo sopia työkavereiden kanssa sekä työyhteisö koettiin toimivaksi, joustavaksi ja työntekijää tukevaksi. Työpaikoilta löytyi kuitenkin kehittämisen paikkoja työkuultuurin, esimiestyön ja työyhteisön toimivuuden puolelta: työpaikat eivät olleet rakentaneet riittävästi tukiverkostoja työntekijöille työn ja perheen yhteensovittamisen asioissa, työn ja perheen yhteensovittamisen järjestelyistä ja tukipalveluista ei tiedotettu riittävästi sekä työntekijät toivoivat johdon toimivan entistä aktiivisemmin työn ja perheen yhteensovittamisen järjestelyissä esimerkkinä työntekijöille. (Piensoho 2007, 178–179.)

3.5 Työn ja perheen yhteensovittaminen organisaation toimesta

Suomalaisen kehittyneen perhepolitiikan tarkoittamattomana seurauksena työelämässä saatetaan ajatella, että työn ja perheen yhteensovittamisesta huolehtii julkinen perhepolitiikka perhevapaiden ja päivähoidon avulla, eikä se liity organisaatioiden toimintaan. Tämä on puolestaan johtanut siihen, ettei työssäolon ja työaikajärjestelyiden ole ajateltu asettavan ehtoja perhe-elämän mahdollisuuksille. (Salmi 2004b, 129.) Den Dulk ym. (1999, 3) ovatkin kysyneet, toimiiko aktiivinen julkinen sosiaalipolitiikka kielteisenä kannustimena yritysten omien työn ja perheen yhteensovittamista helpottavien järjestelyjen toteuttamiselle. Suomalaista työelämää tutkittaessa tämä kysymys on osoittautunut perustelluksi (esim. Salmi & Lammi-Taskula 2004; Salmi ym. 2009). Työn ja perheen yhteensovittamisen keinot perustuvat Suomessa juuri perhepolitiikkaan: pitkiin, lakisääteisiin ja taloudellisesti tuettuihin perhevapaisiin sekä kaikille alle kouluikäisille lapsille taattuun päivähoitoon.

Hallin ja Richterin (1988) mukaan organisaatioilla on joko vaikeuksia ymmärtää työn ulkopuolista koti- ja perhe-elämää tai ne ovat yksinkertaisesti vain haluttomia keskustelemaan näistä aiheista. Vaikeudet voivat johtua esimerkin puutteesta, työntekijän yksityisyydensuojan huolesta tai tietämättömyydestä työn ja kodin välisistä voimasuhteista. Haluttomuus puuttua työn ja kodin yhteensovittamiseen puolestaan voi johtua henkilökohtaisen uhan kokemuksesta esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä ikään kuin pakenee perhe-elämää työhön. Voidaan myös ajatella, ettei työntekijä halua perhe-elämän vaikuttavan työuraansa tai työn ja perheen välinen ongelma on vain naisten ongelma. Lisäksi yritys voi haluta välttää monimutkaisia pitkän aikavälin ongelmia, kuten juuri työn ja perheen yhteensovittamista, eivätkä yritykset näe voittoa, jonka yritys voi saada panostamalla työntekijöidensä työn ja perheen yhteensovittamiseen. (Hall & Richter 1988, 213–215.)

Tarve käsitellä työn ja perheen yhteensovittamista työpaikoilla on ilmeinen, sillä arkielämässä työ määrittelee elämänkokonaisuutta asettaen ehtoja jokapäiväiselle ajankäytölle. Peruskysymyksenä työn ja perheen yhteensovittamisessa onkin se, millaisiksi arjen käytännöt ja mahdollisuudet muodostuvat työpaikkojen vakiintuneiden käytäntöjen ja perheellisyydelle annetun tilan kautta (Kempe ym. 2008, 9). Hallin ja Richterin (1988)

mukaan yritysten tulee auttaa työntekijöitä selviämään työn ja perheen yhteensovittamisesta aiheutuvista haasteista tekemällä selkeä ero työn ja kodin välille. Työn ja kodin piirit ovat heidän mukaansa liian läpäiseviä ja niiden rajat liukuvia, jolloin ihmiset ovat ikään kuin jatkuvasti hälytystilassa. Työn ja perheen väliset rajat tulee ”laillistaa” muun muassa mitoittamalla työt työaikaan sekä määrittämällä selkeät rajat työn alkamiselle ja loppumiselle. Organisaatioiden tulee tunnistaa työn ja kodin väliset siirtymiset, tehdä rajoista muunneltavia, aikatauluttaa normaali työpäivän rytmi sekä ymmärtää työntekijän tavat siirtyä työn ja perheen välillä. Lisäksi työhön tulee fyysisesti päästä helposti sekä organisaatioiden tulee auttaa työntekijöitä lastenhoitoon liittyvissä asioissa. (Hall & Richter 1988, 218–220.)

Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvillä järjestelyillä on organisaation näkökulmasta viitattu joustaviin työjärjestelyihin, työn organisointiin ja työaikaan koskeviin järjestelyihin, vapaajärjestelyihin, muihin hoivajärjestelyihin sekä työn ja perheen yhteensovittamista tukeviin muihin järjestelyihin (den Dulk 2001 7–11; Kempe ym. 2008, 8-9), kuten kehittämishankkeisiin sekä koulutukseen ja tiedotukseen. Myös laajemmilla yhteiskunnallisilla toimilla, kuten lainsäädännön ja palveluiden kehittämällä, on oma vaikutuksensa työorganisaatioiden kehittämismahdollisuuksien toteuttamiselle. Työpaikkojen pyrkimykset luoda erilaisia työntekijöitä palvelevia järjestelyitä, kuten joustavia työaikoja, ovat koskeneet pääasiassa suuria yrityksiä. Työn ja perheen yhteensovittamista helpottavat järjestelyt sinänsä ovat harvoin olleet kehittämisen kohteita, mutta niitä on voinut syntyä sattumalta jonkin toisen päämäärän tavoittelun yhteydessä. (Kammerman & Kahn 1987, 281–285; Kempe ym. 2008, 6.) Työn ja perheen sujuvaan yhteensovittamiseen ei työpaikoilla ole olemassa yhtä oikeata käytäntöä eikä toisten kehittämiä hyviä käytäntöjä voi yleistää. Käytännössä jokainen työpaikka tai työyksikkö joutuu luomaan ne itse. (Piensoho & Käsälä 2008, 126.)

Kammerman ja Kahn (1987) ovat tuoneet esiin työpaikkojen pyrkimyksiä helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista Yhdysvalloissa. Järjestelyt ovat koskeneet lähinnä suuria, miesvaltaisia yrityksiä, joissa työnantajat ovat pitäneet työn ja perheen yhteensovittamista lähinnä vain naisia koskevana ongelmana. Naisten ajatellaan olevan homogeeninen ryhmä, jonka kaikilla jäsenillä on samanlaiset edellytykset työmarkkinoille osallistumiseen sekä samanlaiset työn ja perheen yhteensovittamisen tarpeet. Työnantajat eivät myöskään ole huomioineet sitä, että työntekijöillä on erilaisia perhemuotoja, kuten kahden ansaitsijan

perheitä, yksihuoltajaperheitä ja eri-ikäisten lasten perheitä. Ratkaisuna erilaiset neuvontapalvelut ovat olleet työnantajille helppo ja halpa tapa auttaa työntekijää hoitamaan akuutti tarve. Lastenhoidon järjestämiseen ei puolestaan oltu ryhdytty, koska se oli työnantajille liian kallista. (Kammerman & Kahn 1987, 281–288.)

Joustamisen mahdollisuudet ovat tuoneet helpotusta työn ja perheen yhteensovittamisen tehtävissä, mutta ne ovat kuitenkin osaltaan saattaneet myös jatkaa työn ja perheen välisten maailmojen kahtiajakautumista naisten joudessa kodin hyväksi, kun miehet ovat joustaneet enemmän työn hyväksi (Kempe ym. 2008, 4). Erityisesti miesvaltaisissa yrityksissä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät käytännön kysymykset eivät olleet kovin laajasti työntekijöiden tiedossa. Toisaalta työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät kysymykset saattoivat jäädä työyhteisön muiden tärkeämmäksi koettujen kehittämiskohteiden varjoon. (Kempe ym. 2008, 10.)

Erilaisten arkea ja työn ja perheen yhteensovittamista helpottavien palvelujen kysynnän on nähty tulevaisuudessa lisääntyvän. Esimerkiksi omaishoidon tuki haluttaisiin lakisääteiseksi, palvelusetelien käyttöä toivotaan vauhditettavan sekä kotitalousvähennyksen on katsottu lisänneen työpaikkoja, vähentäneen pimeää työvoimaa, lisänneen ihmisten vapaa-aikaa ja parantaneen naisten työmarkkina-asemaa. Kuitenkin esimerkiksi palkkatyönä tehdyssä hoivatyössä vaaditaan ammatillista koulutusta ja harjoittelua sekä sitä säännellään erilaisin säädöksin. Palkaton hoivatyö tapahtuu usein kotona muun palkkatyön lisäksi. Se myös rajoittaa naisten asemaa ja osallistumismahdollisuuksia työmarkkinoilla sekä asettaa naiset ja miehet epätasa-arvoiseen asemaan. (Kempe ym. 2008, 62–63.)

3.6 Työn ja perheen yhteensovittaminen elämänkaaren eri vaiheissa

Usein työn ja perheen yhteensovittamisen ajatellaan koskevan vain niitä, joilla on pieniä lapsia. Kuitenkin esimerkiksi Tammelin (2009a) on havainnut, että myös lapsettomat tai ne, joilla on aikuisia lapsia, raportoivat kokevansa aikaristiriitaa. Työntekijöillä on yhä useammin hoivavelvoitteita ikääntyvistä vanhemmista tai muista sukulaisista, ja nämä hoiva- ja huolenpitotehtävät asettavat omat vaatimuksensa.

Väestön ikääntymisen haasteet ovat olleet keskiössä sekä poliittisessa päätöksenteossa että julkisessa keskustelussa. Suurimpina huomion kohteina ovat olleet suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtyminen, eläkkeelle siirtymisen myöhentäminen sekä sosiaali- ja terveystalouden tarpeen kasvu. Väestön ikääntyminen nähdään ennen kaikkea taloudellisena rasitteena jättäen vähemmälle huomiolle sen tosiasialliset vaikutukset jokapäiväiseen elämään (Ylikännö 2001, 41). Kunnallisen kotipalvelun ja kotisairaanhoidon tarjoama apu on vähentynyt selvästi 90-luvun lamasta lähtien. Suomessa onkin pyritty muuttamaan vanhusten hoidon palvelurakennetta siten, että kallista laitoshoidon pyritään vähentämään ja avopalveluita puolestaan lisäämään. (Lammi-Taskula ym. 2004, 98.) Omaishoitajilla ei ole vastaavia mahdollisuuksia sovittaa yhteen omaishoitoa ja työtä kuten pienten lasten vanhemmilla: kaikki omaisiaan hoitavat eivät saa tai eivät ole hakenneet virallista omaishoidon tukea sekä omaishoitajien työn ja omaishoidon yhteensovittaminen riippuu paljon työpaikan halusta ja mahdollisuuksista joustaa (Kempe ym. 2008, 2). Aloitteita omien ikääntyvien vanhempien hoitamisen ja auttamisen tukemiseksi politiikkatoimin on tehty, mutta ne eivät ole juuri johtaneet hallituksen esityksiin lainsäädännön kehittämiseksi (Lammi-Taskula ym. 2009, 102)³.

Erilaiset hoivatehtävät, joissa hoivattavana voi olla lapsen sijasta vanhempi, puoliso tai joku muu, joka ei ilman apua selviä arkiaskareistaan, saattavat olla merkittäviä työmarkkinoille osallistumisen kannalta. Hoivavastuu, varsinkin työuran lopulla, saattaa lisätä työntekijän halukkuutta vetäytyä työstä eläkkeelle, jolloin hoivatehtävään olisi mahdollista panostaa enemmän. Muut kuin lasten hoivavastuut ovat usein myös kuormittavampia esimerkiksi hoivattavien huonokuntoisuuden tai kuoleman läheisyyden vuoksi. Hoivan ja työn välinen ristiriitatilanne voisi olla ratkottavissa kolmella tavalla: joko hoivaroolia voidaan hoitaa työn ohessa tai hoivarooli aiheuttaa työn jättämisen joko osa- tai kokoaikaisesti. (Forma 2004, 116, 120.)

Myös hyväkuntoiset isovanhemmat auttavat vanhempia usein lastenhoidossa, erityisesti tilapäisesti esimerkiksi lapsen sairastuessa tai vanhempien päällekkäisten työvuorojen aikana (Lammi-Taskula ym. 2004, 105–107). Ansiotyössä olevat suomalaiset kantavat työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvää vastuuta usein myös yli oman ydinperheensä: 35

³ Vuonna 2011 tosin tuli työsopimuslain luvun 4 7§:ään (Finlex 2012) kirjaus jonka tarkoituksena on turvata omaishoitajille mahdollisuus palata takaisin työhönsä omaishoidon jälkeen samaan tapaan kuin alle 3-vuotiasta lasta kotihoidon tuella hoitanut vanhempi. Käytännössä tämä johtaa siihen, että isot ja julkiset työnantajat mahdollistavat omaishoitajien jäämisen hoitovapaalle.

prosenttia huolehtii oman kotitaloutensa ulkopuolella asuvista aikuisista ja 15 prosenttia osallistuu oman kotitalouden ulkopuolisten lasten hoitamiseen. Huolenpito aikuisista yleistyy selvästi yli 35-vuotiailla palkansaajilla ja tavallista tällainen apu on 45–54-vuotiaiden ikäryhmässä, josta lähes puolet huolehtii muualla asuvista aikuisista. (Lehto & Sutela 2008, 154–155; Lammi-Taskula ym. 2009, 61.)

Tutkittaessa ja kehitettäessä työn ja perheen yhteensovittamista tukevia keinoja työpaikoilla on havaittu, että tällaisten käytäntöjen aikaan saamiselle on tärkeää, että asian huomataan koskevan eri-ikäisiä ja eri perhevaiheissa eläviä työntekijöitä. Silloin on helpompi oivaltaa, että vaikka itse ei tarvitse esimerkiksi työaikajoustoja juuri nyt, tarve voi ilmetä myöhemmin elämäntilanteen muuttuessa, ja näin ollen on lopulta kaikkien etu, että työpaikalla on käytettävissä joustomahdollisuuksia perhesyistä. Myös esimiesten on helpompi ottaa käyttöön työn ja perheen yhteensovittamista tukevia käytäntöjä, kun niiden ymmärretään koskevan useimpia työntekijöitä jossain elämänvaiheessa eikä olevan vain pienelle ryhmälle annettu erityisetu. Näiden oivallusten jälkeen on helpompaa rakentaa työntekijöiden ja työnantajan välisenä yhteistyönä kuhunkin työpaikkaan parhaiten sopivia toimintakäytäntöjä ja saada työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen pysyväksi osaksi henkilöstöpolitiikkaa. (Lammi-Taskula ym. 2009, 85.)

4 Tutkimusasetelma ja tutkimuksen toteuttaminen

Työelämään kohdistuva tutkimus on alkanut Suomessa jo lähes sata vuotta sitten, jolloin keskusteltiin palkkatyöyhteiskunnan ongelmista, kuten työn rationalisoimisesta ja työttömyydestä. 1950-luvulla julkaistiin joukko työelämää koskevia väitöskirjatutkimuksia, mutta työelämän kysymykset eivät vielä olleet samalla tavalla ajankohtaisia kuin 2000-luvulla. Yhteiskuntatieteellinen työelämä tutkimus käynnistyi varsinaisesti vasta 1970-luvulla, jolloin myös valtio sekä ammattiyhdistysliike kiinnostuivat teettämään omia työtutkimuksiaan. (Melin 2007, 18–21.)

Työelämää koskevien tutkimusten tavoitteena on ollut usein ongelmien paikantaminen kehittämistoimien suuntaamiseksi. Siksi tutkimukset raportoivat useammin haasteista ja työhyvinvoinnin pulmista kuin teemoista, jotka ovat esimerkiksi jonkin työmarkkinasektorin tai ammattialan vahvuustekijöitä tai positiivisia piirteitä. Näin tutkimukset tuottavat usein enemmän tietoa työelämän negatiivisista olosuhteista ja haasteista kuin positiivisista tekijöistä ja voimavaroista. (Suonsivu 2011, 107.) Näiden tutkimusten valossa työn on todettu ainakin osin muuttuneen joustavammaksi, työajat ovat lyhentyneet, työntekijöiden itseohjautuvuus ja työhön vaikuttamismahdollisuudet ovat lisääntyneet, tehtävät ovat monipuolistuneet ja työ on entistä antavampaa. Toisaalta nykyistä työelämää ja työtä on moitittu pirstoutuneeksi, vaativaksi ja henkisesti kuormittavaksi. Työelämän joustavuus on äärimmilleen vietyä nielaissut työntekijän kokonaan. Yksityis- ja työelämän verkostot ovat päällekkäisiä ja ristikkäisiä: enää ei ole varmaa, mihin yksityiselämän rajat loppuvat ja mistä työelämän rajat alkavat. (Suonsivu 2011, 117–118.)

4.1 Tutkimuksen tausta ja tutkimuskysymykset

Työn ja perheen yhteensovittaminen on ollut yksi 2000-luvun kestoaiheista julkisessa keskustelussa. Työn ja perheen yhteensovittaminen on aluksi keskittynyt pääasiassa työn ja perheen yhdistämisen konflikteihin ja myöhemmin työn ja perheen yhdistämisen toinen toistaan rikastuttavaan vaikutukseen sekä erilaisten vaikutusten leviämisiin esimerkiksi työstä kotiin ja päinvastoin (Niemi 2007, 82). Arkipuheessa työn ja perheen

yhteensovittaminen näyttää konkretisoituvan keskusteluun perhevapaista ja niiden kustannuksista sekä keskittyvän työn ja perheen yhteensovittamiseen vain perheissä, joissa on pieniä lapsia. Suomalaiset tutkimukset (esim. Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, Mauno & Kinnunen 2005; Kempe ym. 2008) kuitenkin korostavat, että ongelman ratkaisemiseksi tarvittaisiin ennen kaikkea organisatorisia ratkaisuja: työaikojen ja työnjaon uudelleen järjestelyillä voitaisiin helpottaa perheiden arkea ja samalla lisätä työn tuottavuutta. Tutkimuksissa myös korostetaan, että työn ja perheen yhteensovittaminen ei ole vain pikkulapsiperheiden ongelma: esimerkiksi väestön ikääntymisen myötä yhä useammalle suomalaiselle tulee ajankohtaiseksi omien ikääntyvien vanhempien hoitaminen.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, kuinka organisatorisilla ratkaisuilla työtä ja perhettä voidaan sovittaa yhteen. Olen kiinnostunut siitä, miten työn ja perheen yhteensovittaminen ilmenee organisaatiossa sekä miten työn ja perheen yhteensovittamiseen suhtaudutaan. Tutkin, millaisia organisatorisia työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjä on ja miten ne vaikuttavat työyhteisöön. Tarkastelen myös millaisia ongelmia ja haasteita perheellisyydestä aiheutuu työorganisaatioon ja miten niitä sovitellaan sekä miten organisatorisesta näkökulmasta voitaisiin toteuttaa parempaa työn ja perheen yhteensovittamista.

Tämän tutkimuksen empiirisenä aineistona on käytetty teemahaastatteluja. Teemahaastattelut valikoituivat aineistoksi, koska lähdin liikkeelle ajatuksesta, ettei minulla ole etukäteen käsitystä siitä, kuinka työn ja perheen yhteensovittaminen teema näkyy tutkimuskohteessani. Tällöin ajattelin voivani jo haastattelun kuluessa selventää ja syventää saatavia tietoja esimerkiksi tekemällä lisäkysymyksiä ja pyytämällä perusteluita. Koin kuitenkin tarpeelliseksi, että haastateltavat tietävät tutkimuksen tarkoituksen ja haastattelujen aihepiirin etukäteen. Osa olikin tehnyt taustatyötä, kuten kysellyt työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia, ennen haastattelua.

4.2 Teemahaastattelu tutkimusmetodina

Haastattelu on vuorovaikutusta, jossa molemmat osapuolet vaikuttavat toisiinsa. Se on haastattelijan ennalta suunnittelema, alulle laittama sekä ohjaama. Haastattelijan tulee

tuntea oma roolinsa, jonka myös haastateltava siten oppii. (Eskola & Suoranta 2003, 86.) Teemahaastattelussa pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen ja ongelmanasettelun tai tutkimustehtävän mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75). Haastattelussa edetään tutkimuksen viitekehukseen perustuvien, etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48). Haastattelija varmistaa, että kaikki etukäteen päätetyt teema-alueet käydään haastateltavan kanssa läpi, mutta niiden järjestys ja laajuus vaihtelevat haastattelusta toiseen. Kysymysten tarkka muoto ja järjestys kuitenkin puuttuvat. (Eskola & Suoranta 2003, 86; Hirsjärvi ym 2003, 197; Eskola & Vastamäki 2010, 27–28.) Teemahaastattelussa korostetaan ihmisten tulkintoja asioista, heidän asioille antamia merkityksiä sekä sitä, miten merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48). Tavoitteena on, että kaikista teema-alueista vastaaja voi antaa oman kuvauksensa. (Vilka 2005, 102).

Haastattelun tulee olla vapaaehtoinen ja haastateltavalle on annettava tiedoksi tutkimuksen tekijä, tutkimuksen tarkoitus, luottamuksellisuus ja yhteistyön vapaaehtoisuus, arvioitu haastattelu-aika sekä perustelut haastateltavaksi valitsemiselle (Eskola & Suoranta 2003, 92–93; Vilka 2005, 112). On mielekästä valita haastateltavat joko teemaa tai tutkittavaa asiaa koskevan asiantuntemuksen tai kokemuksen perusteella. Tutkimuskohteelle pitääkin pystyä lyhyesti perustelemaan, miksi juuri hänen osallistumisensa on tärkeää: tutkittava saattaa esimerkiksi kuulua yrityksen toiminnan avainhenkilöihin. (Vilka 2005, 114, 155.) Eskolan ja Suorannan (2003, 92) mielestä motivointia ja suostuttelua ei välttämättä voi pitää kovin eettisenä toimintana, vaan pikemminkin on kysyttävä, onko haastateltavalla yhtään järkevää syytä suostua haastatteluun. Hirsjärvi ja Hurme (1980, 80, 84–87; 2000, 85) ovat puolestaan sitä mieltä, että tutkija ei saa antaa kovin helposti periksi haastattelusta sopiessaan ja haastateltavia voi motivoida ja suostutella tutkimukseen eri keinoin. Itse halusin tehdä haastatteluun suostumisen mahdollisimman vaivattomaksi, koska koin, ettei minulla ole varaa saada montaa kieltävää vastausta. Siksi muun muassa pyysin haastateltavia ehdottamaan heille parhaiten sopivaa ajankohtaa haastattelulle. Koska tarkoituksena oli tarkastella työn ja perheen yhteensovittamista haastateltavien edustaman organisaation näkökulmasta, koin luontevaksi myös ehdottaa haastattelun pitämistä haastateltavan työpaikalla. Tämä sopikin kaikille haastateltaville.

Haastattelun suurena etuna muihin tiedonkeruumuotoihin verrattuna on se, että siinä voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti tilanteen edellyttämällä tavalla ja vastaajia myötäillen. Haastattelun luotettavuutta saattaa puolestaan heikentää se, että haastattelussa on taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. (Hirsjärvi ym 2003, 194–195.) Hirsjärven ym. (2003, 196) mukaan haastattelussa onkin ratkaisevaa, kuinka haastattelija osaa tulkita haastateltavan vastauksia erilaisten kulttuuristen merkitysten valossa. Tutkittavat saattavat puhua haastattelutilanteessa toisin kuin jossakin toisessa tilanteessa, jolloin tulosten yleistämisessä ei pitäisi liioitella. Tässä tutkimuksessa tämä asia kannattaakin pitää mielessä, sillä haastateltavat on valittu työnsä kautta, määrättyä ihmisjoukkoa tai organisaatiota edustavina henkilöinä, joilla saattaa olla intressinä korostaa joko asioiden hyviä tai huonoja puolia. Teemahaastattelun aikana on aina myös mahdollisuus tarkistaa, millä tavalla haastateltava ymmärtää kysymyksissä käytetyt sanat (Vilka 2005, 104–105.) Tässä tutkimuksessa uskoin haastateltavilla olevan selkeä käsitys haastatteluissa käytetyistä käsitteistä työnsä kautta, mutta olin kuitenkin aina valmis selventämään niitä tarvittaessa.

4.3 Haastattelujen toteutus

Tutkimuskohteekseni halusin valita kohtalaisen ison organisaation, joka kiinnostaa ihmisiä ja jonka henkilöstöpolitiikkaa olisi mahdollista soveltaa muihin samantyyppisiin organisaatioihin. Valitsin tutkimuskohteekseni Oulun kaupungin. Kaupungista tekee mielenkiintoisen tutkimuskohteen myös sen julkisuus kunnallisena organisaationa ja ajankohtaiset kuntaliitokset⁴. Ajattelin kuitenkin Oulun kaupungin kokonaisuudessaan olevan gradun toteuttamisen kannalta liian monimuotoinen organisaatio, jossa olisi kymmeniä kirjavia henkilöstöpoliittisia käytäntöjä eri työtehtäviin sovellettuina. Valitsin tutkimuskohteekseni kaupungin hyvinvointipalvelut. Koska sosiaali- ja terveydenhuoltoala on varsin naisvaltainen, uskoin tutkimusongelmani koskevan varmasti sen henkilöstöä ja saavani näin relevanttia tietoa aiheesta. Ajattelin työn ja perheen yhteensovittamisen olevan sosiaali- ja terveydenhuollossa haaste myös tarkkojen työntekijämitoitusten ja vuorotöiden vuoksi. Lisäksi julkisessa sosiaali- ja terveydenhuollossa erilaiset joustot

⁴ Oulun kaupunki sekä Haukiputaan, Kiimingin, Oulunsalon ja Yli-Iin kunnat yhdistyivät vuoden 2013 alusta lähtien 190 000 asukkaan Oulun kaupungiksi. Kunkin yhdistyvän kunnan hyvinvointipalvelualueen henkilöstö siirtyi jo vuoden 2012 puolella Oulun kaupungin henkilöstöpalveluiden alaisuuteen.

saattaisivat olla haasteellisempia kuin jossain muussa organisaatiossa ja/tai muulla alalla. Tällöin saisin tutkimukselleni lisää haastetta kehitysideoiden suhteen.

Etsin Oulun kaupungin internet-sivuilta sopivia haastateltavia, kuten hyvinvointipalveluiden henkilöstöasioista vastaavia ihmisiä sekä pääluottamushenkilöitä, ja heidän yhteystietojaan. Lähestyin heitä sitten sähköpostitse kertomalla tutkimuksestani ja sen tarkoituksesta sekä pyysin heitä haastateltaviksi. Osa vastasikin melkein heti ja lupautui haastateltavaksi. Kun muutama muu oli kuitenkin lukenut viestini, mutta ei ollut mitään siihen vastannut, lähetin vielä uuden viestin, koska koin minulla olevan vielä liian vähän haastateltaviksi suostuneita. Näin löysinkin vielä pari haastateltavaa lisää. Sain Oulun kaupungin hyvinvointipalveluilta tutkimusluvan sekä lisäksi pyysin tutkimushaastatteluluvan myös jokaiselta haastateltavalta erikseen.

Aineisto koostui lopulta seitsemästä yksilöhaastattelusta touko-kesäkuun aikana vuonna 2012. Nauhoitetut haastattelut kestivät noin 30–45 minuuttia. Tein etukäteen teemahaastattelurungon apukysymyksineen. Teemojen järjestys saattoi toisinaan poiketa alkuperäisestä rungostani, mutta palasin myöhemmin aina aiheisiin, joita emme haastateltavan kanssa vielä olleet käsitelleet. Haastattelujen edetessä karsin tarpeettomia kysymyksiä pois ja lisäsin uusia.

Koska puhe on empiirisestä tutkimuksesta, on täysin perusteltua esittää kysymyksiä aineiston koon suhteesta edustettavuuteen ja yleistettävyyteen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkija joutuu jo aineistoa kootessaan pohtimaan aineiston määrän lisäksi kysymystä aineiston teoreettisesta merkityksestä tutkimusongelman suhteen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan jotakin tapahtumaa, ymmärtämään tiettyä toimintaa tai antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta jostakin ilmiöstä, jolloin analysoitava aineisto muodostaa tavalla tai toisella tapauksen. Aineiston koolla ei sinällään ole välitöntä vaikutusta eikä merkitystä tutkimuksen onnistumiseen, vaan aineiston tehtävä on tavalla tai toisella toimia tutkijan apuna rakennettaessa käsitteellistä ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. (Eskola & Suoranta 2003, 60–62.) Koin seitsemästä haastattelusta koostuvan riittävän aineiston tutkimukseni puitteissa, sillä haastatteluissa nousi esiin hyvin samankaltaisia ajatuksia, enkä usko, että useammalla haastattelulla olisin enää saanut juurikaan lisätietoa teemastani. Yleisenä ohjeena pidetäänkin sitä, että aineistoa on riittävästi, kun saturaatiopiste on saavutettu eli uudet tapaukset eivät tuota enää mitään

tutkimusongelman kannalta uutta tietoa (Pyörälä 1995, 20; Eskola & Suoranta 2003, 62; Hirsjärvi & Hurme 2000, 60; Tuomi & Sarajärvi 2009, 87; Eskola & Vastamäki 2010, 41).

Uskon haastattelujen sujuneen varsin luontevasti ja tunnelman olleen vapautunut, vaikka haastattelijan rooliin sopeutuminen ottikin minulla oman aikansa, koska haastateltavan rooli oli minulle entuudestaan tutumpi kuin haastattelijan. Vuorovaikutteisessa haastattelutilanteessa haastattelijan on lähes mahdotonta rajoittaa osallistumistaan haastattelun kulkuun. Olennaista onkin, kuinka haastattelija puuttuu haastatteluun: haastattelijan kannustavat kommentit esimerkiksi vahvistamalla sanoman ymmärtämistä tai kehottamalla jatkamaan puhetta voivat vaikuttaa siihen, mitä asioita haastateltava päätyy ottamaan esille ja mitä jättää kertomatta. Sen sijaan haastattelijan ei tule tuottaa kysymyksiinsä itse vastauksia, jotka haastateltava vain vahvistaa. Varsinaista haastateltavan sanomisten kommentointia kehoitetaan myös välttämään. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 107–111; Ruusuvuori & Tiittula 2005, 30–31, 45.) Tämän vuoksi yritin muotoilla kysymyksiäni niin, että en itse niissä ottaisi kantaa asioihin, mutta pyrin kuitenkin tuomaan erilaisia vaihtoehtoja esille. Lisäksi yritin kiinnittää huomiota siihen, että en saisi kysymyksiini vastauksia vain lyhyinä toteamuksina, vaan kannustin haastateltavaa perustelemaan ja pohtimaan keskustelussa olevia asioita.

Koin haastattelujen aikana työn ja perheen yhteensovittamisen olevan osa laajempaa työn ja muun elämän yhteensovittamisen kokonaisuutta. Näin ei voida täysin yleistää kaikkien haastatteluissa esiin tulleiden asioiden koskeneen juuri työn yhteensovittamista perheeseen, vaan osa haastateltavien näkemyksistä ja kokemuksista saattoi liittyä myös laajemmin työn yhteensovittamiseen muuhun elämään.

4.4 Haastateltavien kuvaus

Haastateltavien sukupuolijakauma heijastaa hyvin alan naisvaltaisuutta: vain korkeimmassa asemassa oleva haastateltavistani on mies. Mitä lähempänä haastateltavien työnkuva oli toisiaan, sitä enemmän heidän ajatuksensa ja käsityksensä työn ja perheen suhteesta, vuorovaikutuksesta ja yhteensovittamisen keinoista organisaation näkökulmasta näyttivät vastaavan toisiaan.

Kolme haastateltavistani toimi luottamushenkilöinä. Ensimmäinen haastateltavana oli kokopäivätoiminen SuPerin eli lähi- ja perushoitajien Oulun kaupungin pääluottamushenkilö, joka oli toiminut tehtävässään vuoden 2008 keväästä lähtien. Hän edustaa 700–800 Oulun kaupungin työntekijää, joista noin 50 on miehiä. Superilaiset työskentelevät sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työpaikoissa julkisella ja yksityisellä sektorilla sekä alan yrittäjinä (SuPer 2012a). Toiseksi haastateltavanani oli kahdeksatta vuotta kokopäiväisesti toimiva Tehyn eli sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattihenkilöiden Oulun kaupungin pääluottamushenkilö. Hänellä on noin 1460 edustettavaa työntekijää, joista noin 110 on miehiä. Tehyläiset ovat joko laillistettuja tai nimikesuojattuja sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöitä, joista noin 75 prosenttia työskentelee kunta-alalla, vajaat 20 prosenttia yksityisellä sektorilla ja pieni osa myös valtion palveluksessa. Tehyläiset toimivat työelämässä johto-, esimies-, asiantuntija-, erikois- ja perustehtävissä tai tutkijoina ja ammatinharjoittajina (Tehy 2012a). Kolmas haastateltavani luottamushenkilöistä toimi ohjaaja-nimikkeellä sekä viidettä vuotta Jytyn eli julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliiton jäsenen luottamushenkilönä Oulun kaupungilla. Lisäksi hän toimi myös hyvinvointipalvelujen johtoryhmässä henkilöstön edustajana. Jytyn jäsenet työskentelevät kunnan, kuntayhtymän, seurakunnan ja yksityisen sektorin palveluksessa (Jyty 2012). Kaikki kolme ensimmäistä haastateltavaa toimivat siis luottamushenkilöinä. Näin he ennen kaikkea edustivat kaupungin työntekijöitä, mutta toimivat myös tiiviissä yhteistyössä sekä Oulun kaupungin henkilöstöhallinnon asiantuntijoiden että oman ammattiliittonsa valtakunnallisten vaikuttajien kanssa.

Henkilöstöjohtamisen puolelta haastattelin ensimmäinen Oulun kaupungin henkilöstöjohtajaa. Tämä haastattelu poikkesi muista siten, että siinä liikuttiin hieman yleisemmällä tasolla Oulun kaupungissa kun muissa keskityttiin hyvinvointipalvelualueelle. Haastattelin myös vuodesta 2002 lähtien tehtävässään toiminutta Oulun kaupungin hyvinvointipalveluiden henkilöstöpäällikköä. Haastateltavana oli myös Oulun kaupungin hyvinvointipalveluiden työhyvinvointikoordinaattori, jonka tehtäviin kuuluivat myös työsuojelupäällikön tehtävät ja uudelleensijoitus. Hän oli toiminut tehtävässään vuodesta 2010 lähtien, sitä ennen palveluesimiehenä ja hänellä oli yli 20 vuoden työkokemus Oulun kaupungilla eri tehtävissä. Viimeiseksi haastateltavanani oli määräaikaikaisena suunnittelijana Oulun kaupungin avoterveydenhuollossa toimiva henkilö. Hänellä oli myös vakinainen virka Kiiminki - Yli-Ii -terveysasemapiirin palveluesimiehenä sekä 20 vuoden kokemus esimiestyöstä.

4.5 Aineiston analysoinnista

Haastattelut sinällään eivät vielä tuota tutkimustuloksia, vaan haastattelujen kautta saatua aineistoa tulee käsitellä, jotta siitä saatua tietoa voidaan analysoida ja tulkita. Lähdin aineiston käsittelyssä liikkeelle aineiston litteroinnista eli nauhalla olevan puheen kirjoittamisesta tekstiksi. Litteroitua aineistoa kertyi 56 liuskaa. Litterointi lisää tutkijan vuoropuhelua tutkimusaineistonsa kanssa (Vilkkä 2005, 115) ja tällöin tutkijan onkin tehtävä valinta, kuinka systemaattisesti aineistoaan haluaa lähestyä (Eskola & Vastamäki 2010, 42). Aineiston litteroinnin tarkkuus riippuu itse tutkimustehtävästä (Hirsjärvi & Hurme 2000, 139–140) ja sitä koskevat ratkaisut heijastavat tutkijan teoreettista esiyymmärrystä ja oletuksia tutkittavasta ilmiöstä ja siitä, miten ja millä tasolla sitä on mielekästä lähestyä (Nikander 2010, 433). Tein litterointia jopa hieman tarkemmin kuin tutkimustehtävän kannalta olisi ollut tarpeen, vaikkakaan en jokaista taukoa, huokausta tai empimistä ylös kirjoittanutkaan. Halusin näin varmistaa, ettei minulla jäisi kuitenkaan mitään olennaista huomaamatta. Koin hyödylliseksi litteroida kunkin haastattelun heti sen pitämisen jälkeen, jolloin tutkijana ikään kuin palasin uudelleen haastatteluun ja saoin nauhalta kuulla asioita, joita en haastattelutilanteessa huomannut, mutta jotka olisi syytä huomioida tulevissa haastatteluissa. Koin haastattelujen tekemisen ikään kuin oppimisprosessina, jolloin haastattelunauhoja kuuntelemalla ja litteroimalla saoin arvioida myös omaa toimintaani ja kehittymistäni haastattelijana.

Analyysin tehtävänä on tiivistää aineisto järjestämällä ja jäsentämällä se tavalla, jolla sen informaatioarvo kasvaa mitään olennaista kuitenkaan menettämättä (Eskola 2010, 146). Tulosten analysointi ei vielä riitä kertomaan tutkimuksen tuloksia, vaan tuloksista olisi pyrittävä laatimaan synteesejä, jotka kokoavat pääseikat yhteen ja antavat kirkkaasti vastauksia asetettuihin ongelmiin. Tulkinnalla tarkoitetaan sitä, että tutkija pohtii analyysin tuloksia ja tekee niistä omia johtopäätöksiä. Tulkinta on myös aineiston analyysissä esiin nousevien merkitysten selkiyttämistä ja pohdintaa. (Hirsjärvi ym 2003, 213–214.) Eskolan ja Suorannan (2003, 145) mukaan kvalitatiivisen tutkimuksen ongelmallisin vaihe on juuri tulkintojen tekeminen. Itse koin ongelmia juuri analyysin aloittamisessa ja myös myöhemmin tulkintojen tekemisessä: kun haastattelut olivat paperinivaskana edessäni, aloin pohtia, mitä seuraavaksi aineistolle tekisin. Kuinka alkaisin aineistoa analysoida,

jotta voisin päätyä jonkinlaisiin tulkintoihin? Tässä vaiheessa palasinkin metodikirjallisuuden pariin ja etsin sieltä vinkkejä, kuinka edetä oman aineistoni kanssa.

Tyypillisiä tapoja tiivistää teemahaastattelun aineisto ovat teemoittelu ja tyypittely. Teemoittelussa aineistosta nostetaan esiin tutkimusongelmaa valaisevia teemoja, jolloin on mahdollista vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä aineistossa (Eskola & Suoranta 2003, 174). Siinä on kyse aineiston pilkkomisesta, ryhmittelystä ja jäsentämisestä erilaisten aihepiirien mukaan (Eskola 2010, 146; Tuomi & Sarajärvi 2009, 93). Varsin usein kvalitatiivisen aineiston analysointi jää kuitenkin tematisoinnin nimissä tapahtuneeksi sitaattikokoelmaksi. Teemoittelu vaatiikin onnistuakseen teorian ja empirian vuorovaikutusta. (Eskola & Suoranta 2003, 174–175.)

Tässä tutkimuksessa lähdin ensin etsimään teemahaastatteluissa käsiteltyjä aiheita; olinhan itse pitänyt huolen siitä, että kaikkia etukäteen päättämiäni asioita oli haastatteluissa käsitelty. Tämän jälkeen katsoin aiheelliseksi muokata löydettyjä teemoja vielä uudelleen, jolloin liitin päällekkäisyyksiä ja yhtäläisyyksiä saman teeman alle. Teemoiksi muodostui työn ja perheen yhteensovittamisen näkyminen organisaatiossa ja työyhteisössä, asenne työn ja perheen yhteensovittamisen teemaan organisaation sisällä, perheellisyydestä johtuvat haasteet työorganisaatiossa sekä työn ja perheen yhteensovittamisen kehittämisideat ja ideaalitalanne.

Tyypittelyssä aineisto ryhmitetään tietyiksi tyypeiksi: aineistosta konstruoidaan yleisempiä tyyppisiä, jotka kuvaavat vastauksia laajemminkin (Eskola 2010, 146; Eskola & Vastamäki 2010, 42). Tyypittelyä edeltää kuitenkin aina jonkinlainen tarinajoukon jäsentäminen. Ajankohtainen kysymys viimeistään tässä vaiheessa on selvittää itselleen, hakeeko aineistosta samanlaisuutta vai erilaisuutta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93). Aina ei siis tarvitse etsiä perinteisesti yleistä tyyppiä, vaan voi kiinnittää huomiota myös tyypillisestä poikkeavien tapausten systemaattiseen etsintään. (Eskola & Suoranta 2003, 181.) Itse nostinkin esiin sekä samanlaisuutta että selvästi vastakkaisia näkemyksiä. Olin tyytyväinen, kun aineistosta löytyi samankaltaisia näkemyksiä, jolloin asian voidaan uskoa olevan suunnilleen kuvatulla tavalla. Koin kuitenkin jopa mielenkiintoisemmiksi sellaiset teemat, joista haastateltavilla oli erilaisia näkemyksiä, jolloin saatoin tutkimuksessani pohtia, mistä erilaiset näkemykset saattaisivat johtua. Hirsjärven ja Hurmeen (2000, 176)

mukaankin poikkeamat aineistossa pakottavat ajattelemaan aineistoa uudesta näkökulmasta ja ehkä jopa purkamaan hätiköidyn yleistyksen.

5 Työn ja perheen yhteensovittaminen organisaation näkökulmasta

Tässä tutkimuksessa siis tarkastelen, kuinka organisaation näkökulmasta työtä ja perhettä on mahdollista sovittaa yhteen. Kuinka työn ja perheen yhteensovittaminen ilmenee organisaatiossa sekä miten työn ja perheen yhteensovittamiseen suhtaudutaan? Millaisia organisatorisia työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjä on ja miten ne vaikuttavat työyhteisöön? Millaisia ongelmia ja haasteita perheellisyydestä aiheutuu työorganisaatioon ja miten niitä sovitellaan? Lisäksi tarkastelen, millaisilla keinoilla ja käytännöillä työn ja perheen yhteensovittamista voitaisiin organisaation näkökulmasta edelleen kehittää. Tässä kappaleessa pyrin aineistoni kautta vastaamaan näihin tutkimuskysymyksiini.

5.1 Työn ja perheen yhteensovittamisen näkyminen työorganisaatiossa

5.1.1 Organisaatio huomioi perheelliset – vai huomioiko?

Kunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa (2012–2013, 122, 252) määritellään, mitkä ovat työntekijän mahdollisuudet sovittaa työtä ja perhettä yhteen. Käytännössä tämä merkitsee työntekijän oikeutta lakisääteisiin perhevapaisiin sekä sitä, että työntekijä voi olla poissa työstä, mikäli hänen perhettään kohtaa sairaus tai onnettomuus. Pari haastateltavaa myönsi suoraan, että heidän mielestään Oulun kaupunki on ottanut huomioon työntekijöidensä työn ja perheen yhteensovittamisen tarpeen. Tämä on tapahtunut heidän mukaansa erilaisilla joustoilla, kuten oman toiveen mukaisella osa-aikatyöllä ja vuorotteluvapailla. Kyse on tällöin ollut siitä, että töitä tehdään vähemmän, jolloin aikaa luonnollisesti vapautuu enemmän perheelle, eikä niinkään siitä, että työn tekemisen aika ja paikka olisivat helpommin sovittavissa yhteen perhe-elämän tarpeiden kanssa.

On [huomioinut]. Sillä lailla, että joustetaan. Kun yhteen aikaan meillä oli täällä tarjolla joko kokopäivätyötä eikä ollut paljon mitään muuta työtä tarjolla, mutta nyt on mahdollisuus tehdä puolipäivätyötä, taikka 75 prosentista työaikaa, että sillä lailla ihan

oman toiveen mukaan... .. siinä joustetaan, että jos työntekijän elämäntilanne on sellainen, että haluaakin tehdä lyhyempää työaikamuotoa, niin kyllä työnantaja suostuu. (H7)

Osa-aikatyötä ajatellaan usein ratkaisuna työn ja perheen yhteensovittamiseen, mutta se on Suomessa silti suhteellisen harvinaista. Osa-aikatyötä ei ole pidetty hyvänä vaihtoehtona huonomman palkan ja eläkkeen takia. Kokopäivätyön merkitystä on perusteltu myös sillä, että osa-aikatyötä tekeväälle naiselle saattavat jäädä tehtäväksi myös kaikki kotityöt. (Niemistö 2007, 89.) Vuonna 2008 osa-aikatyötä (alle 30 tuntia viikossa) teki Suomessa naisista 12 prosenttia ja miehistä 5 prosenttia (Lehto & Sutela 2008, 31), kun vuonna 2007 EU-maissa osa-aikatyössä oli naisista keskimäärin 31 prosenttia (Lammi-Taskula ym. 2009, 66). Osa-aikatyön järjestämistä omassa organisaatiossaan pitää erittäin tai melko helppona runsas viidennes organisaatioista, jonkin verran hankalana lähes kaksi kolmasosaa ja hyvin hankalana joka kuudes organisaatio. Suhtautuminen osa-aikatyön mahdollisuuksiin omassa organisaatiossa vaihtelee selkeästi toimintasektorin ja organisaation koon mukaan sekä jossain määrin asiaan on yhteydessä myös organisaation henkilöstön sukupuolijakauma. (Salmi ym. 2009, 164–171.) Tässä tutkimuksessa osa-aikatyön ongelmana organisaation näkökulmasta eräs haastateltava piti sitä, että osa-aikatyötä tekeväälle täytyy saada joku toinen ihminen tekemään loput työt, mikä saattaa rasittaa työyhteisöä, varsinkin mikäli osa-aikatyötä tekeviä on yhtä aikaa runsaasti.

Töiden järjestelyä on pidetty keinona myös työn ja perheen yhteensovittamiseksi työhyvinvoinnin myötä. Oulun kaupungin hyvinvointipalveluilla on käytössä niin sanottu ergonominen työvuorosuunnittelu. Ergonominen työvuorosuunnittelu on työn ja työolojen kehittämistä tukemaan työntekijän fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia ominaisuuksia ja tarpeita. Suunnittelun tavoitteena on työntekijöiden työhyvinvoinnin tukeminen sekä ammatillisen osaamisen edistäminen. Työterveyslaitoksen (2012) mukaan ergonominen työvuorosuunnittelu on hoitotyössä suositeltava työvuorosuunnittelun malli, sillä se on mahdollisimman suotuisa työntekijän terveyden, toimintakyvyn ja hyvinvoinnin kannalta. (myös Tehy 2012b; SuPer 2012b.)

...mutta sitten esimerkiksi tuolla osastoilla, hoivapuolella ja ikäihmisten puolella on tällaista työvuorosuunnittelua, että jokainen suunnittelee työvuoronsa. Tällainen ergonominen työsuunnittelu, elikkä siellä pystyy itse vaikuttamaan työvuoroonsa. (H5)

Muut haastateltavista olivat sitä mieltä, että huomioiminen riippuu työpaikasta ja työpisteestä ja niiden erilaisista käytännöistä. Näin eri työntekijäryhmillä saattaa olla hyvin erilaiset mahdollisuudet yhdistää työtä ja perhe-elämää. Saman ovat tutkimuksessaan havainneet myös Turpeinen ja Toivanen (2008). Eri ryhmiin kohdistuu erilaisia työntekoon, työaikaan tai läsnäoloon liittyviä odotuksia. Lisäksi vaikutusmahdollisuudet omaan työhön vaihtelevat työtehtävän mukaan, resursseja voi eri sektoreilla olla eri määrin sekä eri ammattiryhmien jäseniä voivat koskea eri työehtosopimukset, joissa määritellään työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä erityisehtoja. Organisaation intressit vastata eri ryhmien työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviin tarpeisiin voivat myös vaihdella sen mukaan, miten riippuvainen organisaatio on kyseisen ryhmän työpanoksesta. (Turpeinen ja Toivanen 2008, 55.) Tässä tutkimuksessa lainsäädännön mahdollistamat asiat toteutuvat ja niitä noudatetaan haastateltavien mukaan hyvin. Muu huomiointi on tapahtunut erilaisten yksilökohtaisten työaikajoustojen muodossa, mutta samalla niitä toivottiin myös lisää. Haastateltavat tunnustivat kuitenkin tarkan työajan asettamat rajoitukset joustojen käytössä.

Mun mielestä se riippuu vähän työpaikasta ja työpisteestä. (H6)

Kyllä niissä [lakisääteisissä määräyksissä] mun mielestä on joustettu tosi hyvin, mutta muuten tää työajat ja tällaiset asiat niin... Se on ehkä semmoinen asia, missä pitäisi olla vielä kehittymistä työyhteisössä... (H1)

Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo -tutkimuksessa (Salmi ym. 2009, 160) henkilöstöasioiden hoitajien haastatteluissa kävi ilmi, että työpaikan perheystävällisyys saatetaan tulkita yksinkertaisesti lainsäädännön edellyttämien työnantajan velvollisuuksien noudattamiseksi. Toinen tyypillinen luonnehdinta on yleinen perhemyönteinen ilmapiiri, johon liittyy tilannekohtainen joustavuus. Myönteisen asenneilmapiirin saatetaan olettaa ikään kuin itsestään synnyttävän myös perheystävällisiä käytäntöjä, mutta melko harvoin tämä konkretisoituu vakiintuneiksi, lainsäädäntöä täydentäviksi ohjelmiksi ja toimintakäytännöiksi. (Salmi ym. 2009, 161.)

Suurin osa haastateltavista toi kuitenkin esille, että erilaiset joustot koskevat kaikkia työntekijöitä, eivätkä siis ainoastaan perheellisiä. Siksi ei voida suoraan sanoa, että

esimerkiksi osa-aikatyöstä sopiminen olisi organisaation tarjoama keino juuri työn ja perheen yhteensovittamiseksi, vaan pikemminkin laajemmin työntekijän työn ja muun, työn ulkopuolisen, elämän yhteensovittamiseksi. Kuitenkin perhemyönteiset käytännöt ja yksilöllinen joustotarve saatetaan herkästi liittää koskemaan vain pienten lasten äitejä. Näin perhemyönteiset käytännöt saattavat myös johtaa epäoikeudenmukaisuuden kokemuksiin työpaikoilla. (Turpeinen & Toivanen 2008, 183.)

Monet haastateltavat korostivat lisäksi, että joustoista sovitaan työnantajan kanssa yksilökohtaisesti. Myös Kivimäki (2009, 24) toteaa työn ja perheen yhteensovittamisen konkretisoituneen erilaisten yksilökohtaisten haasteiden edessä. Tarve on voinut nousta uudenlaisesta perhemallista, työn uudelleen organisoinnista, sukupuolten välisestä työnjaosta, sosiaalipoliittisista toimenpiteistä tai taloudellisten suhdanteiden muuttumisesta. Ratkaisuja on tehty kulloistenkin olosuhteiden vallitessa eri näkökulmia ja vaihtoehtoja puntaroiden. (Kivimäki 2009, 24.) Työntekijät käyttävät erilaisia joustoja kukin eri tavalla ja eri määrissä työn muodon, määrän, säännöllisyyden, sijainnin, kontrollin sekä oman halukkuuden pohjalta. Nämä puolestaan vaikuttavat siihen, millaisia seurauksia siitä on työ- ja perhe-elämälle. Näin joustojen olemassaolo ja saatavuus eivät välttämättä vastaa todellista käyttöä, eivätkä kaikki työntekijät välttämättä edes tiedä, että heillä olisi mahdollisuus käyttää erilaisia joustoja.

Haastateltavien mukaan henkilöstövastaavat käyvät keskenään vuoropuhelua työn ja perheen yhteensovittamista koskevista asioista. Kaupungin sisällä on tiivis yhteistyö henkilöstöasioissa erilaisten palaverien muodossa. Lisäksi yhteisten työhyvinvointihankkeiden yhteydessä myös työn ja perheen yhteensovittaminen on noussut esille. Sen sijaan luottamushenkilöiden kesken keskustelua nimenomaan työn ja perheen yhteensovittamisesta ei ole haastateltavien mukaan käyty. Suuressa organisaatiossa on monenmoista kirjavaa käytäntöä ammatin, työn luonteen ja työtehtävän perusteella, joten ideoita ei välttämättä tarvitse etsiä kaukaa. Siksi keskustelua sekä työn ja perheen yhteensovittamisen teemaa kannattaa pitää tapaamisissa yllä jatkossakin.

5.1.2 Joustojen vaikutuksista työorganisaatioon

Kirjallisuudessa joustavilla työaikajärjestelyillä on katsottu olevan monia myönteisiä vaikutuksia niin yksilö-, organisaatio- kuin yhteiskuntatasollakin. Esimerkiksi Uhmavaaran ym. (2005, 1) mukaan *yksittäisen työntekijän kannalta* joustavat työjärjestelyt merkitsevät parhaimmillaan häiriötöntä työympäristöä, työn ja perheen parempaa yhteensovittamista, kohonnutta työmotivaatiota ja työtehoa sekä pitkien työmatkojen poistumista. *Organisaation kannalta* merkittävää on yksilöllisen osaamispääoman tehokkaampi hyödyntäminen. Lisäksi joustavilla työjärjestelyillä voidaan päästä kustannussäästöihin paitsi työpanosta parantamalla myös säästöillä tilavuokrissa ja työmatkakustannuksissa. Joustavalla työllä on havaittu olevan myös laadullisia vaikutuksia: työnantajan ja työntekijöiden välinen luottamus lisääntyy, joustavaa työtä tekevän organisaation julkinen kuva muodostuu moderniksi ja dynaamiseksi, asiakaspalvelu tehostuu ja organisatorinen joustavuus paranee. *Sosiaalisella tasolla* oletetut hyödyt liittyvät ympäristöteemoihin sekä elämänhallinnan ja työssä jaksamisen paranemiseen. (Uhmavaara ym. 2005, 1.)

Kaikki tässä tutkimuksessa haastateltavat näkivät, että organisaation käyttämät joustavat järjestelyt parantavat yleisesti työyhteisön työhyvinvointia. Tarkemmin esille nousivat työntekijöiden työssä jaksaminen, työtyytyväisyyden paraneminen, molemminpuolisen luottamuksen lisääntyminen, työmotivaation kasvaminen, työhön ja työnantajaan sitoutuminen sekä työntekijän arvostaminen. Konkreettisenä vaikutuksena on näkynyt myös poissaolojen vähentyminen. Työntekijät ovat haastateltavien mukaan antaneet joustomahdollisuuksista myös paljon hyvää palautetta työnantajalle. Nämä ovat linjassa aiemmin mainittujen Antilan (2005, 170) käsitysten kanssa aktiivisen perheystävällisen henkilöstöpolitiikan hyödyistä organisaatiolle.

No varmaan työhyvinvointi on parempi, että työntekijä sillä lailla arvostaa sitä, että on mahdollisuus ottaa tätä osa-aikaista työtä... ..ja työtyytyväisyys sitten kasvaa. (H7)

No kyllä mä luulen, että ihan hyviä kokemuksia ja hyviä vaikutuksia, koska ihmiset jaksaa sitten paremmin. Se työmotivaatio kasvaa ja ehkä ei ne perheasiat paina mieltä siellä töissä. (H6)

Myös Työ ja perhe -hankkeeseen (Salmi & Lammi-Taskula 2004) vastanneista lähes kaikkien mielestä panostus työn ja perheen yhteensovittamiseen työpaikoilla auttaa työntekijöitä jaksamaan paremmin. Valtaosan mielestä työpaikan ilmapiirikin paranee. Useat arvioivat myös perheen hyvinvoinnin lisääntyvän sekä yrityksen houkuttelevuuden työpaikkana parantuvan, mikä kohentaa myös yrityksen imagoa. Puolet vastaajista oli sitä mieltä, että työn ja perheen yhteensovittamisen kehittäminen tuo myös taloudellista tulosta yritykseen. (Salmi 2004a, 170.)

Nätti ja Anttila (2012) ovatkin tutkineet, mitä merkitystä erilaisilla joustavuuskäytännöillä on organisaation menestykselle ja työntekijöiden hyvinvoinnille. Suppeimmillaan työaikajoustot tarkoittavat muodollisesti sovittua liukuvaa työaikaa tai työaikapankkia. Laajemmassa mielessä kyse on siitä, kuinka paljon työajan käsite antaa periksi työn mittana sekä raja työhön käytetyn ajan ja muun ajan välillä hämärtyy. (Nätti & Anttila 2012, 156). Teoreettisena taustana Nätti ja Anttila ovat käyttäneet aiemmin mainittua Mamian ja Melinin joustavuuskäytäntöjen luokittelua. Työntekijälähtöisten joustavuuskäytäntöjen on havaittu olevan yhteydessä ongelmattomaan rekrytointiin, työntekijöiden sitoutumiseen, poissaolojen vähenemiseen sekä henkilöstön vaihtuvuuden vähenemiseen. Työnantajalähtöiset joustot (ylityöt, epäsosiaaliset työajat, vuorotyö) näyttävät usein riskeinä työntekijän hyvinvoinnille: ne voivat vaikeuttaa työn ja muun elämän yhteensovittamista sekä aiheuttaa terveydellisiä ongelmia. (Nätti & Anttila 2012, 159–162.) Ojala ja Jokivuori (2012, 36–38) puolestaan havaitsivat selkeän ja lähes yksiselitteisen yhteyden työntekijöiden kokeman hyvinvoinnin ja työpaikan taloudellisen tilanteen arvioinnin välillä: mitä vakaammaksi työpaikan taloudellinen tilanne arvioitiin, sitä paremmaksi työhyvinvointi koettiin. Parhaiten voivat työntekijät, jotka arvioivat työpaikkansa taloudellisen tilanteen parantuneen ja huonoiten ne, joiden mukaan työpaikan taloudellinen tilanne on heikentynyt. Lisäksi kuntatyöntekijät näyttävät heidän mukaansa reagoivan herkimmin taloustilanteen muuttumiseen.

5.2 Asenne työn ja perheen yhteensovittamiseen

5.2.1 Yleinen yhteiskunnallinen asenne

Haastateltavien mukaan yhteiskunnallinen keskustelu ja erilaiset trendit ovat vaikuttaneet myönteisesti työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksiin sekä yleiseen asenneilmapiiriin. Esille nousi erityisesti miesten suurempi rooli perheen hoitamisessa: miehille on helpompaa, sallittua ja suotuisampaa jäädä kotiin nyt kuin 20 vuotta sitten, kun tällainen toiminta on tiedostettu ja se on saanut yhteiskunnallista hyväksyntää.

Onhan tämä maailma muuttunut siitä, kun minäkin oon ollut lapsi ja nuori, että kyllä nykyään isät, tämä nuorempi polvi, huomioi perheen ja hoitaa niitä lapsia, mutta joskus voisi sanoa 20 vuotta sitten, hoitiko se isä sitä lasta, vaihtoiko vaippoja, syöttikö tai tekikö yhtään mitään...? Mutta kyllä mä luulen, että kun on ollut näitä lehtijuttuja missä isät kertoo ja julkkikset [ovat] jääneet kotiin ja hoitavat lasta, niin kyllä niillä on sellainen vaikutus, että se on niinkö helpompaa ja semmoista sallittua jäädä kotia, että joku muukin on tehnyt niin minäkin voin jäädä. (H6)

Myös Kivimäen & Otonkorpi-Lehtorannan mukaan (2003, 111) keskustelu työn ja perheen yhteensovittamisesta erilaisilla foorumeilla ja aiheen nouseminen esiin julkisuudessa on lisännyt tietoisuutta sen olemassaolosta ja tärkeydestä.

5.2.2 Työyhteisön asenne

Haastateltavien mielestä organisaatiolla ja/tai alalla on ylipäätään myönteinen asenne työn ja perheen yhteensovittamista koskeviin asioihin, ja siitä puhuminen on luonnollinen osa työyhteisöä. Työn ja perheen yhteensovittaminen vaatii kuitenkin molemminpuolisia joustoja työyhteisössä sekä avointa vuoropuhelua niin työntekijän ja esimiehen välillä kuin työntekijöidenkin kesken. Tämä vastavuoroinen joustaminen havaittiin myös Turpeisen ja Toivasen (2005, 84) tutkimuksessa.

Toisaalta on se puoli, että minkä takia työtä tehdään, sehän on se ensisijainen tarkoitus, että työllä on joku tarkoitus... .. mutta sitten se, että miten se saavutetaan ja millaisia

keinoja siinä voi käyttää. Silloin, kun on se ensisijainen mahdollisuus, että työ tehdään, niin mahdollisuus kuitenkin joustaa, niin kyllä minun käsitys on, että työnantaja on silloin suhtautunut positiivisesti asioihin. (H5)

Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo -tutkimuksessa (Salmi ym. 2009) työpaikan perheystävällisyys nähtiin useassa haastattelussa myös työnantajan etuna. Organisaatioissa oli laajalti sisäistetty näkemys, jonka mukaan perhe on näkyvä osa työntekijöiden elämää ja erilaiset perheeseen liittyvät poissaolot tai järjestelyt kuuluvat luonnollisena osana myös työelämään. Suurella osalla työntekijöistä todetaan olevan perhe, joten työn ulkopuolisen elämän näkyminen myös työssä ei tule yllätyksenä. (Salmi ym. 2009, 157.) Samanlainen ajattelutapa paljastui tämän tutkimuksen haastatteluissa.

Työyhteisön asenne työn ja perheen yhteensovittamiseen näkyy haastateltavien mukaan lähinnä suhtautumisena perhevapaisiin. Tasa-arvobarometriin (2008) vastanneiden palkansaajien arviot oman työpaikan asenneilmapiiristä viittaavat siihen, että yksityisellä sektorilla työnantajan suhtautuminen perhevapaisiin on kielteisempää kuin julkisella sektorilla. Julkisen sektorin työntekijöiden arviot äitien vapaisiin ja isyysvapaaseen suhtautumisesta työpaikalla ovat pysyneet melko samanlaisina vuosina 2001–2008 sekä suhtautuminen isien vanhempain- ja hoitovapaisiin on muuttunut enemmän myönteisempään suuntaan. Perhevapaiden käyttö työpaikalla ei ole kovinkaan vaikeaa: vastaajista suurin osa on sitä mieltä, että äitiysvapaan tai äitien vanhempainvapaalle jäämiseen suhtaudutaan työpaikalla hyvin ja myös isyysvapaalle jäämisen arvellaan onnistuvan lähes yhtä hyvin. (Nieminen 2008, 40.) Vastaajilta tiedusteltiin myös, kannustetaanko työpaikoilla riittävästi miehiä käyttämään perhevapaita. Yli puolet katsoi, että kannustus on täysin tai jokseenkin riittämätöntä, ja neljänneksen mielestä kannustus on täysin tai jokseenkin riittävää. (Nieminen 2008, 21.) Myös perhevapaita käyttävien naisten ja miesten omat kokemukset työpaikkojen suhtautumisesta ovat pääosin myönteisiä (Lammi-Taskula ym. 2009, 80).

Sehän on tyyliin tätä, että jos joku saa vauvan, niin mietitään sitä ja pidetään ilmiselvänä sitä, että henkilö on poissa töistä hoitovapaalla, niin kyllä siihen mun mielestä suhtaudutaan ihan positiivisesti... ..mutta en tiää sitten, kun vielä on saatu niitä sijaisia, niin jos tämä työvoimapula menee siihen, mihin sen on ennustettu menevän, niin en tiää muuttuuko suhtautuminen... (H1)

Haastateltavat uskoivat kuitenkin työkavereiden kielteisen suhtautumisen perheen aiheuttamiseen poissaoloihin ja työjärjestelyihin olevan osittain historiaa. Naisvaltaisilla työpaikoilla sukupuoli voikin näkyä työn ja perheen yhteensovittamisen ”ymmärtämisenä”, toimintakäytäntöinä ja kustannuksina (Turpeinen & Toivanen 2008, 128). Miesvaltaisella alalla työyhteisön asenne saattaisi parin haastateltavan mielestä vaikuttaa miehen pitämiin vanhempainlomiin, mutta naisvaltaisella alalla vanhempainlomalla oleminen on aivan luonnollista. Myös Lehdon ja Sutelan (2008, 107) mukaan miehiä kannustetaan perhevapaiden pitämiseen vähiten sellaisilla työpaikoilla, joilla enemmistö työntekijöistä on miehiä.

Nyt kun lukee kaikkia naisten lehtiä ja muita, miten ne isät kehuu siellä, kuinka ne on jäänyt kotia ja kuinka se on tuonut paljon heille ja näin, mutta... En mää tiiä, voisiko se miesvaltaisella alalla olla sitä, että siellä ei miehet jää, mutta kyllä mää luulen, että hoitoalalla kuitenkin miehetkin ovat ihan valmiita jäämään, että ei siellä sillä lailla oteta niinkö pilkan kohteeksi tai kiusan kohteeksi jotakin, että ”ai, säkö nyt paat essun päälle ja jäät kotiin”, että se on jotenkin hoitoalalla niinkö luontevampaa, että se isäkin voi jäädä kotiin. (H6)

Työyhteisössä kuulee kuitenkin välillä ”napinaa” pitkistä ja lukuisista joustoista muille työntekijöille. Myös Salmen (2004a, 174) mukaan yhteensovittamista helpottavien käytäntöjen etsiminen ja soveltaminen sekä jopa lakisääteiset mahdollisuudet voivat aiheuttaa eripuraa työpaikalla. Toisten, nuorempien työntekijöiden, voidaan kokea saavan etuisuuksia, joita itse vanhempaa sukupolvea edustavana ei ole saanut.

Kyllä se saattaa herättää... pientä... keskustelua ja katkeruutta työpaikoilla, jos siellä on monta, jotka ovat osittain tai tekevät lyhennettyä työaika, ja sitten siellä on niitä vanhoja konkareita, jotka tekevät täyttä työaika, eikä oo tullut mielenkään, että määkin vois in ano tuommoista. (H6)

Paitsi sukupolvien myös perheellisten ja perheettömien välille voi syntyä kitkaa työyhteisössä. Oulun kaupungin hyvinvointipalveluissa näin oli haastateltavien mukaan tapahtunut vain juhlapyhistä ja vuosilomista sovittaessa.

...kun välillä sitten tuntuu, että aina sitten joustetaan niitten perheellisten ja niitten ihmisten takia, joilla on lapsia, että meilläkin on aikaisemmin keskusteltu siitä työpaikalla, että onko se aina oikeutettua, että ne perheelliset saa sen hiihtolomaviikon lomaa kuin ne, joilla ei ole niitä pieniä lapsia. (H6)

Vaikka käytännössä työn ja perheen yhteensovittaminen näkyy työyhteisössä lähinnä perhevapaiden käyttönä, haastateltavat eivät yhtä lukuun ottamatta juurikaan innostuneet keskustelemaan perhevapaamallin kehittämistä. Myös Turpeisen ja Toivasen (2008, 47) tutkimuksessa perheellisyys näkyi työorganisaatiossa työaikaan liittyvinä joustotarpeina, lomien ajankohtatoiveina sekä poissaoloina perhevapailla ja sairasta lasta hoitamassa.

5.2.3 Esimiesten asenteet

Johdon asenne työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksiin on haastateltavien mielestä hyvin esimieskohtaista. Valtaosa suhtautuu varsin myönteisesti, mutta varmasti uskotaan löytyvän myös esimiehiä, joiden suhtautuminen ei ole niin ymmärtävää. Heillä nuiva asenne saattaa liittyä pikemminkin arjen hallinnan haasteisiin työyhteisössä kuin perheellisyyteen, kun työntekijä ei pääsekään antamaan työpanostaan.

Kyllä määhän luulen, että 95 prosenttia esimiehistä tämän asian on tajunnut, mutta sitten on se 5 prosenttia, tai sanoisinko 80–20 prosenttia -säntö, että 80 prosenttia hyväksyy ja ei ole mitään ongelmaa ja 20 prosenttia voi sitten olla niitä, jotka vetää vähän hennettä nokkaan, kun ilmoittaa, että lapsi on sairas, mutta onko se sitten se asenne itse sitä asiaa kohtaan, vaan se negatiivinen asenne siihen, että kun arjen hallinta menee vähän uusiksi. (H5)

Aika on tässäkin asiassa muuttanut asioita parempaan suuntaan:

...mutta ennen aikaan on ollut varmaan parikymmentä vuotta sitten varmasti merkitystä, jos oli ihan nuori, niin tarkasteltiin, että menee naimisiin ja tekee lapsia, niin on aina poissa töistä (H7)

Toisaalta esimiehet saattavat huomaamattaankin suosia perheellisiä työntekijöitä perheettömien kustannuksella.

No kyllähän se totuus on, että kun joku akuutti tilanne tulee, vaikka tarvittaisiin tekemään tuplavuoroa tai viikonloppuvuoroa, niin kyllähän sitä ensimmäisenä kysytään niiltä perheettömiltä, koska se on vaan ajatus, että heillä ei ole [tarvetta olla kotona]... ..kyllä muistan ihan selkeästi, kun itse oon ollut esimiehenä... ..itsekin sitten hoksasi vasta jälkeenpäin, että näinhän se on... ..kuitenkin sitä itsekin asetti ne perheelliset [etusijalle] ... (H4)

Toisaalta kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus joustoihin oman toiveensa mukaisesti. Olennaista on huomata jokaisen ihmisen oma elämänkaari ja sen muuttuvat tilanteet. Vaikka itse ei esimerkiksi työaikajoustoja juuri nyt tarvitsisi, voi tarve siihen ilmetä myöhemmin elämäntilanteen muuttuessa. Pieni eripura ei kuitenkaan haastateltavien mielestä nouse esiin sillä tavalla, että se veisi energiaa työyhteisöstä, vaan asia kyllä hyväksytään.

5.3 Perheellisyydestä johtuvat haasteet työorganisaatiossa

5.3.1 Työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmatilanteita

Työn ja perheen yhteensovittamisesta ei ole juuri ongelmatapauksia hyvinvointipalveluissa ilmaantunut.

No ei kyllä, että ne varmaan saa ne sovittua tuolla työpaikoilla, että näistä asioista tulee tosi harvoin kyllä kysymyksiä, että ei mitään ylitsepääsemättömiä ongelmia ole siinä ollut. Ei kait se mitään aiheuta. En kyllä edes muista, milloin joku olisi kysynyt, että miten se onnistuisi, koska ne yleensä esimiehen kanssa sen asian sopii. (H6)

Luonnollisesti perheen muuttuvat tilanteet, kuten avioero tai lapsen vakava sairaus, asettavat haastetta myös työn ja perheen yhteensovittamiselle. Haastateltavilla tuli mieleen vain muutama yksittäistapaus, joissa oli ollut tulkinta- ja sovellusongelmia työntekijän oikeuksien näkökulmasta. Yksi tapaus koski alle 1-vuotiasta lasta, joka oli ollut

pääsääntöisesti isovanhemmilla hoidossa. Lapsi oli äkillisesti sairastunut vakavasti, jolloin äiti halusi jäädä hoitamaan lasta kotiin, mutta esimies oli tulkinnut, että äidin on jätävä töihin, kun isovanhemmat voivat edelleen olla lapsen hoitajia. Toinen tapaus liittyi siihen, millaisia oikeuksia työntekijällä on silloin, kun hän ei ole lapsen biologinen vanhempi. Lisäksi etätyön käyttömahdollisuudet ovat joskus nousseet esille, kun työntekijä on asunut kauempana. Tulevaisuudessa myös äkilliset tarpeet omaishoitoon saattavat aiheuttaa ongelmia työntekijän työn ja perheen yhteensovittamiseksi.

Myöskään Uhmavaaran ym. (2005) aineisto ei kerro mistään ylitsepääsemättömän suurista ongelmista tai ristiriidoista. Työn odotetaan tarvittaessa joustavan esimerkiksi liukuvina työaikoina tai etätyön tekemisen mahdollisuutena. Samalla koetaan, että työ joustaa riittävästi myös omiin tarpeisiin. Kansainvälisesti vertaillen suomalainen työelämä, koskien sekä työjärjestelyjä että työntekijöitä, onkin osoittautunut sangen joustavaksi. (Uhmavaara ym. 2005, 158.)

5.3.2 Töistä estyminen

Miten työyhteisössä on sitten mahdollista toimia, kun joku työntekijä estyy tulemasta töihin esimerkiksi oman tai lapsen sairastumisen vuoksi? Oulun kaupungin hyvinvointipalveluissa pyritään yleensä työntekijälle järjestämään sijainen varahenkilöjärjestelmän kautta. Sijaisten saaminen on kuitenkin nykyaikana vaikeata, koska haastateltavien mukaan ihmiset eivät enää lähde yhdeksi tai kahdeksi päiväksi töihin. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalle vaaditaan kuitenkin ammattitaitoista, pätevää työvoimaa. Mikäli sijaista ei saada, niin joko työyhteisö toimii vajaalla miehityksellä tai joku työntekijöistä tekee tuplavuoron. Koska sosiaali- ja terveydenhuoltoala on pääosin asiakaspalvelua, ei muita vaihtoehtoja juuri ole. Myös Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo -tutkimuksessa (Salmi ym. 2009, 82) lapsen sairastumistapauksessa työt oli sillä välin yleisimmin jaettu muille työntekijöille tai ne kasautuivat poissaolon ajan työntekijän jatkaessa niitä taas palattuaan.

No tällä alalla meillä on tällainen varajärjestelmä, että sieltä saa työntekijän, mutta miten sitten se työntekijä, flunssa-aikoina, kun on paljon poissaoloja, niin sitä ei ole aina

mahdollista saada sitä sijaista, et kyllä siellä sitten joutuu tekemään tuplavuoroa ja joutaan niissä ajoissa... ..periaatteessa siitä on kyllä huolehdittu. (H4)

Työn ja perheen yhteensovittamisessa yksi keskeinen arkinen kysymys koskee sitä, kumpi vanhemmista jää kotiin hoitamaan sairasta lasta⁵. Haastateltavien mielestä nainen on usein se, joka jää kotiin lapsen sairastuessa. Tutkimustenkin (esim. Anttonen 2003, 183; Salmi ym. 2009, 80) perusteella naiset jäävät kotiin huomattavasti miehiä useammin: työssä olevista äideistä kaksi kolmesta ja isistä vajaa puolet kertoi jääneensä viimeisen vuoden aikana ainakin joskus työstä pois hoitamaan sairastunutta lastaan. Vaikka laki on sama, vaikuttavat päätöksentekoon hoitovastuun kantamisesta lasten sairastapauksissa sosiaaliset, normatiiviset ja taloudelliset seikat. Vaikka perheen sisällä ei olisi mitään ennakkoasenteita, on tärkeässä roolissa isän työpaikan ilmapiiri. (Antila 2005, 121.)

Niin, ainahan se äiti jää, tällä hoitoalalla ainakin. Harvoin se mies jää, et jotenkin ehkä se koetaan se vieläkin, lehdestä saat lukea, että miehen työ on niin sanotusti arvokkaampaa kuin naisen työ, että nainen jää automaattisesti. (H7)

Työyhteisöissä on käyty paljon keskustelua siitä, voiko työntekijä jäädä hoitamaan sairasta lasta kotiinsa, mikäli puoliso on ikään kuin ”töissä kotonaan”, kuten opiskelija tai yksityisyrittäjä. Lisäksi esimerkiksi asiantuntijatehtävissä voi hyvien välineiden avulla tehdä etätöitä, mutta etätöiden tekemiseen ei ole vielä löytynyt kaikkia mahdollisia keinoja sen hyödyntämiseksi. Joissakin tapauksissa töitä voidaan myös siirtää tai jakaa lähimmille kollegoille, mikä aiheuttaa kuitenkin kaksinkertaisen työmäärän töihin palatessa tai kuormittaa työkavereita kohtuuttomasti.

5.3.3 Perhe- ja hoitovapaiden käyttö

Haastateltavien mielestä perheellisyys näkyy selvimmin työyhteisössä siis perhe- ja hoitovapaalla olemisena. Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo -tutkimuksen (Salmi ym. 2009) mukaan viimeisen kahden vuoden ajalta jotakin kokemusta jostakin (sairaana lapsen

⁵ Suomessa on lakiin perustuva oikeus olla 2–4 päivää poissa työstä sairastuneen alle 10-vuotiaan lapsen hoidon järjestämiseksi. Kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa (2012–2013) määritetään työntekijän oikeudesta saada tilapäistä hoitovapaata alle 10-vuotiaan äkillisesti sairastuneen lapsen hoidon järjestämiseksi enintään neljäksi työpäiväksi kerrallaan, joista vapaa on palkallista enintään kolme päivää.

tilapäistä hoitovapaata tai muutaman viikon isyysvapaata pidemmästä) työntekijän käyttämästä perhevapaasta oli kuitenkin 84 prosentilla organisaatioista. Eniten kokemusta työpaikoilla oli sairaan lapsen tilapäisestä hoitovapaasta. Naistyöntekijät olivat sairaan lapsen hoitovapaata käyttäneet useammin kuin miehet. (Salmi ym. 2009, 85.) Kivimäen ja Otonkorpi-Lehtorannan (2003, 108) tutkimuksessa perhevapaiden käyttö oli henkilöstövastaavien mielestä tullut rutiiniksi yli 70 prosentissa työpaikoista.

Tilastokeskuksen (2011) mukaan äitien perhevapaiden käyttö on kasvanut viimeisen neljän vuoden aikana: alle 3-vuotiaiden lasten äideistä 28 prosenttia oli perhevapaalla vuonna 2008 ja 32 prosenttia vuonna 2011. Vuoden 2003 uudistuksen⁶ jälkeen isien vanhempainvapaan käyttö on yleistynyt enemmän. Vuonna 2007 isyysvapaata piti 71,2 prosenttia isistä ja vanhempainvapaata 11,9 prosenttia isistä. Isyysvapaan pituus on myös kasvanut. (Salmi ym. 2009, 44.) Kelan tilaston (2010) mukaan vuonna 2009 isien osuus kaikista korvatuista vanhempainpäivärahopäivistä oli 6,7 prosenttia ja kotihoidon tukea saaneiden osuus 5,1 prosenttia kaikista tuensaajista, mikä on hienoisessa nousussa.

Myös haastateltavien mukaan nuoret isät osallistuvat selvästi enemmän perheen asioihin kuin aikaisemmin, joten asiaa voidaan pitää myös sukupolvikysymyksenä, ja voidaan olettaa tavan yleistyvän miesten keskuudessa myös jatkossa. Haastateltavien näkemys oli, että miehet käyttävät perhevapaita aikaisempaa enemmän ja yhtä lailla kuin naisetkin. Miehet eivät kuitenkaan ole lyhentäneet työaikaansa perheen vuoksi, minkä myös Anttonen (2003, 183) on todennut. Myös muissa tutkimuksissa (esim. Lammi-Taskula 2003; Takala 2005; Hämäläinen ja Takala 2007) miesten on havaittu käyttävän enenevässä määrin hyväkseen heille suotuja perhevapaaetuja.

Joo, kyllä mulla on sellainen käsitys, että perhevapaita käyttää sekä isät että äidit, että nythän tämä isien, sehän on vähän muuttunut ja siihen on enempi tullut tilaa, että sitä käytetään, mutta ehkä kuitenkin miesten rooli on vielä pienempi... (H5)

Ja nythän on näitä, nyt kun on näistä puhuttu ja on mahdollista, niin on näitä isyyslomia tai mitä isän hoitovapaita, ja jopa jotkut on ottaneet vuorotteluvapaaatkin sitä varten, että saavat olla lasten kanssa. Että varmaan se on lisääntymään päin, että tämä

⁶ Isälle annettiin oikeus pidennettyyn isyysvapaaseen, jos hän piti vähintään kaksi viimeistä vanhempainvapaan viikkoa minkä jälkeen isällä oli bonuksena oikeus kahteen lisävapaaviikkoon.

yhteiskunnallinen keskustelu auttaa ja varmaan miehiä ottaa sitten muutenkin... Työelämä on niin tiukkaa nykyään, et ne haluaa vähän vetää henkeä sitten siitä. (H7)

Takalan (2005, 11) mukaan yleisin syy isien lyhyisiin vanhempainvapaisiin on vanhempainvapaan korvaustason riittämättömyys, minkä mainitsi yli puolet hänen tutkimuksensa vastaajista. Lammi-Taskulan (2003) kyselystä kävi ilmi, että vanhempainvapaan väliin jättäneistä 54 prosenttia oli arvellut perheen talouden kärsivän, jos isä pitäisi vanhempain- tai hoitovapaata. Kuitenkin vain puolet näistä isistä oli tehnyt asiasta laskelmia. (Lammi-Taskula 2003, 4.) Tässä tutkimuksessa pari haastateltavaa arveli pidempien vapaiden käyttämisen olevan myös ansio- ja tulotasokysymys, kun korvaus ei ole yhtäläinen julkisen naisvaltaisen alan maksaessa näitä korvauksia yksityistä puolta enemmän. Isät jäävät vapaalle kuitenkin monista eri syistä (Salmi ym. 2009, 48, 57; Hämäläinen & Takala 2007, 29–32): syinä mainittiin mm. tuntuminen oikealta ja itsestään selvältä sekä halu tutustua vauvaan, kokea vanhemmuutta yhdessä äidin kanssa tai olla pois töistä (Salmi ym. 2009, 48, 57).

Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo -tutkimuksen (Salmi ym. 2009) mukaan perhevapaalle jäämisen ottaminen puheeksi työpaikalla on helppoa pääosalle sekä äideistä että isistä ja kielteiset kommentit esimiehiltä tai työtovereilta ovat harvinaisia. Jos työstä oli jääty pois sairasta lasta hoitamaan, suurin osa äideistä ja isistä oli kokenut suhtautumisen työyhteisössä olevan myös myönteistä. (Salmi ym. 2009, 67–68, 81–82.) Tasa-arvobarometrissä (Nieminen 2008) lapsen sairastumisen aiheuttamista vanhempien poissaoloista työstä kysyttiin, miten työpaikalla suhtaudutaan siihen, että äiti tai isä jää kotiin hoitamaan äkillisesti sairastunutta alle 10-vuotiasta lastaan. Äitien kotiin jäämistä ei pitänyt lainkaan vaikeana 85 prosenttia miehistä ja 70 prosenttia naisista. Vain noin 60 prosenttia niistä miehistä ja enemmän kuin 75 prosenttia niistä naisista, joiden lapset ovat olleet sairaana, sanoo jääneensä hoitamaan sairasta lasta viimeksi kuluneiden kahden vuoden aikana. (Nieminen 2008, 38–40.)

Perhevapaiden pitämisestä ei organisaatioiden henkilöstöasioista vastaavien mukaan pääsääntöisesti koidu kielteisiä seurauksia työntekijälle: kolme neljästä organisaatiosta on sitä mieltä, että työntekijällä ei ole vaikeuksia sopeutua takaisin työhön ja vain 13 prosenttia raportoi sopeutumisvaikeuksia olevan jonkin verran (Lammi-Taskula ym. 2009, 82; Salmi ym. 2009, 111). Yli 70 prosenttia henkilöstöhallinnon vastaavista arveli, että

perhevapaat eivät heikennä työntekijän uralla etenemistä (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 109). Luottamushenkilöt eivät arvioi perhevapaisiin liittyviä kysymyksiä yhtä usein ongelmallisiksi kuin henkilöstöjohto: niistä aiheutuu ongelmia vain jonkin verran tai ei lainkaan. Luottamushenkilöt arvioivat henkilöstöjohtoa useammin työpaikalla tai työtehtävissä tapahtuvan muutoksia perhevapaiden aikana sekä perhevapaalta palaavilla olevan useammin jonkin verran sopeutumisvaikeuksia työhön. (Salmi ym. 2009, 109, 115–116.)

5.3.4 Omaishoito

Haastatteluissa nousi voimakkaasti esille myös ikääntyneiden hoivaan liittyvät kysymykset. Työn ja perheen yhteensovittamisen ei nähty tässäkään tutkimuksessa koskevan vain perheitä, joissa on pieniä lapsia, vaan myös pikkulapsiperheen arjen ohittaneita työntekijöitä, joilla on halua hoitaa ikääntyviä vanhempiaan.

Sitten varmaan tulee nyt tulevaisuudessa sekin, että nämä pienten lasten vanhemmat, mutta sitten nämä keski-ikäiset, jotka haluavat tehdä lyhennettyä työaikaan niiden omien vanhempien takia, että voihan olla, että työpaikoilla tulee sitten vähän kriisiä, että kumpien takia sitä joustoa sitten siellä työelämässä tehdään. (H6)

Tämän kaltaisia tapauksia organisaatiossa oli jo ilmaantunutkin ja tulevaisuudessa ilmiö vaatii laajempaa keskustelua. Haastateltavat suhtautuivat myönteisesti työn ja perheen yhteensovittamiseen myös tästä näkökulmasta. He toivovat samoja oikeuksia ikääntyvää väestöä hoivaaville kuin lapsiperheellisillekin. Työntekijällä olisi esimerkiksi sairaan lapsen hoidon järjestämisen kaltainen lakisääteinen oikeus 1–3 päivän vapaaseen hoitaa vanhusta koskeva akuutti tilanne pois ja palata töihin normaalisti.

Forman (2004) mukaan kaiken kaikkiaan 48 prosentilla kunta-alan työntekijöistä onkin jokin hoivavastuu. Hoivan kohteena ovat pienet lapset lähes 25 prosentilla sekä oma tai puolison vanhemmat reilulla 16 prosentilla työntekijöistä. Kaikkein raskaimmaksi koetaan oman puolison, vanhemman tai muun lähiomaisen hoivaaminen ja vähiten raskaimmaksi puolestaan pienten lasten hoivaaminen. (Forma 2004, 130–131.) Sosiaali- ja terveysalalla omaishoidon tukeminen on myös varsin perusteltua, sillä työntekijät ovat päteviä osaajia

omaishoitoon. Omaishoidon tukeminen voidaan nähdä myös kansantalouden kannalta hyvänä ratkaisuna ja yhteiskunnankin edun mukaisena.

Kokonaisuudessaan haastatteluista paistoi läpi ajatus, että työn ja perheen yhteensovittaminen koskee koko työntekijän työuraa. Ensin hoidetaan omia lapsia, myöhemmin omia vanhempia, lopulta omaa puolisoa ja lisäksi jatkuvasti täytyy pitää huolta ennen kaikkea omasta hyvinvoinnista, työkyvystä ja jaksamisesta. Kuitenkin Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo -tutkimuksessa (Salmi ym. 2009, 157) haastateltavat vielä korostivat, että kyse on usein väliaikaisista, tiettyyn elämänvaiheeseen liittyvistä järjestelyistä. Tässä tutkimuksessa yksi haastateltava näki ilmiön asettavan lisää haastetta työyhteisössä, kun työn ja perheen yhteensovittaminen koskettaa yhtä aikaa yhä useampia eri-ikäisiä ihmisiä. Vanhemmista työntekijöistä ei ole enää kompensoimaan nuorten työntekijöitä poissaoloja, kun myös heillä voi olla tarvetta hoitovapaalle tai -lomalle jäämisessä. Ovatko tulevaisuudessa työpaikkojen sinkut ja perheettömät niitä, jotka ovat töissä, kun muut hoitavat perheenjäseniään?

5.4 Työn ja perheen yhteensovittamisen kehittäminen

Mitään selkeitä uusia tavoitteita tai kehittämiskeskusteluja työn ja perheen yhteensovittamisen osalta ei haastateltujen mukaan ollut suunnitelmassa. Eräs haastatelluista totesi, että yksilökohtaisilla ratkaisuilla pyritään tukemaan työn ja perheen yhteensovittamista edelleen. Toinen puolestaan nosti esille työaikajärjestelmien muutokset erilaisten kokeilujen kautta. Kolmannen mukaan asiasta käydään keskustelua lähinnä valtakunnan ammattiyhdistyspolitiikan tasolla. Myös tuleva kuntaliitos on keskittänyt henkilöstöjohtamisen resursseja pikemminkin työntekijöiden sopeuttamiseen uuteen kaupunkiin.

5.4.1 Työn ja perheen yhteensovittaminen asiakirjoissa

Halusin haastatteluissa nostaa esille työn ja perheen yhteensovittamisen näkymisen erilaisissa henkilöstöjohtamisen asiakirjoissa, kuten henkilöstöstrategiassa sekä erilaisissa suunnitelmissa ja raporteissa, koska näiden asiakirjojen tulisi ohjata henkilöstöpoliittisia toimenpiteitä käytännössä. Valitettavasti en kuitenkaan saanut näitä asiakirjoja

tutkimuskäyttöni, joten joudun tässä asiassa turvautumaan vain haastattelujen kautta saamaani tietoon.

Haastateltavien mielestä työn ja perheen yhteensovittamisen voi tulkita näkyvän kaupungin hyvinvointipalvelualueen asiakirjoissa piiloutuneena työhyvinvointiin, työaikamuotoihin ja poissaoloihin. Selkeää kirjausta työn ja perheen yhteensovittamisesta he eivät kuitenkaan uskoneet sieltä löytyvän. Eräs haastateltava pohti, onko asia jopa niin itsestäänselvyys, ettei sitä tarvitse kirjata.

Niin kyllä sinne niitä kirjauksia on, mutta ne ei välttämättä ole kaikki elänyt vielä lihaksi, että siellä on osa sellaista sanahelinää, mutta mitä se tarkoittaa arjessa, niin se ei vielä 100 prosenttisesti kohtaa, että siinä me tarvitaan työtä, työtä ja työtä... Mutta onko tämä työn ja perheen yhteensovittaminen sillain vähän sellainen asia, että se on itsestäänselvyys, että sitä ei enää tarte joka paikkaan kirjata? (H5)

Kivimäen ja Otonkorpi-Lehtorannan tutkimuksessa (2003, 93) toimipaikkaa koskeva henkilöstöstrategia oli 62 prosentilla toimipaikoista, joista kolmasosasta löytyi maininta työn ja perheen yhteensovittamisesta. Työtä ja perhettä koskevia mainintoja työpaikkojen arvoissa ei juurikaan ollut. Usean haastateltavan mielestä työn ja perheen yhteensovittaminen pitäisi kuitenkin olla selkeämmin kirjattuna asiakirjoihin. Tällöin siihen käytännössäkkin tulisi kiinnitettyä enemmän huomiota. Pari haastateltavaa piti kirjausta työn ja perheen yhteensovittamisesta jopa rekrytointivalttina työvoimapulan uhkaamalla hyvinvointipalvelualueella.

Kyllä [pitäisi näkyä enemmän], jos tämmöistä henkilöstön työhyvinvointia ajatellaan, niin soten henkilöstö eläköityy niin valtavalla vauhdilla. Meidän pitäisi kuitenkin saada uusia työntekijöitä koko ajan, niin mun mielestä pitäisi mennä hirveän joustaviin [malleihin], jos ajatellaan nuoria äitejä, joilla on pieniä lapsia, niin pitäisi olla todella paljon erilaisia vaihtoehtoja tehdä sitä työtä. (H7)

5.4.2 Sairaalan lapsen hoitopalvelu

Työpaikkojen tarjoama tuki työntekijöilleen työn ja perheen yhteensovittamiseen erilaisten palvelujen muodossa on suomalaisittain uusi ajatus. Muualla Euroopassa yritykset ovat tarjonneet työntekijöilleen erilaisia palveluja erityisesti lastenhoidon järjestämisessä, kun Suomessa nämä on järjestetty yhteiskunnan toimesta. (Kempe ym. 2008, 68.) Yritysten kustantama työntekijöiden sairaalan lapsen hoitopalvelu tarkoittaa sitä, että yrityksen palkkaama hoitaja menee työntekijän kotiin hoitamaan sairasta lasta mahdollistaen lapsen vanhempien pääsyn töihin. Palvelun kustannuksiin yrityksillä on verovähennysmahdollisuus. Palvelu on työntekijälle vapaaehtoista ja siihen suhtaudutaan monin tavoin.

Kirjallisuuden perusteella kiinnostuin näkemyksistä tämän kaltaista sairaalan lapsen hoitopalvelua kohtaan, sillä ajattelin sen olevan ajatus, joka voisi olla mahdollinen toteuttaa varsin suuressa organisaatiossa. Tässä tutkimuksessa kyseinen palvelu ei kuitenkaan noussut kenenkään haastateltavan mieleen, ennen kuin haastateltava otti asian esille, vaikka osa lopulta mainitsikin, että asiasta on kuitenkin ollut puhetta erilaisissa keskusteluissa. Aihe on silti mielenkiintoinen, sillä haastateltavien näkemykset mahdollista Oulun kaupungin järjestämää sairaalan lapsen hoitopalvelua kohtaan vaihtelivat laidasta laitaan. Myös Niemistön (2007, 89) mukaan palvelua ei ole otettu vastaan yksiselitteisen positiivisesti, ja osa vanhemmista onkin edelleen itse halunnut jäädä kotiin hoitamaan lastaan tämän sairastuessa. Henkilöstöhallinnossa työskentelevät haastateltavat suhtautuivat siihen myönteisimmin pitäen sitä hyvinkin mahdollisena tulevaisuudessa.

Ollaan keskusteltu siitä ja joillakin yrityksillähän on tällainen, mutta Oulun kaupungilla ei vielä ole. Sekinhän olisi ihan mahdollista, jos mietitään, että meillä on paljon äitejä, joilla on pieniä lapsia, ja se olisi ihan järkeväkin, että olisi... ..Kyllä. Uskoisin, että olisi [käyttöä]. (H2)

Eräs haastateltava pohti, että sairaalan lapsen hoitopalvelu voisi olla julkisella puolella jopa helpompi toteuttaa kuin yksityisellä: sairaalan lapsen hoitorenas voisi toimia työllistävä uudelleen sijoitettaville ja työttömille ammatti-ihmisille. Toinen, joka ei suhtautunut palveluun kovinkaan positiivisesti, puolestaan uskoi, että näitä tapauksia varten joutuisi Oulun kokoisessa organisaatiossa perustamaan kokonaisen oman päiväkodin. Kolmas

haastateltava arveli, ettei näytä oikein hyvältä ulospäin, kuntalaisten suuntaan, että kunta ikään kuin kustantaisi työntekijöidensä lasten päivähoitoa verorahoilla. Perheystävällisyyttä onkin kritisoitu siitä, että työnantajat voivat ymmärtää perheystävällisiksi luonnehditut järjestelmät pyrkimyksiksi luoda työpaikkaan kuuluvia luontaisetujen kaltaisia työntekijöille suunnattuja lisäbonuksia (Kempe ym. 2008, 8), mutta työnantajan lisäksi kritisoijana voi olla myös kuntalaiset tai media. Suurinosa piti palvelua kuitenkin mahdollisena pienissä sairauksissa, kuten nuha- tai kuumeinfektioissa sekä sairaudesta, kuten rokosta, toipumisen vaiheessa, mutta yleisesti vanhempia pidettiin parhaimpina hoitajina sairaalle lapselle.

Eihän se mitään herkkua ole sen sairaan lapsenkaan kanssa olo siellä kotona, että voi olla, että moni tulisikin mieluummin töihin kuin hoitaisi sitä sairasta lasta siellä kotona... Mutta tuota... En määhän tiiä, meneekö tämä maailma sitten siihen, että työntekijöistä otetaan niinkö kaikki irti, että vaikka sulla on sairas lapsikin kotona, niin sinun pitää vaan lähteä töihin tekemään sitä tulosta... (H6)

Tutkimusten mukaan (Salmi ym. 2009, 139, Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 104) harvalla vanhemmalla on työsuhde-etuna työnantajan tarjoama mahdollisuus saada sairaalle lapselle hoitaja. Pomot ja perheet -tutkimuksessa (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 105) se oli käytössä 10 prosentissa vastanneista toimipaikoista ja 10 prosenttia ilmoitti asiasta keskusteltavan parhaillaan sekä Perhevapaat ja työelämän tasarvo -kyselyyn (Salmi ym. 2009, 139) vastanneista sitä tarjosi vain neljä prosenttia organisaatioista. Vielä harvempi oli etua käyttänyt: vain seitsemän äitiä (23 prosenttia niistä, joilla oli mahdollisuus) ja kuusi isää (10 prosenttia) (Salmi ym. 2009, 139). Kempen ym. (2008, 69) mukaan käytäntö on kuitenkin yleistynyt Suomessa: sairaan lapsen hoitopalvelua on käytetty isoissa yrityksissä silloin, kun toiminnan luonne edellyttää tiettyjen avainhenkilöiden ja ammattiryhmien läsnäoloa työpaikalla, kuten korkeasti koulutettuja asiantuntijoita. Myös kotitalouksia koskevat tutkimukset ovat osoittaneet, että myönteinen asennoituminen ulkoa ostettuja palveluita kohtaan on kasvamassa (Kempe ym. 2008, 71).

Kivimäen ja Otonkorpi-Lehtorannan (2003, 105–106) tutkimuksen mukaan aloite sairaan lapsen hoitopalvelusta on usein tullut henkilöstöjohtolta ja sen käyttöönoton syiden on nähty olevan pikemminkin työstä lähteviä, kuten töiden yleinen sujuvuus tai työn

tekemisen turvaaminen kriittisinä ajankohtina, kuin perheiden tarpeista nousevia. Tässä tutkimuksessa työntekijöiden tai ammattijärjestön kautta painetta tällaisen mallin kehittämiseksi ei haastateltavien mukaan kuitenkaan ole tullut. Organisaation näkökulmasta sairaan lapsen hoitopalvelu voisi näin kuitenkin olla apu äkillisissä, pienissä lapsen sairastumistapauksissa. Varsinkin flunssa- ja infektiokausina sosiaali- ja terveydenhoitoalan työyhteisöt ylikuormittuvat, kun töitä on runsaammin kansalaisten sairastaessa ja sijaisia on vielä vaikeampi saada, kun myös useampia työntekijöitä on samaan aikaan sairaana. Ylikuormittumista voisi vähentää se, että terveet työntekijät, joiden lapset ovat kuitenkin flunssaisia, voisivatkin tulla töihin, kun työnantaja huolehtii lastenhoidon järjestämisestä. Joka tapauksessa tulee muistaa, että palvelun käyttö on työntekijöille aina vapaaehtoinen.

5.5 Kohti työn ja perheen yhteensovittamisen ideaalia?

Haastattelujen kohokohta oli se, kun pyysin haastateltavia kuvailemaan, miten työn ja perheen yhteensovittaminen ideaalitapauksessa toteutuisi työorganisaatiossa. Monet visioivat täysin vapautuneesti erilaisia keinoja ja lopulta totesivat kyseisten keinojen olevan oikein sovellettuina ihan mahdollisiakin toteuttaa. Esiin nousseet mallit olen jakanut kolmeen kategoriaan: liukumata ja työaikapankki, työajan suunnittelu itse ja työaika-autonomia sekä etätö ja sen sovellukset. Ensimmäisessä korostuu *työajan joustaminen*, toisessa *oma vastuu* työajan suunnittelussa sekä kolmannessa *työnteon paikan joustaminen*.

5.5.1 Työajan joustot: liukumata ja työaikapankki

Työaikajoustoilla on Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo -tutkimuksen (Salmi ym. 2009, 161) tuloksissa merkitsevä yhteys arvioon perheystävällisyydestä ja myös haastateltavat korostavat niiden merkitystä arvioilleen. Tässä tutkimuksessa kaikki haastateltavat toivat esiin työajan joustot työn ja perheen yhteensovittamisen ihannemallina: kyse oli joko liukumasta, työaikapankista tai jostain muusta vastaavasta työajan jouston muodosta. Yhteistä näille näkemyksille oli se, että työntekijä voisi mennä vähän myöhemmin töihin tai olla tarvittaessa vähän pidempään töissä. Työpaikalla on työpisteet ja työntekijät tulevat töihin kun heille sopii.

Miksi meillä ei voisi esimerkiksi tulla osastotyöhön tai asuntolatyöhön, niin miksi ne työajat pitää alkaa niin, miksi osa ei voisi tulla klo 17 tai klo 16 ja tehdä, että mun mielestä siinä meillä on kehittämistä paljon ja ideointia, ja tavallaan sellaista uuden kulttuurinkin luomista. (H5)

Vähän niin kuin työaikapankkisysteemillä voisi tehdä töitä. Eikä se olisi silleen... ..se pitää jossakin jaksotyössä tietty tuntimäärä, kuuden viikon jaksoissa, olla. Miksi se pitää olla niin? Miksi se pitää olla se kuusi viikkoa? Hö! Kuka sen on keksinyt? Se on joskus keksitty semmoinen tyhmä työaikajärjestelmä. Että tämmöisiä joustoja. (H1)

Työolotutkimukseen (Lehto & Sutela 2008, 133) vastanneissa organisaatioissa tavallisin joustavan työajan eri muodoista oli liukuva työaika: kaikista palkansaajista 62 prosentilla (naisista 58 prosentilla ja miehistä 66 prosentilla) oli vaikutusmahdollisuus töihin tulo- ja lähtöaikoihin, mikä voitaneen rinnastaa liukuvaan työaikaan. Salmen ym. (2009, 138) mukaan työaikapankki puolestaan oli järjestetty reiluun kolmannekseen organisaatioista. Kuntasektorilla kuitenkin vain kolmannes henkilöstöstä on liukuvan työajan piirissä. Terveystieteiden ja sosiaalipalvelujen piirissä liukuva työaika kuuluu harvinaisuuksiin, jättäen taakseen vain kaupan ja rakentamisen toimialat. (Uhmavaara 2006, 69.) Lammi-Taskulan ja Salmen (2004, 36–37) mukaan työntekijöiden suosituin toive työajan uudelleen järjestämisen suhteen on juuri työaikapankin tyyppinen mahdollisuus säästää ylittöistä ja lomapäivistä myöhemmin pidettävää pidempää vapaata varten.

Haastateltavat toivat esille, että elektronisten palvelujen kehittyminen mahdollistaa sen, että asiakkaat voivat hoitaa omia asioitaan, kuten varata aikaa tai katsoa laboratoriotuloksia, sähköisten järjestelmien kautta. Tällöin henkilökohtaista asiakastyötä vapautuu muuhun käyttöön. Monet toivat kuitenkin myös esille sen, että lain edellyttämät mitoitukset tulee täyttyä ja henkilöstöä tulee olla töissä riittävästi asiakastarpeeseen suhteutettuna, minkä nähtiin vaativan aika paljon työnantajalta ja kaipaavan edes jonkinlaista lyhyen tähtäimen suunnittelua. Asiakaspalvelutyössä myös asiakkaiden ohjautuminen hoitoon on päivystysvuoroissa hyvin vaihtelevaa, mutta ajanvaraukseen perustuen henkilöstön määrä olisi helppo mitoittaa sopivaksi. Myös lähinnä yksin töitä tekevät työntekijät, kuten sosiaalityöntekijät sekä toiminta- ja fysioterapeutit, voisivat henkilökohtaisesti sopia asiakkaan kanssa, milloin he tapaavat. Eräs haastateltava toi myös

esille, että työaikapankin käyttö voisi toimia apuna esimerkiksi hammashoidon jonojen purkamisessa.

Työaikajoustot voivat Uhmavaaran (2006, 73) mukaan jo vähäisenkin liukuma-ajan puitteissa parantaa merkittävästi työntekijän mahdollisuuksia sovittaa yhteen työaikaa ja yksityiselämän tarpeita. Liukuva työaika ja työaikapankki lisäävät merkittävästi henkilöstön mahdollisuuksia käyttää työaikajoustoja omien tarpeidensa mukaan, mutta ne joustavat vastavuoroisesti muita enemmän myös työnantajan tarpeiden mukaan (Uhmavaara 2006, 74).

Liukumaa joo, että me ei tehtäisikään sillain, että olisi 8-16 tai 7-15 se aamuvuoro ja iltavuoro 14-21, vaan et ne voisi olla jotain siltä väliltä. Että työt tulisi tehtyä kuitenkin. Sää voisit valita. Että miksi ei voisi sellaisia kaikkia kokeilla. (H3)

Oinaan ym. (2005, 3, 20) mukaan työntekijät toivovat työaikapankin lisäävän nimenomaan mahdollisuutta sovittaa työaikaa oman elämäntilanteen mukaiseksi. Heidän mukaansa työnantajan ja -tekijän keskinäisellä luottamuksella on keskeinen rooli työaikapankista sovittaessa ja sitä käyttäessä. Erityisesti mahdollisuus kokonaisten vapaapäivien pitämiseen on työaikapankkijärjestelyissä oleellinen onnistumisen edellytys, sillä muutoin järjestely koetaan usein yksipuolisesti työnantajaa hyödyttäväksi. Henkilöstön tasavertainen kohtelu kuuluu myös huomioitaviin asioihin joustojärjestelyjä toteuttaessa. Pelisääntöjen tulee olla selkeät ja oikeudenmukaiset, vaikka eri töissä on erilaiset mahdollisuudet joustaa työajoissa. (Uhmavaara 2006, 76–78.)

5.5.2 Itse suunnitteluja työaika-autonomia

Peräti kuusi haastateltavista toi esille sen, että työntekijät itse saisivat suunnitella työaikansa ja työvuoronsa. Työntekijä voisi itse tehdä oman suunnitelmansa siitä, että minkälaista työaikaa ja minkä verran hän voi käyttää omasta elämästään työnantajan palvelukseen. Julkusen (2008, 30) mukaan työntekijöillä on pyrkimys vallata ja säilyttää oman työnsä kontrollia, työn määrää ja sen tekemisen tapaa, mikä kuvaa yksilöiden halua päättää itse elämästään ja valita itselleen parhaiten sopivat elämän ja työkäyttäytymisen mallit (Antila 2005, 167; Kasvio 1994, 116–117). Antila (2005, 166) toteaaakin, että

mahdollisuudesta oman työajan suunnitteluun on tullut jopa nykyaikaisen työyhteiskunnan vapaus- ja statussymboli.

No ehkä tämä työvuorojen suunnittelu, että sitä mun mielestä kokeillaan jossain, että sillähän pystyy vaikuttamaan. Tietenkin tähän työvuorojen suunnitteluun voisi ottaa erilaisia malleja, kokeilla kaikkea uutta. Antaa taas enempi vastuuta niille työntekijöille itselleen, se voisi motivoida enempi. Ajatellaanpa vaikka, että olisi tietty tuntimäärä, 138 tuntia ja vartti mitä sun pitäisi tehdä. Sitten sä voisit itse suunnitella, että käytkö illalla töissä vai käytkö sä aamulla töissä... Niin sehän olisi aivan mielenkiintoinen: antaisi vapaat kädet. Mitenhän tuo onnistuisi? (H3)

Työajan autonomisoituminen liittyy oleellisesti työorganisaatioiden modernisoitumisprosessiin. Kokonaisuutena Suomessa työajan reunaehdot ovat kuitenkin edelleen varsin tiukat. Vain 8 prosenttia palkansaajista voi päättää täysin itsenäisesti viikoittaisten työtuntiensä määrän ja 41 prosenttia palkansaajista ei voi päättää asiasta lainkaan. Kuntasektorin palkansaajista 20 prosenttia piti vaikutusmahdollisuuksiaan viikkotuntien määrän osalta joko hyvinä tai melko hyvinä. Valtiolla vastaava luku oli 24 prosenttia ja yksityisellä 18 prosenttia. Monet palvelut, kuten liikenne, hoiva-ala, opetusala ja vähittäiskauppa, ovat kuitenkin sidottu aikatauluihin ja ne säätelevät väistämättä työaikoja. (Antila 2005, 57–60.)

Osa haastateltavista uskoi, että vanhat työaikamuodot tulevat tulevaisuudessa romuttumaan...

Voihan olla niin, että tulevaisuudessa kukaan ei tee kokoaikaista työtä, että kaikki tekee jotakin, jonkunlaista sekavaa mallia... mutta sitten niinkö joka vuorolla ja joka paikkaan pitäisi olla niitä ihmisiä... en tiää vähenisikö se työttömyyskin sillä, että ihmiset olisi lyhyemmässä työajassa, niin niitä olisi vielä enempi. (H6)

...tai ainakin niiden pitäisi.

Tämä on hirveän jäykkä sosiaali- ja terveydenhuollossa nämä jaksotyöt ja tällaiset, ihan jostain menneeltä vuosisadalta... ...nämä pitäisi ihan kokonaan romuttaa nämä, mää oon

ollut sitä mieltä jo pitkään, että nämä on ihan höpöjä tällaiset yöaikamuodot, mutta se on tietenkin vaikeata, kun nämä on ay-politiikkaa ja vaikeita kysymyksiä ratkaista sitten. (H1)

Yksi mielenkiintoinen ulottuvuus on vallan jakautuminen tilanteessa, jossa vastuuta työajan suunnittelusta siirretään työntekijöille. Onko niin, että työaikavastuun delegoiminen työntekijöille uhkaa esimiehen asemaa tai tekee jopa johdosta tarpeettoman? Haastateltavat eivät tähän uskoneet, vaan johtamisen merkitys organisaatiossa pikemminkin korostuu entisestään. Vapaammat työnteon ja työajan mallit edellyttävät vahvaa ja jämääkää johtajuutta, jolloin esimiehiltä ei valta lipsuisi työntekijöille. Ne mahdollistavat tasapuolisen ja oikeudenmukaisen työvuorosuunnittelun, mutta edellyttävät myös neuvottelu- ja vuorovaikutustaitoja, erilaisten tarpeiden yhtensovittamista sekä jokaisen työntekijän vastuunottoa työyhteisön toimivuudesta ja kehittämisestä. Haastateltavat korostivat ennen kaikkea hyvää henkeä ja yhteisiä pelisääntöjä työyhteisössä. Samaa on todennut myös Ylöstalo (2002). Työpaikoilla, joilla vastuuta on delegoitu myös työntekijöille, johtamisen rooli on erilainen kuin muilla työpaikoilla. Johtamisessa painottuvat tuen ja kannustuksen antaminen, avoimuus ja palkitseminen. Kanssakäymisen lisääntyessä tosin konflikteja on paljon, mutta toisaalta johto kykenee käsittelemään niitä. (Ylöstalo 2002, 41.)

5.5.3 Etätyö ja sen sovellukset

Kolmanneksi suosituin puheenaihe olivat erilaiset etätyön muodot työn ja perheen yhtensovittamisen ideaalimallina. Hellen (2004, 17) mukaan etätyö lisääkin joustavuutta työn ja perheen aikataulujen yhtensovittamisessa, mikä kuitenkin tapahtuu usein juuri työtehtävien hoitamisen näkökulmasta. Asiakaslähtöisessä työssä, kuten sairaanhoitajilla sekä lääkäreillä, etätyön mahdollisuudet ovat kuitenkin aika olemattomat, kun työn olennainen osa on palvella asiakkaita henkilökohtaisesti. Myös Malon (2006, 53) mukaan useimmiten esteenä etätyön tekemiselle on työn luonne. Etätyötä pidettiin kuitenkin hyvin mahdollisena toimisto-, suunnittelu- ja hallintotöissä. Yksi haastateltava mainitsikin tehneensä itse etätöitä.

Varmaan niin, että siellä missä työ sen sallii, niin siellä todennäköisesti tulee erilaisia muotoja ja enempikin kuin tänä päivänä, että olettaisin, että tuommoinen

etätyömahdollisuus tai tällöisiin liittyvä tulee kasvamaan, että se on yksi sellainen pehmeä keino näihin asioihin vaikuttaa. (H4)

Tietenkin etätyö on yksi mahdollisuus, että sitä meillä on jo jonkin verran käytössä, että hallintotehtävissä se on ihan mahdollista, mutta sitten jos on tätä asiakastyötä ihan suoraan, niin tarvitaan se ammattilainen siihen sen asiakkaan kanssa, niin se on aika paljon vaikeampaa. (H2)

Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo -tutkimukseen (Salmi ym. 2009, 138) vastanneissa organisaatioissa etätyömahdollisuuden tarjosi joka viides organisaatio ja mahdollisuuden lyhennettyyn työaikaan kaksi viidestä. Varsinaista etätyötä teki Työolotutkimuksen (Lehto & Sutela 2008, 140) mukaan 14 prosenttia miehistä ja 13 prosenttia naisista. Käytännössä etätyön tekeminen on kuitenkin tyypillisesti vahvassa työmarkkina-asemassa olevien ylemmien toimihenkilöiden todellisuutta, eikä se kosketa kaikkia palkansaajaryhmiä samalla tavalla (Antila 2005, 21): johtajien arvioiden mukaan ylemmistä toimihenkilöistä etätyössä vähintään yhden päivän viikossa on yksityisellä puolella kahdeksan prosenttia ja julkisella sektorilla reilut kuusi prosenttia, kun alemmista toimihenkilöistä etätöitä tekee noin prosentti ja työntekijöistä ei juuri kukaan (Melin ym. 2006, 246).

5.5.4 Muut mallit

Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo -tutkimukseen (Salmi ym. 2009, 139) vastanneissa organisaatioissa muita työaikajoustoja oli 8 prosentissa organisaatioista, ja näiksi mainittiin muun muassa viikko- tai vuosityöaika, työajan tasoittumisjärjestelmä, saldo- tai säästövapaat, joustava työvuorolista, pitkät työvuorot ja pitkät vapaat, ei työaika, mahdollisuus tapauskohtaisiin järjestelyihin ja omiin vapaisiin, osa-aikaeläke, vuorotteluvapaat ja lomarahavapaat.

Tässä tutkimuksessa yksi haastateltava kiinnitti huomiota perhe- ja hoitovapaiden sekä -lomien tasa-arvoisuuden työn ja perheen yhteensovittamista helpottavana keinona, jolloin ne jakautuisivat tasavertaisemmin naisten ja miesten kesken. Perusteina perhevapaajärjestelmän perusteelliseen uudistamiseen voidaan työn ja perheen tasa-arvoisemman yhteensovittamisen lisäksi nähdä lapsen hyvinvointi, kun vanhempainvapaan

nykyinen päättymisajankohta ei lapsen kehitysvaiheiden näkökulmasta ole suotuisa päivähoidon aloittamiselle, sekä se, että vanhempainvapaata ei ole pidennetty yli 20 vuoteen lukuun ottamatta isän kahden viikon bonusvapaata. (Salmi ym. 2009, 186.)

Suosituin ja myös julkisissa keskusteluissa laajasti esiintynyt uudistusmalli vaikuttaa olevan Islannissa käytössä oleva 6+6+6 -malli⁷, joka nousi myös yhdessä haastattelussa esille. Malli parantaisi nykytilannetta sekä lapsen, äidin että isän näkökulmasta sekä selkiyttäisi monimutkaista vapaajärjestelmää. Lisäksi se lisäisi miesten perhevapaiden käyttöä. Tutkimus niin Suomessa kuin muissa pohjoismaissa osoittaa, että isät käyttävät vain niitä vapaita, jotka on erityisesti heille nimetty. Tiedämme jo, että nykyisellä vanhempainvapaamallilla ei edetä isien vapaiden käytössä. Tämä johtuu pitkälti siitä, että meillä edelleen vallitsevan ajattelutavan mukaan perhevapaat kuuluvat ensi sijassa äidille. Missään 6+6+6 -vapaan vaihtoehtoisessa toteutumistavassa kukaan ei ainakaan häviä nykyiseen järjestelmään verrattuna. (Salmi ym. 2009, 186–187.)

Toinen haastateltava puolestaan toivoi, että myös vähäistä työntekeä pitäisi arvostaa, jolloin esimerkiksi naisellakin säilyisi ote nopeasti muuttuvaan työelämään, vaikka hän haluaisi nopealla tahdilla perustaa perheen ja saada useamman lapsen ollen siten myös kotona useamman vuoden. Keinona tämän kaltaisessa tilanteessa voitaisiin käyttää osa-aikaista perhevapaata⁸. Osa-aikaiset perhevapaat voidaan nähdä työn ja perheen yhteensovittamisen ideaalimallina tasa-arvon näkökulmasta. Näin äidit pysyisivät nykyistä tiiviimmin työmarkkinoilla ja samalla naisten syrjiminen työmarkkinoilla lastensaannista johtuvien taukojen vuoksi hälvenisi. Perhevapaalla olevan ammattitaito pysyisi yllä vahvistaen hänen asemaansa työmarkkinoilla ja hän säilyttäisi yhteytensä työyhteisöön turvaten asemansa muuttuvissa organisaatioissa. Hoivavastuu lapsesta jakautuisi tasaisesti äitien ja isien kesken. Työnantajakin hyötyisi, kun avainhenkilöt eivät katoaisi työpaikalta sekä projektitoiminnot ja asiakasyhteydet sen seurauksena eivät näin kärsisi. Sijaisia tarvittaisiin vähemmän, jolloin aikaa ja kuluja säästyisi. (Salmi ym. 2009, 163.)

⁷ 6+6+6-mallissa vanhempainvapaa koostuu kolmesta kuuden kuukauden jaksosta, joista yksi on äidille, yksi isälle ja yksi vanhempien jaettavissa. Vapaakausia voi pitää vähintään kaksi kuukautta kestävässä jaksossa perheen haluamassa järjestyksessä joustavasti siihen asti, kun lapsi täyttää kolme vuotta.

⁸ Osa-aikainen perhevapaa on vuodesta 2003 lähtien käytettävissä ollut mahdollisuus, jossa molemmat vanhemmat ovat yhtä aikaa osa-aikaisesti vanhempainvapaalla ja osa-aikatyössä. Työaika lyhennetään 40–60 prosenttiin kokoaikaisesta vähintään kahdeksi kuukaudeksi, ja päivärahaa maksetaan puolet kokoaikaisesta vanhempainpäivärahasta.

Mahdollisuuksia perhevapaiden pitämiseen osa-aikaisena on kuitenkin käytetty varsin vähän. Sen käyttö alle 3-vuotiaiden lasten vanhempien kohdalla on lisääntynyt, mutta on silti edelleen vähäistä. Käyttäjistä 94 prosenttia on naisia ja 6 prosenttia miehiä. (Salmi ym. 2009, 164.) Syyt osa-aikaisen vanhempainvapaan niukkaan suosioon voivat olla monenlaisia. Osa-aikainen työ ei Suomessa yleensä ole yleinen työskentelymuoto ja usein se on ei-toivottu vaihtoehto niille, jotka sitä tekevät (Nätti & Väisänen 2000, 49). Osan voi olla vaikea kuvitella miten osa-aikaista työntekoa voisi omassa työssä soveltaa, eivätkä kaikki työnantajat ehkä ole kovin halukkaita töiden organisointiin osa-aikaisena tehtäviksi. Osa-aikaisuus ei myöskään aina ole työntekijän kannalta järkevää, sillä se voi merkitä tavanomaista tiiviimpää työntekoa, käytännössä saman työmäärän tekemistä pienemmällä palkalla. Kysymys osa-aikatyöstä on siten aina myös kysymys toimeentulosta. Toisaalta osa-aikaisen vanhempainvapaan käyttö ei nykyehdoin ole mahdollista, jos molemmat vanhemmat eivät ole löytäneet työpaikkaa. (Salmi ym. 2009, 24–25.) Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo -tutkimuksen (2009) mukaan äideillä syyt sivuuttaa osa-aikaisen vanhempainvapaan mahdollisuus olivat halu pitää vanhempainvapaa kokoaikaisena ja työpaikan puuttuminen sekä isillä taloudelliset syyt ja työn luonne. Jopa kolmannes äideistä ja vajaa neljännes isistä kertoi kuitenkin haluavansa tehdä osa-aikatyötä. (Salmi ym. 2009, 164–169.)

Organisaation näkökulmasta osa-aikatyöt, osa-aikaiset perhevapaat sekä perhevapaiden jakaantuminen tasaisemmin vanhempien kesken tulisi tulevaisuudessa nähdä vahvemmin keinoina työn ja perheen yhteensovittamiseksi. Mahdollisuudesta käyttää näitä malleja ei kuitenkaan ole mitään hyötyä, mikäli työmarkkinat eivät muutu enemmän näitä malleja suosivaan suuntaan. Kaikissa tapauksissa työntekijä säilyttäisi tiiviimmin kosketuksen työelämäänsä myös silloin, kun perhe tilapäisesti tarvitsee häntä enemmän. Tämä sitouttaisi työntekijän tiiviimmin organisaatioon sekä lisäisi viihtyvyyttä työssä.

Yksi haastateltavista oli sitä mieltä, että uusia keinoja ei ehkä enää tarvita, vaan tulevaisuudessa kyse on enemmänkin tuttujen keinojen innovatiivisista sovelluksista.

Ehkä ne on enempi tällöisiä asennekysymyksiä, että miten halutaan edistää, että ei ole kyse siitä, että tarvitaan uusia keinoja, vaan miten niitä sovelletaan, jos se on myönteinen

*sen ratkaisijan, sen esimiehen asenne... ...niin mää luulen, että sieltä aika paljon löytyy
niitä keinoja, että ei tarvitse uusia keksiä. (H5)*

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Julkinen keskustelu työn ja perheen yhdistämisestä on laajentunut käsittämään työn yhdistämisen muun elämän kanssa. Vaikka organisaation näkökulmasta voitaisiin puhua myös työn ja yksityiselämän yhteensovittamisesta, on tässä tutkimuksessa kuitenkin keskitytty perinteisemmin juuri työn ja perheen yhteensovittamiseen. Aiempien suomalaisten tutkimusten mukaan (esim. Piensoho & Käsälä 2008; Kempe ym. 2008; Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003) työn ja perheen yhteensovittamisen teema on ollut esillä arjen puheissa sekä yhteiskunnallisessa keskustelussa ja päätöksenteossa, mutta työn ja perheen suhteeseen vaikuttavia tekijöitä on ollut vaikea tunnistaa sekä työn ja perheen yhteensovittamista tukevat käytännöt ovat työpaikoilla kuitenkin vielä melko vähäisessä käytössä.

Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät lainsäädännölliset edellytykset toteutuvat ja niitä noudatetaan yleisesti. Tämä ei kuitenkaan riitä, mikäli puhutaan työorganisaatioiden perheystävällisyydestä. Työn ja perheen yhteensovittaminen konkretisoituu organisaatiossa henkilöstölähtöisten, yksilökohtaisten työn joustomahdollisuuksien (kuten osa-aikatyön, liukuvan työajan, työaikapankin ja etätöiden) kautta. Joustojen toteutuminen riippuu kuitenkin työpaikasta ja työpisteestä sekä niiden erilaisista käytännöistä. Myös työpaikan asenneilmapiiri vaikuttaa siihen, kuinka herkästi työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä asioita nostetaan työyhteisössä esille. Eri työntekijäryhmillä saattaakin olla, niin omista kuin organisaatioiden intresseistä käsin, hyvin erilaisia mahdollisuuksia yhdistää työtä ja perhe-elämää.

Työn ja perheen yhteensovittaminen näkyy työorganisaatioissa lähinnä poissaoloina työstä, joko perhe- tai hoitovapaalla olemisena lapsen syntymän tai sairauden johdosta. Tutkimukset (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 73; Lammi-Taskula ym. 2009, 76, 80; Salmi ym. 2009, 85, 92) viittaavat kuitenkin siihen, että perhevapaat eivät työpaikkojen arjessa ole kovin näkyvä asia, tai ne ovat mukana organisaatioiden arjessa vaihtelevasti. Organisaatioiden koolla on kuitenkin merkitsevä yhteys perhevapaiden käytön yleisyyteen (Salmi ym. 2009, 88; Lammi-Taskula ym. 2009, 77). Naisvaltaisilla aloilla työn ja perheen yhteensovittamisen näkymiseen työssä myös suhtaudutaan positiivisesti ja sitä pidetään

luonnollisena osana työyhteisöä (myös Turpeinen & Toivanen 2008, 128; Salmi ym. 2009, 157). Kempen ym. (2008, 10) mukaan miesvaltaisissa yrityksissä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät käytännön kysymykset eivät kuitenkaan ole olleet kovin laajasti työntekijöiden tiedossa. Näin voidaan olettaa, että miesvaltaisilla aloilla vallitsee edelleen paternalistinen käsitys, jonka mukaan ”hyvä työntekijä” ei tuo yksityiselämäänsä töihin, minkä vuoksi yksityiselämän näkymistä työssä yritetään häivyttää niin työntekijän itsensä kuin organisaation toimesta (myös Kamermann & Kahn 1987, 263).

Työn ja perheen sujuvalla yhteensovittamisella on niin tässä tutkimuksessa kuin muuallakin tutkimuskirjallisuudessa nähty olevan vain positiivisia vaikutuksia niin yksittäiselle työntekijälle kuin koko työyhteisölle sekä organisaation menestymiselle. Organisaation näkökulmasta työntekijän kokemukset sujuvasta työn ja perheen yhteensovittamisesta heijastuvat suurempana intensiivisyytenä työhön, työtyytyväisyyden paranemisena, molemminpuolisen luottamuksen lisääntymisenä ja työmotivaation kasvamisena sekä siten korkeampana tuottavuutena ja sitoutumisena organisaatioon. Haastatteluissa työn ja perheen yhteensovittamiseen panostaminen nähtiin myös huomattavana tulevaisuuden rekrytointivalttina. Kivimäen (2011, 40) tutkimuksessa työhyvinvoinnin kehittäminen nähtiinkin tärkeänä uusien työntekijöiden rekrytoinnin kannalta, mutta toisaalta myös jo talossa olevien työntekijöiden työpaikalla viihtymisen, jaksamisen ja työpaikkaan sitoutumisen vuoksi. Myös Salmen ym. (2006, 196) mukaan perheystävälliset asenteet ja käytännöt ovat keino pitää kiinni hyvistä työntekijöistä ja pärjätä kilpailussa uuden työvoiman houkuttelusta juuri oman organisaation palvelukseen.

Tutkimuksessa on voimakkaasti korostunut se, että työn ja perheen yhteensovittaminen koskee työntekijän koko työuraa. Työn ja perheen yhteensovittamisen tunnistaminen on oikeudenmukaista kaikkien työntekijöiden kannalta, kun huomioidaan sen koskettavan kaikkia työntekijöitä eri tavalla eri elämänvaiheissa. Sen sijaan oikeudenmukaisuutta tuskin tapahtuu, mikäli näitä tarpeita ei lainkaan huomioida. (Salmi 2004b, 135.) Esimerkiksi suomalaisessa tutkimuskirjallisuudessa (esim. Kempe ym. 2008; Lammi-Taskula ym. 2009; Forma 2004, Ylikännö 2011) on laajasti tunnustettu, että työn ja perheen yhteensovittamista tulisi ajatella useammin myös ikääntyvien ihmisten hoivaan liittyvänä kysymyksenä. Omaishoito on osa työyhteisöjä jo nyt ja tulee tulevaisuudessa vielä yleistymään.

Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymys ei myöskään ole – eikä saa olla – sukupuolispesifi, sillä se koskee yhtäläillä naisilla kuin miehilläkin (Tammelin 2009b, 181). Työn ja perheen yhteensovittamisesta käyty julkinen keskustelu on avartanut sukupuolten välistä perinteistä roolijakoa perheessä sekä rohkaissut isiä ottamaan enemmän osaa perhettä koskeviin asioihin. Naisille avautuneet työelämän mahdollisuudet eivät kuitenkaan ole tarkoittaneet perhevelvoitteiden katoamista, vaan arkipäivän kotityöt ovat edelleen pitkälti naisten vastuulla, vaikkakin toisaalta isät ottavat aikaisempaa enemmän vastuuta lastenhoidosta ja kasvatuksesta (Antila 2005, 98).

Työn ja perheen yhteensovittamisesta käydyllä laajalla julkisella keskustelulla on selvästi ollut vaikutusta työn ja perheen yhteensovittamisesta käytävän keskustelun tärkeyden tunnustamiseen. Varsinaiset työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmatilanteet saadaan usein ratkaistua esimiehen ja työntekijän välisessä keskustelussa. Tämä merkinnee sitä, että vaikka työn ja perheen yhteensovittamisessa koetaan ajoittain haasteita, eivät ongelmat kasva niin suuriksi, että ne veisivät energiaa työyhteisöstä tai johtaisivat jopa työntekijän irtisanoutumiseen. Työntekijän ollessa poissa työstä lapsen tai oman sairastumisen vuoksi, työntekijälle pyritään hankkimaan sijainen, työt jaetaan muiden työntekijöiden kesken tai työt jäävät odottamaan työntekijän paluuta, usein työn luonteesta riippuen.

Pohdittaessa työn ja perheen yhteensovittamisen ihannemallia korostuivat tämän tutkimuksen haastateltavien toiveissa työaikaan liittyvät joustot, työntekijän oma vastuu työaikansa suunnittelusta sekä etätyön mahdollisuudet. Nämä ovat linjassa myös muiden tutkimusten kanssa (esim. Uhmavaara ym. 2003; Salmi & Lammi-Taskula 2004; Antila 2005; Oinas ym. 2005). Normaali, säännöllinen työaika näyttää soveltuvan perhe-elämään epäsäännöllistä työaikaa paremmin (Anttila & Tyrväinen 1999, 96; Tammelin 2009a; Ylikännö 2011, 40) vaikkakin joustavat työaikajärjestelyt ovat auttaneet monia perheitä työn ja arjen vaatimusten yhteensovittamisessa (Uhmavaara ym. 2006, 8). Ideaalitulanteessa perhe ja työ liittyvät kokonaisuudeksi, jossa sekä työssä että perheessä ihminen kokee saavansa tukea omaan elämäänsä.

Yksi oleellisimpia kysymyksiä työn ja perheen yhteensovittamisessa vaikuttaisi olevan osa-aikatyön tekemisen ja osa-aikavapaalla olemisen mahdollisuudet. Kansainvälisesti vertaillen osa-aikatyö on Suomessa edelleen varsin harvinaista. Osa-aikatyön tekemisen voidaan nähdä olevan ennen kaikkea rahaan liittyvä kysymys: toisaalta perhe ei välttämättä

tule toimeen vain osa-aikatyöstä saadulla toimeentulolla, varsinkaan mikäli kyseessä on yksinhuoltaja, ja toisaalta työnantajalle on kalliimpaa palkata kaksi osa-aikaista kuin yksi kokoaikainen työntekijä. Suomalaisten työmarkkinoiden, ja laajemminkin suomalaisen yhteiskunnan, olisi kuitenkin tämän tutkimuksen valossa muututtava enemmän kohti mallia, jossa osa-aikatyön tekeminen on käytännössä mahdollista: yhtä yleistä, yhtä helposti järjestettävissä ja yhtä arvostettua kuin kokopäivätyön tekeminen.

Perheystävällisten toimintakäytäntöjen kehittäminen työpaikoilla on toki aina sidoksissa kunkin organisaation työn erityispiirteisiin. Sille asettavat ehtoja esimerkiksi tarjottavan palvelun tarve tai kysynnän ajoittuminen, toiminnan ympärivuorokautisuus, normitukset työntekijöiden määrästä tai ryhmäkoosta ja pätevyyksistä. Yhtä mallia hyvistä toimintakäytännöistä ei ole. Tärkeää on rakentaa työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvistä asioista puhuminen ja sitä tukevien käytäntöjen kehittäminen vakiintuneeksi osaksi organisaation henkilöstöpolitiikkaa ja toimintatapoja. (Salmi ym. 2009, 162.)

7 KESKUSTELU

7.1 Pohdinta

Suomen työelämä on murroksessa myös lähivuosina. Globalisaatio, teknologinen kehitys, väestön ikääntyminen ja talouden kestävyysvaje pakottavat yrityksiä ja organisaatioita kehittämään aktiivisesti uutta. Organisaatiot joutuvat kilpailemaan yhä enemmän supistuvasta työvoimasta, joka puolestaan asettaa uudenlaisia ehtoja sitoutumiselleen. Johtamisessa korostuvat innostavat päämäärät ja arvot, innovointiin osallistuminen, yhteiset merkitykset sekä yksilöllistyvät työnteon ehdot. Työhön ja työntekijöihin kohdistuu uudenlaisia vaatimuksia, mikä johtaa työn tekemisen aikaa ja paikkaa koskevien rajojen rikkoutumiseen. Työn kasvava rajattomuus tarvitsee vastapainokseen joustavuutta, joka antaa työntekijälle mahdollisuuden sovittaa yhteen työtä ja muuta elämää. Mahdollisuus työn ja perheen sujuvaan yhteensovittamiseen on palkkio osaamisesta, aloitteellisuudesta, luovuudesta ja sitoutumisesta. (Alasoini 2012, 100, 107–118.)

Kaiken kaikkiaan jo Euroopan maiden välillä on suuria eroja siinä millä tahoilla vastuun työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksista koetaan olevan. Taustalla vaikuttavat syvät kulttuurierot ja erilaiset käsitykset perheestä tai sukupuolten asemasta. (Piensoho 2007, 171–172.) Kansainvälisesti vertaillen Suomessa vanhemmilla on jo käytössään suhteellisen laaja kirjo vaihtoehtoja työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamiseksi. Paitsi oikeus vanhempainvapaisiin ja -korvauksiin sekä lasten kotihoidon tukeen, vanhemmilla on periaatteessa oikeus tehdä myös lyhennettyä työpäivää tai -viikkoa siihen asti kunnes nuorin lapsista on toisella luokalla. Lisäksi vanhemmalla on oikeus jäädä kotiin hoitamaan sairastunutta alle 10-vuotiasta lasta tai yritys tarjoaa hoitajan kotiin lapsen sairauden ajaksi. (Niemistö 2007, 88–89.)

Lainsäädäntö ja julkinen apu takaavatkin, että suomalaisille työn ja perheen yhteensovittaminen on kansainvälisesti vertaillen hyvin järjestettyä ja turvattua, mutta työpaikkojen arki, siellä vallitsevat käytännöt ja työpaikkakulttuuri voivat rajoittaa mahdollisuuksia hyödyntää vakiintuneita järjestelyjä (Kempe ym. 2008, 72). Esimerkiksi terveydenhuoltoalan työntekijöiden kokemukset työajoista ja työn määrästä sekä erilaiset

työaikatoiveet tuovat esiin tietoa ammatti- tai työpaikkakohtaisesta työpaikkojen arkipäivästä, mutta keskustelut terveydenhuollon toiminnan tehostamisesta ovat usein kuitenkin lähteneet talouden tai palvelutuotantoprosessin näkökulmasta, eikä työntekijöiden näkemyksistä työnsä arjesta, sen onnistumisista ja haasteista (Kivimäki & Karttunen 2008, 227).

Yksittäisen ihmisen elämänhallinnan kannalta merkityksellisintä on ennen kaikkea se, että ihminen saavuttaa oikeaksi katsomansa tasapainon työn, perheen ja vapaa-ajan välillä. Tasapainon saavuttaminen on riippuvainen paitsi ihmisen oman elämän organisoimisesta, myös työnantajan tarjoamista mahdollisuuksista työn organisointiin sekä yhteiskunnassa vallitsevista institutionaalisista ja kulttuurisista aikatauluista. Tammelin (2009b, 176) näkeekin ajankohtaisessa keskustelussa aikaisempaa enemmän merkkejä siitä, että tunnistetaan ja julkilausutaan valinnanvapauteen liittyvä ongelma: vanhemmat eivät tee päätöstä vanhempainvapaiden käytöstä, eivätkä muista työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvistä ratkaisuista irrallaan yhteiskunnan ja työpaikkojen normeista ja totutuista käytännöistä. Päätöksiä ohjaa, perheen taloudellisten tilanteen ohella, esimerkiksi äidin ja isän roolit perheessä sekä miten työnantajan ja työyhteisön ajatellaan suhtautuvan valintoihin.

Tasapaino yrityksen ja työntekijöiden tarpeiden mukaisen joustamisen välillä on osoittautunut tärkeäksi organisaation toiminnan kannalta (Kandolin & Huuhtanen 2006, 122). Sujuva työn ja perheen yhteensovittaminen auttaa työntekijöitä jaksamaan paremmin niin työssä kuin perheessä, parantaa työpaikan ilmapiiriä, vähentää poissaoloja, vahvistaa työntekijöiden sitoutumista yritykseen ja kasvattaa yrityksen houkuttelevuutta työpaikkana sekä siten vähentää henkilöstön vaihtuvuutta ja kohentaa yrityksen imagoa. Työn ja perheen yhteensovittamisen kehittäminen tuo myös taloudellista tulosta organisaatioon.

Organisaation näkökulmasta työn ja perheen yhdistämismahdollisuuksien kannalta oleellista on se, mitä tapahtuu työaikojen ja työn organisoititapojen muuttuessa (Salmi 2004c, 7; Lammi-Taskula & Salmi 2004, 30). Työaikaan liittyviä järjestelyjä voidaan soveltaa kaikenikäisille työntekijöille. Oleellista on huomata, ihminen on kokonaisuus ja, että työn ja perheen yhteensovittaminen on läsnä koko yksilön työuran ajan. Sukupolvien välinen auttaminen on tulevaisuudessa yhä kasvava alue työn ja perheen yhteensovittamisessa. Aikuisen lapsen roolia edellisen sukupolven suuntaan ei useinkaan

ole ajateltu, vaikka omista vanhemmista huolehtiminen on varsin yleistä. Perhepolitiikan kenttä onkin laajennettava kattamaan kaikki työn ja perheen yhdistämisen tilanteet. (Salmi 2004c, 4.)

Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät ratkaisut ovat ongelmallisia myös, mikäli ne koskettavat vain naisia: lastenhoito, osa-aikatyö ja määräaikainen työnteko eivät saa langeta vain naisten harteille. Sukupuolinäkökulma onkin huomioitava laajennettaessa näkökulmaa työn ja perheen yhteensovittamiseen. Tarvitaan myös tarkkuutta siinä, minkälaisia tarkoittamattomia seurauksia sukupuolten tasa-arvolle voi olla perhepolitiikassa tai työelämässä tehdyistä ratkaisuista. (Salmi 2004c, 4–5.) Työn ja perheen yhteensovittamiseksi tulisi tukea sellaisia malleja ja luoda sellaisia kannustimia, joita molemmilla vanhemmilla on todellisuudessa mahdollisuus käyttää.

Suomessa puhe yritysten perheystävällisistä käytännöistä ei ole ollut kovinkaan vilkasta, mihin yhtenä syynä on pidetty lainsäädännön ja työehtosopimusten suomien suhteellisen laajoja työntekijöiden oikeuksia (Niemistö 2007, 89). Työnantajien työntekijöille tarjoamissa palveluissa ei kuitenkaan pitäisi nähdä olevan mitään ideologisesti väärää – nehan ovat vain tarjottu mahdollisuus, jota ei ole pakko hyödyntää. Aktiivinen julkinen sosiaalipolitiikka ei saisikaan toimia kielteisenä kannustimena yritysten omien työn ja perheen yhteensovittamista helpottavien palveluiden kehittämiseksi. Viimeaikaisissa julkisissa keskusteluissa on paljon korostettu sitä, että tulevaisuudessa työnantajat joutuvat kilpailemaan työvoimasta, jolloin työtä hakeva saattaa valita työnantajansa hänen tarjoamiensa työsuhde-etujen perusteella. Esimerkiksi Yhdysvalloissa on varsin yleistä, että suuret yritykset tarjoavat lukuisia erilaisia työsuhde-etuja, joista työntekijä saa vuosittain valita käyttöönsä sen hetkiseen elämäntilanteeseensa parhaiten sopivat edut (Kammerman & Kahn 1987, 90–92). Tällaisia työnantajan tarjoamaan palvelupakettiin kuuluvia etuja voisivat Suomessa olla esimerkiksi erityyppiset joustavat työnteon mallit ja niihin annetut valmiit välineet, ylimääräiset lomapäivät sekä sairaan lapsen hoitopalvelu.

Salmen ym. (2009, 162) mukaan voidaan ajatella, että suomalaisilla työpaikoilla ”perheystävällisyys hengessä, mutta ei käytännössä” -asetelma on melko tavallinen. Jos perheystävällisyys tulkitaan ei vain hengeksi vaan myös käytännöiksi, niin suomalaiset työorganisaatiot ovat heidän mukaansa vasta alkuvaiheessa konkreettisessa työn ja perheen yhteensovittamista tukevien käytäntöjen kehittämisessä. Mahdollisuuksia

perheystävällisyyden konkreettiseen kehittämiseen rekrytointivaltiksi ja henkilöstön hyvinvoinnin edistäjäksi on paljon. Työn ja perheen yhteensovittamispolitiikkaa tulisikin entistä laajemmin suunnata työpaikkojen kehittämistyöhön. Toiminta työelämän ja perhe-elämän yhdistämisen tukemiseksi työpaikoilla parhaimmillaan lisää työelämän vetovoimaa parantaessaan työyhteisön ilmapiiriä ja työntekijöiden jaksamista (Lammi-Taskula ym. 2009, 108–109).

Lammi-Taskulan ym. (2004, 147) mukaan ihmisten rooli kehittämistyössä on ratkaiseva. Usein ulkopuolinen sysäys on avuksi työn ja perheen tarpeiden käsittelyyn ottamiselle, mutta se ei kuitenkaan viime kädessä tuota muutosta työpaikalla, vaan työpaikan johdon asenteen ja sitä kautta henkilöstön osallistumisen on nähty olevan merkittävä tekijä. Työn ja perheen yhteensovittamista tukevien työpaikkakohtaisten käytäntöjen kehittämisessä oleellista on se, että käytäntöjä kehitellään työntekijöiden ja työnantajan yhteistyönä lähtien kunkin työpaikan henkilöstön tarpeista ja työn luonteen antamista mahdollisuuksista (Lammi-Taskula ym. 2009, 17). Uhmavaaran ym. (2005, 158) mukaan pitkän ajan kuluessa muodostuneet käytännöt ja luottamukselliset suhteet edistävät ennakkoluulottomia ratkaisuja ja uusia avauksia toimipaikkatasolla. Tästä syystä paikallinen sopiminen ja sen edellytysten parantaminen nousee merkittävään asemaan joustavien työaikajärjestelyjen käyttöön ottamisesta päätettäessä.

Työn ja perheen yhteensovittamista ei voi kuitenkaan kehittää vain projektiluontoisesti, sillä tarpeelliset ja ajankohtaiset mallit muuttuvat jatkuvasti työntekijöiden perhetilanteiden sekä muuttuvan työelämän mukaisesti. Yhteensovittamiseen liittyvistä asioista puhumisen tulisikin rakentua vakiintuneeksi osaksi organisaation henkilöstöpolitiikkaa ja käytäntöjä. (Salmi 2004a, 171.) Perheystävällisyydessä nähdäänkin olevan kyse eräänlaisesta ”win–win”-ajattelusta. Työnantaja kehittää käytäntöjä työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollistamiseksi ja houkuttelee näin haluttuja työntekijöitä. Työntekijät jaksavat paremmin sekä kotona että työssä, ja työnantaja hyötyy tehokkaammasta työpanoksesta. Kun työnantaja on valmis joustamaan, tarpeen tullen työntekijä joustaa vastavuoroisesti joskus tulevaisuudessa. (Salmi ym. 2009, 158–159.) Keskeistä tulevina vuosina onkin se, miten työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämisen resursseja osataan käyttää. Pelkästään se, että toteutetaan erilaisia työhyvinvointia ja työkykyä tukevia toimenpiteitä, ei riitä. Olennaista on toiminnan käytäntöön vienti osaksi

jokapäiväistä toimintaa. Käytännön toimenpiteiden ja vaikutusten seuranta on tärkeää toiminnan edelleen kehittämiseksi. (Suonsivu 2011, 63.)

7.2 Tutkimuksen reflektointia

Menetelmäkirjallisuutta (esim. Eskola & Suoranta 2003; Hirsjärvi ym. 2004, Hirsjärvi & Hurme 2000) selaillemalla voi havaita niiden painottavan tutkimuksen eettisyyden, rehellisyyden ja luotettavuuden merkitystä tutkimusta tehdessä ja siitä raportoidessa. Tutkimuksen rehellisyydellä viitataan usein täsmällisiin lähdemerkintöihin sekä plagioimattomuuteen (Hirsjärvi ym. 2003, 27–28), joihin olen luonnollisesti pyrkinyt koko tutkimusprosessin aikana.

Hirsjärvi ym. (2004, 26) pitävät jo tutkimusaiheen valintaa ensimmäisenä tutkimusta koskevana eettisenä kysymyksenä. Tämän tutkimuksen aiheella näen olevan yhteiskunnallista merkittävyyttä. Työn ja perheen yhteensovittaminen on arkipäiväinen, valtaosaa suomalaisista koskeva kysymys, josta puhuttaessa kamppailevat eri ideologiat ja intressit. Kosketuspinta työn ja perheen yhteensovittamiseen voi syntyä oman kokemuksen tai oman aseman kautta. Työn ja perheen yhteensovittaminen koskettaa ihmisen koko elämänsäkaarta ja mahdollisuudet siihen vaihtelevat työuran varrella. Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet ovat olennaisia myös yhteiskunnan kannalta: miten kyetään yhdistämään korkea työllisyysaste, riittävä syntyvyys sekä sukupuolten tasa-arvo (Lammi-Taskula & Salmi 2009, 39)?

Koska tämän tutkimuksen tutkimuskohteena on iso, julkinen, naisvaltainen organisaatio, voidaan tämän tutkimuksen nähdä heijastelevan, millaisia mahdollisuuksia, mutta myös haasteita, työn ja perheen yhteensovittaminen organisaatiolle parhaimmillaan asettaa. Mikäli tutkimuksen kohteena olisi ollut pieni, yksityinen, miesvaltainen organisaatio, olisivat tutkimustulokset todennäköisesti aivan toisenlaisia tai ehkä tällöin juuri mitään tutkittavaa ei olisi edes löytynyt. Tämän tutkimuksen tutkimuskohdetta voidaankin pitää onnistuneena, sillä tutkimuksen aihe koskettaa suurinta osaa sen henkilöstöstä ja haastateltavien mukaan työn ja perheen yhteensovittaminen on näkyvä osa tämän organisaation työyhteisöä.

Eskolan ja Suorannan (2003, 52) mukaan, jos tutkija tunnistaa tutkimuksessaan eettisten kysymysten problematiikan, niin hän todennäköisesti jo tekee eettisesti asiallista tutkimusta. Tutkimuksen luotettavuus kiteytyy pitkälti mertonilaiseen ajatukseen järjestelmällisestä epäilystä yhtenä tieteen tekemisen eettisenä normina. Luotettavuus on tutkijayhteisön sosiaalinen sopimus siitä, mitä pidetään tieteellisenä tutkimuksena ja mitä ei. (Eskola & Suoranta, 2003, 209–210.) Metodikirjallisuudessa tutkimusmenetelmien luotettavuutta käsitellään yleensä validiteetin ja reliabiliteetin käsittein. Validius tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata (Hirsjärvi ym. 2003, 216; Pyörälä 1995, 15). Sisäisellä validiteetilla viitataan tutkimuksen teoreettisten ja käsitteellisten määrittelyjen sopusointuun. Ulkoinen validiteetti taas tarkoittaa tehtyjen tulkintojen ja johtopäätösten sekä aineiston välisen suhteen pätevyyttä. (Eskola & Suoranta 2003, 213.) Tutkimuksen reliaabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta eli sen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia (Hirsjärvi ym. 2003, 216; Pyörälä 1995, 15). Aineiston tulkinnan sanotaankin olevan reliaabeli, kun se ei sisällä ristiriitaisuuksia (Eskola & Suoranta 2003, 213).

Laadullisen aineiston luotettavuus on kuitenkin jokseenkin ongelmallinen: laadullisen tutkimuksen piirissä validiteetin ja reliabiliteetin käsitteiden käyttöä on kritisoitu, koska ne ovat syntyneet määrällisen tutkimuksen piirissä ja ne siten vastaavat vain määrällisen tutkimuksen tarpeita (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136; Hirsjärvi ym. 2003, 217). Kuitenkin kaiken tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä tulisi jollain tavalla arvioida. Eskola ja Suoranta (2003, 211–212) pitävät laadullisen tutkimuksen lähtökohtana tutkijan avointa subjektiviteettia sekä sen tunnustamista, että tutkija on keskeinen tutkimusväline omassa tutkimuksessaan ja samalla myös pääasiallinen luotettavuuden kriteeri. Pyörälän (1995, 15) mukaan laadullisessa tutkimuksessa validiteettikysymys on läsnä koko tutkimuksen ajan: teoreettisten ja tutkimusaineistosta kohoavien käsitteiden sekä teoreettisten johtopäätösten ja empiirisen aineiston välinen yhteys on oltava johdonmukainen. Laadullisessa tutkimuksessa reliabiliteetti tarkoittaa aineiston käsittelyn ja analyysin luotettavuutta. Reliabiliteettikysymysten kriteerinä voidaan pitää arvioitavuutta eli lukijan mahdollisuutta seurata tutkijan päättelyä ja tehdä siitä omia päätelmiä, sekä uskottavuutta eli sitä, että tutkimustekstin pohjalta voidaan uskottavasti päätyä esitettyihin tulkintoihin. (Pyörälä 1995, 15–16.)

Hirsjärvi ym. (2003, 217) pitävätkin laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kohentajana esimerkiksi tutkijan tarkkaa selostusta tutkimuksen toteuttamisesta. Olenkin tutkimusta tehdessä yrittänyt kertoa mahdollisimman tarkasti, kuinka olen kerännyt tutkimusaineistoni: miten olen tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta tiedottanut haastateltavia, kuinka olen saanut tutkimusluvan ja suostumukset haastatteluille sekä millainen roolini on ollut haastatteluja suoritettaessa? Aineiston keräämisessä tutkittaville tulee taata anonymisuus, saadun informaation luottamuksellinen käsittely sekä aineiston asianmukainen tallentaminen ja hävittäminen. Myös tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus sekä tutkimuksen kulun ja vaiheiden esiintuominen riittävän selkeästi tutkimushenkilöille on keskeistä. (Hirsjärvi ym. 2003, 26–27.)

Tässä tutkimuksessa on huomioitava, että tarkastelun kohteena on organisaation toiminta ja siitä syntyneet näkemykset ja saadut kokemukset. En ollut niinkään kiinnostunut haastateltavien ihmisten omista kokemuksista työn ja perheen yhteensovittamisesta (vaikka ovathan nekin yksittäisiä kokemuksia siitä, miten kyseisessä organisaatiossa työn ja perheen yhteensovittaminen on onnistunut), vaan siitä, miten organisaatiossa yleisemmin työn ja perheen yhteensovittamista toteutetaan. Tämän vuoksi minusta on perusteltua mainita, keitä olen tutkimuksessani haastatellut. Haastateltavien vastaukset olen kuitenkin luonnollisesti pitänyt anonymoineina. Vilkan (2005, 159) mukaan tutkijan on pystyttävä kuvaamaan ja perustelemaan tutkimustekstissään, mistä valintojen joukosta valinta tehdään, mitä nämä ratkaisut olivat ja miten hän on lopullisiin ratkaisuihin päätenyt. Hänen tulee myös arvioida ratkaisujensa tarkoituksenmukaisuutta tai toimivuutta tavoitteiden kannalta. Tulokset tulee esittää kokonaisuudessaan sellaisena kuin ne ovat ja kaikkia tutkimuskysymyksiä tulee tarkastella riippumatta siitä, onko niihin saatu vastauksia (Hirsjärvi ym. 2003, 242).

Laadullisessa tutkimuksessa korostuu kentältä saatavan aineiston merkitys teoreettisen tarkastelun jäsentäjänä. Käytännön kentästä nousevien näkökulmien suhdetta tutkimusta käsitteellistettäviin teoreettisiin näkökulmiin voi pitää vuorovaikutteisena. Tutkijan kiinnostus saattaa suuntautua tiettyihin seikkoihin tutkimusta suuntaavien johtoajatusten ja teoreettisten olettamusten mukaisesti ja toisaalta kentältä esiin nousevien näkökohtien uskotaan tuottavan uusia käsitteellistyksiä ja uutta teoriaa tarkasteltavana olevasta ilmiöstä. (Kiviniemi 2010, 72.) Koko tutkimusprosessin aikana olen pyrkinyt tämänkaltaiseen teorian ja empirian väliseen vuorovaikutukseen. Esimerkiksi tämän tutkimuksen

kirjallisuudessa olen huomionut tutkimuskohteen eli julkisen sektorin sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ja näin tarkastellut kirjallisuutta nimenomaan pitäen mielessä myös oman tutkimuskohteen.

Hirsjärvi ym. (2003, 194) huomauttavat, että haastatteluaineisto on konteksti- ja tilannesidonnaista, jolloin on mahdollista, että tutkittavat puhuvat haastattelutilanteessa eri tavalla kuin jossakin toisessa tilanteessa. Tämä tulee huomioida myös tämän tutkimuksen yhteydessä: haastattelun organisaation edustajia, jolloin on mahdollista, että he saattoivat korostaa oman organisaationsa hyviä käytäntöjä ja/tai vaieta asioista, jotka eivät ole niin hyvin. Tutkijalle jäi myös sellainen vaikutelma, että luottamushenkilöiden näkemykset ja kokemukset eivät olleet aivan niin positiivisia kuin henkilöstöhallinnossa työskentelevien. Tämä seikka tulisikin huomioida tulosten tulkinnassa ja niiden yleistettävyydessä (Hirsjärvi ym. 2003, 194).

7.3 Suosituksia jatkotutkimukselle

Työn ja perheen yhteensovittaminen on laaja-alainen, yhteiskunnan eri toimintalojkoja läpileikkaava aihe, jota voidaan tarkastella lukuisista eri näkökulmista. Yhteydet ovat monisäikeisiä ja eri näkökulmien yhtäaikaista huomioimista työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksissä tarvitsee lisää tutkimusta. Tutkimuksen laajuus ja käytettävissä olevat resurssit asettavat omat rajoituksensa sille, millaisiin tutkimusongelmiin haetaan vastauksia ja siten, miten laajaa tutkimusta voidaan tehdä. Tämän tutkimuksen lähtökohtana oli tarkastella työn ja perheen yhteensovittamista organisaation näkökulmasta ja tutkimuksen laajuus ja tutkimusaineiston koko on suhteutettu pro gradu -tutkielman laajuuteen sopivaksi.

Viimeaikaisissa tutkimuksissa on usein todettu, että työn ja perheen sujuvaan yhteensovittamiseen työpaikoilla ei ole yhtä hyvää käytäntöä. Käytännöt on luotava kullakin työpaikalla itse, koska niiden on sovittava juuri sinne, niihin työtehtäviin ja sen henkilöstön elämäntilanteisiin. Niinpä työn ja perheen yhteensovittamista organisaation näkökulmasta on mielekästä tutkia tapaustutkimuksina, jotka eivät sellaisenaan kuitenkaan ole yleistettävissä. Kuitenkin tapaustutkimuksen tuottaman tiedon avulla kokonaisvaltaisten ilmiöiden tulkinta mahdollistuu ja ymmärrystä tutkittavista ilmiöistä

kokonaisuudessaan voidaan lisätä. Muiden organisaatioiden hyviä käytäntöjä voidaankin käyttää esimerkkeinä tai niistä voidaan soveltaa tarkoituksenmukaisempi käytäntö.

Yksi perusteeni valita tutkimuskohteeksi Oulun kaupunki oli juuri sen vertailukelpoisuus: Työn ja perheen yhteensovittamista voitaisiin tutkia myös jonkin toisen suuren kaupungin hyvinvointipalveluissa. Ovatko käytetyt ratkaisut samoja vai löytyykö toisesta jotain innovatiivista, jota voisi myös toisessa kokeilla? Tämän tutkimuksen haastatteluissa sivuttiinkin tätä aihetta, mutta se ei nostattanut merkittävää keskustelua. Vertailuja voitaisiin myös tehdä julkisen ja yksityisen organisaation kesken, pienten ja suurten organisaatioiden välillä tai organisaation sisällä eri alojen kesken. Joskus tulevaisuudessa voitaisiin tutkia myös näitä eri tapaustutkimuksia työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyen ja tehdä niistä jonkinlaista yleistä kontribuutiota.

Alun perin tämän tutkimuksen aineistona oli haastattelujen lisäksi tarkoitus käyttää myös tutkimuskohteen henkilöstöjohtamisen asiakirjoja, kuten viimeisintä henkilöstöstrategiaa ja henkilöstöraporttia. Tutkijana en kuitenkaan lopulta saanut näitä käyttööni, joten olen jättänyt näihin asiakirjoihin liittyvät tutkimusintressini pois tutkimuksestani. Koska esimerkiksi henkilöstöstrategia ja henkilöstösuunnitelma kuitenkin ohjaavat henkilöstöjohtamista käytännössä, voitaisiin työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimusta tässä organisaatiossa laajentaa myös näiden asiakirjojen tarkasteluun. Kuten tämän tutkimuksen haastatteluista kuitenkin käy ilmi, toivottiin työn ja perheen yhteensovittamisen näkyvän selkeämmin näissä asiakirjoissa. Tämän tutkimuksen perusteella minulla ei kuitenkaan ole käsitystä, kuinka työn ja perheen yhteensovittaminen todellisuudessa näissä asiakirjoissa näkyy.

Tätä tutkimusta voisi laajentaa tutkimalla myös työntekijöiden omia käsityksiä organisaation toteuttamasta henkilöstöpolitiikasta sekä työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksista organisaatiossa. Haastattelujen perusteella jo luottamushenkilöiden sekä henkilöstöhallinnon työntekijöiden näkemyksissä oli eroavaisuuksia, joten eroja voi löytyä lisää, mikäli tarkastelussa huomioidaan myös työntekijöiden omat näkemykset ja kokemukset. Olisikin mielenkiintoista kuulla, miten pienten lasten vanhemmat Oulun kaupungilla suhtautuisivat esimerkiksi työnantajan järjestämään sairaan lapsen hoitopalveluun: näkisivätkö he palvelun helpottavan työn ja perheen yhteensovittamista lapsen sairastuessa ja käyttäisivätkö he palvelua omalla kohdallaan?

Työn ja perheen yhteensovittamisessa kilpailevat, ja ovat aina kilpailleet, eri näkökulmat, intressit ja ideologiat sekä poliittiset toimintaohjelmat. Työn ja perheen yhteensovittamisen kehittäminen ei saa rajoittua vain tietylle politiikkalohkolle – työn ja perheen yhteensovittaminen on perhepolitiikkaa, työpolitiikkaa, tasa-arvopolitiikkaa, ammattiyhdistyspolitiikkaa kuin kulttuuripolitiikkaakin. Siksi rajat ylittävä yhteistyö eri sektoreiden kesken on avainasemassa työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamiseksi.

8 LÄHTEET

Alasoini, T. (2012): Psykologinen sopimus organisaation ja työntekijöiden yhteisenä etuna. Teoksessa Pyöriä P. (toim.): Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus Helsinki University Press: Helsinki. 99–118.

Antila, J. (2001): Työajat moderneissa ja perinteisissä toimipaikoissa. Työpoliittinen tutkimus 229. Työministeriö: Helsinki.

Antila, J. (2005): Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työpoliittinen tutkimus 272. Työministeriö: Helsinki.

Antila, J. & Ylöstalo, P. (2000): Proaktiiviset ja traditionaaliset työpaikat henkilöstön näkökulmasta. Lehto, A-M. & Järnefelt, N.: Jaksaa ja joutaa: artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 230. Tilastokeskus: Helsinki. 15–44.

Antila, J. & Ylöstalo, P. (2006): Proaktiivinen toimintatapa julkisella ja yksityisellä sektorilla. Teoksessa Lehto, A-M., Sutela, H. & Miettinen, A. (toim.): Kaikilla mausteilla: artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Tilastokeskus: Helsinki. 95–119.

Anttila, T. & Tyrväinen, P. (1999): Kuntasektorin työaikakokeilut: tavoitteet, toteutus ja tulokset. Työpoliittinen tutkimus 202. Työministeriö: Helsinki.

Anttonen, A. (2003): Lastenhoidon kaksi maailmaa. Teoksessa Forsberg, H. & Nätkin, R.: Perhe murroksessa: kriittisen perhetutkimuksen jäljillä. Gaudeamus: Helsinki. 159–185.

Autio, H., Leinonen, M. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2011): Työn ja perheen yhteensovittaminen puolustusvoimissa. Maanpuolustuksen tieteellinen neuvottelukunta Matine: Helsinki. Viitattu 10.9.2012. Saatavilla http://www.defmin.fi/files/1958/Tyon_ja_perheen_yhteensovittaminen.pdf.

Castrén, A. (2007): Muuttuneen vanhemmuuden, perheen ja työelämän sidokset. Teoksessa Castrén A. (toim.): Työn ja perheen tasapaino: sääntelyä, tutkimusta ja kehittämistä. Helsingin Yliopisto & Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia: Helsinki. 177–131. Viitattu 14.9.2012. Saatavilla: http://www.helsinki.fi/palmenia/hankkeet/2007/Artikkelikokoelma_Tyo_perhe_310507.pdf

van Doorne-Huiskes A., den Dulk L. & Schippers J. (1999a): Work-family arrangements in the context of welfare states. Teoksessa den Dulk, L., van Doorne-Huiskes, A. & Schippers, J.: Work-family arrangements in Europe. Netherlands School for Social and Economic Policy Research, Thela Thesis; Amsterdam. 1–19.

van Doorne-Huiskes A., den Dulk L. & Schippers J. (1999b): Epilogue: towards new patterns of responsibility for work-family policies? Teoksessa den Dulk, L., van Doorne-Huiskes, A. & Schippers, J.: Work-family arrangements in Europe. Netherlands School for Social and Economic Policy Research, Thela Thesis: Amsterdam. 167–173.

den Dulk, L. (1999): Work-family arrangements in the Netherlands: the role of employers. Teoksessa den Dulk, L., van Doorne-Huiskes, A. & Schippers, J.: Work-family arrangements in Europe. Netherlands School for Social and Economic Policy Research, Thela Thesis: Amsterdam. 21–40.

den Dulk, L. (2001): Work-family arrangements in organisations: a cross-national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden. Rozenberg: Amsterdam.

Erler, W. (1999): Work-family reconciliation in Germany: trends in public and corporate policies. Teoksessa den Dulk, L., van Doorne-Huiskes, A. & Schippers, J.: Work-family arrangements in Europe. Netherlands School for Social and Economic Policy Research, Thela Thesis: Amsterdam. 57–74.

Eräranta, K. & Käsälä, M. (2007): Tutkimuksen näkökulmia työn ja perheen yhteensovittamiseen. Teoksessa Castrén, A. (toim.): Työn ja perheen tasapaino: sääntelyä, tutkimusta ja kehittämistä. Helsingin Yliopisto & Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia: Helsinki. 57–78. Viitattu 14.9.2012. Saatavilla:

http://www.helsinki.fi/palmenia/hankkeet/2007/Artikkelikokoelma_Tyo_perhe_310507.pdf

Escopedo, A. (1999): Work-family arrangements in Spain: family adjustments to labour market imbalances. Teoksessa den Dulk, L., van Doorne-Huiskes, A. & Schippers, J.: Work-family arrangements in Europe. Netherlands School for Social and Economic Policy Research, Thela Thesis: Amsterdam. 103–129.

Eskola, J. (2010): Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat – Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. PS-Kustannus: Jyväskylä. 133–157.

Eskola, J. & Suoranta, J. (2003). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino: Tampere.

Eskola, J. & Vastamäki, J. (2010): Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS-Kustannus: Jyväskylä. 25-43.

Florida, R. (2004): The Rise of the Creative Class and How It's Transforming Work, Life, Community and Everyday Life. Basic Books: New York.

Florida, R. (2005): Luovan luokan esiinmarssi. Talentum: Helsinki.

Forma, P. (2004): Perhe, työ ja työssä jatkaminen. Teoksessa Forma, P. & Väänänen, J. (toim.): Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010-tutkimus: Jyväskylä. 115–140.

Goldsmith, E. B. (toim.) (1989): Work and Family. Theory, Research and Applications. Newsbury Park: London, New Delhi.

Greenhaus J. H. (1989): The Intersection of Work and Family Roles: Individual, interpersonal and Organizational Issues. Teoksessa Goldsmith, E. B. (toim.): Work and Family. Theory, Research and Applications. Newsbury Park: London, New Delhi. 23–44.

Haataja, A. (2007): Suomalainen äitiys-, isyys- ja vanhempainrahajärjestelmä: ylistämisestä alistamiseen. Teoksessa Castrén A-M. (toim.): Työn ja perheen tasapaino: sääntelyä, tutkimusta ja kehittämistä. Helsingin Yliopisto & Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia: Helsinki. 14–37. Viitattu 14.9.2012. Saatavilla: http://www.helsinki.fi/palmenia/hankkeet/2007/Artikkelikokoelma_Tyo_perhe_310507.pdf

Hall, D. & Richter, J. (1988): Balancing Work Life and Home Life: What Can Organizations Do to Help? *The Academy of Management Executive* 2(3): 213–223. Briarcliff Manor, NY: Academy of Management. Viitattu 7.11.2012. Saatavilla: <http://www.jstor.org/pss/4164832>.

Helle, M. (2004): Etätyö. Edita: Helsinki.

Hirsjärvi, S., Remes, P & Sajavaara, P. (2003): Tutki ja kirjoita. Kirjayhtymä: Helsinki.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (1980): Teemahaastattelu. Gaudeamus: Tampere.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2000): Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino: Helsinki.

Hochschild, A.R. (2001): *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. Owl Books: New York.

Hämäläinen, U. & Takala, P. (2007) Isien perhevapaat ja tasa-arvo. Teoksessa Lilja, R., Asplund, R. & Kauppinen, K. (toim.) Perhevapaavalinnat ja perhevapaiden kustannukset sukupuolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä? Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:69. Sosiaali- ja terveysministeriö: Helsinki. 22–45.

Jallinoja, R. (2000): Perheen aika. Otava: Keuruu.

Julkunen, R. (2000): Työajan hallinnan uudet lähteet. Teoksessa: Nurminen, E. (toim.) Sosiaalipolitiikan lukemisto. Palmenia: Helsinki. 169–191.

Julkunen, R. (2008): Uuden työn paradoksit: Keskusteluja 2000-luvun työpros(e)ista, Vastapaino: Tampere.

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

Julkunen R., Nätti J. & Anttila T. (2004): Aikanyrjähdys: Keskiluokka työn puristuksessa. Vastapaino: Tampere.

Jyty, Julkis- ja yksityisalojen ammattiliitto: <http://www.jytyliitto.fi/>. Viitattu 28.5.2012.

Kamerman, S. B. & Kahn, A. J. (1987): The responsive workplace. Employers and a Changing Labor Force. Columbia University Press: New York.

Kandolin, I. & Huuhtanen, P. (2006): Työaikajoustot ja hyvinvointi. Teoksessa Lehto, A-M., Sutela, H. & Miettinen, A. (toim.): Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Tilastokeskus: Helsinki. 121–134.

Kanter, R. M. (1977): Work and Family in the United States: a Critical Review and Agenda for Research and Policy. Russel Sage Foundation: New York.

Kasvio, A. (1994): Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Gaudeamus: Helsinki.

Kehusmaa, K. (2011): Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsingin seudun kauppakamari: Hämeenlinna.

Kela (2010): Tilastokatsaus: Isien osuus perhevapaista kasvaa hitaasti mutta varmasti, 12.11.2010. Viitattu 9.11.2012. Saatavilla: [http://www.kela.fi/it/kelasto/kelasto.nsf/alias/TK_2010_11_12/\\$File/TK_2010_11_12_Isien_osuus_perhevapaista_kasvaa.pdf?OpenElement](http://www.kela.fi/it/kelasto/kelasto.nsf/alias/TK_2010_11_12/$File/TK_2010_11_12_Isien_osuus_perhevapaista_kasvaa.pdf?OpenElement)

Kela (2012): Lapsiperheen tuet. Viitattu 11.11.2012. Saatavilla:

<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/110701111752EH?OpenDocument>.

Kempe, J., Kivimäki, R. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2008): Työn ja perheen yhteensovittamisen kehittäminen työpaikoilla – Enemmän jousto yrityksiin. Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto: Tampere.

Kinnunen, U. & Mauno, S. (2002): Työ ja perhe-elämä vanhempien ja lasten näkökulmasta. Teoksessa Rönkä, A. & Kinnunen, U.: Perhe ja vanhemmuus. Suomalainen perhe-elämä ja sen tukeminen. PS-kustannus: Jyväskylä. 99–118.

Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) (2005): Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus: Jyväskylä.

Kiviniemi, K. (2010): Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. PS-Kustannus: Jyväskylä. 68–84.

Kivimäki, R. (2011): Työhyvinvointi on tehtävä - Terveystieteiden työpajat työhyvinvointia kehittämässä. Työraportteja 87/2011. Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto: Tampere. Viitattu 2.11.2012. Saatavilla: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65669/978-951-44-8712-5.pdf?sequence=1>.

Kivimäki, R. (2009): Vanhemmuus työpaikoilla. Acta Universitatis Tamperensis 1472. Tampereen yliopisto: Tampere. Viitattu 13.9.2012. Saatavilla: <http://acta.uta.fi/pdf/978-951-44-7898-7.pdf>.

Kivimäki, R. & Karttunen, A. (2008): Terveystieteiden työntekijöiden työajat ja intressinäkökulmat. Teoksessa Heiskanen, T., Leinonen, M., Järvensivu, A. & Aho, S.: Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere University Press: Tampere. 215–232.

Kivimäki, R., Karttunen, A., Yrjänheikki, L. & Hintikka, S. (2006): Hyvinvointia sairaalatyöhön. Terveystieteiden kehittämishanke 2004–2006. Sosiaali- ja

terveysministeriön selvityksiä 2006:69. Sosiaali- ja terveysministeriö; Helsinki. Viitattu 1.11.2012. Saatavilla: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3679.pdf&title=Hyvinvointia_sairaalatyohon___terveydenhoitoalan_kehittamishanke_2004_2006_fi.pdf.

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

Kline, M. & Cowan, P. A. (1989): Re-Thinking the Connections Among "Work" and "Family" and Well-being. Teoksessa Goldsmith, E. B. (toim.): Work and Family. Theory, Research and Applications. Newsbury Park: London, New Delhi. 61–90.

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2012–2013. Kuntatyönantajat. Viitattu 19.9.2012. Saatavilla: http://flash.kuntatyonantajat.fi/kvtes-2012-2013/html/index_safe.html#/1/.

Laine, M., Wickström, G., Pentti, J., Elovainio, M., Tuomaala-Kaarlela, A., Lindström, K., Raitoharju, R. & Suomala, T. (2006): Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005. Työterveyslaitos, Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes print: Tampere. Viitattu 6.11.2012. Saatavilla: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/sosiaali_ja_terveysala/Documents/Tyoolot_ja_hyvinvointi_sosiaali_ja_terveysalalla_2005.pdf.

Lammi-Taskula J. (2003): Isät vapaalla. Ketkä pitävät isyys ja vanhempainvapaata ja miksi? Yhteiskuntapolitiikka 2003:68. 293–298.

Lammi-Taskula, J. & Salmi, M. (2004): Aikaa työlle, aikaa perheelle. Teoksessa Salmi, M. & Lammi-Taskula, J.: Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Stakes: Helsinki. 30–39.

Lammi-Taskula, J., Suhonen, A. & Salmi, M. (2004): Puolin ja toisin: tukea yli sukupolvien. Teoksessa Salmi, M. & Lammi-Taskula, J.: Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Stakes: Helsinki. 97–113.

Lammi-Taskula, J. & Salmi, M. (2009): Työ, perhe ja hyvinvointi. Teoksessa Lammi-Taskula, J., Karvonen, S. & Ahlström, S. (toim.): Lapsiperheiden hyvinvointi. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos: Helsinki. 38-47. Viitattu 14.9.2012. Saatavilla: <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/0e6f5676-9ccf-4490-8496-45c7b3acce5f>.

Lammi-Taskula, J., Salmi, M. & Parrukoski, S. (2009): Työ, perhe ja tasa-arvo. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:55. Yliopistopaino: Helsinki. Viitattu 8.9.2012. Saatavilla: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1082856&name=DLFE-10783.pdf.

Lehto, A-M. (2007): Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J. (toim.): Työ murroksessa. Työterveyslaitos: Helsinki. 93–105.

Lehto, A-M. & Sutela, H. (2008): Työolojen kolme vuosikymmentä: työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus: Helsinki.

Lewis, S. (1999): Work-family arrangements in the UK. Teoksessa den Dulk, L., van Doorne-Huiskes, A. & Schippers, J.: Work-family arrangements in Europe. Netherlands School for Social and Economic Policy Research, Thela Thesis: Amsterdam. 41–56.

Malo, A. (2006): Etätyö työnantajien näkökulmasta. Teoksessa Mamia, T. & Melin, H. (toim.): Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus 314. Työministeriö: Helsinki. 37–66.

Mamia, T. & Koivumäki, J. (2006): Luottamus, sitoutuminen ja työelämän joustot. Teoksessa Mamia, T. & Melin, H. (toim.): Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus 314. Työministeriö: Helsinki. 99–178.

Mamia, T. & Melin, H. (2006): Johdanto. Teoksessa Mamia, T. & Melin, H. (toim.): Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus 314. Työministeriö: Helsinki. 1–10.

Mauno, S. & Kinnunen, U. (2005): Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.): Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus: Jyväskylä. 265–286.

Melin, H. (2007): Yhteiskuntatieteellinen työelämän tutkimus Suomessa. Teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J. (toim.): Työ murroksessa. Työterveyslaitos: Helsinki. 17–29.

Melin, H., Blom, R. & Mamia, T. (2006): Työelämän joustot: johtopäätöksiä ja pohdintaa. Teoksessa Mamia, T. & Melin, H. (toim.): Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus 314. Työministeriö: Helsinki. 245–260.

Nieminen, T. (2008): Tasa-arvobarometri 2008. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:24. Sosiaali- ja terveysministeriö; Helsinki. Viitattu 13.9.2012. Saatavilla: <http://pre20090115.stm.fi/hu1227593165232/passthru.pdf>.

Niemistö, C. (2007): Onko työn ja perheen yhteensovittamisesta suomalaiseksi menestystarinaksi? Katsaus tasa-arvopoliittikkaan, perhepolitiikkaan ja työelämään. Teoksessa Castrén A-M. (toim.): Työn ja perheen tasapaino: sääntelyä, tutkimusta ja kehittämistä. Helsingin Yliopisto & Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia: Helsinki. 81–94. Viitattu 14.9.2012. Saatavilla: http://www.helsinki.fi/palmenia/hankkeet/2007/Artikkelikokoelma_Tyo_perhe_310507.pdf

Nikander, P. (2010): Laadullisten aineistojen litterointi, kääntäminen ja validiteetti. Teoksessa Ruusu vuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.): Haastattelun analyysi. Vastapaino: Tampere. 432–445.

Nätti, J. & Väisänen, M. (2000): Työajat ja työsuhteet kotitaloudessa. Lehto, A-M. & Järnefelt, N.: Jaksaa ja joustaa: artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 230. Tilastokeskus: Helsinki. 45–65.

Nätti, J. & Anttila, T. (2012): Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa Pyöriä P. (toim.): Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus, Helsinki University Press: Helsinki. 155–173.

OECD (2005): Babies and bosses. Reconciling work and family life. Volume 4: Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom. OECD: Paris.

Oinas, T., Jokivuori, P. & Ilmonen, K. (2005): Työaikapankki – haavetta ja todellisuutta. Työpoliittinen tutkimus 284. Työministeriö: Helsinki.

Ojala, S. & Jokivuori, P. (2012): Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijän silmin. Teoksessa Pyöriä P. (toim.): Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus Helsinki University Press; Helsinki. 23–40.

Otala, L. & Ahonen, G. (2003): Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Suomen Ekonomiliitto. WSOY: Porvoo.

Piensoho, T. (2007): Perheystävällinen työpaikka – avaintekijä työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumisessa. Teoksessa Castrén, A-M. (toim.): Työn ja perheen tasapaino: sääntelyä, tutkimusta ja kehittämistä. Helsingin yliopisto & Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia: Helsinki. 170–185. Viitattu 14.9.2012. Saatavilla: http://www.helsinki.fi/palmenia/hankkeet/2007/Artikkelikokoelma_Tyo_perhe_310507.pdf

Piensoho, T., Hakulinen, H. & Rätty, M. (2007): Arki tasapainoon: työn ja perheen yhteensovittamisen malleja, tuotteita ja käytäntöjä. Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia: Vantaa.

Piensoho, T. & Käsälä, M. (toim.) (2008): Kohti perheystävällistä työkuultuuria – Kahdentoista työpaikan työn ja perheen yhteensovittamisen hyvät käytännöt. Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Helsingin yliopisto: Helsinki.

Pyöriä, P. (2012): Johdanto: Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.): Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus, Helsinki University Press: Helsinki. 7–22.

Pyörälä, E. (1995): Kvalitatiivisen tutkimuksen metodologiaa. Teoksessa: Leskinen J. (toim.): Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla. Kuluttajatutkimuskeskus: Helsinki. 11–26.

Rantanen, J. & Kinnunen, U. (2005): Työn ja perhe-elämän vuorovaikutus. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.): Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-Kustannus: Jyväskylä. 229–264.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (2005): Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.): Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Vastapaino: Tampere. 22–56.

Saaristo, K. & Jokinen, K. (2005): Sosiologia. Sanoma Pro.

Salmi, M. (2004a): Kokemuksia muutoksista työn ja perheen yhdistämisen mahdollisuuksissa. Teoksessa Salmi, M. & Lammi-Taskula, J.: Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Stakes: Helsinki. 168–174.

Salmi, M. (2004b): Työn ja perheen yhteensovittamisen foorumit. Teoksessa Salmi, M. & Lammi-Taskula, J.: Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Stakes: Helsinki. 129–137.

Salmi, M. (2004c): Työn ja perheen yhteensovittamisen kentät. Teoksessa Salmi, M. & Lammi-Taskula, J.: Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Stakes: Helsinki, 1–9.

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

Salmi, M., Lammi-Taskula, J. & Närvi, J. (2009): Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo. Työ ja yrittäjyys 24/2009. Työ- ja elinkeinoministeriö: Helsinki. Viitattu 13.9.2012. Saatavilla: http://www.tem.fi/files/22983/TEM_24_2009_tyo_ja_yrittajyys.pdf

Savtshenko, R. (2002): Saavuttamaton tavoite? Näkökulmia työelämän tasa-arvoon. Teoksessa Holli, A-M., Saarikoski, T. & Sana, E. (toim.): Tasa-arvopolitiikan haasteet. WSOY, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Sosiaali- ja terveysministeriö: Helsinki. 189–207.

Sennett, R. (1998): *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. W.W. Norton & Company: London.

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

Siltala, J. (2004): Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Otava: Helsinki.

van Stigt J., van Doorne-Huiskes A. & Schippers J. (1999): European regulation and initiatives on work-family policies. Teoksessa den Dulk, L., van Doorne-Huiskes, A. & Schippers, J.: *Work-family arrangements in Europe*. Netherlands School for Social and Economic Policy Research, Thela Thesis: Amsterdam. 151–166.

Strömmer R. (1999): *Henkilöstöjohtaminen*. Edita: Helsinki.

Suonsivu, K. (2011): *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista*. UNIPress: Kuopio.

SuPer, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto (2012a): <http://www.superliitto.fi>. Viitattu 23.5.2012.

SuPer, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto (2012b). Viitattu 7.9.2012. Saatavilla: <http://www.superliitto.fi/fi/Edunvalvonta/Sopimusedunvalvonta/Ty%C3%B6ajat%20ja%20vuosiloma/Ty%C3%B6ajat/Ergonominen%20ty%C3%B6aikaj%C3%A4rjestelm%C3%A4/>.

Takala, P. (2005): Uuden isyysvapaan ja isän muiden perhevapaiden käyttö. Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 43/2005. Edita: Helsinki. Viitattu 7.11.2012. Saatavilla: [http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/290405130804EK/\\$File/sel43netti.pdf](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/290405130804EK/$File/sel43netti.pdf).

Tammelin, M. (2009a): Working Time and Family Time: Experiences of Work and Family Interface among Dual-Earning Couples in Finland. *Studies in Education, Psychology and Social Research* 355. University of Jyväskylä. Viitattu 5.12.2012. Saatavilla: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/19730/9789513935160.pdf?sequence=1>.

Tammelin, M. (2009b): Työaika ja perheen aika – Poisjättäytymistä vai ulosheittämistä? *Janus* vol. 17 (2) 2009. 176–183. Viitattu 5.12.2012. Saatavilla: http://www.sosiaalipoliittinenyhdistys.fi/janus/0209/2_2009_pv_tammelin.pdf.

Tasa-arvolaki (2012). Finlex. Valtion säädöstietopankki. Oikeusministeriö ja Edita: Helsinki. Viitattu 14.12.2012. Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Tehy, Sosiaali- ja terveystieteiden ammattijärjestö (2012a): <http://www.tehy.fi>. Viitattu 23.5.2012.

Tehy, Sosiaali- ja terveystieteiden ammattijärjestö (2012b). Viitattu 7.9.2012. Saatavilla: <http://www.alavenyliikaa.fi/tyoaikaergonomia.pdf>.

Tilastokeskus (2011): Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkójulkaisu]. ISSN=1798-7830. Perheet ja työ vuonna 2011, 3. Äitien perhevapaiden käyttö on yleistynyt hieman. Tilastokeskus: Helsinki. Viitattu 7.11.2012. Saatavilla: http://www.stat.fi/til/tyti/2011/14/tyti_2011_14_2012-09-11_kat_003_fi.html.

Trifiletti R. (1999): Women's labour market participation and the reconciliation of work and family life in Italy. Teoksessa den Dulk, L., van Doorne-Huiskes, A. & Schippers, J.: *Work-family arrangements in Europe*. Netherlands School for Social and Economic Policy Research, Thela Thesis: Amsterdam. 75–101.

Tuomi, J. & Sarajarvi, A. (2009): *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi: Helsinki.

Turpeinen M. & Toivanen M. (2008): Perhe työssä, työ perheessä: työn ja perheen yhteensovittamisen rajat ja mahdollisuudet työorganisaatioimijoiden, perheen ja sukupuolen näkökulmasta. Työterveyslaitos: Helsinki.

Työaikalaki (2012). Finlex. Valtion säädöstietopankki. Oikeusministeriö ja Edita: Helsinki. Viitattu 15.2.2012. Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>.

Työsopimuslaki (2012). Finlex. Valtion säädöstietopankki Oikeusministeriö ja Edita, Helsinki. Viitattu 20.9.2012. Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>.

Työterveyslaitos (2012). Viitattu 7.9.2012. Saatavilla: http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/vanhustyo/tyoajat/ergonomiset_tyovuorot/sivut/default.aspx.

Uhmavaara, H.(2006): Liukuva työaika ja työaikajousten vastavuoroisuus. Teoksessa Mamia, T. & Melin, H. (toim.): Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus 314. Työministeriö: Helsinki. 67–80.

Uhmavaara H., Jokivuori P., Ilmonen K. & Kairinen M. (2003). Vastavuoroisuus on valttia – tutkimus työaikojen joustojärjestelyistä. Työssä jaksamisen ohjelma. Työministeriö: Helsinki.

Uhmavaara, H., Niemelä, J., Melin, H., Mamia, T., Malo, A., Koivumäki, J. & Blom, R. (2005): Joustaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työpoliittinen tutkimus 277. Työministeriö: Helsinki.

Vilkkä, H. (2005): Tutki ja kehitä. Tammi: Helsinki.

Voydanoff P.: Work and Family: A Review and Expanded Conceptualization. Teoksessa Goldsmith E. B. (toim.): Work and Family. Theory, Research and Applications 1989. Newsbury Park: London, New Delhi. 1–22.

Ylikännö, M. (2011): Sopivasti työtä ja vapaa-aikaa? Tutkimuksia ajankäytöstä eri elämäntilanteissa. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 117. Kansaneläkelaitos: Helsinki. Viitattu 4.9.2012. Saatavilla:
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/27398/Tutkimuksia117.pdf?sequence=2>.

Ylöstalo, P. (2002): Yritysten strategiat ja hyvinvointi. Teoksessa Härmä, M. & Nupponen, T. (toim.): Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa. Sitran raportteja 22. Edita Prima Oy: Helsinki. 35–44. Viitattu 4.9.2012. Saatavilla:
<http://www.sitra.fi/julkaisut/raportti22.pdf>.

9 LIITTEET

Liite 1: Haastattelupyynnö

Hei,

olen sosiologian opiskelija Jyväskylän yliopistosta ja teen pro gradu -tutkielmaa työn ja perheen yhteensovittamisesta henkilöstöpolitiikan näkökulmasta. Toivon tutkimuskohteekseni Oulun kaupunkia ja erityisesti sen hyvinvointipalveluita (sosiaali- ja terveystoimi). Nyt etsinkin sopivia haastateltavia tutkimustani varten. Toivoisin saavani haastattelut kaupungin johto- ja esimiestasolta, henkilöstöjohtamisen asiantuntijoilta sekä pääluottamushenkilöiltä. Haastatteluja toivon sovittaviksi touko-kesäkuun aikana ennen kesälomia.

Pro gradussani tarkastelen työn ja perheen yhteensovittamista organisatorisesta näkökulmasta. Työn ja perheen yhteensovittamisesta on viime vuosina puhuttu paljon, mutta juuri organisatorinen näkökulma on usein joutunut pimentoon, minkä vuoksi asian tutkiminen oman aineiston kautta olisi erityisen tärkeää. Teemahaastattelujeni aihepiiri tulee koskemaan työn ja perheen yhteensovittamisen näkymistä työpaikan arjessa sekä sen haasteita ja ongelmia sekä mahdollisuuksia ja kehittämistä. Valmistuttuaan graduni olisi vapaasti kaupungin käytettävissä ja toivoisin tutkimuksestani olevan hyötyä kaupungin henkilöstöpolitiikan kehittämistyössä.

Toivon pikaista yhteydenottoa, jotta tiedän eteneekö graduni tämän alustavan suunnitelmani mukaisesti ja pystyn tarvittaessa pohtimaan mahdollisimman pian toista tutkimuskohdetta.

Ystävällisin terveisin,
Hennamari Toiviainen

[Yhteystiedot]

[Jakelu]

Liite 2: Haastattelukysymykset

Taustakysymykset

- ⌚ Millainen sukupuolijakauma ammattiryhmässä on?
- ⌚ Millainen ikäjakauma ammattiryhmässä on?
- ⌚ Millainen koulutus tässä ammattiryhmässä työskentelevillä on?
- ⌚ Entä millaisissa tehtävissä tässä ammattiryhmässä työskennellään?
- ⌚ Millainen vaihtuvuus kyseisessä ammattiryhmässä on työpaikalla?
- ⌚ Kuinka paljon ammattiryhmässä on suunnilleen perheellisiä ja perheettömiä työntekijöitä?

Työn ja perheen yhteensovittamisen näkyminen työpaikoilla

- ⌚ Onko organisaatio ja/tai edustama sektori ottanut huomioon työntekijöidensä työn ja muun elämän yhteensovittamisen tarpeen? Millaisilla keinoilla/tavoilla/ratkaisuilla/käytännöillä tämä on tapahtunut? Oletteko ottaneet mallia jostain toisesta organisaatiosta tai ammattiryhmästä? Löytyykö omia innovatiivisia käytäntöjä?
- ⌚ Kenen aloitteesta näitä keinoja/tapoja/ratkaisuja/käytäntöjä on nostettu esille ja toteutettu? Koskeeko kaikkia työntekijöitä? Työ/perhe ja työ/muu elämä?
- ⌚ Onko näillä keinoilla/tavoilla/ratkaisuilla/käytännöillä ollut vaikutuksia työorganisaatioon ylipäänsä? Millaisia vaikutuksia?
 - Ovatko keinot/tavat/ratkaisut/käytännöt vaikuttaneet henkilöstön *hyvinvointiin*? Miten?
 - Ovatko keinot/tavat/ratkaisut/käytännöt vaikuttaneet henkilöstön *työtyytyväisyyteen*? Miten?
 - Onko keinoilla/tavoilla/ratkaisuilla/käytännöillä ollut vaikutuksia organisaation ja henkilöstön väliseen *luottamukseen*? Millaisia vaikutuksia?
 - Onko keinoilla/tavoilla/ratkaisuilla/käytännöillä ollut vaikutuksia *sitoutumisessa* organisaatioon? Millaisia vaikutuksia?
- ⌚ Ovatko keinot/tavat/ratkaisut/käytännöt levinneet muualle/koko organisaatioon ja johonkin toiseen organisaatioon?

Mahdollisuudet, haasteet ja ongelmat

- ⌚ Millainen asenne ammattiryhmällä on ylipäätään työn ja perheen yhteensovittamisen teemaan työpaikoilla? Miten työn ja perheen yhteensovittamiseen ylipäätään suhtaudutaan teidän alalla? Positiivinen/negatiivinen asenne?
- ⌚ Millaisia yksilökohtaisia *mahdollisuuksia* työntekijät ovat kokeneet työn ja perheen yhteensovittamisessa? Työaikajoustot, etätyöt, sijaiset... Mahdollisuudet joustaviin työaikajärjestelyihin alalla? Helppoa vai vaikeaa? Käytetäänkö ylipäätään?
- ⌚ Millaisia yksilökohtaisia *haasteita* työntekijät ovat kokeneet työn ja perheen yhteensovittamisessa? Tarkka työaika, korvattavuus, töiden siirtäminen... Mahdollisuudet kotona työskentelyyn ja siihen suhtautuminen?
- ⌚ Onko työntekijöiltä kantautunut suoranaisia *ongelmia* työn ja perheen yhteensovittamisen osalta? Millaisia ongelmia? Onko ongelmiin luotu ratkaisuja? Millaisia? Löytyykö innovatiivisia ratkaisuja?
 - Onko jommalla kummalla sukupuolella helpompaa tai vaikeampaa työn ja perheen yhteensovittaminen? → *sukupuoli*
 - Luuletko, että perheet olisivat tehneet jonkinlaisia sopimuksia siitä, että kumpi vanhemmista esimerkiksi jää kotiin hoitamaan sairasta lasta? → *rooli* perheessä
 - Entä onko työntekijän *toimenkuvalla* vaikutusta työn ja perheen yhteensovittamiseen?
 - Entä sitten *asemalla*?
 - Onko *työn luonteella* merkitystä työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollistamiseksi?
- ⌚ Luuletko, että *työkavereiden/kollegojen asenteet* vaikuttaisivat työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksiin?
- ⌚ Entä vaikuttavatko *johdon asenteet*?
- ⌚ Onko kismaa perheellisten ja perheettömien työntekijöiden välillä?
- ⌚ Kauanko haastateltava ollut asemassaan eli kuinka pitkältä aikaväliltä hän asiaa tarkastelee? Onko erilaisilla *trendeillä* ollut vaikutuksia työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksiin? Uusi isätyyppi, suositaan miesten osallistumista perheen ja kodin hoitamiseen...
- ⌚ Miten vertaisit Oulun kaupunkia muihin organisaatioihin eli luuletko, että täällä on

helpompaa tai vaikeampaa mahdollistaa työn ja perheen yhteensovittaminen kuin muissa organisaatioissa? Onko *organisaation muodolla* merkitystä työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollistamiseksi?

Kehittäminen

- 🕒 Näkyykö mielestäsi työn ja perheen yhteensovittamisen teema kaupungin dokumenteissa (henkilöstöstrategiassa, henkilöstöraportissa...)? Miten?
- 🕒 Onko organisaatiolla ja/tai edustamallasi ammattiryhmällä jotain *tavoitteita* työn ja perheen yhteensovittamisen suhteen? Onko organisaatiossa ja/tai ammattiryhmässä ollut puhetta työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksien kehittämisestä? Kenen aloitteesta?
 - Millaisia ovat keinot/tavat/ratkaisut/käytännöt, joilla työn ja perheen yhteensovittamista aiotaan kehittää?
 - Ovatko keinot/tavat/ratkaisut/käytännöt käytännössä mahdollisia? Voidaanko niillä saavuttaa tavoitteet? Löytyykö innovatiivisia käytäntöjä?
- 🕒 Miten ideaalitapauksessa työn ja perheen yhteensovittaminen toteutuisi työorganisaatiossa?
 - Joustot? Sairaalan lapsen hoitopalvelu? Omaishoito?