

Tanja Pirttimaa ja Merja Sihvonen

**ISIEN TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN  
KAKSIVANHEMPAISESSA PIENLAPSIPERHEESSÄ**

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma  
Kasvatustieteen laitos  
Jyväskylän yliopisto

Kevät 2003

## TIIVISTELMÄ

Pirttimaa, Tanja ja Sihvonen, Merja. Isientyön ja perhe-elämän yhteensovittaminen kaksivanhempaisessa pienlapsiperheessä. Kasvatustieteen Pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteen laitos. Jyväskylän yliopisto. 2003. 97 sivua. Julkaisematon.

Myöhäismodernissa yhteiskunnassa työn luonne on muuttunut, osittain laman ja osittain muiden yhteiskunnallisten muutosten seurauksena. Tutkimus pyrki selvittämään, miten isän työ ja työn merkitys miehelle vaikuttavat siihen, kuinka paljon isä pystyy olemaan perheensä kanssa ja pystyvätkö isät erottamaan nämä kaksi ympäristöä toisistaan. Isyys on myös muuttunut "läheemmäksi äitiyttä", isiäkin kannustetaan nykyään enenevässä määrin käyttämään heille kuuluvia perhevapaita. Yhtenä ulottuvuutena tarkasteltiin, onko isillä perheveloitteiden takia vaikeuksia hoitaa työtänsä. Kulttuuriseen yksilöllisyyteen kuuluu valintojen tekeminen yksilöllisin perustein. Tutkimuksen avulla selvitettiin, ovatko isät pyrkineet tällaisten yksilöllisten ratkaisujen kautta poistamaan ongelmia, joita esiintyy työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Nykyisin, kun yhä useammin molemmat vanhemmat käyvät töissä, niin tasa-arvon vaatimukset ulottuvat enemmän koti ja perhe-elämään. Viimeisen tutkimusongelman avulla pyrittiin saamaan vastausta siihen, kuinka tasa-arvoista on kotitöiden ja lastenhoidon jakautuminen perheissä.

Tutkimus toteutettiin keväällä 2002. Strukturoitu kyselylomake jaettiin Jyväskylän lastenneuvoloiden kautta alle kouluikäisten lasten työssäkäyville isille. Lomakkeita palautui 84. Tulokset analysoitiin SPSS -ohjelmalla. Käytetyin tilastollinen menetelmä tunnuslukujen lisäksi oli yksisuuntainen varianssianalyysi. Suurimmalla osalla isistä ei ollut suuria vaikeuksia yhdistää työtä ja perhettä. Lähes jokaisella oli käytössä jokin joustavan työajan muoto. Yksilölliset ratkaisut eivät näy aktiivisena keinona työtä ja perhettä yhdistettäessä. Kotityöt hoidettiin melko tasapuolisesti, joten tasa-arvo perheessä alkaa olla itsestäänselvyys, sen sijaan työelämällä on tässä suhteessa parantamisen varaa.

Avainsanat: isyys, perhevapaat, modernisaatio, tasa-arvo, työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	PERHE JA ISYYYS MODERNISAATION VALOSSA .....	7
2.1	Modernisaatio ja yksilöllistyminen .....	8
2.2	Elättäjä-isästä äidilliseen isään .....	10
2.3	Kohti tasa-arvoista vanhemmuutta .....	12
2.4	Isyyden yksilöllinen ja yhteiskunnallinen merkitys .....	17
2.5	Miehisyys ja isyys .....	18
3	ISÄN TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHDISTÄMINEN .....	21
3.1	Työajat ja työsuhteet .....	22
3.2	Työn merkitys miehelle .....	26
3.3	Työn vaikutus isän perhe-elämään .....	28
3.4	Isän perhe-elämän vaikutus työhön .....	31
3.5	Miten isän työn ja perhe-elämän yhteensovittamista voi tukea? .....	32
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	37
4.1	Tutkimustehtävät .....	37
4.2	Tutkimusmenetelmä .....	38
4.3	Aineistonkeruu .....	40
4.4	Aineiston analyysi ja luotettavuus .....	41
5.	TULOKSET .....	44
5.1	Tutkimusjoukko .....	44
5.2	Isillä usein normaali työaika .....	47
5.3	Korvattavan ylityön teko vähentynyt .....	50

5.4	Lapset kuluttavat isää työntekijänä, mutta antavat myös voimavaroja . . . . .	51
5.5	Miehet perhekeskeisiä . . . . .	55
5.6	Pidemmät perhevapaat edelleen äitien harteilla . . . . .	57
5.7	Kotitöiden teko tasapuolistuu . . . . .	59
5.8	Työssä merkittävää rahan ansaitseminen ja työn sisältö . . . . .	62
5.9	Yhteenveto . . . . .	63
6.	POHDINTA . . . . .	66
	LÄHTEET . . . . .	77
	LIITTEET . . . . .	83
	Liite 1. Saate	
	Liite 2. Kyselylomake	
	Liite 3. Liitetaulukot 1-3	
	Liite 4. Liitetaulukot 4-6	
	Liite 5. Liitetaulukot 7-10	

# 1 JOHDANTO

Suomalaisessa kulttuurissa arvostetaan työntekoa ja myös pienten lasten vanhempien työssäkäynti halutaan mahdollistaa (Vaajakallio 1999, 37). Alle 18-vuotiaiden lasten vanhempien työllisyysaste onkin 79 prosenttia (Kartovaara & Sauli 2000, 119). Tutkimusten (mm. Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, Lammi-Taskula 1998b, Melkas 2001) mukaan vanhempientyössäkäynti aiheuttaa työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeuksia. Laman jälkeen tapahtuneet muutokset työssä aiheuttavat yhteensovittamiselle uudenlaisia haasteita. Yksi suurimmista vaikeuksista on ajanpuute. Pientenlasten isille työn ja perheen yhteensovittaminen näyttäisi olevan vaikeampaa kuin muille miehille (Lammi-Taskula 1999, 11).

Tutkimuksemme keskittyy kaksivanhempaisten pienlapsiperheiden isien asemaan. Valitsimme tämän asetelman siksi, että heille on todennäköisempää olla lastensa elämässä täysipainoisesti mukana. Se saattaa esimerkiksi eronneille, tai niille, joiden lapset ovat jo muuttaneet pois kotoa, olla vaikeampaa. Ydinperheen isä on siis sekä biologinen, juridinen, sosiaalinen että oletettavasti myös psykologinen isä. Huttunen (2001a, 70-73) määrittelee isyyden ydinperheessä vahvaksi isyydeksi, koska isä on oikeudellisesti tasa-arvoinen äidin kanssa. Jatkuva läsnäolo luo käytännössäkin samat mahdollisuudet vanhemmuuden toteuttamiseen.

Tutkimukset ovat keskittyneet hyvin pitkälle siihen, miten äitien työssäkäynti vaikuttaa lapsiin ja perhe-elämään. Perinteisten sukupuoliroolien mukaisesti isän poissaolon on katsottu olevan jotakuinkin "normaalia" (Stewart & Barling, 1996, 221). Jos verrataan isyyttä ja äitiyttä, niin isyyttä ei arvosteta läheskään samanlaisena siirtymävaiheena tai tapahtumana aikuisten elämässä (Eggebeen & Knoester 2001, 381). Kuitenkin viime aikoina julkisestikin on ollut paljon keskustelua isyyden muuttumisesta ja siitä, miten isä voi olla lapselle se tärkein, vaikka perinteisesti tämä rooli on ollut äideille varattuna. Esimerkiksi O'Brienin (1992), Oechslen & Zollin (1992), Nurmisen & Roosin (1992) tulokset osoittavat, että kuva isyydestä on muuttunut sekä miesten asenteissa että käytännöissä.

Viime aikoina on alettu kysyä, millä tavoilla työelämä asettaa ehtoja ihmisen elämälle ja missä määrin työelämässä työntekijät ovat ihmisiä, joilla on muutakin elämää kuin työ. On myös havaittu vuorovaikutuksen työ- ja perhe-elämän välillä kulkevan molempiin suuntiin, niin että myös työ hyötyy perhe-elämässä saaduista kokemuksista. (Salmi 1996, 215.) Työpaikat eivät toimi työn ja perheen yhteensovittamista vastaan, mutta vain harvat kannustavat siihen. (Hwang 1999, 41.) Kuitenkin tutkimuksissa (Allen 2001; Saltzstein, Ting & Saltzstein 2001) on todettu, että työpaikantukea antava kulttuuri on tärkeä tekijä, kun työntekijä yrittää yhdistää työtä ja perhettä.

Tutkimuksemme taustaosassa tarkastelemme työn ja perheen yhteensovittamista kahdesta suunnasta. Ensinnäkin miten perhe rajoittaa, mutta myös antaa voimavaroja työn tekemiseen. Toinen näkökulma on se, miten työ voi kuormittaa perhe-elämää, mutta myös olla sille vastapainona. Tutkimusongelmamme pyrkivät selvittämään, onko isillä vaikeuksia työn ja perhe-elämän yhdistämisessä. Vaikuttaako työ isän perhe-elämään ja vastaavasti vaikuttaako perhe-elämä isän toimimiseen työelämässä? Ovatko isät pyrkineet yksilöllisten ratkaisujen kautta poistamaan ongelmia, joita esiintyy työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa? Millaisia nämä ratkaisut ovat? Kuinka tasa-arvoista on kotitöiden ja lastenhoidon jakautuminen perheissä? Näihin kysymyksiin pyrimme saamaan vastaukset strukturoidun kyselylomakkeen avulla. Vastaukset analysoitiin kvantitatiivisesti SPSS -ohjelman avulla.

Tutkimuksessamme kävi ilmi, että suurimmalla osalla isistä ei ole suuria vaikeuksia yhdistää työtä ja perhettä. Lähes jokainen isä pystyy käyttämään jotain joustavan työajan muotoa. Isät kuitenkin pohtivat sekä kotiasioita työssä että työasioita kotona. Myöhäismodernille yhteiskunnalle tyypilliset yksilölliset ratkaisut eivät kuitenkaan näy aktiivisena keinona työtä ja perhettä yhdistettäessä. Perheessä tasa-arvoisuus niin kotitöiden kuin lastenhoidon suhteen alkaa olla nykypäivää, sen sijaan työelämässä mennään vielä vanhojen traditioiden mukana.

## 2 PERHE JA ISYYS MODERNISAATION VALOSSA

Perheen rakenne on muuttunut. Perhemuoto on Takalan (1994, 9) mukaan kokenut kolme vaihetta. Esimodernin ajan perheellä oli biologinen perusta. Perheet tuolloin olivatkin usein suurperheitä. Modernin ajan tyypillinen perhe oli ydinperhe, jolloin määrittelevänä tekijänä oli yhdessä asuminen. Myöhäismodernin aikana avioerot ja uudelleen avioituminensaavat aikaan perheiden monimuotoistumisen. Ydinperhe ei ole katoamassa, mutta menettää aiemman monopoliasemansa (Beck & Beck-Gersheim 2001, 98). Hautamäen (1996, 35) mukaan esimodernina aikana erilaisuutta pelättiin, modernin aikaan vallalla oli samanlaisuuden paine ja vasta myöhäismoderni yhteiskunta hyväksyy yksilöiden erilaisuuden. Modernisaation merkkejä ovat myös lapsiluvun pieneneminen ja se, että lapset hankitaan myöhemmällä iällä. Sekin, etteivät äidit vetäydy työmarkkinoilta lasten syntymisen jälkeen, on yksi modernin ajan tunnusmerkki. 1990-luvulla isät ja äidit ovatkin voimakkaasti kiinnittyneet työmarkkinoille. (Hestbaek 1998, 463-464.)

Yhteiskunnan modernisaatiosta huolimatta tasa-arvo ei kaikissa asioissa ole itsestäänselvyys. Miehet tekevät yhä vähemmän kotitöitä kuin naiset, lisäksi naisilla on vastuu siitä, että ne tulevat tehdyksi. Isyys on kuitenkin muuttumassa yksilöllisemmäksi. Jokainen isä kohtaa isyytensä omalla tavallaan. Siitäkin huolimatta, että yhteiskunnassa vahvistetaan tietynä aikana tietynlaista isyyttä. Vaikka nyt vallalla onkin osallistuvan ja hoivaavan isän malli, yhteiskunnan tukijärjestelmät ovat silti naisille suunnattuja.

Modernisaation uutta vaihetta kutsutaan postmoderniksi tai Beckin mukaan refleksiiviseksi modernisaatioksi. Fornäsin (1998, 52-54) mukaan postmoderni on ongelmallinen käsite. Modernia ei ole seurannut mikään siitä täysin eroava vaihe. Modernin ja postmodernin erot ovat modernin rinnakkaistenerojen listauksia. Käsitteellä myöhäismoderni Fornäs ymmärtää modernin radikalisoitumisen ja voimaperäistymisen, eikä tarkoita sillä modernin loppua.





## 2.1 Modernisaatio ja yksilöllistyminen

Modernisaatio ja yksilöllistyminen liittyvät kiinteästi yhteen. Modernissa yhteiskunnassa yhtenäisen kulttuurin on korvannut monikulttuurisuus ja erilaiset arvopohjat. Yksilöiden on tehtävä itsenäisesti vaikeitakin valintoja. Omasta elämästä joudutaan ottamaan kasvavasti vastuuta. (Giddens & Pierson 1998, 15, 111; Hautamäki 1996, 9.) Fornäsin (1998, 62) mukaan yksilöllistyminen on kulttuurista silloin, kun valinnat tehdään yksilöllisin eikä kollektivistisin perustein.

Perusidea teollistuneessa yhteiskunnassa on yksilöllisen saavuttamisen ideologia. Ajatus, että ihmiset on osoitettu asemiin ja tehtäviin, jotka he ovat syntyänsä kautta saaneet, on korvattu sillä, että yksilöt ovat vapaita saavuttamaan oman asemansa omien voimiensa ja kykyjensä avulla. (Björnberg 1992, 6.) Yksilöllistyminen merkitsee teollisen yhteiskunnan varmuuksien hajoamista ja siitä johtuen pakkoa löytää uusia varmuuksia itselleen. Tällainen varmuus voi olla vaikkapa sukupuoli, jonka avulla pystyy perustelemaan tekojaan ja saa tunteen, että kuuluu ainakin johonkin ryhmään. (MacInnes 1998, 12-13.)

Vaikka modernisaatio antaa mahdollisuudet yksilöllisyyteen, se ei välttämättä tue sitä (Hautamäki 1996, 35). Yksilöllistymisestä ja yleisesti hyväksyttävien mallien puutteesta huolimatta modernissa yhteiskunnassa luotetaan asiantuntijoihin. Päätökset perustellaan usein asiantuntijoiden mielipiteillä. Myös valtio puuttuu useallakin tapaa esimerkiksi lasten kasvatukseen ja hoitamiseen. (Haestbaek 1998, 468.) Vaikka asiantuntijoiden mielipiteisiin uskotaan, ei ole olemassa mitään ylintä auktoriteettia, jonka puoleen kääntyä, vaan tietyssä pisteessä päätös täytyy tehdä itsenäisesti (Giddens & Pierson 1998, 111).

Myöhäismoderni tunnustaa ihmisten erilaisuuden kieltämättä kansallisuutta, uskontoa tai muita yhteisiä asioita. Ihmiset etsivät uusia yhteisöjä, joissa saavat arvostusta. Myöhäismoderni yhdistää vapaasti uutta ja vanhaa, eri traditioita toisiinsa. Valmiiksi olemassaolevat traditiot joutuvat yhteyksiin paitsi muiden traditioiden, myös vaihtoehtoisten toimintatapojen kanssa. (Giddens 1995, 135-136.) Samalla

yhteiskunnan ennakoitavuus on vähentynyt. Ihmisten oletetaan hallitsevan päätöksensä vaikka kaikkien seurauksien harkitseminen ei ole mahdollista. (Beck 1995, 19-20; Fornäs 1998, 62; Hautamäki 1996 35-38.) Beck (1995, 19) puhuukin riskiyhteiskunnasta, koska ihmisten ajatuksia hallitsevat vieläkin teollisen yhteiskunnan itsestäänselvyydet.

Teollistumisen jälkeen perheideologiakin on alkanut muuttua familistisesta individualistiseksi. Familistisella perhekäsityksellä tarkoitetaan sitä, että perheen arvo korostuu yksilöllisten etujen ja mieltymysten jäädessä taka-alalle. Individualistinen käsitys korostaa yksilön vapautta ja oikeutta omaan elämään. Se on voimistunut kehittyvän markkinatalouden myötä. Markkinataloudesta opittu egoismi siis siirtyy ja laajenee koko kulttuurin alueelle ja näin myös perheeseen. (Jallinoja 1984, 39, 104.)

Kulttuurinen muutos aiheuttaa niin sanotun normaalisuuden kriisin, jossa kaikki normatiiviset mallit on kyseenalaistettu. Individualisaatio voidaan nähdä normaalisuuden kriisin seurauksena ja samanaikaisesti sitä aiheuttavana tekijänä. (Oechsle & Zoll 1992, 46.) Yksilöllistymisen prosessi johtaa vaatimuksiin tasa-arvosta miesten ja naisten välillä. Toinen seuraus on se, että taloudellisten päämäärien saavuttaminen menestyksekkäällä työllä on korvattu asettamalla elämän päämääräksi yksilöllinen kehittyminen. (Björnberg 1992, 7.) Modernisuus vanhemmuuden osalta ei kuitenkaan ole yksiselitteinen asia. Yleisesti ottaen isät ovat moderneja ajatuksiltaan, mutta se ei aina laajene toiminnan alueelle (Hestbaek 1998, 487).

Muutoksia tapahtuu nuorten miesten keskuudessa odotuksien ja elämänprojektien suhteen. Myös vanhat sukupuoliroolit löystyvät, mutta muutokset ovat paljon epävarmempia ja hitaampia kuin naisilla tapahtuvat. Nuoret naiset ovat jo sisäistäneet tasa-arvon, siitä on tullut osa heidän kuvaansa itsestään. Se on ristiriidassa niidenepätasa-arvoisuuden kokemusten kanssa, joita naiset kokevat sekä työssään että yksityiselämässään. (Beck & Beck-Gernsheim 2001, 102-103.)

Modernisaatio estää itse edetessään oman kehittymisensä. Se murentaa omat perustansa, mm. sukupuolirooli- ja ydinperheideologiat. Esimerkiksi naisten osuuden lisääntyminen työelämässä tuhoaa perinteisen järjestyksen niin ammattirakenteissa, politiikassa kuin yksityiselämässäkin. Avioliittokin käsitetään ensisijaisesti emotionaalisen tuen lähteeksi. Se on side kahden ihmisen välillä, jotka molemmat pystyvät elättämään itsensä ja odottavat puolisonsa lähinnä tyydyttävän sisäisiä tarpeita. Hyvän avioliiton perusta on nykyään yksilöllinen henkilö, ei mikään ennalta määritelty rooli. (Beck 1995, 12-14; Beck & Beck-Gernsheim 2001, 72.)

## **2.2 Elättäjä-isästä äidilliseen isään**

Aikaisemmin isällä oli selkeä rooli. Hän oli perheen elättäjä. Vaikka isä ei ollut usein läsnä, oli hän kuitenkin sitoutunut perheeseensä. Kun ansiotyö siirtyi pois kotoa, isän poissaolo lisääntyi. Traditionaalisessa isän roolissa isä oli perheen muodollinen pää, joka edusti perhettä julkisella sektorilla. (Björnberg 1992, 15; Gerson 1997, 119.) Vuoden 1998 tasa-arvobarometrin mukaan vain 21 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että miehellä on ensisijaisesti vastuu perheen toimeentulosta (Melkas 1998, 7).

Le Feuvre (1998) asettaa Suomen ja suomalaiset kuitenkin hieman erilaiseen asemaan. Hänen mukaansa suomalaiset maanviljelijät asuivat laajoissa perheissä, joissa oli luonnollista se, että myös naisten työpanosta tarvittiin läpi vuoden. Lapsista huolehtivat perheen vanhimmat jäsenet tai ne, jotka eivät muista syistä pystyneet osallistumaan työntekoon. Teollistuminen tapahtui näiden maanviljelijöiden ehdoilla, he siirsivät omat kulttuuriset norminsa, myöskin sukupuolten välisen työnjaon teollistumisen mukana kaupunkeihin. Suomessa naisten työelämään osallistuminen on siis aina ollut luonnollista, sitä ei ole koskaan asetettu kyseenalaiseksi. Lisäksi Suomeen kehittyi hyvin pian laaja palveluiden ja sosiaaliturvan verkosto, johon kuuluu mm. lasten päivähoito. Tämä on mahdollistanut sen, että laajojen perheiden pienentyessä naiset ovat silti voineet olla mukana työelämässä entiseen malliin.

Oechslen ja Zollin (1992, 52-53) tutkimuksessa vain muutama miehistä suunnitteli elämäänsä perinteisen elättäjän roolin mukaan. Haastatelluille miehille oli tyypillistä, että he halusivat antaa lapsilleen enemmän aikaa kuin vain muutaman tunnin illassa ja viikonloppuisin. He halusivat osallistua käytännössä lastensa kehitykseen, jakaa heidän jokapäiväistä elämäänsä. Tämä oli ristiriidassa kokopäivätyön vaatimusten kanssa. Kuitenkin vain vähemmistöllä haastatelluista miehistä oli ideoita osapäivätyöstä edellyttäen, että perheen tulot olisivat tarpeeksi hyvät takaamaan riittävän toimeentulon. Suuri osa haastatelluista miehistä ei halunnut yhteensopivuuden ongelman häiritsevän heidän henkilökohtaista ammattiuraansa.

Miesten ansiotyön ja perheen väliset ongelmat tulevat esiin mm. siinä, että he eivät voi täyttää elättäjän roolia, ovat tyytymättömiä roolinsa rajoituksiin tai pitävät vaimojaan kilpailijoina sille. Kuitenkin se osuus miehistä, jotka vielä uskovat, että elättäjän rooli kuuluu vain miehille, on laskenut. Vuonna 1988 miehistä kansainvälisessä otoksessa vain 30 prosenttia uskoi, että miehelle kuuluu elättäjän rooli ja nainen huolehtii kodista. Vuonna 1977 sama osuus oli 69 prosenttia. (Reskin & Padavic 1994, 154-155.)

Nurmisen ja Roosin (1992, 124-130) tutkimuksen mukaan nykyinen sukupolvi haluaa muodostaa oman perhe-elämänsä erilaiseksi kuin oman lapsuutensa aikaisen. Nuoret miehet ovat kiinnostuneita perheasioista, etenkin lapsistaan. He eivät ole samaa mieltä miesmallista, jota heidän isänsä edustivat ja haluavat luoda erilaisen mallin isyydestä ja vanhemmuudesta omille lapsilleen. Myös O'Brienin (1992, 174-176) tutkimuksessa isät ilmoittivat, että he kokevat suuren muutoksen asenteissa lapsiaan kohtaan, kun verrataan siihen, miten he kokivat isyyden aiemmin omien isiensä kanssa. Haastatelluista isistä yksi kolmasosa tunsi, että he olivat emotionaalisesti ja fyysisesti enemmän kontaktissa lapsiinsa ja että tämä oli suurin asia, joka erotti heidät omista isistään.

Ennen toista maailmansotaa eläneen sukupolven autoritäärinen isä ja puoliso on muuttunut nykypäivänä sellaiseksi, jolla on vähän tai ei ollenkaan valtaa. Uudet vanhemmuuden roolit puoliset muovaavat itse. Ihmisillä on erilaiset keinot ratkaista ristiriita julkisen ja yksityisen elämän välillä. He

voivat lykätä vanhemmuutta, luoda oman vanhemmuuden mallinsa tai jatkaa elämäänsä perityn mallin ja perinteisten sukupuoliroolien mukaan. (Nurminen & Roos 1992, 124-130.) Nykyisin pienten lasten isillä on omia isiään paremmat mahdollisuudet toteuttaa uutta, erilaista isyyttä. Perinteisistä sukupuolirooleista irtautuminen onkin yksi edellytys isien ja lasten läheisten suhteiden kehittymiselle (Isätoimikunta 1999, 1-2).

Modernit isät joutuvat käymään taistelun yhteiskunnallista isyyden tulkintaa vastaan. Julkinen keskustelu isyydestä on kehittynyt erilailla eri maissa. Erityisesti Skandinaviassa keskustelu on kääntynyt siihen suuntaan, että isyydelle annetaan uusi sisältö. Isyyttä yritetään saada lähemmäksi äitiyttä. Isästä pitäisi tulla todellinen holhooja ja hänen pitäisi jakaa työt ja velvollisuus lapsista äitien kanssa. (Björnberg 1992, 18.) Suomessa sosiaali- ja terveysministeriön asettama isätoimikunta on ehdottanut vanhempainloman pidentämistä ns. Isäkuukaudella, eli 25 arkipäivällä, jotka vain isä voi käyttää. Norjassa ja Ruotsissa tällainen malli on jo käytössä. Kokemukset ovat olleet rohkaisevia: enemmistö isistä on tarttunut tarjottuun mahdollisuuteen olla kotona lapsen kanssa ja tutustua tähän omilla ehdoillaan ja omalla tavallaan. Suomessa isien omaa kiintiötä kannatti miehistä yhtä suuri osuus kuin sitä vastustikin. (Lammi-Taskula 1998b, 13.) Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista selvittänyt työryhmä ei kuitenkaan ehdottanut isäkuukautta, vaan isyydevapaata pidennettäväksi nykyisestä 18 päivästä seitsemällä päivällä.<sup>1</sup>

Vaikka perheen rakennemuutokset ovatkin tuottaneet uusia isyydenmuotoja, on myös isänä olemisen syvempi luonne muuttumassa. Perinteisen isämallin romahtaminen on aikaansaanut kaksi vastakkaista kehityssuuntaa, ohenevan ja vahvistuvan isyyden. Oheneva isyys tarkoittaa sitä, että isyys on kaventunut pelkäksi biologiseksi isyydeksi, kun taas vahvistuvassa isyydessä korostuu miehen laaja-alainen sitoutuminen niin, että se näkyy arvovalinnoissa, arkitoimissa ja ajankäytössä. (Huttunen 2001a, 149-151.)

---

<sup>1</sup>Keskisuomalainen 31.10.2001

### 2.3 Kohti tasa-arvoista vanhemmuutta

Lapsiluvun pieneneminen on osaltaan murentanut isän elättäjän roolia. Kun äiti ei enää ole jatkuvasti kotiäiti, on hänellä isänkanssa yhtäläinen mahdollisuus tuottaa perheelle taloudellista hyötyä. Nykyään tunnustetaan yhä useammin, että naisten työelämässä olo on välttämätöntä perheen toimeentulon turvaamiseksi (Melkas 2001, 12). Miehen ainoa vaihtoehto isyyteen ei enää olekaan elättäjä-isä (Huttunen 2001a, 54). Se on edistänyt vanhempientyöjaon muuttumista tasa-arvoisemmaksi. Näiden prosessien takana, mutta myös niiden aiheuttamana on huomattava muutos arvoissa. (Björnberg 1992, 2-3.)

Myös Gerson (1997, 142) toteaa, että laajalle levinnyt muutos on heikentänyt miesten elättäjän roolia ja edistänyt näin uusien isyyden muotojen kasvua. Reskinin ja Padavicin (1994, 147) mukaan nykyään useimmat naimisissa olevat naiset jakavat elättäjän roolin velvollisuuden, mutta miehet ovat hitaammin alkaneet jakaa kotitöitä. Miehet korostavat perheen merkitystä vastakohtana työlle. Perhe on paikka, missä voi rentoutua työn aiheuttamasta stressistä. Isät rentoutuvat enemmän kotona, kun taas äidit tekevät enemmän kotitöitä. Koska naiset ovat jatkuvasti toisten perheenjäsenten tarpeiden tyydyttäjinä, on heidän vaikeampi rentoutua kotona kuin miesten. (Hochschild 1997, 39-41; Nurminen & Roos 1992, 133.) Hochschild (1997, 44-46, 49) varoittaa kuitenkin tilanteesta, jossa työstä tulee koti ja kodista työ. Työssä saatetaan unohtaa ajan kulku, kun taas kotona käytettävissä oleva aika organisoidaan tarkasti.

Tutkimustulokset ovat johdonmukaisia siinä, että isät yleisesti tekevät vähemmän lastenhoitotyötä ja kotitöitä kuin äidit. Vaikka miehet osallistuvakin aiempaa useammin, niin yli 60 prosentissa perheistä naiset tekevät suurimman osan kotitöistä (Sutela 2000, 59). Naiset ovat yleisesti tyytymättömiä miesten vähäiseen osallistumiseen. Miehet taas paheksuvat naisten vaatimuksia tuntien itsensä painostetuiksi ja epäkunnioitetuiksi, koska heiltä ollaan viemässä pois etuja, joita he aikaisemmin ovat pitäneet itsestään selvyksinä. (Arendell 1997, 19-21; Beck & Beck-Gernsheim 2001, 105.)

Beckin ja Beck-Gernsheimin (2001, 104, 105) mukaan naiset eivät pelkästään jää ilman apua, vaan kokevat myös päivittäin epätasa-arvon tunteita perheessä. Sen he kokevat hyökkäykseksi omia arvojaan vastaan. Molemmille sukupuolille kyse ei ole vain kotitöiden jaosta. Kysymyksessä on syvemmät arvot, kuten identiteetti, tulevaisuuden suunnitelmat ja itsetunto. Tutkimukset liittävät kotitöiden jakamisen useisiin laajempiin kokonaisuuksiin, esimerkiksi sukupuolten välisiin suhteisiin, markkinavoimiin, rotuun, sosiaaliluokkaan ja perherakenteeseen (Coltrane 2000, 1209). Naisten ja miesten ajatukset siitä, että parisuhde on tasa-arvoinen ei kuitenkaan tarkoita sitä, että esimerkiksi kotityöt todella jaetaan tasa-arvoisesti. Vaikka kotityöt jaettaisiinkin tasa-arvoisesti, tasapuolisuuden tunnetta ei välttämättä tule. (Korvajärvi 2001, 214-215.) Jos vanhemmat tekevät kotityöt tasan, saattaa nainen silti tuntea tehneensä liian vähän.

Vaikka teknologian edistyessä myös erilaisten kodinhoitoa helpottavien laitteiden määrä on kasvanut (mm. astianpesukone), ei se kuitenkaan ole vähentänyt naisilta sitä aikaa, minkä he viettävät kotitöissä. Jokaisen laitteen tullessa markkinoille, naisille on esitetty uusia ja kasvavia sosiaalisia vaatimuksia kodinhoitoon liittyen. Huomattavaa on myös se, että niissä maissa, missä naisten työssäkäynti on korkeimmalla tasolla, ei miesten kotitöihin osallistuminen ole suurinta. (Le Feuvre 1998.)

Coltranen (1996, 52-54) mukaan naiset viettävät nykyään enemmän aikaa töissä ja vähemmän aikaa kotitöissä, kuin kymmenen vuotta sitten. Miehillä asia on päinvastoin. Sukupuolien välinen kuilu on vielä olemassa, koska naiset tekevät edelleen enemmän kotitöitä, mutta asiat ovat muuttumassa tasapuolisemmaksi. Coltrane (2000, 1220) ja Le Feuvre (1998) huomauttavat, että vaikka miehet tekevät ajallisesti enemmän kotitöitä kuin aiemmin, täytyy naisten edelleen huomata, milloin ne tulisi tehdä sekä asettaa standardit niiden suorittamiselle. Miehiä kuvataan naisten apulaisiksi, jotka voivat halutessaan tarjota apuaan, mutta myöskin kieltäytyä sen antamisesta. Vastuu siitä, että asiat hoituvat kotona, on naisilla. Vastuuta kuvaa myös se, että jos päädytään palkalliseen kotiapuun, naisten tehtävänä on etsiä joku, joka korvaa hänen "poissaolonsa" ja myöskin maksaa siitä aiheutuvat



taloudelliset kustannukset. Palkattu apu voi myös aiheuttaa alemmuudentunteen, tunteen siitä, ettei sittenkään pärjää yksin tai sukupuoliroolin odotusten mukaan.

Vuoden 1998 tasa-arvobarometrin mukaan äidit ovat edelleen enemmän vastuussa kotitöistä, etenkin vaatteiden huolto, ruuanlaitto, tiskaaminen ja siivous ovat äideille kuuluvia tehtäviä. Isät sen sijaan huolehtivat lasten kuljettamisesta esimerkiksi harrastuksiin, kodin huoltotoimenpiteistä, korjauksista tai rakentamisesta. (Melkas 1998, 23, 38.) Vuodesta 1998 vastuu kotitöissä oli äideillä lisääntynyt monissa asioissa, mm. pyykinpesussa, lasten kuljetuksissa ja yhteydenpidossa lapsia koskevissa asioissa. Isien vastuu ei ollut lisääntynyt merkittävästi missään asiassa. Äideillä niiden kotitöiden määrä, joista he ovat vastuussa on kaksinkertainen isiin verrattuna. (Melkas 2001, 20-23.)

Monet niistä kotitöistä, jotka enimmäkseen kuuluvat miehille, kuten auton korjaus ja ulkotyöt, ovat viikoittain tai kuukausittain suoritettavia. Lisäksi ne voi suorittaa oman aikataulun mukaisesti. Miehet välttävät kotitöissä kaikkein rajoittavimpia rutiineja ja osallistuvat mieluiten niihin, joiden kautta pääsee pois kodin välittömästä piiristä. (Coltrane 2000, 1211; Le Feuvre 1998; Reskin & Padavic 1994, 150-151.)

Lapsiperheissä miehillä lisääntyy niin ansio-, kuin kotityönkin tekeminen. Pienten lasten isät käyttävät kotitöihin viikossa kuusi tuntia enemmän aikaa kuin lapsettomat miehet. Miehillä lasten syntymän myötä lisääntyvät kotityöt liittyvät kodin huoltotöihin. Perinteinen työnjako naisten ja miesten välillä vahvistuu, kun perheeseen syntyy lapsia. (Suomalainen perhe 1994, 166-169.) Coltranen (2000, 1210) mukaan miehillä vähentyy kotitöiden tekeminen, kun he menevät naimisiin tai saavat lapsia. Selitykseksi hän tarjoaa sitä, että äidit vähentävät työtuntejaan, kun taas isillä ne usein lisääntyvät.

Toisaalta taas Reskin ja Padavic (1994, 151) havaitsivat, että paremmin koulutetut miehet tai miehet, joilla on nuori lapsi kotona, tekevät enemmän kotitöitä kuin muut miehet. Työolotutkimuksessa havaittiin, että kaikkein tasa-arvoisimpia perheitä olivat nuoret ja korkeasti koulutetut perheet (Sutela 2000, 62-63). Miehillä korkeampi koulutus tarkoittaa sitä, että he tekevät enemmän kotitöitä, kun

taas naisilla asia on päinvastoin; korkeammin koulutetut naiset tekevät vähemmän kotitöitä (Coltrane 2000, 1222).

Hestbaekin (1998, 480-481) tutkimuksessa osa haastatelluista perheistä noudatti edelleen perinteistä työnjakoa, jossa isä viettää vähän aikaa kotona. Selityksenä tähän hän tarjoaa elämäntapoja, esimerkiksi niissä perheissä, joissa mies on yksityisyrittäjä, useilla oli perinteinen työnjako kotona. Kaikkein tasa-arvoisin työnjako oli niissä perheissä, joissa nainen toimi yksityisyrittäjänä tai joissa molemmat vanhemmat olivat urasuuntautuneita.

Perinteistä työnjakoa kotitöissä on yritetty selittää mm. sukupuolen rakenneteorioilla. Niiden mukaan naiset ja miehet tekevät erilaisia töitä, koska sellaiset käytännöt voimistavat ja uusintavat sukupuolistaava itseä. Tiettyjen kotitöiden tekeminen antaa mahdollisuuden osoittaa itselle ja muille, että on oman sukupuolensa pätevä jäsen, joka haluaa ja pystyy suorittamaan sille tarkoituksenmukaisia tehtäviä. (Coltrane 2000, 1213- 1214.)

Tasa-arvobarometrissä sekä miehet että naiset olivat sitä mieltä, että miesten tulisi osallistua enemmän lastenhoitoon ja kasvatukseen. Mikä siis estää miehiä osallistumasta? (Melkas 1998, 7; Melkas 2001, 13) Yksi selitys on se, että asenteiden muuttuminen on voimakkaampaa kuin käyttäytymisen muutos (Hestbaek 1998, 487). Tasa-arvo sukupuolten välillä hyväksytään periaatteessa, mutta taustalla on kuitenkin jako ajatusten ja itse toiminnan välillä (Beck & Beck-Gernsheim 2001, 103). Miesten osallistumisen kotitöihin oletetaan lisääntyvän, kun naisten asema työmarkkinoilla paranee ja kun julkinen tuki sukupuolten tasa-arvoa kohtaan lisääntyy (Coltrane 2000, 1213). Näyttäisi siltä, että naisten asema työmarkkinoilla on jo suhteellisen hyvä, olisiko jo muutoksen aika?

Vanhemmuuden jakaminen käytännön tasolla ei ole itsestäänselvää silloinkaan, kun sitä tarkastellaan asennoitumisella perhevapaiden pitämiseen. Työssäkäyvien mielestä äidin jääminen äitiys- ja vanhempainlomalle vajaan vuoden ajaksi ei tuota minkäänlaisia vaikeuksia. Hieman sitä vaikeampaa on isien jääminen isyyslomalle kolmeksi viikoksi tai äidin jääminen kotiin hoitamaan äkillisesti

sairastunutta lastaan. Vielä tätä vaikeampaa on isien jäädä hoitamaan äkillisesti sairastunutta lastaan tai äidin jäädä hoitovapaalle siihen asti, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Kaikkein vaikeinta on isien jäädä vanhempainlomalle tai hoitovapaalle niin pitkäksi aikaa, että lapsi täyttää kolme vuotta. (Melkas 2001, 19-20.)

Yhteiskunnan tarjoamat perhevapaat voivat helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, mutta niihin sisältyy myös riski siitä, että ne vahvistavat entisestään perinteisiä sukupuolirooleja. Ne yhdistettynä miesten parempaan palkkatasoon tarkoittavat monissa perheissä sitä, että naiset pitävät perhevapaat miesten jäädessä työelämään. Yhteiskunnan tuet ovat siis sukupuolistavia. (Reskin & Padavic 1994, 163-164.) Jotta ei vahvistettaisi vallitsevia sukupuolistuneita työnjaon käytäntöjä työmarkkinoilla tai perheessä, olisi huolehdittava siitä, että naisten ja miesten työnjakoa tasoitetaan niin että molemmat jakavat sekä ansiotyövastuun, että kotityövastuun ja vanhemmuuden. Sekä työelämässä että sosiaali-, perhe- ja tasa-arvopolitiikassa tarvitaan toimia, jotka tukevat sukupuolten välisen työnjaon tasoittumista. (Salmi 1996, 230.)

#### **2.4 Isyyden yksilöllinen ja yhteiskunnallinen merkitys**

Huttusen (1999, 169-177) mukaan isyys on yhtä paljon yhteisöllistä kuin yksilöllistäkin. Hän erottaakin toisistaan kulttuurisen, yhteiskunnallisen ja perheiden isyyden. Jokaisessa kulttuurissa on tietynä aikana pinnalla jonkunlainen malli tai kuva isyydestä, joka on vallitseva muiden isyysmallien kustannuksella. Perheiden isyys on arki-isyyttä. Se on sitä, mitä isät ja äidit itse ajattelevat isyydestä, kuinka miehet toteuttavat isyyttään ja millaisia kokemuksia heillä on isyydestään.

Yhteiskunnallisella isyydellä tarkoitetaan niitä isyydestä vallitsevia käsityksiä, jotka määräävät ja säätelevät yhteiskunnallisia ja yhteisöllisiä ratkaisuja koskien perhettä ja vanhemmuutta. Tyypillisiä kentiä ovat perhepolitiikka, terveys- ja sosiaalitoimi sekä työelämä. Ne määrittelevät päivittäin, mikä on "sopivaa" tai "suotavaa" isyyttä. Vaikka meillä ei ole mitään virallista isyysmallia, niin kokonaisuutena yhteiskunnan lapsiperheiden tukeminen on ollut tähän asti ydinperheen vanhaa roolijakoa

myötäilevää. (Huttunen 1999, 169-175; Huttunen 2001a, 79.) Tämä on hyvä esimerkki siitä, miten yhteiskunta ei välttämättä tue modernisaatiota.

Vaikka modernisuus ei ole sidoksissa traditioihin, niin monella elämänalueella traditiot ovat yhä vallitsevia. Esimerkiksi perhe ei ole demokratisoitunut, perinteisellä perheellä on yhä dominoiva asema. (Giddens & Pierson 1998, 118-119.) Kurzin (1997, 102) mukaan median ja politiikan piirissä idea perinteisestä perheestä, joka perustuu tiukkoihin ideologioihin sukupuolirooleista, sekä miesten ja naisten identiteeteistä, on edelleen perhe-elämän malli. Vaikka vain vähemmistö perheistä elää nykyisin tämän perhemallin mukaan, on se edelleen vallitseva ideaaliperheen malli.

Myös Kauhasen (1998, 3) mukaan isyys on henkilökohtaisista lähtökohdistaan huolimatta sosiaalinen ilmiö, jota yhteiskunnassa vallitsevat asenteet ja odotukset määrittävät. Tärkeää on se, miten ympäristö suhtautuu isyyteen ja millaiseksi sen annetaan muodostua. Yksilöllisyyttä korostavassa maailmassa mies kokee ja toteuttaa isyytensä omalla tavallaan. Hänen on itse muokattava ympärillään olevista malleista sekä saamistaan tiedoista ja vaikutteista oma isyytensä. Se koostuu erilaisista tuntemuksista, arvostuksista ja kokemuksista.

Isyydessä tapahtuneiden muutosten pohjalta Björnberg (1992, 16) tekee päätelmän, että käynnissä on isyyden eroosio. Monet isät kysyvät itseltään mitä tarkoittaa olla isä modernissa yhteiskunnassa. He alkavat myös miettiä uudelleen rooliansa isänä, joskus jopa haluten vanhan isyyden mallin palautuvan. Yhä useammin isät jakavat traditionaalisen elättäjän roolin äidin kanssa. Samaan aikaan perinteisesti taattu, itsestään selvä ja kritisoimaton isän valta on häviämässä.

## 2.5 Miehisuus ja isyys

Maskuliinisuus on pelkkä ideologia siitä, millaisia miesten tulisi olla. Se on miesten ja naisten oma keksintö, jonka avulla he yrittävät saada jotain järjestystä elämäänsä. Koko historian ajan maskuliinisuus (eli miehet) on asetettu etusijalle naisiin nähden. Heille on annettu enemmän valtaa, voimavaroja ja statusta kuin naisille, yhtenä muotona tästä on isän valta. Tätä on perusteltu vain luonnollisuudella. Koska miesten vallan perusta, eli maskuliinisuus, on sosiaalinen, voi ihmetellä, miksi se kuuluu vain miehille. (MacInnes 1998, 7, 16.) Hegemonisessa maskuliinisuudessa yhdistyy kuva miehestä, joka on aggressiivinen, itsevarma ja emotionaalisesti kyvytön ilmaisemaan hellimpiä tunteitaan (Sipilä 1994, 23). Maskuliinisuuden perusta on kulttuurissamme ja yhteiskunnassamme. Ihannoitujen mieskäsitysten syynä pidetään usein patriarkaalista kulttuuriamme ja naisen valta-asemaa vanhemmuuden ja tunne-elämän alueella. Vallitsevat miehisyyškäsitykset eivät ole tukeneet miehiä hoivaavaan vanhemmuuteen. (Huttunen 1998, 40.)

Maskuliinisuuden stereotyyppiset mieskäsitykset ovat muuttuneet. Nykyisin korostetaan miehen toimimista useissa rooleissa ja isyyden merkitystä miehen identiteetille. Perinteinen miesihanne on saanut rinnalleen uusia, vaihtoehtoisia mies- ja isyyskäsityksiä. Miehen on mahdollista luopua suorituskeskeisyydestä ja tunnustaa läheisten ihmissuhteiden tärkeys, sekä kehittää itsessään myös feminiinisiä piirteitä. (Huttunen 1994, 48, 52-53.)

Isänä olemisen kriisissä on myös kyse perhe- ja työelämän yhteensovittamisen ongelmista, joiden kanssa naiset ovat jo pitkään kamppailleet. Isyyskriisin yhtenä tekijänä ovat naisten lisääntyneet vaatimukset. Naiset ovat yrittäneet työelämän kautta saavuttaa tasaveroisen aseman miehiin nähden ja hallitsevat yleensä myös kotipiiriä. Lisäksi he kasaavat miehille paineita selviytyä odotusten mukaisena isänä. (Kauhanen 1998, 8.) Yhä useampi nainen haluaa äitiyden lisäksi työuran ja kritisoi naisten kahden työn taakkaa, eli sitä kun nainen ansiotyöstä tullessaan tekee vielä kotona toisen työvuoron kotitöiden parissa (Isätoimikunta 1999, 2). Hochchildin (1997, 51) mukaan vanhemmilla

on jopa kolme työvuoroa. Ensimmäinen työpaikalla, toinen kotona ja kolmas, jonka aikana he emotionaalisesti sopeuttavat itseään ja lapsiaan toisen työvuoron aiheuttamiin seurauksiin.

Kauhasen (1998, 7) mukaan perinteisen käsityksen mukaan miehen tulee olla pätevä, tehokas, vahva, itsellinen ja asiallinen. "Tosimies" ei anna tunteilleen valtaa, mutta pärjää silti työ- ja perhe-elämässään. Tämä perinteinen käsitys maskuliinisuudesta on kokenut kriisin nyt, kun yhteiskunnalliset rakennemuutokset heijastuvat myös perheisiin. Miehisuus ei kuitenkaan ole este vanhemmuudelle ja isyydelle. Lapsi osaltaan muovaa isän persoonallisuutta, "synnyttää" isän (Isätoimikunta 1999, 1).

MacInnes (1998, 7, 11) kritisoi puheita maskuliinisuuden kriisistä. Hänen mukaansa se on aina ollut kriisissä. Moderniin liittyy idea ihmisten tasa-arvoisuudesta. Kuitenkin miehet ovat "luonnollisesti" naisia ylemmällä tasolla. Kun modernin aikana luonnollista sukupuolijakoa ei voi enää käyttää selityksenä, käsitteet mies ja nainen on korvattu käsitteillä maskuliinisuus ja feminiinisyys.

### 3 ISÄN TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHDISTÄMINEN

Alle 18-vuotiaiden lasten äitien työllisyysaste vuonna 1998 oli 69 prosenttia, isien 89 prosenttia, kun koko väestön työllisyysaste oli 63 prosenttia. Lapsiperheiden aikuiset ovat nuorempia ja työkykyisempiä kuin muut aikuiset keskimäärin, heillä on usein myös parempi koulutus ja he asuvat kaupungeissa. (Kartovaara & Sauli 2000, 119; Vaajakallio 1999, 38.) Kolme neljäsosaa suomalaisperheistä on siis sellaisia, joissa molemmat vanhemmat käyvät ansiotyössä. Isien näkökulmasta katsottuna tasapaino työn ja perhe-elämän välillä tarkoittaa sitä, että hänellä riittää aikaa ja voimia lapsille työelämän vaatimuksista huolimatta. (Isätoimikunta 1999, 2, 27.) Miksei asiaa voisi kääntää päinvastaiseksi; isien ajan pitäisi riittää työlle perhe-elämän vaatimuksista huolimatta.

Työllä on rahan ansaitsemisen lisäksi myös muita merkityksiä ihmisen elämässä, mm. työpaikan sosiaaliset suhteet ja itsensä kehittämisen motiivi. Nykypäivän työelämää voikuvata sanalla epävarma. Määräaikaiset työsuhteet ja irtisanomisen pelko lisäävät epävarmuuden kokemista ja toisaalta työnantajan valtaa. Perheellisille työelämässä tärkeää on joustavuus. Etenkin työstä johtuva ajanpuute häiritsee perhe-elämää. Ajanpuute on sitä suurempi, mitä pienemmät lapset perheessä on. Pienten lasten isät tekevät kuitenkin paljon ylitöitä. Isyyslomaa pitää nykyään lähes jokainen isä. Muut vanhemmille suunnatut vapaat jäävät äitien pidettäväksi.

Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisen monet kentät ovat löytyvässä. Yhteiskuntapoliittisesti kysymys kattaa kolmiyhteyden työelämän organisoinnin ja työpolitiikan, tasa-arvopolitiikan sekä sosiaali- ja perhepolitiikan välillä. (Salmi 1996, 216.)

### 3.1 Työajat ja työsuhteet

Työaikaa voidaan tarkastella mm. siltä kannalta, onko isällä normaali vai “epänormaali” työaika. Normaali työaika tarkoittaa Julkusen ja Nätin (1994, 39-40) mukaan työtä viitenä päivänä viikossa, kahdeksan tuntia päivässä ja työajan sijoittumista aamuseitsemän ja iltaviiden välille. Normaaliin työaikaan kuuluu myös kahden päivän viikonloppuvapaa ja vuosiloma. Ylöstalon (2000, 83) tutkimuksen mukaan vuonna 1999 puolet miehistä sanoi työaikansa olleen normaalista poikkeava ja suurella osalla tähän olivat syynä ylityöt. Vaajakallion (1999, 39) tutkimuksessa selvisi, että isillä on epätyypillisiä työaikoja yhtä paljon kuin muillakin miehillä. Tämä saattaa johtua siitä, että työssä ei voi tai ei haluta joustaa isyyden takia.

Normaalin työajan etuina ovat tulojen säännöllisyys ja se, että jää aikaa myös työn ulkopuoliselle elämälle. Normaali työaika auttaa suunnittelemaan elämää ja sovittamaan yhteen työn ja yksityiselämän. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta se noudattelee kulttuurista aikataulua ja elämänrytmiä ja myös noudattaa ihmisten luonnollista fysiologista vuorokausirytmää. Työajan yhtenä eksternaalina vaikutuksena onkin työssäkäyvien arkielämän puitteiden muodostaminen (Julkunen & Nätti 1995, 32). Normaali työaika on muotoutunut historiallisen kehityksen myötä. Aikaisemmin työntekijöiden katsottiin olevan suhteellisen yhdenmukainen joukko. Mutta yhteiskunnan muuttuessa yhä individualisempaan suuntaan, suhtaudutaan työelämässäkin yhä positiivisemmin työajan joustavuuteen ja yksilöllisyyteen. (Julkunen & Nätti 1994, 42.) Joustojen ajaminen työelämään poistaa työn ja ei-työn väliset raja-aidat, mikä ajaa työelämänkin muuttumaan modernista myöhäismoderniksi (Beck 1995, 14).

1990-luvun lama muutti Suomessa työn luonnetta. Epätyypilliset työsuhteet ovat yleistyneet. Niitä ovat esimerkiksi työsuhteen tilapäisyys, määräaikaisuus ja osa-aikaisuus. (Lehto & Sutela 1999, 14.) Kokoaikatyön määrittely tyypilliseksi työksi sopii yhtä hyvin suomalaisille naisille kuin miehillekin, koska Suomessa osa-aikatyö ja määräaikaisuus on paitsi harvinaista, myös pääasiassa vastentahtoista (Haataja & Nurmi 2000, 13, 17). Talouden ja työmarkkinoiden epävakautuminen näkyy yksilötasolla



työn epävarmuuden kokemisena (Kinnunen & Nätti 1996, 43). Työmarkkinoilla pärjäämistä ei voi ennustaa, koska uusia vaatimuksia tulee koko ajan lisää (Siltala 1994, 9). Työsopimusten muuttuminen määräaikaisiksi lisää työntekijöiden epävarmuutta työn jatkuvuuden suhteen. Määräaikaisessa, eli tulevaisuuden kannalta epävarmassa työsuhteessa ovat erityisesti nuoret, perheenperustamisiässä olevat ihmiset (Biaudet 1999, 1). Työsuhteiden määräaikaisuus koskettaa erityisesti uusia työsuhteita (Isätoimikunta 1999, 29). Miehillä on selvästi naisia useammin vakinainen ja kokoaikainen työsuhde. Vuonna 1999 työkäisessä väestössä miehistä reilulla 80 prosentilla oli jatkuva kokoaikatyö. Naisille sama tilanne oli vajaalla 70 prosentilla. (Haataja & Nurmi 2000, 13.) Vaikka uhkatekijät ovatkin pienentyneet huippuvuosista, on etenkin työpaikan säilyvyyttä koskevien uhkien kokeminen edelleen hyvin yleistä. Epävarmuudesta on tullut pysyvä ilmiö Suomen työmarkkinoilla, varsinkin jos sitä katsellaan työntekijöiden näkökulmasta. (Ylöstalo 2000, 11, 51.)

Sukupuolten mukaisia eroja joustavuudessa näkyy myös työpaikoilla. Naisten suurempi sitoutuneisuus yksityiselämään ja perheeseen näkyy kansainvälisesti naisten lyhyemmässä työajassa. Suomessa samanlaista ilmiötä ei kuitenkaan ole havaittavissa. Meillä 2/3 isistä ja äideistä tekee kokopäivätyötä, eli 35-40 tunnin työviikkoa. Suurin viikoittainen työaika on alle kolmevuotiaiden lasten isillä (Sutela 2000, 56). Vuonna 1999 miehistä 7,7 prosenttia teki osa-aikaista työtä, vastaava luku naisilla oli 16,9 (Haataja & Nurmi 2000, 14). Suomessa miehet ja naiset ovat yhtä työsidonnaisia, mutta perheen tärkeys painottuu naisten elämässä (Kinnunen & Mauno 2002, 99-100). Työllisyyden vaihtelu on työajan pituuden vaihtelua suositumpi perheen ja työn yhteensovittamisen keino. Se on kuitenkin enemmän äidin kuin isän harteilla; lapsen ollessa pieni äidit muuntelevat työllisyyttään, pitävät perhevapaita, käyvät osa-aikatyössä eivätkä tee ylipitkiä työviikkoja yhtä paljon kuin isät. (Kartovaara & Sauli 2000, 127; Vaajakallio 1999, 38.)

Vaikka miehetkin haaveilevat osa-aikaisesta työstä, on heidän kuitenkin vaikea kuvitella itsensä työskentelevän niin ja myös sitoutuvansa niin suurelta osin perheeseen, että viettäisivät suurimman osan päivästä kotona, kotitöihin ja lapsiin keskittyen. (Hestbaek 1998, 482.) Miehet kärsivät siis Hochchildin (1997) termistöllä aikasiteestä. Se on tilanne, jossa henkilö haluaa enemmän aikaa kodille

ja perheelle, mutta ei kuitenkaan ole valmis lyhentämään työaikaansa, vaikka siihen annettaisiinkin mahdollisuus. Myös yritykset näkevät naiset sellaisiksi, joilla on sitoumuksia perheeseen: perhe katsotaan naiselle rasitteeksi, lisäksi naisten yhä oletetaan saavan osan elatuksesta puolisoiltaan (Julkunen & Nätti 1995, 58-59). Tällainen uhrautuva käyttäytymisen malli on väistymässä nuorten naisten keskuudessa, miehillä sen sijaan yleistyy perhekeskeisempi miehen malli (Sutela 2000, 73-74).

Työtahti on kiristynyt ja tehokkuusvaatimukset ovat kovat (Biaudet 1999, 1; Lehto & Sutela 1999, 40-41). Perinteisesti työaikakonfliktit koskivat työajan pituutta, mutta laman jälkeen ne ovat suuntautuneet työajan sijoitteluun (Julkunen & Nätti 1994, 11-14). Laman jälkeen ylitöiden määrä on vuosi vuodelta kasvanut. Vuonna 1999 kaikenlaisten ylitöiden tekeminen on lisääntynyt voimakkaasti. Ylityöt myös kuormittavat samoille henkilöille. (Ylöstalo 2000, 83; Ylöstalo, Kauppinen & Heikkilä 1997, 81.) Työtä koskevat tutkimukset osoittavat, että suomalaisten suhde työhön ei olekaan muuttunut tietoyhteiskuntaansiiirryttäessä. Ennen oletettiin, että ihmiset saisivat lisää vapaa-aikaa, koska teknologia lisää työntehokkuutta. Päinvastoin: ihmiset tekevät nykyään enemmän työtä kuin ennen. (Jallinoja 2000, 128.) Se, että ylityöt koskettavat näin suurta osaa työntekijöistä, voidaan katsoa johtuvan myös työhön sitoutumisen lisääntymisestä (Isätoimikunta 1999, 30; Lehto 2000, 35). Monet työntekijät näkevät, että työn fyysinen ja psyykkinen kuormittavuus on lisääntynyt. Kiireen kokeminen on yhteydessä työn määrälliseen muuttumiseen. (Lehto & Sutela 1999, 40-41; Ylöstalo 2000, 131-135.) Stressiä ja epävarmuutta aiheuttaa eniten työntekijöiden määrän muutokset (Lehto & Sutela 1999, 16-17).

Työn epävarmuus on johtanut siihen, että työnantajan valta on kasvanut. Kaikilla työaloilla kilpaillaan asemista entistä kiivaammin, koska työpaikkoja ei riitä kaikille. Työnantajat voivat käyttää otollista tilannetta hyväkseen lisäämällä tulosarviointia ja työn tehostamista. Työntekijöille tarjotaan myös vuosittaisia palkintoja, jotka innostavat heitä panostamaan työhönsä entistä enemmän. Laman aikana opittu pelko työpaikan menettämisestä vahvisti tätä kehityskulkua. (Jallinoja 2000, 130.) Palkan suuruuteen vaikuttaa entistä enemmän työn määrä, laatu ja työyksikön tiimin tulos (Ylöstalo 2000, 11).

Myös kiire vaikuttaa negatiivisesti työntekijään. Usein tulohajuttujen työpaikkojen työnantajat unohtavat inhimillistekijöiden vaikutukset yksilön työpanokseen. (Isätoimikunta 1999, 30.) Eniten epävarmuutta työssä kokevilla oli muita enemmän työuupumusta, huoli ja ahdistus välittyi myös perhe-elämään (Kinnunen & Nätti 1996, 53).

Nykypäivän työajan yksi erityispiirre on työajan rapautuminen. Moderni teknologia mahdollistaa mm. etä-, tele- ja kotiansiotyöt, jotka hämärtävät työn ja vapaa-ajan eroa. Vuoden 1997 työolotutkimuksessa etätyö määriteltiin ansiotyöksi, joka tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Miehistä 6 prosenttia sanoi tekevänsä etätyötä. Kiinnostus siihen on huomattavasti suurempaa, 35 prosenttia sanoi olevansa kiinnostunut etätyöstä. (Lehto & Sutela 1999, 52-53.) Kansalaisten toimeentulo ei enää ole sidoksissa aikasidonnaiseen palkkaan, koska sosiaaliturva on mahdollistanut siirtymisen tulospalkkaukseen. Työn luonteen älyllistyessä olennaista ei enää ole se aika, minkä viettää konkreettisesti työn parissa, vaan se panos, minkä työhön sijoittaa. (Julkunen & Nätti, 1995, 12.)

Sinänsä sukupuolineutraalit mahdollisuudet työajan lyhentämiseen, ovat kuitenkin sukupuolistuneita ja sukupuolistavia valintoja. Monet lisäajan tarpeista liittyvät perheellisyyteen, jonka puolesta naisilla on taipumus mukauttaa työaikaansa. Samalla he kuitenkin marginalisoivat omaa ja kaikkien naisten asemaa työmarkkinoilla, samalla vanhemmuuden epätasainen jakautuminen jatkuu ja vahvistuu. Niin kauan kuin työn jakaminen on naisten oma valinta, emme pidä sitä riittävänä syynä työn jakamisen ongelmientorjuntaan. Ongelmia ovat ne esteet, jotka estävät miehiä käyttämästä vapaita. Sukupuolten tasa-arvon kannalta paras ratkaisu onkin yleinen työajan lyhentäminen. (Julkunen & Nätti 1997, 66-67; Salmi 1996, 216- 229.)

Yksi tapa helpottaa työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia on muuttaa omaa työaika. Lähes joka toinen vastaajista Lammi-Taskulan (1998b, 2,6; 1999 6, 13) aineistossa toivoi lisää mahdollisuuksia työajan pituuden vaihteluun oman elämäntilanteen mukaan. Työajan uudelleen järjestelyistä suosituin on työaikapankkia vastaava mahdollisuus säästää ylityöistä ja lomapäivistä myöhemmin pidettävää pidempää vapaata varten. Siitä kiinnostuneita oli 60 prosenttia kaikista

vastaajista. Työaika vaikuttaa kiinnostukseen säästövapaasta miesten kohdalla. Vuorotyötä tekevät miehet toivoivat sitä mahdollisuutta useammin kuin päivätyötä tekevät. Myös kaksi kertaa kuuden tunnin vuorotyömalli kahdeksan tunnin palkalla kiinnostaa erityisesti vuorotyötä tekeviä, kun taas vuorotteluvapaa on kiinnostuksen kohteena useammin päivätyötä tekevillä. Liukuma on käytössä joka toisella. Heistä joka neljäs toivoo lisää päivittäistä liukumaa. Työolotutkimuksessa miehistä 57 prosentilla oli mahdollisuus vaikuttaa työhön tulo- ja lähtöaikoihin vähintään puolella tunnilla (Lehto & Sutela 1999, 36-37).

Työn joustavuuden voi jakaa kahteen osaan. Temporaalinen joustavuus tarkoittaa joustavia työaikoja ja operationaalinen joustavuus viittaa itse työprosessin joustavuuteen, siihen missä määrin yksilö voi muuttaa omaa työtään. Näistä kahdesta operationaalinen joustavuus on tärkeämpi, kun tarkastellaan työ-perhe-tasapainoa. (Campbell Clark 2001, 349, 362.)

Työaikatoiveet vaihtelevat eniten työpaikan sosioekonomisen aseman mukaan. Työntekijäasemassa olevilla on enemmän omaan työaikaan kohdistuvia toiveita kuin toimihenkilöillä tai johtajilla. Ylemmillä toimihenkilöillä ja johtajilla voi jo ennestään olla joustavampi työaika. Toisaalta myös työn luonne on sellainen, että työpanos on vaikeammin korvattavissa; pidempi vapaa merkitsee helpommin töiden kasaantumista. (Lammi-Taskula 1999, 6, 13.) Pienten lasten vanhemmat eivät kovinkaan paljoa poikkea muista vastaajista työaikatoiveissaan. Heillä on mahdollisuus pitää lakisääteisiä perhevapaita. Nämä vapaajärjestelyt eivät ehkä ole riittävän joustavia, sillä alle kouluikäisten vanhemmat toivoivat muita vastaajia enemmän mahdollisuutta vaihdella työaikaa henkilökohtaisen tilanteensa mukaan. (Lammi-Taskula 1998b, 3.)

### **3.2 Työn merkitys miehelle**

Työ ja perhe ovat ne elämänalueet, joihin aikuiset ihmiset panostavat. Jallinoja (2000, 132-133) puhuu ansiotyöstä parisuhteeseen ja perheeseen tunkeutuvana "kolmantena", jolle annetaan suurta arvoa ja joka vaikuttaa perheen sisäisiin suhteisiin. Työlle annetaan paljon aikaa, jopa muiden

perheenjäsenten kustannuksella. Se, miten ihmiset suhtautuvat työhön, ei ole riippuvainen pelkästään työelämän arvostuksista. Suhde työhön rakentuu perheen ja työn vertailussa. Koska suurin osa ihmisistä pitää perhettä ja työtä hyvin tärkeinä, syntyy kiinnostava kilpailuasetelma; molemmille on vaikea antaa paljon aikaa.

Työn merkitys on 1990-luvulla alkanut kasvaa, todennäköisesti työnsaannin vaikeutumisen myötä. Vuonna 1997 miehistä 63 prosenttia piti työtään erittäin tärkeänä elämänsisältönä. (Lehto 2000, 31; Lehto & Sutela 1999, 6-7.) Niillä miehillä, joilla on alle 3-vuotiaita lapsia, korostuu kodin ja perheen merkitys, näistä miehistä 96 prosenttia pitää kotia ja perhettä erittäin tärkeänä elämänsisältönä (Sutela 2000, 53-54).

Kodin ulkopuolella tehtävällä palkkatyöllä on elannon hankkimisen lisäksi myös muita merkityksiä ihmisten elämässä: työelämän sosiaaliset suhteet ja kanssakäyminen sekä mahdollisuus kehittyä ja luoda uutta. (Hochschild 1997, 35.) Panostamalla kaiken työhönsä mies turvaa sosiaaliset suhteensa (Siltala 1994, 265). Perinteinen työmoraali on katoamassa yhteiskunnan yksilöityessä, koska silloin myös työmotiivit yksilöllistyvät. Esimerkiksi elintason nousu ja vapaa-ajan lisääntyminen heikentävät yhteisöllisiä siteitä, joka johtaa palkansaajakulttuurin yksilöllistymiseen. Kulttuurisen yksilöitymisen ja työsuhteen alisteisen aseman välillä on kuitenkin ristiriita. Kun työpaikoilla yritetään vallata itselle oma reviiri, yritykset reagoivat samaan kehitykseen korostamalla työnjohto-oikeutta, mikä vähentää työntekijän itsellisyyttä. Tämä ristiriita uusintaa ja ylläpitää selviytymisen eetosta moderneissa, markkinatalouden luomissa oloissa. (Kortteinen 1992.)

Kortteinen (1992) liittyy työn merkityksen kunnian puolustamiseen. Selviytymisen eetoksen mukaan ulkoiset uhkat (epävarmat työmarkkinat) kohdistuvat miehisyteen. Maailma on kova, mutta se on sitä kaikille ja mies on yksin maailman kovuutta vastassa. Selviytymällä siitä saavutetaan kunnia ja arvostettu sosiaalinen asema. Käsitelmä, jonka mukaan yksilö on itse vastuussa kohtalostaan, on yksi esimerkki modernin yhteiskunnan ajatusmalleista. Kortteisen mukaan Suomessa työtä tehdään ennen

kaikkea leivän eteen, jotta selviytyisi kovista lähtökohdista huolimatta. Työ voidaan kokea tärkeäksi myös siitä syystä, että siellä on helpompi saavuttaa itsenäinen asema kuin muilla elämänalueilla.

Siltalan (1994, 149-151) mukaan työn merkitys liittyy psykologisiin tekijöihin. Hänen mukaansa työ muuttaa hallittavaan muotoon ne tunteet, joita muuten on vaikea tunnistaa tai käsitellä. Kun omat tunteet voidaan kohdata ilman kohtuuttomia riskejä, silloin työ tuottaa tekijälleen myös tyydytystä. Työ muuttaa ongelmallisen elämäntilanteen sellaiseksi urakaksi, josta voi selvitä. Miehelle yksi tapa ratkaista yksityiselämän kriisejä on pako työhön. Työ kanavoi sellaisia voimia, jotka muuten saattaisivat tuhota ihmisen. Työ antaa myös "hyväksyttävän" tekosyyntä sille, miksi ei vietä aikaa perheensä kanssa. Hochschildin (1997, 39-44) mukaan miehet ja naiset saattavat paeta kodin tekemättömiä tehtäviä työhön. Eggebeen ja Knoester (2001, 383) korostavat työroolin tärkeyttä miehen psykologisen terveyden kannalta. Tätä ajatusta perustellaan sillä, että työ on se ympäristö, jossa miehen identiteetti vakiintuu ja missä itsetuntoa pidetään yllä.

### **3.3 Työn vaikutus isän perhe-elämään**

Perheen kanssa vietettyyn aikaan vaikuttavat monenlaiset tekijät, esimerkiksi yksilön tunne-elämä, arvot sekä yhteiskunnassa vallitsevat normatiiviset käsitykset perheenjäsenten välisistä suhteista. Työkin asettaa erilaisia ehtoja, esteitä ja mahdollisuuksia perheen kanssa vietettyyn aikaan. Tilanne vaihtelee riippuen mm. työntekijän ammatista ja työajoista. (Lammi-Taskula 1999, 11.) Miehillä työ vaikuttaa enemmän perhe-elämään kuin naisilla (Melkas 1998, 21). Työ muovaa perheen aikataulua ja rytmiä, kodin ja perheen aikaa johdetaan samoilla tehokkuuden ja taloudellisuuden periaatteilla kuin työtäkin (Hochschild 1997, 45-46, 49). Niissä perheissä, joissa molemmat vanhemmat käyvät töissä, työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamiseksi lasten lukumäärää saatetaan rajoittaa, sosiaalisia suhteita ja omaa vapaa-aikaa vähennetään ja pienennetään kotitöiden laatuvaatimuksia (Becker & Moen 1999, 999).

Työ vaikuttaa kielteisemmin perhe-elämään kuin perhe-elämä työhön (Eagle, Miles & Icenogle 1997, 168). Yhtenä selityksenä tälle voidaan pitää oletusta, jonka mukaan hyvä työntekijä ei tuo perheasioita töihin, mutta miettii työasioita myös kotona (Kinnunen & Mauno 2002, 103). Jyväskylän yliopiston perhetutkimusyksikön tutkimuksessa noin 20 prosenttia tutkituista koki työn häiritsevän perhe-elämää usein tai hyvin usein. Miehet kokivat tämän ristiriidan naisia useammin. Noin kolmasosa miehistä koki työn vaikuttavan häiritsevästi vanhemmuuteen. Kuitenkin puolet vastaajista oli sitä mieltä, että työllä on myönteinen vaikutus parisuhteeseen ja neljäsosa miehistä sanoi olevansa parempi isä työn ansiosta. (Kinnunen, Loikkanen & Mauno 1995, 17-20.)

Väestöliiton vuoden 2001 perhebarometrissa 43 prosenttia huoltajista ilmoitti työn haittaavan jonkin verran ja 4 prosenttia erittäin paljon perhe-elämää. Työ ei haitannut lainkaan viidesosan perhe-elämää. Miehistä puolet ja naisista 46 prosenttia koki työn ja perhe-elämän yhdistämisen vaikeuksia. Erityisesti yliopisto- tai korkeakoulututkinnon suorittaneet sekä vakinaista vuoro- tai periodityötä tekevät huoltajat kokivat työn negatiiviset vaikutukset perhe-elämään. (Paajanen 2001, 53-54.) 39 prosentilla miehistä työasiat pyörivät mielessä vielä kotonakin. Helpoiten työasiat unohtuvat niiltä, joilla on alle kolmevuotiaita lapsia. (Sutela 2000, 68-69.)

Ristiriitanäkökulman mukaan tyydytys yhdellä alueella vaatii uhrauksia toisella. Tässä on tyypillisintä ajallinen uhraus, jota kokee 1/4 miehistä ja 1/5 naisista. (Kinnunen, Nätti, Happonen, Kalliolahti, Kelhämä & Mauno 2000, 23-24.) Useat miehet ovatkin sitä mieltä, etteivät työnsä vuoksi pysty viettämään tarpeeksi aikaa perheensä kanssa. Vuonna 1998 miehistä 46 prosenttia on usein tai jatkuvasti viettänyt työnsä vuoksi vähemmän aikaa perheensä kanssa kuin haluaisi (Lammi-Taskula 1998b, 6). Miehet kokevat naisia useammin oman työnsä rajoittavan erityisesti puolison kanssa vietettävää aikaa. Joka kolmas miehistä oli sitä mieltä, että työn vuoksi heillä ei ole riittävästi aikaa olla lastensa kanssa. (Kinnunen ym. 1995, 1-20.)

Vuoden 2001 perhebarometrissa 3/5 vastaajista (sekä isät että äidit) koki, että heillä on riittävästi aikaa olla lastensa kanssa. Toisaalta vastaajista lähes kolmannes oli sitä mieltä, että aikaa on liian

vähän. Eniten ajanpuutetta kokivat vakinaisen kokopäivätyön tekijät. Vastaajat, joilla ei ollut ammatillista koulutusta kokivat vähiten ajanpuutetta lastensa kanssa, ammattikorke- tai opistoasteen tutkinnon suorittaneet vastaajat eniten. Myös ne huoltajat, joiden lapsi oli yksin kotona iltapäivisin, kokivat muita huoltajia useammin, ettei heillä ollut riittävästi aikaa olla lastensa kanssa. (Paajanen 2001, 54-55.) Kyse on kuitenkin koetusta ajanpuutteesta, tutkimukset eivät kerro tosiasiallisia aikatietoja. Yhteisen ajan riittävyys/riittämättömyys on yksilöllinen ja kokemuksellinen käsite.

Merkittävä tekijä konfliktin kokemisessa oli nuorimman lapsen ikä (Eagle ym. 1997, 171). Mitä nuorempi lapsi ja mitä useampia lapsia perheessä, sitä hankalampaa on yhdistää työtä ja perhettä (Campbell Clark 2001, 351; Kinnunen ym. 1995, 21-24; Kinnunen ym. 2000, 23-24). Äideillä tämä näkyy perheestä työhön, kun taas miehillä työstä perheeseen suuntautuvana konfliktina. Vuoden 2001 perhebarometrissa ne huoltajat, joiden nuorin lapsi oli 11-vuotias tai vanhempi, kokivat työn haittaavan perhe-elämää vähemmän kuin nuorempien lasten vanhemmat. Luultavasti yli 11-vuotiaiden lasten uskotaan jo selviytyvän itsenäisestikin. Myös ne vastaajat, joilla oli enemmän kuin neljä lasta, eivät kokeneet työn haittaavan paljoakaan perhe-elämää. Nämä vastaajat voivat jo valmiiksi olla niin perheorientoituneita, että perheelle on järjestetty tarpeeksi aikaa. (Paajanen 2001, 61.)

Kinnusen ym. (1995, 24) tutkimuksessa työaikamuodolla ei ollut merkitystä vuorovaikutusongelmien kokemiseen kun taas Suhosen (1999, 28) tutkimuksen mukaan oma tai puolison päivätyöstä poikkeava työaika vaikuttaa työn ja perheen yhteensovittamiseen. Etenkin jos molemmat puoliset tekevät epäsäännöllistä työtä, perheen arkirutiinien järjestely vaatii usein yhteensovittamista.

Barling (Barling 1994; Stewart & Barling 1996) on tutkinut työn ja perheen yhteensovittamista hieman eri näkökulmasta. Hän ei keskity niinkään aikaan, jonka yksilö työhön käyttää, vaan pitää kiinni ajatuksesta, että tärkeämpää on työn laatu sekä lasten kanssa vietettävän ajan laatu. Työtä hän tarkastelee siitä näkökulmasta, minkälalaisia kokemuksia yksilö sieltä saa. Hänen mukaansa vanhempien työkokemukset heijastuvat lasten käyttäytymiseen epäsuorasti; työn ja perheen vuorovaikutusta tulisi siis tarkastella työkokemusten vaikutuksina vanhemmuuskäyttäytymiseen ja sen



vaikutuksina lapsiin. Kinnunen & Mauno (2002, 105) ovat kuitenkin erityisen huolissaan ajanpuutteesta. Heidän mukaansa lasten ja perheen parissa vietetyn ajan määrää ei voi korvata laadulla, vaan perheen arkeen osallistuminen luo turvallisuuden ilmapiiriä, mikä on lasten kehityksen ja hyvinvoinnin kannalta tärkeää. Hochschildin (1997, 50-51) mukaan perheessä vietetään sekä määrällistä aikaa (lapsen kanssa ollaan kotitöiden teon ohessa) että laadullista aikaa, jolloin lasten kanssa leikkimiseen keskitytään täysipainoisesti.

Campbell Clark (2001, 349) puolestaan kritisoi tutkimuksessaan sitä, että työ-perhe-tasapainoa käsitellään liian yksipuolisesti. Hänen mielestään se on monipuolinen rakenne, jossa yhdistyy tyytyväisyys ja hyvä toimiminen sekä työssä että perheessä ilman roolikonflikteja. Jos tutkimuksessa keskitytään vain yhteen asiaan, silloin oletetaan, että työ ja perhe ovat aina ristiriidassa keskenään ja että tasapaino on vain konfliktin puuttumista.

### **3.4 Isän perhe-elämän vaikutus työhön**

Paitsi perheen yhteisen ajan näkökulmasta, työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista voidaan tarkastella myös työn asettamien vaatimusten näkökulmasta (Lammi-Taskula 1999, 8). Tasapuolisuus perheessä lisää vanhempien hyvää oloa ja samalla jaksamista työelämässä. (Isätoimikunta 1999, 3.)

Pienten lasten vanhemmuus ei näytä vaikuttavan ylityöntekemiseen ainakaan vähentävästi. Sen sijaan miehillä se jopa lisää ylitöiden tekemistä. Lähes 1/5 isistä tekee töitä vähintään 41 tuntia viikossa, ja näistä yli puolella työviikon pituus on yli 50 tuntia (Vaajakallio 1999, 38-39). Alle 7-vuotiaiden lasten isistä kolme neljänestä on tehnyt viimeisen vuoden aikana ylitöitä korvausta vastaan, muista miehistä kaksi kolmannesta (Lammi-Taskula 1999, 8-11). 35 prosenttia miehistä tekee palkatonta ylityötä (Lehto & Sutela 1999, 38-39). Työolotutkimuksen (Sutela 2000, 56) mukaan alle kolmevuotiaiden lasten isät tekevät eniten ylitöitä.

Puolet pienten lasten isistä, jotka ovat tehneet korvattua ylityötä, sanoo ylityön syyksi ylimääräiset ansiot, mutta yhtä suuri osuus on halunnut myös ylimääräisiä vapaapäiviä. Suurin syy ylityön tekemiseen on kuitenkin työn mitoittaminen sellaiseksi, että ylityö on välttämätöntä. Myös työnantaja edellyttää ylityön tekemistä. Pienten lasten vanhempien tekemää ylityötä tarkemmin tarkastellessa nähdään, että alle 10-vuotiaiden lasten isistä joka viides on tehnyt ylityötä korvausta vastaan joka toinen viikko tai useammin, samoin joka viides on tehnyt näin usein ylityötä ilman korvausta. Pikkulasten isistä neljä viidestä ei pidä ylityöntekemistä perhesyiden vuoksi kovin vaikeana. (Lammi-Taskula 1999, 8-11.) Työolotutkimuksessa isien ylityöiden syyksi arveltiin joko sitä, että heillä on siihen mahdollisuus, äidin hoitaessa lapsia kotona tai sitä, että äidin kotonaolon aiheuttama tulojen menetys on korvattava (Sutela 2000, 56).

Yötyön tekemisen koki kolmasosa miehistä hankalaksi. Kuitenkaan alle 7-vuotiaiden lasten isät eivät koe edellä mainittuja työelämän vaatimuksia yhtä ongelmallisina perhesyistä kuin samanikäisten lasten äidit. (Lammi-Taskula 1999, 8-11; Suhonen 1999, 19.) Perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa kokevat etenkin yrittäjät ja ylemmät toimihenkilöt (Kinnunen ym. 1995, 21-24; Kinnunen ym. 2000, 23-24). Ne, jotka ovat sitoutuneita perheeseen, kokevat enemmän perheestä työhön ulottuvia vaikutuksia. Myös stressitekijät perheessä vaikuttavat häiritsevästi työhön. (Frone, Russel & Cooper 1992, 72.)

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ongelmia voi aiheuttaa myöskin erilaisten työ- ja isäroolien yhdistämisen vaikeus. Omistautuminen toiselle roolille voi viedä toiselta kohtuuttomasti aikaa. Myöskään fyysinen läsnäolo ei aina tarkoita sitä, että omistautuu ajatuksineen siihen tilanteeseen, missä kulloinkin toimii. Isä voi esimerkiksi olla työpaikallaan, mutta ajatella sairasta lastaan. (Frone ym. 1992, 67). Vuonna 1997 kuitenkin vain 6 prosentilla miehistä oli vaikeuksia keskittyä työhönsä kotiasioiden vuoksi (Sutela 2000, 68-69).

Työ ja perhe-elämä ovat yhteydessä myös siten, että jos työhön liittyvät ongelmat ja vastuu alkavat häiritä perhe-elämän velvollisuuksia, niin perheestä lähtöisin olevat täyttämättömät velvollisuudet

vaikuttavat työssä toimimiseen. Tämä toimii myös päinvastoin: ongelmat perheessä vaikuttavat toimimiseen työssä, josta johtuvat ongelmat kimpoavat takaisin perhe-elämään. (Frone ym. 1992, 66.)

### **3.5 Miten isän työn ja perhe-elämän yhteensovittamista voi tukea?**

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista voidaan tarkastella kolmella eri tasolla; perhepoliittisella tasolla, työyhteisöissä ja perheen arjessa. Perhepoliittinen taso edustaa niitä periaatteellisia mahdollisuuksia, joita isillä on työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen sekä työssä että perheessä. Suurin osa näistä yhteensovittamisen ongelmista nivoutuu aikaan ja ajankäytön ongelmiin. (Isätoimikunta 1999, 27-28.) Nyky-yhteiskunnassa pidetään tärkeänä sitä, että isät pääsisivät mukaan lastensa elämään entistä varhaisemmassa vaiheessa. Esimerkiksi Huttunen (2001a, 64-65) korostaa isän varhaishoidon merkitystä hoiva-isyiden muotoutumisen kannalta. Yhteiskunnalla on tässä erityisen tärkeä rooli.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista helpotetaan palveluiden ja lakisääteisten lastenhoitovapaiden avulla. Valtio pyrkii luomaan edellytyksiä myös isien työssäkäynnille. (Lammi-Taskula 1998a, 1.) Isyysloman lisäksi nykyinen perhevapaalainsäädäntö mahdollistaa sen, että isä voi äitiyslomakauden jälkeen jäädä vanhempainlomalle ja sen jälkeen edelleen hoitovapaalle aina siihen asti, kun lapsi täyttää kolme vuotta. Isillä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, eli lyhennettyyn työaikaan sen vuoden loppuun saakka, jolloin lapsi aloittaa peruskoulun. Isä voi myös jäädä enintään neljän päivän ajaksi työstä kotiin tilapäiselle hoitovapaalle äkillisesti sairastunutta alle 10-vuotiasta lastaan hoitamaan. (Lammi-Taskula 1998a, 1-2.) Perhepoliittisesta tuesta suuntautuu suurin osa alle kouluikäisille lapsille. Tällainen tuen suuntaaminen on perusteltua nimenomaan Suomessa, jossa pienten lasten vanhempien osallistuminen työelämään on maailman huipputasoa. (Suomalainen perhe 1994, 71-72.)

Perhevapaiden käyttö on tarkoitettu molemmille vanhemmille, mutta usein ilmapiiri työpaikoilla rajaa niiden käytön vain äitien oikeudeksi. Taloudelliset seikat, joilla viitataan usein miesten parempaan palkkaan tukevat tätä; suurempipalkkaisen jääminen vanhempainlomalle olisi perheelle taloudellisesti suurempi tappio kuin pienempipalkkaisen (useimmiten äiti) jääminen. (Melkas 2001, 20) On tutkimustuloksia, jotka ovat tätä käsitystä vastaan. Lammi-Taskulan (1998a, 6, 18) aineistossa vanhempainlomaa oli pitänyt 6 prosenttia vastanneista miehistä. Vanhempainlomaa pitäneillä isillä oli yhtä korkea tai korkeampi peruskoulutus sekä suuremmat tulot kuin puolisoilla. Yksikään mies, jolla oli matalampi peruskoulutus tai pienemmät tulot kuin puolisoilla, ei ollut pitänyt vanhempainlomaa. Tämä on vastoin käsitystä, jonka mukaan miehen vanhempainloman pitäminen kariutuu taloudellisiin seikkoihin. Nykyään lisääntynyt epävarmuus työpaikan pysyvyydestä on saattanut vähentää työntekijäasemassa olevien isien halukkuutta pidempään perhevapaisiin.

Työ-perhe tutkimuksessa isyyslomaan oikeutetuista sitä oli pitänyt kaksi kolmesta. Nuoremmat miehet pitivät isyyslomaa useammin. Isyysloman pitäminen ei vaihdellut miehen oman koulutuksen, ammattiaseman tai työpaikan sektorin mukaan. Myös eri tuloluokkiin sijoittuvat miehet olivat pitäneet isyyslomaa suunnilleen yhtä paljon. Jos puoliso sijoittui naisten korkeimpaan tuloluokkaan tai jos puolisoilla oli korkea koulutus, lähes kaikki miehet olivat pitäneet isyyslomaa. (Lammi-Taskula 1998a, 5, 17.)

Tilapäisen hoitovapaan käyttö on isien keskuudessa yleistä. Sairastunutta lastaan oli viimeksi kuluneen vuoden aikana jäänyt hoitamaan lähes kaksi isää kolmesta. Sairastunutta lasta olivat jääneet hoitamaan kaikenlaiset isät: nuoret ja vanhat, koulutetut ja vähemmän koulutetut, työntekijämiehet ja toimihenkilöt. (Lammi-Taskula 1998a, 9, 17.) Hoitovapaalla olleista miehistä eikä sairaan lapsen hoitovapaan käytöstä ole täsmällisiä tietoja.

Perheystävällisyyteen on alettu kiinnittää huomiota työpaikoilla. Samalla on ryhdytty etsimään mahdollisuuksia, joilla helpottaa työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeuksia. Nämä järjestelyt voidaan jakaa neljään eri luokkaan. Joustavan työn mallit (mm. liukuva työaika, osa-

aikatyö) auttavat työntekijää sopeuttamaan työtään perheen vastuujon mukaan. Joustava työaika on työntekijöiden mielestä arvostetuin, koska sitä pystyvät käyttämään muutkin kuin ne, joilla on lapsia. Lisäksi sen avulla voi paremmin itse kontrolloida sitä, miten suhteuttaa työtä ja vapaa-aikaansa. Vapaaajärjestelyt (mm. Isyysvapaa, urakatko-ohjelmat) antavat vanhemmille mahdollisuuksia tilapäiseen kokopäiväiseen lapsenhoitoon. Hoivaetuisuuksilla (mm. Työpaikanpäiväkotit) viitataan siihen, että muut hoitavat lapsia vanhemman käydessä työssä. Tukitoimenpiteillä taas pyritään lisäämään organisaation tietoisuutta työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kysymyksistä. (Allen 2001, 417, 430; van Doorne-Huiskes 1999, 23; Saltzstein ym. 2001, 458, 461-463)

Näiden perheystävällisten ohjelmien tai mahdollisuuksien tarjoaminen ei kuitenkaan riitä. Pelkkä tarjonta ei muuta organisaation normeja tai "henkeä", joka on tärkeä tekijä näiden etuisuuksien käyttöä ajatellen. Henkilöt, jotka käyttävät näitä etuja, osoittavat julkisesti kiinnostusta perheeseensä ja saattavat saada kritiikkiä siitä, etteivät ole tarpeeksi sitoutuneita organisaatioon. Työntekijät tulkitsevat asian niin, että työnantaja haluaa heidän omistautuvan työlleen jopa muiden elämänalueiden kustannuksella. (Allen 2001, 415; Saltzstein ym. 2001, 457, 461, 464.)

Perhettä tukevat elementit työssä ovat sekä edellä mainitut käytännöt, mutta niiden lisäksi vieläkin tärkeämpi, eli perhe-elämää tukeva työnjohtaja. Hän on henkilö, joka on sympaattinen työntekijän kokemia vaikeuksia kohtaan ja yrittää yhdessä hänen kanssaan etsiä tasapainoa työn ja perhe-elämän välille. Perheystävällisyys on organisaatiolle paitsi valtti, kun se houkuttelee työntekijöitä, mutta se myöskin vaikuttaa työntekijöiden työtyytyväisyyteen, tuottavuuteen ja työ-perhe-tasapainon saavuttamiseen. (Allen 2001, 417; Saltzstein ym. 2001, 458, 461.) Perheystävällisyyteen kuuluu kolme piirrettä. Ensinnäkin johdon myönteinen asennoituminen perhe-elämään, johon liittyy halukkuus kehittää työn ja perhe-elämän yhteensovittamista helpottavia toimenpiteitä ja myöskin rohkaista henkilöstöä käyttämään niitä. Toiseksi työpaikalla on oltava kyky elämäntarjontaan henkilöstöratkaisuisaan. Kolmanneksi työajan normina on työn ja vapaa-ajan erottaminen. (Kinnunen & Mauno 2002, 113-114.) Sellaiset perheet, joissa on useita lapsia ja joissa molemmat vanhemmat käyvät työssä, eivät kuitenkaan hyödy työpaikan perheystävällisestä kulttuurista (Campbell Clark 2001, 361,

363). Miehet eivät kuitenkaan näitä etuja käytä, vaikka heillä olisi siihen mahdollisuus (Hochschild 1997, 25-27). Miesten työpaikoilla ei ehkä ole perhemyönteistä yrityskulttuuria, eikä pitkää historiaa perhevapaiden käytöstä. Moderneilla aloilla (esim. it-ala) on perheystävällisempi kulttuuri. Siellä on nuoremmat työntekijät ja henkilöstöllä korkeampi koulutus, myös nämä tekijät tukevat perheystävällisemmän kulttuurin syntymistä. (Kinnunen & Mauno 2002, 113.)

Becker ja Moen (1999) löysivät tutkimuksessaan työn ja perheen yhteensovittamista helpottavia keinoja, jota käyttivät eniten ne pariskunnat, joilla oli pieniä lapsia. Tällaisissa pariskunnissa molemmat vanhemmat harvoin keskittyvät uransa rakentamiseen, vaan he tietoisesti pyrkivät vähentämään työn vaatimusten ulottumista perhe-elämään.

Hieman yli kolmasosa haastatelluista asetti selvät rajat työlleen. He vähensivät työtuntejaan ja uransa kehitysodotuksia, eivät esimerkiksi ottaneet vastaan ylennystä tai uutta työtä voidakseen viettää enemmän aikaa perheensä kanssa. Rajojen asettajat olivat kuitenkin selvästi useammin naisia kuin miehiä, tyypillinen tätä strategiaa käyttävä mies oli noin 40-vuotias, joka halusi olla enemmän mukana lastensa elämässä kuin hänen oma isänsä oli ollut. 40 prosenttia haastatelluista pariskunnista toisella oli ura ja toisella pelkkä työ. Perheessä se, jolla on ura, käyttää tarjotut mahdollisuudet hyödykseen ja se, jolla on "työ", joustaa. Yli kaksi kolmasosaa niistä, joilla oli perheessä ura, olivat miehiä. Ne miehet, joilla oli pelkkä työ, olivat jo aikaisemmin saaneet uransa niin vakaalle pohjalle, että pystyivät hellittämään antaakseen puolisolleen mahdollisuuden rakentaa uraa. (Becker & Moen 1999, 1000-1002.)

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 4.1 Tutkimustehtävät

1. Vaikuttaako työ isän perhe-elämään ja vastaavasti vaikuttaako perhe-elämä isän toimimiseen työelämässä? Tällä kysymyksellä tarkoitamme sitä, miten isän työ, esimerkiksi työajat, ylitöiden tekeminen ja työn merkitys miehelle vaikuttavat siihen, miten paljon isä pystyy olemaan perheensä kanssa. Välittyykö työpaikan ilmapiiri, esimerkiksi kiire perhe-elämään, vai pystyvätkö isät erottamaan nämä kaksi ympäristöä toisistaan. Perhe-elämän vaikutuksia työelämään tarkastelemme sitä kautta, onko isillä perhevelvoitteiden takia vaikeuksia jäädä esimerkiksi ylitöihin tai hoitamaan muita työhön liittyviä asioitaan normaalin työaikansa ulkopuolella. Miten lapsen sairastumisen aiheuttamat päivähoito-ongelmat ratkaistaan ja vaikuttavatko mahdolliset perhehuolet toimimiseen työssä.

2. Ovatko isät pyrkineet yksilöllisten ratkaisujen kautta poistamaan ongelmia, joita esiintyy työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa? Millaisia nämä ratkaisut ovat? Tätä tutkimustehtävää valaisevat parhaiten kysymykset perhevapaiden käytöstä. Käyttävätkö äidit edelleen suurimman osan perhevapaista vai yrittävätkö isät vanhempainloman ja hoitovapaan avulla helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

3. Kuinka tasa-arvoista on kotitöiden ja lastenhoidon jakautuminen perheissä? Nykyisin, kun useissa perheissä molemmat vanhemmat käyvät töissä, haluamme tietää, osallistuvatko isät yhtä tasa-arvoisesti kotitöiden tekemiseen ja lastenhoitoon. Millaisia kotitöitä isät tekevät, rajoittuvatko ne kodin korjaustöihin ja kaupassa käyntiin.





## 4.2 Tutkimusmenetelmä

Toteutimme tutkimuksemme kyselynä. Kyselytutkimus on yksi survey-tutkimuksen keskeinen menetelmä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2001, 180). Survey-tyyppiseen tutkimukseen päädytään yleensä silloin, kun se joukko, josta tietoa halutaan kerätä, on niin suuri, ettei jokaiseen voi millään ottaa yhteyttä. Jos kyselylomakkeen vastausten halutaan olevan yleistettävissä laajempaan joukkoon, on ensinnäkin valittava tarpeeksi suuri ja edustava otos ja myöskin noudatettava sääntöjä siinä, miten otos valitaan. (Backstrom & Hursh-César 1981, 3, 6.)

Tutkimus olisi voitu suorittaa myös kvalitatiivisella menetelmällä, esimerkiksi haastattelemalla. Kyselytutkimuksen etu haastatteluun verrattuna on se, että sillä tavoitetaan paljon ihmisiä, eikä se menetelmänä ole niin kallis ja aikaavievä. Kyselytutkimuksen avulla voidaan myös kysyä monia eri asioita. (Hirsjärvi ym. 2001, 182; Huttunen 2001b). Etenkin käyttämällä valmiita vastausvaihtoehtoja voidaan kysyä runsaasti eri asioita, koska strukturoituun kyselyyn vastaaminen ei vie kovinkaan paljon aikaa (Valli 2001, 101).

Kyselytutkimus on myös spesifi tutkimustapa. Sen avulla tiedetään etukäteen, millaista tietoa vastauksista saadaan. Vastaukset voivat tosin olla pettymys tutkijalle. Myös aineiston käsittely on helppoa ja nopeaa verrattuna laadulliseen aineistoon, suurelta aineistot eivät tuota ongelmia. (Huttunen 2001b.)

Kyselytutkimukseen vastattaessa ei tutkijan olemus vaikuta laisinkaan vastauksiin. Lisäksi kaikki kysymykset esitetään kaikille vastaajille täsmälleen samassa muodossa. Haastattelututkimusta tehdessä on kysymysten sananmuoto ja esitystapa oltava aina tarkasti samanlainen. Kyselytutkimuksessa ei tätä ongelmaa ole. Tutkimushenkilö voi myös itse päättää, milloin hän vastaa kyselyyn. (Backstrom & Hursh-César 1981, 121-122; Valli 2001, 101.)

Aineiston keräämiseen käytimme strukturoitua kyselylomaketta (liite 2). Kyselylomakkeen pohjana oli Stakesin “työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen” -nimisen projektin kyselylomake. Lomakkeeseen teimme muutoksia poistamalla sieltä useita kysymyksiä tai yksittäisistä kysymyksistä vastausvaihtoehtoja. Lisäsimme muutaman oman kysymyksen, jotka palvelevat juuri meidän tutkimustamme ja näkökulmaamme.

Kyselylomakkeessa käytettiin paljon Likert-asteikollisia vastausvaihtoehtoja, joissa usein oli viisi vastausvaihtoehtoa. Vastausvaihtoehtojen määrä tulisi olla sellainen, että jokaiseen vaihtoehtoon löytyisi analyysin kannalta riittävästi tapauksia (Huttunen 2001b). Kuitenkin vaihtoehtoja voidaan analyysivaiheessa yhdistää, joten useamman vaihtoehdon käyttäminen kahden tai kolmen sijasta on suotavaa (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1995, 134). Aineistoa analysoidessa pääsääntöisesti poistimme “en osaa sanoa” -vastaukset sekä yhdistimme vastausluokkia. Esimerkiksi jos vastausvaihtoehdot olivat “erittäin vaikeaa” ja “melko vaikeaa” katsoimme niiden olevan niin lähellä toisiaan, että yhdistimme ne.

Osa kysymyksistä oli monivalintakysymyksiä, joissa pystyi valitsemaan joko yhden vaihtoehdon tai jossain tapauksissa (esim. kysymys 37) useampia vaihtoehtoja. Osassa monivalintakysymyksiä valmiiden vastausvaihtoehtojen jälkeen esitettiin avoin kysymys (esim. muu, mikä?). Näillä kysymyksillä toivoimme, että olisimme saaneet sellaisia näkökulmia asiaan, joita emme itse osanneet ajatella. Tämä ei kuitenkaan toteutunut. Monivalintakysymysten avoimiin osiin ei tullut juuri lainkaan vastauksia, joten jätimme ne harvat vastaukset huomioimatta.

Vaikka kyselylomake pääosin oli strukturoitu, oli joukossa myös kokonaan avoimia kysymyksiä. Avoimilla kysymyksillä haluttiin sekä saada lisäselvitystä strukturoituihin kysymyksiin sekä myöskin antaa vastaajille mahdollisuus kertoa omin sanoin omista ajatuksistaan ja kokemuksistaan työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeuksista. Avoimiin kysymyksiin vastattiinkin paljon ja saimme niistä sellaista arvokasta tietoa, mitä emme olisi osanneet strukturoiduilla kysymyksillä tiedustella.



### 4.3 Aineistonkeruu

Tutkimuksen kohdejoukkona oli alle kouluikäisten lasten työssäkäyvät isät, jotka asuvat lastensa ja puolisonsa kanssa samassa taloudessa. Pienten lasten vanhemmilla lasten hoitoon kuluu enemmän aikaa kuin jo kouluikäisten tai sitä vanhempien lasten hoitoon. Lisäksi lasten hoitojärjestelyjen on oltava kunnossa, hoitoaikataulut tuovat oman vaikeutensa työn ja perheen yhteensovittamiseen. Valitsimme ydinperheessä asuvat isät, koska esimerkiksi eronneet isät eivät välttämättä joudu päivittäin tasapainoilemaan työn ja perheen välissä.

Aineisto kerättiin helmi-maaliskuussa 2002. Anoimme tutkimuslupaa Jyväskylän kaupungilta. Tutkimusluvan saatuamme ylihoitaja huolehti lomakkeiden jakamisesta lastenneuvoloiden terveydenhoitajille. Kyselylomake jaettiin terveydenhoitajien avustuksella kaikissa Jyväskylän neuvoloissa, paitsi yhdessä, johon lomakkeita ei saatu toimitettua ajoissa. Lomakkeita toimitettiin ylihoitajalle 200 kappaletta. Neuvoloista niitä saatiin jaettua kohdejoukkoon kuuluville 179 kappaletta. Lomakkeita palautui meille 90, eli vastausprosentiksi tuli 50,3. Lomakkeista jouduimme hylkäämään vielä 6 kappaletta. Osa ei kuulunut kohdejoukkoon (yhellä ei ollut vielä lapsia, kahdella ei ollut alle kouluikäisiä lapsia ja yksi vastanneista oli opiskelija). Kaksi lomakkeista oli niin puutteellisesti täytettyjä, ettei niistä ollut meille hyötyä. Lopulliseksi vastausprosentiksi tuli siis 46,9.

Tässä tutkimuksessa postikyselyille tyypillisestä kadosta ei tullut suurta ongelmaa. Valikoimattomalle joukolle lähetetyissä kyselyissä vastausprosentti nousee parhaimmillaan 30-40 prosenttiin (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2001, 183). Yksi kadon syistä on se, että ei-henkilökohtaisen näköinen posti heitetään suoraan roskiin, sitä edes avaamatta (Backstrom & Hursh-Cèsar 1981, 233). Meillä tätä ongelmaa ei kuitenkaan ollut, koska lomakkeet jaettiin neuvoloiden kautta, eli jokaiselle lomakkeen ottaminen oli vapaaehtoista, silloin se todennäköisesti myös kotona avattiin.

Myös aiheen kiinnostavuus ja koskettavuus vaikuttaa siihen, viitsikö kyselyyn vastata (Jyrinki 1976, 110-111). Meidän aineistomme valikoitui paljon sellaisia vastaajia, joilla oli alle vuoden ikäinen lapsi.

Heille tutkimuksemme aihe oli luultavasti sekä erittäin kiinnostava että koskettava, jolloin omat tunteet ja mielipiteet haluaa jakaa muidenkin kanssa. Niillä, jotka lomakkeen ottivat, mutta eivät kyselyyn kuitenkaan vastanneet, saattoi syynä olla esimerkiksi se, että äiti oli käynyt lapsen kanssa neuvolassa ja vienyt lomakkeen isälle, joka ei kuitenkaan asiasta ollut innostunut.

#### **4.4 Aineiston analyysi ja luotettavuus**

Aineisto analysoitiin pääosin SPSS -ohjelmalla. Aineistosta laskettiin frekvenssejä ja prosentteja. Kotitöiden teosta muodostetusta summamuuttujasta laskettiin Cronbachin alfa. Muuttujien yhteyksiä tarkasteltiin yksisuuntaisen varianssianalyysin ja Tukeyn testin avulla. Varianssianalyysi selvittää useiden ryhmien keskiarvojen välisiä eroja. Kokonaisvaihtelu jaetaan ryhmien sisäiseen ja ryhmien väliseen vaihteluun. Jos ryhmien välinen vaihtelu on suurempaa kuin ryhmien sisäinen vaihtelu, on ryhmien välillä eroa. Varianssianalyysin oletus on, ettei ryhmien välillä ole eroa. Jos testissä saatu merkitsevyysarvo on yli valitun merkitsevyystason (meillä 0,05) jää oletus voimaan. Jos arvo on alle valitun merkitsevyystason, todetaan keskiarvojen välillä olevan tilastollisesti merkitsevää eroa. Varianssianalyysi ei kerro, minkä ryhmien välillä erot ovat. Tämän asian selvittämiseksi käytimme Tukeyn testiä. (Heikkilä 1998, 224-226.)

Joissakin kohdissa monimuuttujamenetelmät olisivat olleet aiheellisia, mutta otoksen pienestä koosta johtuen emme niitä käyttäneet. Käytetyillä menetelmillä saimme myös riittävät vastaukset tutkimusongelmiimme. Avoimet kysymykset analysoimme luokittelemalla, jonka jälkeen ajoimme tiedot SPSS -ohjelmaan. Tämän jälkeen käsitelimme niitä samalla tavalla kuin muitakin tilastollisia muuttujia.

Tutkimuksen luotettavuus on aina yhteydessä kyselylomakkeen luotettavuuteen. Luotettavuudesta puhuttaessa käytetään kahta termiä, reliabiliteettia ja validiteettia. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, mittaako mittari juuri sitä, mitä sen pitää mitata, eli saako lomakkeen kysymysten avulla ratkaisun tutkimusongelmaan. Sisäinen validiteetti viittaa siihen, vastaako mittaaminen teoriankäsitteitä, kun taas

ulkoinen validiteetti tarkoittaa sitä, että muutkin tutkijat tulkitsevat tutkimustulokset samalla tavalla. (Heikkilä 1998, 178; Hirsjärvi ym. 2001, 213.) Mittari oli pääosin sama kuin Stakesin “työ-perhe” -projektissa, joten sisäisen validiteetin ei pitäisi olla ongelma.

Validiteettia on vaikea arvioida jälkikäteen. Tutkimuksessa voi esiintyä satunnaisvirhettä, mutta myös systemaattista virhettä. Systemaattisen virheen ongelma ei poistu, vaikka otoskokoja lisättäisiinkin. Esimerkiksi kato saattaa aiheuttaa systemaattista virhettä tulosten vääristymisen muodossa. Myös valehteleminen on yksi sellainen asia, josta virheitä aiheutuu. Satunnaisvirhettä tulee vaikkapa muistivirheiden kautta, jolloin tutkimuksen reliabiliteetti alenee, mutta jatkuva asioiden kaunistelu tai vähättely aiheuttaa myös systemaattista virhettä, jolloin on tavallista että sekä reliabiliteetti että validiteetti alenevat. (Heikkilä 1998, 178-179; Hirsjärvi ym. 2001, 213.)

Meidän tutkimuksessamme systemaattista virhettä saattaa aiheuttaa kato ja siitä johtuva vastausjoukon vinoutuminen. Vastausjoukkoomme valikoitui paljon sellaisia isiä, joilla oli hyvin pieniä lapsia. Tällaisille isille tutkimusaiheemme voi olla niin koskettava, että se lisää vastaushalukkuutta. Lisäksi vastaajilla muutkin taustatekijät saattavat olla vinoutuneita. Esimerkiksi korkeammin koulutetut henkilöt saattavat olla innokkaampia osallistumaan tutkimuksiin. Emme usko, että isät ovat tarkoituksellisesti valehdelleet vastatessaan kyselyymme, mutta tutkimusaiheemme ollessa näinkin ajankohtainen, isät saattavat vastata sosiaalisesti suotavalla tavalla. Lisäksi isien vastaukset voivat heijastaa enemmän heidän asenteitaan kuin todellisia tekoja. Esimerkiksi kysymyksiin kotitöiden tai lastenhoidon tasapuolisuudesta, isät saattavat vastata, miten asioiden heidän mielestään tulisi olla, vaikka todellisuus olisikin toinen.

Reliabiliteetti viittaa tutkimuksentoistettavuuteen. Sisäisen reliabiliteetin voi todeta mittaamalla saman asian useampaan kertaan, jolloin tulosten tulisi olla samat. Ulkoinen reliabiliteetti tarkoittaa, että mittausta voidaan toistaa muissa tutkimuksissa ja tilanteissa. Reliabiliteetin puutteet johtuvat yleensä satunnaisvirheestä. Mitä pienempi otos, sen suurempi mahdollisuus satunnaisvirheeseen. Reliabiliteettia voidaan tarkastella jälkeenpäin korrelaatiokertoimen avulla. Kun on mitattu kahdella eri kysymyksellä

samaa asiaa, lasketaan niiden välille korrelaatiokerroin. (Heikkilä 1998, 179; Hirsjärvi ym. 2001, 213.) Summamuuttujan reliabiliteettia voidaan tarkastella Cronbachin alfan avulla, joka osoittaa, mittaavatko mittarin osiot samantyyppistä asiaa (Heikkilä 1998, 187).

## 5. TULOKSET

### 5.1 Tutkimusjoukko

Aineistossamme isien keskimääräinen ikä oli 33 vuotta. Nuorin isistä oli 23-vuotias ja vanhin 47-vuotias. Luokittelimme isän iän kolmeen luokkaan analyysien helpottamiseksi. Nuoret isät olivat iältään alle 30 -vuotiaita. Keskimmäiseen luokkaan kuuluvat isät olivat 31-40 -vuotiaita. Vanhimmat isät olivat yli 41 -vuotiaita. Avioliitossa isistä oli miltei 80 prosenttia ja avioliitossa loput (liite 3). Lapsia isillä oli 1-6 kappaletta. Lapsiluvusta laskettu moodi, eli tyypillisin arvo oli 1. Luokittelimme perheet lasten lukumäärän mukaan niin, että jos perheessä oli yksi lapsi, niistä muodostui oma luokkansa. 2 - 3 -lapsiset perheet muodostivat yhden luokan ja yli nelilapsiset perheet oman luokkansa. Nuorin lapsi oli iältään keskimäärin hieman yli 1 ½ vuotias. Alle 2-vuotiaita lapsia oli 76 prosentilla isistä. Luokittelimme myös nuorimman lapsen iän kolmeen luokkaan. Nuorimman lapsen ikä oli tutkimuksemme kannalta tärkeä, koska otosjoukkoon kuuluvilla isillä piti olla alle kouluikäisiä lapsia.

TAULUKKO 1. Vastanneiden isien taustatietoja

IKÄ	PROSENTTIA	
Ikä -30 vuotta	35,7	
Ikä 31 -40 vuotta	55,9	
Ikä yli 41 vuotta	8,3	100 (84)
LASTEN LUKUMÄÄRÄ		
Lapsien lukumäärä 1	44,0	
Lapsien lukumäärä 2 - 3	50,0	
Lapsien lukumäärä yli 4	6,0	100 (84)
NUORIMMAN LAPSEN IKÄ		
Nuorin lapsi alle 2 -vuotias	61,9	
Nuorin lapsi 2 - 3 -vuotias	19,0	
Nuorin lapsi yli 4 -vuotias	19,0	100 (84)



Vastaajien lapsista suurin osa on tällä hetkellä kotona puolison kanssa. Kunnallisessa päiväkodissa tai perhepäivähoidossa on 31 prosenttia lapsista. (Liite 3.)

TAULUKKO 2. Isien ja puolisoitten koulutustaso (n = 84)

	ISÄT %	PUOLISOT %
Ei ammatillista koulutusta	3,6	3,6
Oppisopimus tai ammattikurssi	3,6	4,8
Ammattikoulu	21,4	20,2
Opistotason tutkinto	34,5	34,5
Ammattikorkeakoulu	13,1	9,5
Yliopisto tai korkeakoulu	23,8	27,3
YHTEENSÄ	100 (84)	100 (84)

Yleisin koulutustaso isillä oli opistotason tutkinto. Seuraavaksi eniten oli yliopiston tai korkeakoulun käyneitä. Puolisoillakin yleisin koulutus oli opistotason tutkinto. Vanhempien koulutustasot ovat samankaltaisia ja korkeahkoja. Koulutuksen osalta yhdistimme kyselylomakkeen luokista ammattikurssin ja oppisopimuskoulutuksen.

**TAULUKKO 3. Millä alalla isät työskentelevät ja mikä on heidän asemansa töissä**

TYÖALA	PROSENTTIA ISISTÄ	
Kaupallinen	12,3	
Terveys-, sosiaali- tai palveluala	9,9	
Opetus- tai koulutus	8,6	
Teollisuus	25,9	
Rakennusala	9,9	
It-ala	8,6	
Suunnittelu- tai tutkimus	4,9	
Muu	19,8	100 (81)
<b>ASEMA TÖISSÄ</b>		
Työntekijä	36,9	
Ylempi toimihenkilö	35,7	
Alempi toimihenkilö	14,3	
Johto	4,8	
Yrittäjä	8,3	100 (84)

Useimmiten isät työskentelivät joko työntekijöinä tai ylempinä toimihenkilöinä. Eniten isät työskentelivät teollisuudessa. Vastaajien puolisoista lähes puolet oli äitiys- tai vanhempainlomalla. Puolisoista työssä palkansaajana oli 29 prosenttia. (Liite 3.)

**TAULUKKO 4. Isien ja puolisoiden kuukausipalkka veroja vähentämättä**

Bruttopalkka euroa/kk	Isät prosenttia	Puolisot prosenttia
Alle 1600	16,9	60,2
1600 - 2800	60,2	34,9
Yli 2800	22,9	4,8
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>100 (83)</b>	<b>100 (83)</b>

Luokittelimme palkan uudeksi muuttujaksi, jossa pienituloisten ansiot olivat alle 1600 euroa kuukaudessa. Keskituloisten ansiot olivat välillä 1600 - 2800 euroa kuukaudessa. Suurituloisilla bruttopalkka kuukaudessa oli yli 2800 euroa. Suurin osa isistä sijoittui keskituloisiin.

## 5.2 Isillä usein normaali työaika

Tässä aineistossa vakinaisessa työsuhteessa työskentelevien isien osuus oli yli 80 prosenttia. Kokoaikatyötä tekeviä isiä aineistossa oli valtaosa ja heistä 72 prosenttia työskenteli 31- 40 tuntia viikossa. (Liite 4.) Kun taas Biaudetin (1999, 1) mukaan epätyypilliset työsuhteet ovat yleisiä, etenkin perheenperustamisiässä olevilla henkilöillä. Ne miehet aineistossamme, jotka tekivät osa-aikatyötä, eivät halunneet työaikansa muuttuvan kokoaikaiseksi. Haatajan ja Nurmen (2000, 13) mukaan työajan osa-aikaisuus on työntekijälle vastentahtoista.

Säännöllistä päivätyötä teki yli 70 prosenttia, kun Ylöstalon (2000, 83) tutkimuksessa puolet miehistä sanoi työaikansa olleen normaalista poikkeava. (Liite 4.) Säännöllisellä päivätyöllä tarkoitetaan tässä samaa kuin Julkunen ja Nätti (1994, 39-40) tarkoittavat puhuessaan normaalista työajasta. Normaali työaika on työtä viitenä päivänä viikossa, kahdeksan tuntia päivässä ja työajan sijoittumista aamuseitsemän ja iltaviiden välille.

TAULUKKO 5. Isien halu järjestellä uudelleen omaa työaikaansa

KEINO	Kyllä %	Ei ole tarvetta %
Erilainen työajan sijoittelu (n = 83)	6,0	94,0
Oman elämäntilanteen mukaan (n = 84)	39,3	60,7
Työpaikan tilanteen mukaan (n = 83)	21,7	75,9
Enemmän liukumaa (n = 83)	10,8	88,0
Säästövapaa (n = 83)	24,1	72,3

Meidän tutkimuksessamme isät ovat yleisesti ottaen tyytyväisiä työaikaansa, vain 23 prosenttia halusi muuttaa työaikaansa pituutta. Isistä 24 prosenttia oli kiinnostunut mahdollisuudesta säästää lomiam tai ylityötä pidempää vapaata varten. Työaika haluttiin muuttaa enemmän oman elämäntilanteen mukaan kuin työpaikan tilanteen mukaan. Lammi-Taskulan (1998b, 2, 6; 1999, 6, 13) aineistossa lähes puolet isistä halusi vaihdella työaikaansa oman elämäntilanteen mukaan.

TAULUKKO 6. Isien kiinnostus uusia työaikamalleja kohtaan

TYÖAIKAMALLI	On kokeil- lut %	Kokeilee parhaillaan %	Olisi kiinnostu- nut kokeilemaan %	Ei olisi kiinnostu- nut kokeilemaan %
Tiivistetty työviikko (n = 80)	3,8	2,5	36,3	43,8
Vuorottelu- tai sapattivapaa (n = 82)	1,2	3,7	48,8	40,2
Työaikapankki (n = 80)	15,0	13,8	27,5	36,3

Kun isiltä kysyttiin millaisista työaikamalleista he olisivat kiinnostuneita, eniten heitä kiinnosti vuorottelu- tai sapattivapaan kokeilu. Tästä oli kiinnostunut lähes puolet isistä. Lammi-Taskulan (1998b, 2, 6; 1999, 6, 13) tutkimuksessa työaikapankki oli suosituin työajan uudelleen järjestelyn mahdollisuus. Meidänkin tutkimuksessamme työaikapankkia kokeilleita oli eniten, joten se on luultavasti työnantajien puolella suosiossa ja siksi otettu käyttöön useilla työpaikoilla.

Säännöllistä päivätyötä tekevät olivat kiinnostuneempia vuorottelu- ja sapattivapaasta kuin periodityötä tekevät ( $F = 3.985$ ,  $df = 2$ ,  $p = 0.021$ ). Säännöllistä päivätyötä tekevistä miehistä 52 prosenttia oli kiinnostunut vuorottelu- tai sapattivapaasta, kun taas periodityötä tekevistä isistä vain 23 prosenttia oli kiinnostunut siitä. Myös työ-perhe -kyselyssä (Lammi-Taskula 1998b, 2, 6; 1999, 6, 13) päivätyötä tekevät isät olivat kiinnostuneimpia vuorotteluvapaasta.

Myös palkka vaikuttaa isien kiinnostukseen vuorottelu- ja sapattivapaasta ( $F = 5,085$ ,  $df = 2$ ,  $p = 0,008$ ). Keskituloisista 54 prosenttia oli kiinnostunut vuorottelu- tai sapattivapaasta, kun taas pienituloisista se kiinnosti vain 29 prosenttia. Isotuloisiin ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa. Miesten ikä, koulutus tai ammattiasema ei ollut yhteydessä työajan uudelleen järjestelyjen halukkuuteen.

Työaikamallien kokeiluun vaikuttaneita seikkoja tiedusteltiin avoimella kysymyksellä ( $n = 61$ ). Suurin ryhmä koostui niistä, joilla ei ole ollut mahdollisuutta kokeilla haluamaansa työaikamallia. Mahdollisuuksien puute johtui vastaajien mukaan siitä, että joko työnantaja tai työn luonne (mm. työaika) ei anna mahdollisuutta uuden mallin kokeiluun. Vastaajien joukossa oli myös niitä, keillä ei ole tarvetta kokeilla uusia työaikamalleja. Heidän työaikansa joustaa nykyisinkin jo tarpeeksi hyvin. Työsuhteen määräaikaisuus mainittiin myös yhtenä syynä sille, miksi uusia työaikamalleja ei oltu kokeiltu. Ne, jotka olivat kokeilleet joitakin työaikamalleja, kertoivat useimmin syyksi työpaikan käytännöt (esimerkiksi työaikapankin käyttöönotto) kuin henkilökohtaiset syyt. Nämä syyt huomioon ottaen voidaan olettaa, etteivät joustavan työajan järjestelyt vielääkään täysin tavoita niitä, keille ne olisivat tarpeellisimmat.

Liukuva työaika oli yli puolella isistä. Tulos on samansuuntainen työ-perhe -kyselyn (1998) ja työolotutkimuksen kanssa (1999). Lähes kaikki isät voivat kuitenkin poiketa työajoista aina tarvittaessa, vaikka liukuma ei olisikaan käytössä. Samoin miltei 80 prosentilla isistä on mahdollisuus poistua työpaikalta kesken työpäivän hoitamaan yksityisasiota. (Liite 4.) Työasemalla on vaikutus liukuvaan työaikaan ( $F = 4,326$ ,  $df = 4$ ,  $p = 0,003$ ). Ylemmistä toimihenkilöistä 73 prosentilla oli liukuma käytössään, kun taas työntekijöistä 32 prosentilla oli mahdollisuus liukuvaan työaikaan. Ylemmillä toimihenkilöillä oli myös paremmat mahdollisuudet poistua kesken työpäivän yksityisasiotaan hoitamaan. Heistä 90 prosentilla oli tämä mahdollisuus, kun taas työntekijöistä 65 prosenttia sai poistua työpaikaltaan työpäivän aikana.

### 5.3 Korvattavan ylityön teko vähentynyt

TAULUKKO 7. Missä määrin ylitöiden tekoon (korvausta vastaan ja ilman korvausta) ovat olleet syynä seuraavat tekijät

SYY	Paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan
<b>KORVAUSTA VASTAAN</b>			
Työnantaja edellyttää (n = 35)	8,6	60,0	31,4
Työn mitoittaminen (n = 35)	37,1	48,6	14,3
Ylimääräiset vapaapäivät (n = 35)	-	51,4	48,6
Lisäansiot (n = 35)	8,6	54,3	37,1
Työpaikan säilyvyys (n = 33)	15,2	21,2	63,6
<b>ILMAN KORVAUSTA</b>			
Työnantaja edellyttää (n = 32)	9,4	43,8	46,9
Työn mitoittaminen (n = 31)	35,5	58,0	6,5
Työn eteneminen (n = 31)	35,5	48,4	16,1
Työpaikan säilyvyys (n = 31)	22,6	29,0	48,4

Lammi-Taskulan (1999, 8-11) aineistossa jopa 75 prosenttia isistä on tehnyt ylitöitä korvausta vastaan viimeisen vuoden aikana. Ilman korvausta ylitöitä on tehnyt 35 prosenttia (Lehto & Sutela 1999, 38-39). Ylitöiden syitä kysyessämme yhdistimme kyselylomakkeessa olleet “vähän” ja “jonkin verran” -luokat ja tästä muodostuu taulukon 7 jonkin verran -luokka. Tutkimuksessamme ylitöitä oli tehnyt noin 40 prosenttia isistä. Korvattavan ja ei-korvattavan ylityön välillä ei ollut eroa. (Liite 4.) Suurin syy, miksi isät tekivät korvattua ylityötä oli työn mitoittaminen niin, että ylityöt ovat väistämättömiä. Kun kysyimme missä määrin tämä oli ollut syynä ylityöntekemiseen, vastausvaihtoehdon “paljon” valitsi 37 prosenttia. Kun tämä yhdistetään “jonkin verran” vastanneiden kanssa, tulee prosenttiluvuksi 86. Tulos on samansuuntainen Lammi-Taskulan (1999, 8-11) kanssa.

Ei-korvattavan ylityön tekemisen syyt olivat samankaltaiset. Yhteensä 94 prosenttia vastanneista oli sitä mieltä, että työn mitoitus oli paljon tai jonkin verran syynä ei-korvattavan ylityön tekemiseen. Lähes yhtä moni oli sitä mieltä, ettei työ etene toivotulla tavalla ilman ylitöiden tekemistä. Työalalla, lasten lukumäärällä tai nuorimman lapsen iällä ei meidän tutkimuksessamme ollut vaikutusta ylitöiden tekemiseen. Ylitöitä tekevät yhtä paljon siis pienten lasten isät kuin monilapsisten perheiden isät, eri työaloilla työskentelevät, työntekijöistä johtajiin asti. Aikaisemmissa tutkimuksissa (mm. Lammi-Taskula 1999, Lehto & Sutela 1999, Sutela 2000) on tullut esille, että pienten lasten isät tekevät eniten ylitöitä.

#### 5.4 Lapset kuluttavat isää työntekijänä, mutta antavat myös voimavaroja

TAULUKKO 8. Työn kuormittavuustekijöiden muutokset viimeisen vuoden aikana

KUORMITTAUVUUSTEKIJÄ	Lisääntynyt %	Ei muutosta %	Vähentynyt %
Työn tuottavuuden tai tuloksellisuuden arviointi (n = 81)	39,5	46,9	1,2
Aikataulujen kireys (n = 81)	38,3	56,8	2,5
Työn fyysinen kuormittavuus (n = 81)	17,3	74,1	6,2
Työn henkinen kuormittavuus (n = 80)	47,5	45,0	5,0
Epävarmuus työn jatkumisesta (n = 81)	28,4	60,5	8,6

Työpaikoilla henkinen kuormittavuus oli lisääntynyt eniten viimeisen vuoden aikana. Viikoittainen työaika vaikutti henkisen kuormituksen kokemiseen ( $F = 3.833$ ,  $df = 3$ ,  $p = 0.013$ ). Niistä työntekijöistä, jotka työskentelivät 21 - 30 tuntia viikossa, henkinen kuormitus ei ollut muuttunut mihinkään viimeisen vuoden aikana. Sen sijaan ne isät, jotka työskentelivät yli 51 tuntia viikossa tunsivat kaikki työn henkisen kuormittavuuden lisääntyneen viimeisen vuoden aikana. Osa-aikaisena, eli 21 - 30 tuntia viikossa työskentelevät erosivat merkittävästi myös niistä, joilla oli normaali työaika. Normaalialta työtä tekevästä 50 prosenttia tunsivat henkisen kuormittavuutensa lisääntyneen.

TAULUKKO 9. Isien tuntemuksia työhön liittyen

TUNTEMUKSET	Päivittäin %	Viikoittain %	Kuukausittain %	Harvemmin %
Väsynyt lähdettäessä töihin (n = 83)	8,4	38,6	14,5	37,3
Uupunut työpäivän jälkeen (n = 83)	3,6	32,5	20,5	39,8
Työskentelytahti liian kova (n = 83)	1,2	8,4	20,5	63,9
Tuntee olevansa lopussa (n = 83)	1,2	7,2	12,0	73,5
Työhuolet mielessä vapaa- aikana (n = 82)	7,3	26,8	17,1	45,1
Kotiasiat mielessä työaikana (n = 83)	25,3	24,1	15,7	32,5
Pinna kireällä töissä (n = 81)	-	12,3	18,5	65,4
Pinna kireällä kotona (n = 81)	4,9	21,3	29,6	40,7

Työtahdin tunsivat itselleen liian kovaksi vähintään kuukausittain 30 prosenttia vastaajista. Nuorimman lapsen ikä on vaikuttava tekijä, kun tarkastellaan työtahdin kovuutta ( $F = 3.946$ ,  $df = 2$ ,  $p = 0.023$ ). Jos nuorin lapsi perheessä oli 0-1 -vuotias, työtahdin tunsivat ainakin kuukausittain liian kovaksi 21 prosenttia isistä. Silloin, kun nuorin lapsi oli 2-3 -vuotias, 56 prosenttia isistä oli sitä mieltä vähintään kuukausittain, että työtahti on liian kova. Pienten lasten isät näyttäisivät siis saavan perheeltään myös voimavaroja työn tekemiseen.

Kotiasioita pohti ainakin viikoittain miltei puolet vastaajista. Tässäkin nuorimman lapsen ikä oli merkittävä tekijä ( $F = 5.516$ ,  $f = 2$ ,  $p = 0.006$ ). Nuorimman lapsen ollessa 0 - 1 -vuotias, ainakin viikoittain kotiasiat olivat mielessä 56 prosentilla isistä. Kun nuorimman lapsen ikä nousi neljään vuoteen, pohti kotiasioita työssä vain 13 prosenttia isistä.



Avoimella kysymyksellä tiedustelimme, vaikuttavatko perhehuolet työhön ja jos vaikuttavat, niin miten. 35 prosentin mielestä kotihuolet vaikuttavat tavalla tai toisella työhön. Perhehuolten vaikutus työhön näkyy vastanneiden (n = 27) mielestä selkeimmin siinä, ettei työssä pysty keskittymään. 63 prosenttia vastanneista kuvaili keskittymisvaikeuksia: *“Ajatus harhailee kotiasioissa”*, *“Ei jaksa keskittyä aivan yhtä hyvin asiakkaiden ongelmiin”*. Työ ei kiinnosta viidesosaa isistä, jos perheessä on huolia. 15 prosenttia on sitä mieltä, että kotihuolet aiheuttaa hermostuneisuutta. Sutelan (2000, 68-69) tutkimuksessa vain 6 prosentilla isistä oli vaikeuksia keskittyä työhön kotiasioiden vuoksi.

Vastaajista 61 prosenttia oli sitä mieltä, että työhuolet vaikuttavat perhe-elämään. 39 prosenttia avoimeen kysymykseen vastanneista (n = 49) oli sitä mieltä, että työhuolten merkitys perhe-elämään näkyy eniten ärtyisyytenä. Eräskin isä kertoi seuraavaa: *“Lähden mukaan avovaimon kanssa kinastelemaan”*. Seuraavaksi yleisin tuntemus oli väsymys. Vastanneista 16 prosenttia ei pääse kotonakaan irti työstä *“Kokonaisvaltainen työni on jatkuvasti mielessäni”*, *“Mietin työasioita aamuöisin”*. Saman verran vastanneista koki, ettei heillä ole tarpeeksi aikaa olla kotona. Henkisen poissaolon koki ongelmaksi 8 prosenttia isistä. Myös muissa tutkimuksissa (esimerkiksi Kinnunen ym.1995, Paajanen 2001 ja Sutela 2000) työn havaittiin häiritsevän perhe-elämää.

TAULUKKO 10. Isien perhesyiden vuoksi vaikeaa

TYÖN OMINAISUUDET	Ei vaikeaa %	Jonkin verran vaikeaa %	Melko vai- keaa %	Erittäin vaikeaa %	Ei koske vastaajaa %
Tehdä ylitöitä (n = 83)	20,5	55,4	13,3	4,8	4,8
Olla myöhään töissä (n = 84)	19,0	27,6	16,7	11,9	3,6
Lähteä työmatkalle (n = 84)	19,0	41,7	25,0	9,5	3,6
Osallistua työtilaisuuksiin työajan jälkeen (n = 83)	24,1	43,4	20,5	3,6	6,0
Yötyö (n = 84)	17,9	15,5	14,3	16,7	34,5
Viikonlopputyö (n = 84)	19,0	28,6	28,6	8,3	13,1
Viedä töitä kotiin (n = 84)	23,8	19,0	15,5	15,5	25,0

Perhesyiden vuoksi isien on vaikeinta tehdä yötyötä, viedä töitä kotiin ja olla myöhään töissä. Myös Lammi-Taskulan (1999, 8-11) ja Suhosen (1999, 19) aineistoissa yötyön tekeminen oli perhesyiden vuoksi vaikeinta. Jos yhdistää taulukon vaihtoehdoista “jonkin verran vaikeaa”, “melko vaikeaa” ja “erittäin vaikeaa” -kohdat, tulee vaikeimmaksi ylitöiden tekeminen ja työmatkalle lähteminen. Koska yötyön tekeminen ja kotona työskentely ovat sellaisia työn muotoja, joita tekee vain pieni osa tutkimukseen vastanneista, tuntuisi siltä, että isät ovat käsittäneet kysymyksen vastaamisen hieman väärin. Oletimme, että ne, jotka eivät tee yötyötä, olisivat vastanneet kyseiseen kohtaan “ei koske minua”. Sen sijaan vain 34,5 prosenttia vastanneista valitsi “ei koske minua” -vaihtoehdon yötyön kohdalla. Tästä voisikänteisesti päätellä, että 65,5 prosenttia isistä tekee yötyötä, mikä ei kuitenkaan pidä paikkaansa. Isät ovat saattaneet vastata kuvittelemalla, millainen tilanne olisi, jos he tekisivät yötyötä.

## 5.5 Miehet perhekeskeisiä

TAULUKKO 11. Isien vapaa-ajan vietto

	Kuvaa hyvin %	Kuvaa melko hy- vin %	Kuvaa melko hu- nosti %	Kuvaa huonosti %
On perheen kanssa (n = 83)	50,6	44,6	4,8	-
Pääsee irti työstä (n = 83)	30,1	49,4	15,7	4,8
Ei ole kiire (n = 83)	21,7	44,6	28,9	4,8
Latautuu työtä var- ten (n = 83)	9,6	49,4	27,7	12,0
Harrastaa (n = 83)	3,6	41,0	31,3	27,7
Tekee kotitöitä (n = 83)	25,3	55,4	13,3	4,8
On omaa aikaa (n = 82)	4,9	45,1	40,2	9,8

Miesten vapaa-ajan käyttö on tämän tutkimuksen mukaan erittäin perhekeskeistä. Yli 95 prosenttia miehistä kertoo väitteen “olen perheen kanssa” kuvaavan joko erittäin hyvin tai melko hyvin omaa vapaa-ajan viettoaan. Isien viikoittaisella työajalla oli vaikutuksensa perheen kanssa vietettyyn aikaan. Ne miehet, jotka työskentelivät yli 51 tuntia viikossa erosivat merkittävästi vähemmän työskentelevistä isistä ( $F = 5.572$ ,  $df = 3$ ,  $p = 0.002$ ) Paljon työskentelevistä isistä 60 prosenttia oli sitä mieltä, että väittämä kuvaa hyvin heidän vapaa-aikaansa. Vähemmän työskentelevistä isistä 97 prosentin mielestä he viettävät paljon vapaa-aikaa perheensä kanssa. 80 prosenttia isistä sanoo pääsevänsä vapaa-ajallaan irti työstä. Tasan puolet miehistä sanoi, että heillä on työn ulkopuolella omaa aikaa ja puolet miehistä oli sitä mieltä, ettei omaa aikaa ole. Suuri osa miehistä kertoo tekevänsä kotitöitä vapaa-ajallaan.



TAULUKKO 12. Työn aiheuttama ajanpuute

	Ei ole vienyttä	On vienyttä joskus	On vienyttä usein
Lasten kanssa (n = 84)	19,0	52,4	25,0
Puolison kanssa (n = 84)	15,5	48,8	32,1
Harrastuksissa (n = 83)	31,3	38,6	21,7

Työ vie kuitenkin miehiltä sellaista aikaa, jonka he olisivat halunneet viettää sekä puolisonsa, että lastensa kanssa, mutta myöskään harrastuksiin ei miehiltä jää niin paljon aikaa, kun he haluaisivat. Näiden tulosten perusteella koettu ajanpuute sekä puolison että lasten kanssa näyttää lisääntyneen. Lammi-Taskulan (1998b, 6) mukaan 46 prosenttia on viettänyt vähemmän aikaa perheensä kanssa kuin haluaisi. Kinnusen ym. (1995, 1-20) mukaan kolmannes miehistä kokee työn vuoksi ajanpuutetta lastensa kanssa.

Koti ja perhe-elämä ovat vastaajille tärkeitä. 96 prosenttia piti niitä erittäin tärkeänä elämäalueena. (Liite 5.) Sutelan (2000, 53-54) tutkimuksessa alle 3 -vuotiaiden lasten isistä niinkään 96 prosenttia piti kotia ja perhettä erittäin tärkeänä elämäalueena. Vanhempainloman pito osoittautui tutkimuksemme koti- ja perhe-elämän tärkeyden suhteen merkitseväksi ( $F = 5.328$ ,  $df = 2$ ,  $p = 0.007$ ). Niistä isistä, jotka olivat olleet vanhempainlomalla 83 prosenttia piti koti- ja perhe-elämää tärkeinä elämäalueina. Muista isäryhmistä jokainen isä piti näitä elämäalueita tärkeinä.

## 5.6 Pidemmät perhevapaat edelleen äitien harteilla

TAULUKKO 13. Kuinka monta prosenttia isistä on käyttänyt oikeuttaan perhevapaan pitämiseen?

PERHEVAPAA	Kyllä %	Ei %	Ei vielä ajankohtaista %
Isyysloma (n = 83)	91,6	8,4	-
Vanhempainloma (n = 84)	7,1	81,0	11,9
Hoitovapaa (n = 84)	7,1	78,6	14,3
Osittainen hoitovapaa (n = 84)	2,4	67,9	29,8

Isyyslomalla on ollut lähes jokainen vastaaja. Isyysloman pitäminen näyttäisi lisääntyneen verrattaessa Lammi-Taskulan (1998a, 5, 17) aineistoon. Suurin osa isistä oli pitänyt kaikki kolme isyyslomaviikkoa. Kolmasosa isistä oli ollut isyyslomalla kaksi viikkoa. Vanhempainlomaa on käyttänyt niistä vastanneista, joilla siihen on ollut oikeus, 7 prosenttia. Työ-perhe -kyselyn mukaan vanhempainlomaa oli pitänyt 6 prosenttia isistä (Lammi-Taskula 1998a, 6, 18). Isien pitämän vanhempainloman pituus vaihteli kahdesta kuukaudesta viiteen kuukauteen.

Vanhempainvapaiden käyttö ei isien mielestä vaikuta urakehitykseen millään lailla. Sairasta lasta isät ovat jääneet hoitamaan usein. Useita kertoja ilmoitti jääneensä 18 prosenttia isistä. Muutaman kerran lastaan on jäänyt hoitamaan 26 prosenttia isistä. 30 prosenttia ilmoitti, ettei ole jäänyt koskaan ja 26 prosenttia kertoi, ettei lapsi ole sairastanut. (Liite 5.) Lammi-Taskulan (1998a, 9, 17) aineistossa sairasta lasta oli jäänyt hoitamaan noin 60 prosenttia isistä. Meidän tutkimuksessamme sairasta lasta hoitaneiden isien pieneen prosenttilukuun saattaa vaikuttaa se tosiasia, että isien puolisoista lähes puolet oli tutkimuksen teon aikaan äitiys- tai vanhempainlomalla, jolloin isän ei lapsen sairastuessa tarvitse jäädä häntä kotiin hoitamaan.

TAULUKKO 14. Isien mielipide siitä, että äidit käyttävät valtaosan vanhempainlomista ja hoitovapaista

MIELIPIDE	Täysin sama mieltä %	Osittain samaa mieltä %	En osaa sanoa %	Osittain eri mieltä %	Täysin eri mieltä %
<b>VANHEMPAINLOMA</b>					
Nykyinen käytäntö hyvä (n = 84)	41,7	36,9	6,0	13,1	2,4
Isien tulisi pitää enemmän (n = 82)	36,6	43,9	11,0	8,5	-
Isille vanhempainlomista oma osuus (n = 83)	25,3	27,7	13,3	18,1	15,7
<b>HOITOVAPAA</b>					
Nykyinen käytäntö hyvä (n = 84)	35,7	41,7	10,7	9,5	2,4
Isien tulisi pitää enemmän (n = 83)	30,1	51,8	16,9	1,2	-
Isille hoitovapaista oma osuus (n = 83)	15,7	27,7	21,7	20,7	14,5

Vanhempainlomien ja hoitovapaiden suhteen oman mielipiteen muodostaminen näyttäisi olevan melko vaikeaa. Isistä lähes 80 prosenttia on sitä mieltä, että nykyinen käytäntö, jossa äidit pitävät valtaosan lomista, on hyvä. Kuitenkin noin 80 prosenttia isistä vastasi myös kysymykseen “isien tulisi pitää enemmän”, myöntävästi. Kyse voi olla siitä, että isät todella haluaisivat pitää vanhempainvapaata aiempaa enemmän, mutta toisaalta myös siitä, että yleinen mielipide ja asenne isien pitämiä vapaita kohtaan muuttuu koko ajan positiivisemmaksi.

Avoimella kysymyksellä pyrimme selvittämään sitä, mitkä seikat ovat vaikuttaneet siihen, kumpi vanhemmista pitää vanhempainvapaata ja kuinka pitkään. Vastanneista isistä (n = 64) yli 40

prosenttia oli sitä mieltä, että työllisyystilanne oli tärkein syy siihen, kumpi jää pois työstä; *“Avovaimon urakehitystä ja omaa freelancer-tyyppistä työtäni ajatellen oli selvää, että minä hoidan lapset kotona”*, *“Vaimo kaupungin virassa, helpompi sopia lomista”*.

Seuraavaksi suurin syy oli taloudelliset syyt. Niin kuin aiemmissa tutkimuksissakin (mm. Melkas 2001, 20) osa isistä perusteli vanhempainvapaiden jakoa sillä perusteella, että huonompipalkkainen jää kotiin; *“Kumpi tienaa enemmän, on töissä”*. Perusteluista löytyi kuitenkin myös asian kääntöpuoli, enemmän ansaitseva saa myös enemmän vanhempainrahaa; *“Vanhempainloman osalta vaimon parempi palkka, vaikutus vanhempainrahan määrään”*.

Myös imetys, perinteet ja jomman kumman vanhemman halu jäädä kotiin olivat mainittuja perusteluja. Eräs isä perusteli perheen valintoja seuraavalla tavalla; *“Vanhempainloma → imetys ja perinne. Hoitovapaa → minun haluttomuus viedä lapsia kamalan pienenä vieraalle hoitoon”*.

## 5.7 Kotitöiden teko tasapuolistuu

TAULUKKO 15. Kotitöiden jakautuminen

KUKA TEKEE KOTITYÖT PERHEESSÄ	Prosentit
Mies yksin	4,2
Lähinnä mies	16,5
Tasapuolisesti	42,8
Lähinnä puoliso	27,9
Puoliso yksin	7,4
Muu aikuinen	1,2
YHTEENSÄ	100

Kotitöiden jakautumista tutkiessamme muodostimme kaikista kotitöistä summamuuttujan. Summamuuttujasta laskimme Cronbachin alfan, jonka arvoksi tuli 0,60. Kun tarkastelimme niiden



jakautumista, tuli esille, että 43 prosentissa tapauksia kotityöt hoidetaan tasapuolisesti. Mies tekee yksin tai lähinnä yksin kotityöt 21 prosentin mielestä. 35 prosenttia miehistä ilmoittaa puolison huolehtivan yksin tai lähinnä yksin kotitöiden teosta. Sutelan (2000, 59) tutkimuksessa 60 prosenttia perheistä ilmoitti naisten tekevän suurimman osan kotitöistä.

TAULUKKO 16. Kuinka kotitöiden teko jakautuu

KOTITYÖ	Isä huolehtii %	Tasapuolisesti %	Puoliso huolehtii %
Ruuanlaitto (n = 84)	9,5	38,1	52,4
Ruokaostokset (n = 84)	25	51,2	23,8
Tiskaus (n = 82)	6,2	56,8	37,0
Pyykinpesu (n = 84)	3,6	14,3	82,1
Siivous (n = 84)	7,3	47,6	45,1
Kodin korjaustyöt (n = 84)	86,9	11,9	1,2
Lastenhoito (n = 84)	1,2	60,7	38,1
Lasten kuljetukset päivähoitoon (n = 49)	22,4	55,1	22,4
Lasten kuljetukset harrastuksiin (n = 55)	25,5	49,1	25,5
Pihatyöt (n = 63)	24,6	61,4	14,0

Puoliso, eli tässä tapauksessa nainen huolehtii useimmiten yksin tai lähinnä yksin pyykinpesusta ja ruuanlaitosta. Tasa-arvobarometrin 1998 mukaan pyykinpesun ja ruuanlaiton lisäksi nainen huolehtii myös tiskaamisesta ja siivouksesta (Melkas 1998, 23, 38). Kodin korjaustyöt taas ovat meidän tutkimuksemme mukaan lähinnä miehen tai miehen yksin suoritettavia. Mm. Coltranen (2000, 1211) ja Reskinin ja Padavicin (1994, 150-151) artikkelien mukaan miehet huolehtivat yleensä harvemmin suoritettavista kotitöistä, kuten auton korjauksesta ja pihatöistä. Muut tutkimuksessamme mainitut kotityöt (ruokaostosten teko, tiskaus, siivous, lastenhoito, lasten kuljetukset päivähoitoon ja harrastuksiin ja pihatyöt) suoritetaan useimmissa perheissä puolison kanssa tasapuolisesti.

Kun tarkasteltiin kotitöiden jakoa sen mukaan onko isä pitänyt perhevapaita, muodostui merkittäväksi tekijäksi vanhempainloman pitäminen ( $F = 5.710$ ,  $df = 2$ ,  $p = 0.005$ ). Vanhempainlomalla olleista isistä 33 prosenttia kertoi pyykinpesun olevan puolison harteilla ja isistä, jotka eivät ole olleet vanhempainlomalla 85 prosenttia kertoi puolison hoitavan pyykinpesun.

Kun tarkasteltiin kotitöiden jakautumista isän iän suhteen huomattiin, että 31 - 40 -vuotiaiden isien ja nuorten isien välillä löytyi merkitsevä ero tiskauksen ollessa kysymyksessä ( $F = 3.843$ ,  $df = 2$ ,  $p = 0.049$ ). Nuorista isistä 61 prosenttia kertoi puolison hoitavan tiskauksen, 31-40 -vuotiailla isillä vastaava prosenttiluku oli 28. Kotitöiden ja palkan suhteen isät erosivat merkitsevästi lastenhoidossa ja ruuanlaitossa. Ruuanlaiton suhteen keskituloisten isien perheissä puoliso hoitaa 62 prosenttia ruuanlaitosta, isotuloisten isien perheissä taas puoliso hoitaa siitä 32 prosenttia ( $F = 6.863$ ,  $df = 2$ ,  $p = 0.001$ ). Lastenhoidossa tilanne on samankaltainen, keskituloisten miesten perheissä puoliso hoitaa 52 prosenttia lastenhoidosta ja isotuloisten miesten perheissä vastaavasti 11 prosenttia ( $F = 6.863$ ,  $df = 2$ ,  $p = 0.001$ ).

Kun kysyttiin, miten väittämät kuvasivat kotitöiden ja lasten hoidon jakautumista, miesten mielestä parhaiten jakoa kuvasi väittämä "se tekee, kumpi ehtii". Vastaajista 65 prosenttia oli sitä mieltä, että eniten jakautumiseen vaikuttaa puolison kanssa tehdyt sopimukset ja 60 prosenttia sitä mieltä, että vaikuttavana tekijänä oli lapsuuden kodista saatu malli. (Liite 5.)

## 5.8 Työssä merkittävää rahan ansaitseminen ja työn sisältö

TAULUKKO 17. Miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat isien suhdetta työhön

TYÖSSÄ TÄRKEÄÄ	Hyvin %	Jonkin verran %	Ei lainkaan %
Rahan ansaitseminen (n = 82)	61,0	36,6	1,2
Työn sisältö (n = 83)	60,2	34,9	3,6
Sosiaaliset suhteet (n = 83)	27,7	57,8	13,3
<b>ISÄN SUHDE TYÖHÖN</b>			
Miehen velvollisuuden täyttäminen (n = 84)	22,6	56,0	20,2
Itsensä kehittämisen mahdollisuus (n = 84)	36,9	54,8	7,1
Kodin ympäristöstä pois pääseminen (n = 84)	8,3	38,1	50,0
Mahdollisuus paeta muita huolia (n = 84)	2,4	10,7	84,5

Miesten suhdetta työhön kuvaa parhaiten väittämä itsensä kehittämisen mahdollisuus. Työssä korostui sen merkitys ansion lähteenä sekä sisältö. Vanhempainloman pitäminen muodostui jälleen merkittäväksi tekijäksi, sillä ne, jotka olivat olleet vanhempainlomalla ja ne, jotka eivät olleet pitäneet vanhempainlomaa erosivat merkittävästi toisistaan ( $F = 3.755$ ,  $df = 2$ ,  $p = 0.028$ ). Työ ansion lähteenä on 33 prosentille niistä isistä, jotka ovat olleet vanhempainlomalla, erittäin tärkeä. Kun taas niistä, jotka eivät ole pitäneet vanhempainlomaa, 64 prosenttia oli sitä mieltä, että työ ansion lähteenä oli erittäin tärkeä.

Työn sosiaaliset suhteet olivat vastaajille melko tärkeitä (Liite 5). Vanhempainloman pito vaikutti myös työn sosiaalisten suhteiden tärkeyteen ( $F = 5.872$ ,  $df = 2$ ,  $p = 0.004$ ). Työn sosiaaliset suhteet osoittautuivat erittäin tärkeiksi niille, jotka eivät ole olleet vanhempainlomalla (27 prosenttia) ja niille,

keille loman pitäminen ei ole vielä ollut ajankohtaista (56 prosenttia). Vanhempainlomalla olleista isistä yksikään ei pitänyt työn sosiaalisia suhteita erittäin tärkeinä.

## 5.9 Yhteenveto

Ensimmäisellä tutkimusongelmallamme halusimme selvittää vaikuttaako työ isän perhe-elämään ja vastaavasti vaikuttaako perhe-elämä isän työhön. Isien työajat eivät näyttäisi tuottavan ongelmia työn ja perheen yhteensovittamiseen. Yleisesti ottaen isät ovat tyytyväisiä työaikoihinsa ja suurin osa isistä tekeekin säännöllistä päivätyötä. Vain viidesosa haluaisi muuttaa työaikansa pituutta. Vuorottelu- ja sapattivapaa oli suosituin työn uudelleen järjestelyn muoto, jos sitä tarkastellaan kiinnostuksen mukaan. Työaikapankki oli kuitenkin käytetyin uusista työaikamalleista. Isien työajat ovat joustavat, miltei kaikki voivat poiketa työajoista tarpeen mukaan ja myöskin poistua työpaikalta yksityisasioitaan hoitamaan.

Ylitöitä tekevät kaikenlaiset isät, mutta korvatus ylityön tekeminen näyttäisi vähentyneen viime aikoina. Suurin syy sekä korvatus että ei korvatus ylityön tekemiseen on työn mitoittaminen niin, että se on väistämätöntä. Työstä irti pääseminen ei kuitenkaan ole kovin yksinkertaista. Yli 60 prosenttia miehistä sanoo työhuolten vaikuttavan perhe-elämään eri tavoilla, useimmiten se näkyy ärtyisyytenä ja väsymyksenä. Isät kokevat myöskin, että aikaa perheen kanssa ei ole riittävästi, työ vie miesten aikaa lapsilta, puolisoilta ja harrastuksilta. Työn vaikutuksia perhe-elämään saattaa lisätä myös se, että työn tuloksellisuuden arviointi, aikataulujen kireys ja työn henkinen kuormittavuus olivat lisääntyneet viimeisen vuoden aikana. Silloin työhuolten tai työn vaikutukset perhe-elämäänkin lisääntyvät.

Myös perhe-elämän vaikutukset työhön ovat suhteellisen pieniä. Eniten hankaluuksia aiheuttaa yötyön tekeminen, vaikkakin vain pieni osa isistä aineistossamme tekee yötyötä. Noin puolet isistä pohtii kotiasioita työssä, jolloin työhön keskittyminen kärsii. Mitä nuorempi lapsi sitä useammin kotiasiat olivat isien mielessä töissä. Sairasta lastaan ovat jääneet hoitamaan kaikenlaiset isät. Isistä 44 prosenttia kertoi jääneensä ainakin kerran pois töistä lapsensa sairastuttua. Pidempia vanhempainva-

paita oli kuitenkin käyttänyt alle kymmenen prosenttia isistä, vaikka perhevapaiden käytön ei nähtykään vaikuttavan urakehitykseen.

Toisella tutkimusongelmalla etsimme vastausta siihen, ovatko isät pyrkineet yksilöllisillä ratkaisuilla poistamaan työn ja perheen yhteensovittamisesta aiheutuvia ongelmia. Äidit kuitenkin pitivät vielä valtaosan perhevapaista. Perhevapaiden pitämättömyys ei kuitenkaan välttämättä tarkoita sitä, etteivät isät olisi osallistuneet arjen hoitamiseen. Avoimissa kysymyksissä osa isistä kertoi työaikansa olevan niin joustava että se mahdollistaa lasten hoidon kotona. Osa isistä on ollut työttömänä silloin, kun vanhempainvapaiden pitäminen oli ajankohtaista. Yksilöllisten ratkaisujen puutteeseen vaikuttaa myös uusien työaikamallien kokeilemisen mahdottomuus. Sekä työnantaja että työn luonne estävät isien mielestä esimerkiksi vuorotteluvapaan käyttöä.

Kolmas tutkimusongelma käsitteli kotitöiden ja lastenhoidon tasa-arvoisuutta perheissä. Yli 40 prosenttia isistä ilmoitti, että kotityöt perheissä hoidetaan tasapuolisesti. Isät tekevät nykyään kaikenlaisia kotitöitä, vain ruuanlaitto ja tiskaus ovat edelleen enemmän äidin harteilla. Isät taas huolehtivat kodin korjaustöiden tekemisestä. Isän palkka osoittautui merkitseväksi tekijäksi ruuanlaiton ja lastenhoidon suhteen.

Isät ovat muutenkin hyvin sitoutuneita perheeseensä. Isyyslomalla on ollut miltei jokainen isä ja heistä suurin osa on pitänyt kaikki kolme isyyslomaviikkoa. Lähes kaikki isät viettävät vapaa-aikansa perheensä kanssa tai kotitöitä tehden. Koti- ja perhe-elämää pidetään myös tärkeimpänä elämänalueena, lähes kaikki vastaajat olivat sitä mieltä. Työssä tärkeää rahan ansaitsemisen lisäksi on työn sisältö. Vanhempainloma oli merkittävä tekijä, kun tarkasteltiin työn sosiaalisia suhteita. Ne miehet, jotka olivat olleet vanhempainlomalla, eivät pitäneet työpaikan sosiaalisia suhteita erittäin tärkeinä. Samoin vanhempainlomalla olleet isät katsoivat työn merkityksen ansion lähteenä vähentyneen.

Tämän tutkimuksen mukaan isillä ei siis yleisesti ottaen ole kovinkaan suuria vaikeuksia yhdistää työtä ja perhettä. Mielestämme on kuitenkin syytä huoleen, koska viimeinen avoin kysymyksemme selvitti isien yleisiä kommentteja työn ja perheen yhteensovittamisen kokemuksista. Siellä tuli esille muutama äärirajoille ajettu tapaus. *“...Omassa työssäni “mitataan” kyllä viimeisetkin voimavarat ulos: Kyllä alalle tulijoita riittää.”* Jotkut isät joutuvat siis vieläkin irtisanomisen pelossa työskentelemään huomattavasti enemmän kuin heidän hyvinvointinsa kannalta olisi suotavaa. Samoilla linjoilla oli toinenkin isä:

*“säilyttääkseni työpaikkani olen tehnyt 10-12 tunnin työpäiviä 7.75 tunnin palkalla. Ylityöajat olen pyrkinyt ottamaan yöunestani jotta se ei olisi pois lapsilta ja perheeltä. Alkuun vietin yöni työpaikalla kunnes luotolla hankittiin oma tietokone kotiin. Jatkuva unenpuute on johtanut muistihäiriöihin. Olen useimmiten kuin zombie. Ei tahdo jaksaa leikkiä ja olla lapsille läsnä, vaikka fyysisesti istuisikin leikkihuoneen lattialla. ....Tätä menoa en tiedä kauanko keho kestää”*

Jo muutamakin tällainen esimerkki antaa mielestämme aihetta siihen, että olisientistä tarmokkaammin tartuttava työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottamiseen. Isien tulisi saada entistä vapaammin valita itselleen sopivat työajat, jotka eivät kuormita koko perheen hyvinvointia. Seuraava lainaus on vakituista yötyötä tekevältä isältä

*“työssä käymällä olen uhrannut perheen yhteistä aikaa kohtuuttomasti. Tämän hetkinen vakituinen yötyö on helvettiä perhe-elämän suhteen. Väsyttää koko ajan ja aikaa ei yksinkertaisesti riitä vaimolle ja lapsille. En tekisi töitä (yötäkään) jos ei olisi taloudellisesti pakko. Työpaikan/työn vaihto on edessä.”*

## 6. POHDINTA

Työn ja perheen yhteensovittaminen on noussut ajankohtaiseksi kysymykseksi viime aikoina myös isien kannalta. Yhtenä keinona yhteensovittamisen vaikeuksien ratkaisemiseksi on esitetty työajan uudelleenjärjestelyn mahdollisuutta ja entistä joustavampaa työaika. Tässä tutkimuksessa isät olivat kiinnostuneita etenkin vuorottelu- ja sapattivapaan käytöstä. Työaikapankki oli kuitenkin käytetyin työajan uudelleenjärjestelyn mahdollisuus. Isät perustelivat työaikapankin käyttöä sillä, että se oli työpaikalla otettu käyttöön, vaikka se työntekijöiden mielestä ei olisikaan paras ratkaisu. Tämä heijastaa työmarkkinoilla edelleen vallitsevaa työnantajan valtaa suhteessa työntekijöihin.

Usein pienten lasten isät ovat vielä epävakaa kiinnittyneitä työmarkkinoille. Vaikka heillä olisikin vakituinen työsuhde, vie oman aseman vakiinnuttaminen työpaikalla aikaa. Juuri tässä vaiheessa isät joutuvat sitoutumaan työhönsä ehkä enemmän kuin haluaisivat. Tästä voi johtua se, etteivät he vaadi itselleen esimerkiksi kaikkia niitä mahdollisia työajan järjestelyjä, joihin heillä on oikeus. Samasta syystä isät eivät välttämättä kieltäydy esimerkiksi ylitöiden teosta. Jallinoja (2000, 130) toteaaakin työn epävarmuuden kasvattaneen työnantajan valtaa. Samalla työntekijät joutuvat kilpailemaan omista asemistaan työpaikoilla entistä kiivaammin.

Korvatus ylityön määrä näyttäisi tutkimuksemme perusteella vähentyneen. Laman jälkeen sijaisia on ehkä palkattu aiempaa herkemmin. Työnantajat ovat yleisen keskustelun tuloksena saattaneet myös havahtua siihen tosiasiaan, että työntekijöiden uupumuksesta johtuvat sairaudet eivät ainakaan vähennä työnantajien kustannuksia. Työntekijöitä ei haluta ajaa niin loppuun kuin aiemmin. Jotkut isät eivät kuitenkaan miellä "vapaaehtoista", eli ilman korvausta tehtyä ylityötä laisinkaan ylityön tekemiseksi. Ylitöiden määrää saatetaan myös vähätellä. Jotkut isät saattavat syyllistää itseään liiasta tehotomuudesta, eivätkä siksi uskalla tunnustaa edes itselleen, että tosiasiaa tekevätkin paljon ylitöitä.

Jos yksilö on itse tyytymätön esimerkiksi työaikaansa, ulottuvat sen vaikutukset luonnollisesti myös perhe-elämään. Juuri näissä tilanteissa, joissa huomaa voivansa pahoin, olisi paikallaan etsiä uusia, yksilöllisiä ratkaisuja tilannetta helpottamaan. Tärkeämpää olisi tarkastella sitä, miten isä itse kokee työmuotonsa. Myös Barling (1994, 1996) on esittänyt ajatuksen, että työn laatu ja sieltä saadut kokemukset ovat tärkeitä.

Meidän mielestämme säännöllisen päivätyön tekeminen on helpottava tekijä työn ja perheen yhteensovittamisessa, mutta se ei kuitenkaan yksin takaa sen onnistumista ja yksilön tyytyväisyyttä. Lapsen hoitopaikkaa ajatellen edes toisen vanhemman säännöllinen päivätyö antaa kuitenkin huomattavasti enemmän mahdollisuuksia. Usein vuorotyötä soimataan, mutta joillekin se sopii paremmin kuin säännöllinen päivätyö. Vuorotyöstä on myös konkreettista hyötyä: lapsen hoitopäivät vähenevät, hoitomaksut alenevat ja lapsi saa viettää enemmän aikaa kotona. Eniten toisen vanhemman vuorotyöstä kärsii luultavasti parisuhde, koska yhteistä aikaa ei välttämättä löydy tarpeeksi toisen työskennellessä myös viikonloppuisin.

Perhe-elämä voi olla työn näkökulmasta sekä rajoittava, mutta myös voimavaroja antava tekijä. Tutkimuksessamme selvitimme työn aiheuttamia tuntemuksia, jolloin nuorimman lapsen ikä oli merkittävä tekijä tarkasteltaessa sekä työtahdin kovuutta, että sitä, pyörivätkö kotiasiat isien mielessä työajalla. Isän nuorimman lapsen ollessa yksivuotias tai nuorempi, hän pohti kotiasioita työssä herkemmin kuin isä, jonka nuorin lapsi oli yli neljävuotias. Työtahdin kovuuden tuntemiseen nuorimman lapsen ikä vaikutti päinvastaisesti, eli mitä nuorempi lapsi, sitä vähemmän isät tunsivat työtahdin olevan liian kova.

Pieni lapsi näyttäisi valloittavan isän ajatukset kokonaisvaltaisesti, jolloin työasioihin ei ehkä pysty keskittymään niin hyvin. Työtahtia ei kuitenkaan tunneta liian kovaksi lapsen ollessa pieni, mikä mielestämme voisi selittyä sillä, että alle vuoden ikäinen lapsi on useimmiten äidin kanssa kotona, jolloin isällä ei esimerkiksi ole lapsen hoidon vuoksi vaatimuksia oman työaikansa suhteen. Kun nuorimman lapsen ikä nousee, tulevat isällekin työn ja perheen yhteensovittamisen vaatimukset



ajankohtaiseksi, koska äitikin on usein palannut työelämään. Isien ja äitien huolehtiessa tasapuolisesti sekä lasten kuljetuksista päivähoitoon ja harrastuksiin, että sairaan lapsen hoidosta, joutuvat isätkin tinkimään työajoistaan perheen edun vuoksi. Lyhyemmän työpäivän tekeminen voi aiheuttaa jo lyhyessäkin ajassa töiden kasaantumista, mikä puolestaan voi saada aikaan työtahdin tuntemisen liian kovaksi.

Vaikka töiden kasaantumista ei tapahtuisikaan, eli tekemättä jääneet työt jaettaisiin työkavereiden kesken tai niiden tekemiseksi palkattaisiin sijainen, saattaa huono omatunto siitä, ettei ole tehnyt "omia" töitään, jo yksinkin aiheuttaa työtahdin liian kovaksi tuntemisen. Työn merkitys liitetään miehisyyteen ja miehen kunnian puolustamiseen (Kortteinen 1992). Voi olla, että miehet haluavat selvittää työstään kunnialla itse. Nyt, kun perhekeskeisyyttä ja miesten osallistumista perheen arkeen pidetään niin tärkeinä, työtä ei enää tehdä perheen kustannuksella, vaan nyt miehet saattavat tinkiä omasta hyvinvoinnistaan.

Miehet ovat tämän tutkimuksen mukaan erittäin perhekeskeisiä. Tutkimuksemme ei kuitenkaan selvittänyt sitä, miten perhekeskeisyys näkyy miesten arkielämässä. Ovatko miehet todella toiminnassaankin perhekeskeisiä, vai onko kyse pelkästään miesten asenteiden muuttumisesta. Modernisuus näkyy myös Hestbaekin (1998, 487) mukaan miesten ajatuksissa, vaikkei se laajenisikaan toiminnan alueelle. Modernissa yhteiskunnassa varmuuksien hajoaminen merkitsee pakkoa löytää uusia varmuuksia itselleen (MacInnes 1998, 12-13). Miesten pyrkiessä esimerkiksi työssä yksilöllisiin päämääriin, jokaisen tavoitellessa sitä, mikä heille itselleen on tärkeää, perheen merkitys jonakin pysyvänä ja turvallisena voi korostua. Perhe voi olla miehelle ainoa varmuus, jossa saa tunteen siitä, että kuuluu johonkin.

Perheen ja työn asemat voivat kuitenkin myös vaihtua. Esimerkiksi Hochschild (1997) on sitä mieltä, että kodista voi tulla työ ja työstä voi tulla koti. Yleisesti ottaen kodin ja työn vaatimukset lähestyvät toisiaan. Ennen koti oli paikka, jossa rentouduttiin, mutta nykyisin työelämän aikatauluttaminen on ulottunut kotiin asti, johtuen siitä, että kotona vietetään vähemmän aikaa kuin ennen. Vähemmässä

ajassa on suoritettava enemmän: esimerkiksi kotityöt, harrastukset ja koko perheen “laatu-aika”. Työssä voi käyttää hyväkseen kotona opittuja taitoja ja harmillista kyllä myös jotkut työssä omaksutut asiat, esimerkiksi kiire, voivat tunkeutua perhe-elämään.

Aiemmissä tutkimuksissa (mm. Reskin & Padavic 1994; Sutela 2000; Coltrane 2000) on tullut esille, että nuoremmat ja paremmin koulutetut isät tekevät enemmän kotitöitä kuin muut isät. Meidän tutkimuksessamme kotityöt tehtiin melko tasapuolisesti, mutta ruuanlaiton ja lastenhoidon suhteen tasa-arvoisimpia olivat isotuloiset isät. Nuoret isät (alle 30 -vuotiaat) huolehtivat tiskauksesta harvemmin kuin vanhemmat isät.

Koulutus ja palkkaus eivät välttämättä korreloi keskenään. Koulutetuille miehille tasa-arvoisuus voi olla itseisarvo ja se ulottuu kaikkiin elämänalueisiin. Isot tulot sen sijaan luovat miehelle tietyn aseman yhteiskunnassa ja tätä asemaa voi vahvistaa ulospäin tietyillä teoilla. Parempaan elämäntyyliin kuuluu hyvä ruoka (miehethän laittavat parempaa ruokaa kuin naiset) ja edustavat lapset, joiden kanssa voi harrastaa. Olisikin mielenkiintoista tietää tarkoittaako ruuanlaitto miehille grillausta kesäisin ja mitä he ymmärtävät käsitteellä lastenhoito. Onko se äidin auttamista, lastenhoitoa silloin, kun äiti ei ole paikalla. Vai onko se tasa-arvoista vastuunottoa jokaisesta askareesta, mikä lastenhoitoon liittyy (tuskin, koska silloin vanhempainlomien ja hoitovapaiden pitämisen luulisimpien keskuudessa olevan yleisempää). Miehet saattavat myös hoitaa vanhempia lapsia enemmän. Tämä ei kuitenkaan välttämättä tule ilmi varianssianalyyseissä, jos perheessä on useampia lapsia. Uskoaksemme asia on niin, että äidit yhä hoitavat pieniä lapsia, kun taas isät ottavat kasvavasti vastuuta lapsista heidän vanhetessaan.

Se, että nuoret isät tiskaavat vähemmän, voi johtua silkasta uusavuttomuudesta. Nuorilla miehillä voi olla sellainen tilanne, että hän on muuttanut suoraan lapsuudenkodistaan tyttöystävän kanssa asumaan. Tällaisissa tilanteissa itsenäistyminen saattaa jäädä hieman kesken. Lapsuudenkodista saadut mallit voivat vaikuttaa parisuhteen alussa työnjakoon. Vanhemmat isät ovat jo ehtineet sopimaan perheen kanssa heille sopivasta työnjaosta. Nuoremmille isille isyys on uudempi asia ja usein heillä on

nuorempia lapsia kuin vanhemmilla isillä. Lasten ollessa aivan pieniä, äidit saattavat kokea, että heidän pitää olla “superäitejä”, jotka huolehtivat kaikesta, niin kotitöistä kuin lastenhoidostakin. Coltrane (2000, 1213-1214) puhuu siitä, miten tiettyjen kotitöiden tekeminen mahdollistaa sen, että voi osoittaa olevansa oman sukupuolensa pätevä jäsen.

Tutkimuksemme mukaan kotityöt siis hoidetaan melko tasapuolisesti. Mutta miten paikkaansa pitävä tulos on? Kyseessä on ensinnäkin miesten mielipide asiasta. Emme kysyneet esimerkiksi viikoittaista aikaa, jonka isät käyttävät kotitöihin. Tuloksemme olisivat myös voineet olla hyvinkin erilaiset, jos olisimme kysyneet äideiltä, kuinka tasapuolisesti kotityöt jaetaan. Tasapuolisuuden tunne saattaa tarkoittaa hyvinkin eri asioita isille ja äideille. Isille tasapuolisuuden tunne voi tulla jo siitä, että osallistuu tai auttaa äitiä kotitöiden teossa, kun taas äidille samasta tilanteesta voi tulla tunne siitä, ettei itse ole tehnyt tarpeeksi. Sukupuoliroolit ja ennen kaikkea -odotukset vaikuttavat yhä vahvasti jopa omiin itsearviointeihimme.

Toiseksi emme myöskään tiedä sitä, mitä isät tosiasiaissa tarkoittavat, kun he sanovat hoitavansa kotitöitä. Sattuvatko lasten kuljetukset harrastuksiin esimerkiksi sellaiseen aikaan, kun isä on itse menossa samaan suuntaan tai käydäänkö kaupasta hakemassa vain itselle eväät töihin. Toimiiko isä todella koko perheen hyvinvoinnin puolesta, kun hän sanoo hoitavansa kotitöihin liittyviä asioita.

Monet äidit saattavat myös itse haalia kotitöistä koko vastuun itselleen. Ne miehet, jotka olivat olleet vanhempainlomalla, pesivät useimmin pyykkiä kuin ne, jotka eivät olleet vanhempainlomaa pitäneet. Vanhempainlomalla isä saattaa oppia ottamaan vastuuta enemmän ja myöskin sisäistää ne laatustandardit, joita yleensä äidit kotitöiden teolle asettavat. Vanhempainloman aikana isät saattavat myös oppia huomaamaan sen, milloin kotityöt tulee suorittaa, ilman että äidin täytyy siitä huomauttaa.

Seuraavan kerran, kun kotitöiden tasapuolisuutta tutkitaan, kannattaisi kyselylomakkeessa käyttää todellisia tilanne-esimerkkejä tai pyytää vastaajia pitämään vaikka päiväkirjaa siitä, mitä kotitöitä todellisuudessa suorittaa ja kuinka kauan niiden suorittamiseen kuluu aikaa. Näin saisi selville

vastaajien itsearviointien sijasta tarkempia tietoja. Tällaisista tasapuolisuuden tunteisiin perustuvista kysymyksistä ei voi välttämättä tehdä suoria johtopäätöksiä siitä, että kotitöiden jakaminen olisi todella tasapuolistunut.

Tasa-arvoisuuteen liittyy myös perhevapaiden pitämisen jakautuminen perheessä. Pidemmät perhevapaat ovat edelleen äidin harteilla. Miehet ovat asenteissaan valmiita pitämään enemmän vanhempainlomia ja hoitovapaata, mutta samalla he kannattavat myös nykyisen käytännön, jossa äidit pitävät valtaosan näistä vapaista, säilyttämistä ennallaan. Miesten mielipiteet ovat siis selvästi ristiriidassa keskenään, he eivät osaa päättää, mikä olisi oikea tapa toimia. Giddensin (1995, 135-136) mukaan myöhäismodernille yhteiskunnalle on tyypillistä, että valmiiksi olemassa olevia traditioita yhdistetään muiden traditioiden, mutta myös vaihtoehtoisten toimintatapojen kanssa. Isät näyttäisivät kuitenkin menevän perhevapaiden pitämisessä vanhojen traditioiden perässä, vaikka heidän asenteensa tukevat jo uusia tapoja.

Ainakaan pidempien perhevapaiden osalta yksilöllisiä ratkaisuja ei siis tehdä, vaikka myöhäismodernissa yhteiskunnassa yksilöllinen erilaisuus onkin hyväksyttävää (Hautamäki 1996, 35). Nyky-yhteiskunnassa ei ole olemassa mitään ainoaa oikeaa käyttäytymisen mallia. Mallien puuttumisesta huolimatta asiantuntijoiden mielipiteisiin luotetaan. (Giddens & Pierson 1998, 111; Haestbaek 1998, 468.) Isillä yksilöllisten ratkaisujen puute saattaa olla pelkoa tehdä itse suuria, itsenäisiä päätöksiä. Työelämästä tukea perheen hyväksi tehdyille päätöksille ei välttämättä saa. Isät saattavat katsoa omien esimiestensä olevan asiantuntijoita (vaikka he todellisuudessa näitä päätöksiä tarkasteltaessa eivät olisikaan) ja luottavat siten heidän mielipiteeseensä. Samoin vanhempien työntekijöiden malli saattaa vaikuttaa isien päätöksiin. Vanhemmat työntekijät, jotka ovat arvostetussa asemassa työpaikalla, eivät ehkä ole pitäneet vanhempainvapaita ja isät saattavat tulkita tämän pitämättömyyden osittain heidän arvostuksensa syyksi. Moni isä saattaa myös pelätä eräänlaista pioneerin asemaa omassa työyhteisössään. Sellaista käytäntöä, mitä muut eivät ole käyttäneet, saattaa olla vaikea aloittaa.

Individualistisessa yhteiskunnassa ihmisten oletetaan tekevän päätöksensä itsenäisesti, vaikka kaikki päätöksen aiheuttamat seuraukset eivät olisikaan tiedossa (Beck 1995, 19-20; Fornäs 1998, 62). Kun mies tekee päätöksen jäädä vanhempainlomalle tai hoitovapaalle, hänellä ei ole varmaa tietoa siitä, miten työyhteisö suhtautuu hänen päätökseensä ja miten se vaikuttaa hänen

työhönsä. Miehet kyllä mainitsivat, ettei perhevapaiden käyttö ole vaikuttanut heidän urakehitykseen, mutta samoista miehistä vain seitsemän prosenttia oli ollut vanhempainlomalla tai hoitovapaalla. Isyysloman pitäminen ei vaikuta urakehitykseen millään lailla, koska sen pitäminen on nykyään paremminkin sääntö kuin poikkeus.

Miesten vanhempainloman tai hoitovapaan pitämiseen tai pitämättömyyteen voidaan liittää myös miehinen yrityskulttuuri, jossa ei ole ollut tapana pitää minkäänlaisia ylimääräisiä perheeseen liittyviä vapaita. Tässä voisi olla mahdollinen selitys myös sille, miksi ne isät, jotka kipeimmin haluaisivat ja tarvitsisivat tukea perheen ja työn yhteensovittamiseen, eivät sitä kuitenkaan työyhteisöltä saa. Toivomme, että nuorekkaampiin työyhteisöihin syntyy erilainen, isyyttä korostava työyhteisö, jossa työntekijöitä todenteolla kannustetaan perhevapaiden käyttöön.

Samoin perheystävällisten käytäntöjen ongelma tuntuu olevan se, että ne isät, jotka niitä eniten tarvitsisivat, eivät myöskään niitä pysty käyttämään. Syyt tähän voivat olla moninaisia. Niin kuin Allen (2001) ja Saltzstein ym. (2001) toteavat, pelkkä mahdollisuuksien tarjoaminen ei riitä muuttamaan työpaikan suhtautumista etuisuuksien käyttöön. Suomessa tämä ongelma tunnustetaan nykyään ihan valtakunnallisella tasolla. Sosiaali- ja terveysministeriö käynnisti vuonna 2002 "isät perhevapaita pitämään" -nimisen kampanjan, jonka tavoitteena on vaikuttaa asenteisiin sekä perheissä että työpaikoilla. Kampanjan avulla halutaan lisätä tasa-arvoa sekä vahvistaa isän asemaa lapsiensa hoitajana ja kasvattajana. Samalla isien perhevapaiden pitäminen tasaisi myös työnantajille aiheutuvia kustannuksia, jotka nyt rasittavat naisvaltaisia aloja. Lisäksi se vahvistaisi pienten lasten äitien asemaa työmarkkinoilla. (STM, tiedote 300/2002.)

Myös Mannerheimin lastensuojeluliitto kantaa huolta perheiden ja työn yhteensovittamisesta. Se on käynnistänyt vuonna 2002 Keski-Suomessa perheystävällisin työpaikka -nimisen kilpailun. Kilpailu kiinnittää työyhteisöjen huomion johtajuuteen, joka sisältää perheystävällisyyden strategisena valintana, johdon toimintatavat sekä työn ja perheen yhteensovittamisen tarpeiden ennakkoinnin työyhteisöissä. Henkilöstön käytettävissä olevat työaikajärjestelyt, henkilöstön kannustaminen ja

ohjaaminen perhevapaisiin ovat myöskin niitä keinoja, joilla yhteisön perheystävällisyyttä arvioidaan. Keski-Suomen perheystävällisin työpaikka saa oikeuden käyttää kilpailun tunnusta kolmen vuoden ajan markkinoinnissaan. Perheystävällisyys nähdään siis houkuttelevaksi valitiksi, kun kilpailu tulevaisuudessa työntekijöistä kiristyy.

Tällaiset kampanjat ovat mielestämme arvokkaita juuri siksi, että ne pyrkivät vaikuttamaan työelämään ja sen piintyneisiin tapoihin ja käytäntöihin. Jos sukupuolten välinen työnjako vanhemmuutta jaettaessa ei tasoitu, vaan työn ja perheen yhteensovittaminen edelleen jää pääosin naisten harteille, joutuvat naiset ja miehet enenevässä määrin eriarvoiseen asemaan työmarkkinoilla. Samalla vanhemmuuden epätasainen jakautuminen jatkuu ja vahvistuu. (Salmi 1996, 229.) Tuntuu kuitenkin, että ponnistelut isien perhevapaiden käytön lisäämiseksi eivät tuota tulosta. Vanhat tavat ja perinteet ovat juurtuneet etenkin työelämään. Vanhemmuuden tasainen jakaminen perheessä alkaa olla jo arkipäivää, mutta työelämässä jylläävät vielä vanhan mieskulttuurin rakentamat käytännöt.

Toivomme, että työpaikan kulttuuri alkaa muuttua siinä viimeistään silloin kun ne henkilöt, jotka nyt kamppailevat työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmien kanssa, ovat itse johtavassa asemassa työelämässä. He toivottavasti ymmärtävät, että kannustamalla miehiä käyttämään perhevapaita ja perheystävällisiä etuja, työnantajakin hyötyy. Tyytyväinen työntekijä on tuottava ja myös työpaikkaansa ajatteleva työntekijä. Samoja ajatuksia ovat esittäneet myös Allen (2001, 417) ja Saltzstein ym. (2001, 458, 461).

Perheystävällisiä etuja tarkastellessa on kuitenkin otettava huomioon se, ettei esimerkiksi pienten lasten vanhempien lyhyempi työpäivä koidu perheettömien työntekijöiden kohtaloksi. Heidän työmääränsä ja työaikansa ei saisi näiden etujen vuoksi kasvaa. Kaikkein paras ratkaisu olisi yleinen työajan lyhentäminen, joka varmistaisi myös sen, etteivät naiset joudu edelleen huonompaan asiaan työmarkkinoilla. Tällä olisi myös se etu, etteivät pienten lasten vanhemmat olisi eriarvoisessa asiassa perheettömien kanssa, esimerkiksi palkkauksen suhteen.

Perhevapaita ajatellessa miehille olisi myös luotava omat vapaat, joita naiset ei voi käyttää, koska naiset tuskin haluavat luopua niistä eduista, jotka ovat ennen miltei yksinomaan heille kuuluneet. Vuoden 2003 alussa tulikin voimaan lakiuudistus, jonka mukaan isyysvapaa pitenee 12 arkipäivällä siinä tapauksessa, jos isä pitää vanhempainvapaata vähintään kaksi viikkoa.

Suomessa taidetaan olla liian varovaisia uudistusten kanssa. Nykyisen mallin mukaan, jos äiti haluaa jäädä hoitovapaalle, on hänen ensin palattava kuukauden ajaksi työelämään. Tämä uusi malli tarkoittaa myös sitä, että isän pitämä vanhempainloma-aika on äidin vanhempainlomasta pois. Vaikka isät ottavatkin nykyään kasvavassa määrin vastuuta perheestä, ei se tarkoita sitä, että äidit haluaisivat vastuuta itseltään samassa määrin pois. Mielestämme isäkuukausi olisi ollut parempi vaihtoehto. Siinä isä voi halutessaan pitää vanhempainloman päätteeksi oman kuukauden lomaa, eikä se ole äidiltä pois. Lomien päällekkäisyys aiheuttaa väistämättä valintatilanteen, kumpi pitää loman. Silloin vieläkin vallitsevien traditioiden mukaan todennäköisesti käy niin, että äiti pitää lomat ja isä jää työelämään. Ruotsissa ja Norjassa isäkuukaudesta on tullut hyvää palautetta, Suomen kohtalona ilmeisesti on tässäkin asiassa tulla jälkijunassa.

Kuitenkin isien vastustus siitä, että heille tulisi vanhempainlomista ja hoitovapaasta oma osuus, jota äidit eivät voi käyttää, oli aika suurta. Molemmissa tapauksissa reilu kolmannes isistä vastusti ideaa. Jos isille tulisi oma osuus, poistuisi heiltä yksi pidempien perhevapaiden pitämättömyyden syy. Monet isät sanovat syyksi pitämättömyyteen äidin halun olla kotona, vaikka se käytännössä olisikin vanhojen traditioiden sanelema pakko. Tämän uudistuksen myötä ne isät, jotka sanovat ottavansa vastuuta perheestään ja jotka sanovat haluavansa enemmän aikaa perheelleen, voisivat sen toteuttaa ja todistaa. Sitten onkin jäljellä se uskalluskysymys, voinko minä todella jäädä pois töistä?

Huttusen (1999, 169-177) käsitteistöllä puhuttaessa kulttuurinen isyys (vallitseva isyysmalli) on jo muuttunut hoivaavan isän suuntaan. Kuitenkin yhteiskunnallinen isyys on se, mihin mielestämme pitäisi saada muutosta. Yhteiskunnalliseen isyyteen kuuluu mm. perhepoliittiset ratkaisut. Kuten jo aiemmin totesimme, tulisi uusien perheeseen liittyvien poliittisten ratkaisujen (esimerkiksi kysymys isäkuukau-



desta) olla rohkeampia, silloin isien käytännössä toteuttama isyyskin muuttuisi nopeammin. Yhteiskunnallisista asioista päättävät instituutiot ovat tässä mielessä jääneet modernin ajan tasalle ja tukevat vieläkin ydinperheen vanhaa roolijakoa.

Työn sosiaaliset suhteet, samoin kuin työ ansion lähteenä, olivat erittäin tärkeitä niille isille, jotka eivät olleet pitäneet vanhempainlomaa. Niille, joille työpaikan kulttuuri ja sosiaaliset suhteet siellä ovat erittäin tärkeitä, ne voivat olla niin tärkeitä, etteivät he siitä syystä edes jää vanhempainlomalle. He saattavat pelätä menettävänsä yhden elämänsä tärkeimmistä sisällöistä, jos olisivat työpaikan piiristä poissa vanhempainloman ajan. Työn sosiaaliset suhteet saattavat myös menettää merkitystään sen jälkeen, kun isä on ollut vanhempainlomalla. Myös taloudelliset seikat saattavat tuntua toisarvoisilta seikoilta sen jälkeen, kun on saanut jakaa arjen täyspainoisesti lastensa kanssa. Tosin ne, joille rahan ansaitseminen elämässä on erittäin tärkeää, eivät välttämättä siitä syystä halua jäädä vanhempainlomalle saati hoitovapaalle, jota yhteiskunnassamme tuetaan taloudellisesti todella heikosti. Vanhempainmahdollisuudet hoitaa lapsia pidempään kotona paranisivat, jos kotihoidon tukea nostettaisiin yleisesti tai siitä tehtäisiin ansiosidonnainen, niin kuin vanhempainpäivärahaakin.

Tutkimuksen onnistumista arvioidessa on otettava huomioon jokainen päätös, mikä ajaa tutkimusta tiettyyn suuntaan. Osa niistä ongelmista, joita kuvasimme jo aiemmin, kuten esimerkiksi isien vastausten luotettavuus ja todenmukaisuus, olisi saattanut poistua, jos tutkimus olisi toteutettu haastattelemalla. Silloin kuitenkin näkökulman ja tutkimusta kannattelevan teorian olisi pitänyt keskittyä enemmän psykologiseen puoleen. Joka tapauksessa vastaavan tutkimuksen suorittaminen haastattelun avulla olisi antanut mahdollisuuden tarkentaviin kysymyksiin ja näin ollen epävarmuuksien poistumiseen. Jatkotutkimuksia ajatellen myös tasa-arvon painottaminen viitekehyksenä voisi antaa hyviä mahdollisuuksia tälle tutkimusaiheelle.

Jos olisimme saaneet enemmän lomakkeita takaisin, olisimme voineet tarkastella aineistoa myös monimuuttujamenetelmien avulla. Sitä kautta olisimme saaneet monimuotoisempaa tietoa tutkimusongelmiemme suhteen. Silloin olisimme saaneet myös edustavamman otoksen Jyväskylässä

asuvista pienten lasten isistä. Lomakkeiden jakaminen isille neuvolan avulla oli siinä mielessä onnistunut ratkaisu, että saimme vastauksia tasaisesti koko Jyväskylän alueelta. Huomioiduksi tulivat myös ne isät, joiden puoliset eivät käy töissä. Jos olisimme jakaneet lomakkeet päiväkodin kautta, nämä olisivat jääneet puuttumaan, koska lapset eivät silloin välttämättä ole hoidossa.

## LÄHTEET

- Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 1994. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Juva: WSOY.
- Allen, T.D. 2001. Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions. *Journal of vocational behavior* 58, 414-435.
- Arendell, T. 1997. A social constructionist approach to parenting. Teoksessa T. Arendell (toim.) *Contemporary parenting. Challenges and issues*. London: Sage. 1-44.
- Backstrom, C.H. & Hursh-César, G. 1981. *Survey research*. New York: Macmillan publishing co.
- Barling, J. 1994. Work and family: in search of more effective workplace inventions. *Trends in organizational behavior* 1, 63-73.
- Beck, U. 1995. Poliittikan uudelleen keksiminen: kohti refleksiivisen modernisaation teoriaa. Teoksessa U. Beck, A. Giddens & S. Lash. *Nykyajan jäljillä*. Tampere: Vastapaino. 11-82.
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. 2001. *Individualization*. London: Sage.
- Becker, P.E & Moen, P. 1999. Scaling back: dual-earner couples' work-family strategies. *Journal of marriage and family* 61, 995-1006.
- Biaudet, Eva. 1999. Työn ja perheen yhteensovittaminen myös työpaikkojen asiaksi. Seminaari-raportti "Elämää Euroopassa, työn ja perheen yhdistämisen moninaiset tavat ja haasteet". *Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen*. 1-3.
- Björnberg, U. 1992. Parenting in transition: an introduction and summary. Teoksessa U. Björnberg (toim.) *European parents in the 1990s. Contradictions and comparisons*. New Brunswick: Transaction publishers, 1-29.
- Campbell Clark, S. 2001. Work cultures and work/family balance. *Journal of vocational behavior* 58, 348-365.
- Coltrane, S. 1996. *Family man: fatherhood, housework and gender equity*. New York: Oxford University press.
- Coltrane, S. 2000. Research on household labour: modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage & Family* 62, 1208-1233.

- van Doorne-Huiskes, A. 1999. Miten Euroopassa yhdistetään työtä ja perhettä yritysten näkökulmasta. Seminaariraportti "Elämää Euroopassa, työn ja perheen yhdistämisen moninaiset tavat ja haasteet". Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen. 21-27.
- Eagle, B.W., Miles, E.W. & Icenogle, M.L. 1997. Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: are there gender differences? *Journal of vocational behavior* 50, 168-184.
- Eggebeen, D. & Knoester, C. 2001. Does fatherhood matter for men? *Journal of marriage & family* 63, 381-393.
- Fornäs, J. 1998. Kulttuuriteoria. Tampere: Vastapaino.
- Frone, M.R, Russell, M.& Cooper, M.L. 1992. Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology* 77, 65-78.
- Gerson, K. 1997. The social construction of fatherhood. Teoksessa T. Arendell (toim.) *Contemporary parenting. Challenges and issues*. London: Sage. 119-153.
- Giddens, A. 1995. Elämää jälkitraditionaalisessa yhteiskunnassa. Teoksessa U. Beck, A. Giddens & S. Lash. *Nykyajan jäljillä*. Tampere: Vastapaino. 83-152.
- Giddens, A. & Pierson, C. 1998. *Conversations with Anthony Giddens. Making sense of modernity*. Stanford: University press.
- Haataja, A. & Nurmi, K. 2000. Työnjako 1990 -luvulla. Naiset työelämässä - ja sen ulkopuolella. Tasa-arvon työraportteja 2000:3. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Hautamäki, A. 1996. Individualismi on humanismia. Teoksessa A. Hautamäki, E. Lagerspetz, J. Sihvola, J. Siltala & J. Tarkki. *Yksilö modernin murroksessa*. Tampere: Tammer-paino Oy. 7-44.
- Heikkilä, T. 2002. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Hestbaek, A-D. 1998. Parenthood in the 1990s. Tradition and modernity in the parenthood of dual-earner couples of different lifemodes. *Childhood. A Global Journal of Child Research* 5 (4), 463-491.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2001. *Tutki ja kirjoita*. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy.

- Hochschild, A. 1997. *The time bind. When work becomes home and home becomes work.* New York: Metropolitan books.
- Huttunen, J. 1994. *Isyys ja miehisuus: isä perhepsykologisessa tutkimuksessa.* Teoksessa J. Virkki. *Ydinperheestä yksilöllistyviin perheisiin.* Juva: WSOY. 46-66
- Huttunen, J. 1998. *Isästäkö äidin kaltainen vanhempi?* Teoksessa L. Laurinen (toim.) *Koti kasvattajana, elämä opettajana.* Juva: Atena -kustannus. 36-66.
- Huttunen, J. 1999. *Muuttunut ja muuttuva isyys.* Teoksessa *mies ja muutos. Kriittisen miestutkimuksen teemoja.* Tampere: Tampere university press. 169-193.
- Huttunen, J. 2001a. *Isänä olemisen uudet suunnat. Hoiva-isiä, etäi-isiä ja ero-isiä.* Juva: PS-kustannus.
- Huttunen, J. 2001b. KASL11, Erityismetodikurssin luentomuistiinpanot.
- Hwang, P. 1999. *Onko työpaikoilla isä.* Seminaariraportti "Elämää Euroopassa, työn ja perheen yhdistämisen moninaiset tavat ja haasteet". *Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen.* 35-41.
- Isätoimikunta 1999. *Isätoimikunnanmietintö. Komiteamietintö 1999:1. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.* Helsinki: Edita.
- Jallinoja, R. 1984. *Perhekäsityksistä perhettä koskeviin ratkaisuihin.* Teoksessa E. Haavio-Mannila, R. Jallinoja & H. Strandell (toim.) *Perhe, työ ja tunteet. Ristiriitoja ja ratkaisuja.* Juva: WSOY. 37-110.
- Jallinoja, R. 2000. *Perheen aika.* Keuruu: Otava.
- Julkunen, R. & Nätti, J. 1994. *Joustavaa työaikaan vaihtoehtojen jakoon.* Tampere: vastapaino.
- Julkunen, R. & Nätti, J. 1995. *Muuttuvat työajat ja työsuhteet.* Työministeriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämisprojektin 1. vaihe. *Työpoliittinen tutkimus 104,* Työministeriö, Helsinki 1995.
- Julkunen, R. & Nätti, J. 1997. *Työn jakaminen.* Tampere: Vastapaino.
- Jyrinki, E. 1976. *Kysely ja haastattelu tutkimuksessa.* Hämeenlinna: Oy Gaudeamus Ab.
- Kartovaara, L. & Sauli, H. 2000. *Suomalainen lapsi. SVT, väestö 2000: 7.* Helsinki: Tilastokeskus.
- Kauhanen, S. 1998. *Kohti uudenlaista isyyttä. Haastattelututkimus pienten lasten isien isyyskokemuksista.* Joensuu: Joensuun yliopiston yhteiskuntapolitiikan ja filosofian laitos.

- Kinnunen, U., Loikkanen, E. & Mauno, S. 1995. Työn ja perheen vuorovaikutus: ongelmien yleisyys, syyt ja seuraukset. Jyväskylän yliopiston perhetutkimusyksikön julkaisuja 5/1995. Jyväskylä: Yliopistopaino.
- Kinnunen, U. & Nätti, J. 1996. Epävarmuus ja hyvinvointi erilaisissa työorganisaatioissa. Työ ja ihminen 1/96. Työterveyslaitos. 43-56.
- Kinnunen, U., Nätti, J., Happonen, M., Kalliolahti, M., Kelhämä, A. & Mauno, S. 2000. Kokemuksia työstä ja perheestä laman jälkeisessä Suomessa. Jyväskylän yliopiston perhetutkimusyksikön julkaisuja 12/2000. Jyväskylä: Yliopistopaino.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. 2002. Työ ja perhe-elämä vanhempien ja lasten näkökulmasta. Teoksessa A. Rönkä ja U. Kinnunen (toim.) Perhe ja vanhemmuus. Suomalainenperhe-elämä ja sen tukeminen. Jyväskylä: PS-kustannus. 99-118.
- Kortteinen, M. 1992. Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Hämeenlinna: Karisto Oy.
- Korvajärvi, P. 2001. Arlie Russell Hochschild; Emotionaalinen työ, sukupuoli ja aika. Teoksessa V. Hänninen, J. Partanen & O-H. Ylijoki (toim.) Sosiaalipsykologian suunnannäyttäjiä. Tampere: Vastapaino.
- Kurz, D. 1997. Doing parenting: Mothers, care work and policy. Teoksessa T. Arendell (toim.) Contemporary parenting. Challenges and issues. London: Sage. 92-118.
- Lammi-Taskula, J. 1998a. Miesten perhevapaat. Työ- ja perhe -kyselyaineiston tuloksia. Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Työpapereita 3/1998. Helsinki: Stakes.
- Lammi-Taskula, J. 1998b. Työaikatoiveita. Suosikkina säästövapaa. Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Työpapereita 2/1998. Helsinki: Stakes.
- Lammi-Taskula, J. 1999. Aikaa työlle, aikaa perheelle. Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Työpapereita 4/1999. Helsinki: Stakes.
- Le Feuvre, N. 1998. Women, work and employment in Europe. [www.helsinki.fi/science/xantippa/wee/wee22.html](http://www.helsinki.fi/science/xantippa/wee/wee22.html). (Luettu 4.3.2002).
- Lehto, A-M. 2000. Kohti työelämän tasa-arvoa. Teoksessa A-M. Lehto & H. Sutela. Tasa-arvo työoloissa. SVT. Työmarkkinat 1999:19. Helsinki: Tilastokeskus. 7-44.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. 1999. Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977-1997. SVT. Työmarkkinat 1998:12. Helsinki: Tilastokeskus.

- MacInnes, J. 1998. The end of masculinity. The confusion of sexual genesis and sexual difference in modern society. Buckingham: Open university press.
- Melkas, T. 1998. Tasa-arvobarometri 1998. Tilastokeskus & Tasa-arvoasian neuvottelukunta. Elinolot 1998:1. Sukupuolten tasa-arvo. SVT. Helsinki: Tummavuoren kirjapaino Oy.
- Melkas, T. 2001. Tasa-arvobarometri 2001. Tilastokeskus & Tasa-arvoasian neuvottelukunta. Tasa-arvojulkaissu 2001:9, elinolot 2001:1. Sukupuolten tasa-arvo. Helsinki: Edita.
- Nurminen, E. & Roos, J.P. 1992. Models of parenting: between generations and classes. Teoksessa U. Björnberg (toim.) European parents in the 1990s. Contradictions and comparisons. New Brunswick: Transaction publishers. 123-140.
- O'Brien, M. 1992. Changing conceptions of fatherhood. Teoksessa U. Björnberg (toim.) European parent's in the 1990s. Contradictions and comparisons. New Brunswick: Transaction publishers. 171-180.
- Oechsle, M. & Zoll, R. 1992. Young people and their ideas on parenthood. Teoksessa U. Björnberg (toim.) European parents in the 1990s. Contradictions and comparisons. New Brunswick: Transaction publishers. 45-58.
- Paajanen, P. 2001. Lapsen vapaa-aika huoltajan silmin. Perhebarometri 2001. Väestöliitto, väestöntutkimuslaitos E 12/2001. Vantaa: K-print Oy.
- Reskin, B. & Padavic, L. 1994. Women and men at work. Thousand Oaks ym.: Pine Forge Press.
- Salmi, M. 1996. Työelämän ja perhe-elämän yhdistämisen palapelit. Teoksessa M. Kinnunen & P. Korvajärvi (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Jyväskylä: Gummerus. 211-231.
- Saltzstein, A.L., Ting, Y. & Saltzstein, G.H. 2001. Work-family balance and job satisfaction: the impact of family-friendly policies on attitudes of federal government employees. Public administration review 61, 452-467.
- Siltala, J. 1994. Miehen kunnia. Modernin miehen taistelu häpeää vastaan. Helsinki: Otava.
- Sipilä, M. 1994. Miestutkimus - säröjä hegemoonisessa maskuliinisuudessa. Teoksessa J. Sipilä & A. Tiuhonen (toim.) miestä rakennetaan, maskuliinisuuksia puretaan. Tampere: Vastapaino. 17-33.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Tiedote 300/2002. 5.11.2002. [Http://www.vn.fi/stm/suomi/hao/tiedotteet/haotiedote2285.htm](http://www.vn.fi/stm/suomi/hao/tiedotteet/haotiedote2285.htm). Luettu 18.11.2002.

- Stewart, W. & Barling, J. 1996. Father's work experiences effect children's behaviors via job-related affect and parenting behaviors. *Journal of organizational behavior* 17, 221-232.
- Suhonen, A-S. 1999. Kahden kauppa. Puolison merkitys Työ ja perhe -kyselyaineiston ja haastattelujen valossa. Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Työpapereita 2/1999. Helsinki: Stakes.
- Suomalainen perhe. 1994. SVT, väestö 1994:5. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sutela, H. 2000. Työ ja perhe. Teoksessa A-M. Lehto & H. Sutela. Tasa-arvo työoloissa. SVT. Työmarkkinat 1999:19. Helsinki: Tilastokeskus. 45-81
- Takala, P. 1994. Kohti postmodernia perhettä, perhepolitiikan muuttuvat käsitykset. Teoksessa P. Linna (toim.) Perhe. Tampereen yliopisto, sosiaalipolitiikan laitos, c-sarja 6/1994. 7-30.
- Vaajakallio, L. 1999. Päivähoito ja pienten lasten vanhempien työssäkäynti. Hyvinvointikatsaus 3/1999. 37-41.
- Valli, R. 2001. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS -kustannus. 100-112.
- Ylöstalo, P. 2000. Työolobarometri 1999. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus nro 217. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Ylöstalo, P., Kauppinen, T. & Heikkilä, A. 1997. Työolobarometri, lokakuu 1996. Työministeriö, työpoliittinen tutkimus 169, Helsinki 1997.



**LIITTEET**

## Liite 1.

**HYVÄ ISÄ,**

Työelämän tiukentuneet vaatimukset aiheuttavat yhä useammalle isälle työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeuksia. Olet ehkä itsekkin joutunut tekemään kompromisseja esimerkiksi silloin, kun lapsesi on sairastunut. Näitä ristiriitoja helpottaa, jos sekä koti että työpaikka joustavat mahdollisuuksien mukaan. Olemme kiinnostuneita siitä, millaisina isät kokevat työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuudet ja tarjoaako nykypäivän työelämä mahdollisuuksia osallistuvana isänä olemiseen.

Olemme kasvatustieteiden opiskelijoita Jyväskylän yliopistosta. Teemme lopputyötämme ylempää korkeakoulututkintoa varten aiheesta "isien työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen". Keräämme tietoa tutkimukseemme tämän kyselylomakkeen avulla. Kohdejoukkomme on työssäkäyvät isät, joilla on vähintään yksi alle kouluikäinen lapsi. Tutkimuksemme ohjaajina toimivat kasvatustieteen tohtori Tapio Aittola sekä kasvatustieteen tohtori Jouko Huttunen.

Lomakkeet käsittelemme ehdottoman luottamuksellisesta, sen voit palauttaa nimettömänä. Tutkimme eri taustamuuttujien mukaan luokiteltuja ryhmiä, emme siis keskity analysoinnissamme yksittäisiin vastauslomakkeisiin. Vastauksia ei myöskään käytetä mihinkään muuhun tarkoitukseen kuin tätä tutkimusta varten.

Toivoisimme, että vastaisit oheiseen kyselyyn ja palauttaisit lomakkeen vastauskuoressa

**3.5. mennessä.** Postimaksun olemme maksaneet puolestasi. Jos haluat lisätietoja tutkimuksestamme, vastaamme kysymyksiin mielellämme.

Tanja Pirttimaa	<a href="mailto:tpirtti@st.jyu.fi">tpirtti@st.jyu.fi</a>	040-7166389
Merja Sihvonen	<a href="mailto:meminkki@st.jyu.fi">meminkki@st.jyu.fi</a>	0400-697065
Tapio Aittola	<a href="mailto:aittola@edu.jyu.fi">aittola@edu.jyu.fi</a>	014-2601667

1. Minkä ikäinen olet? \_\_\_\_\_vuotta

2. Oletko

1. Avioliitossa
2. Avoliitossa
3. Naimaton

3. Montako lasta sinulla on? \_\_\_\_\_

4. Mitkä ovat lastesi iät? \_\_\_\_\_

5. Mikä on ammattikoulutuksesi?

1. Ei ammatillista koulutusta
2. Ammattikurssi
3. Oppisopimuskoulutus
4. Ammattikoulu
5. Opistotason tutkinto (2-4v)
6. Ammattikorkeakoulututkinto
7. Yliopisto- tai korkeakoulututkinto

6. Onko tämänhetkinen työsi

1. Vakinaista
2. Määräaikaista

7. Mikä seuraavista vastaa kuukausipalkkaasi veroja vähentämättä? (huomioi vuorotyö- ja ikälisät, mutta älä ylityökorvauksia)

1. Alle 1000 €
2. 1001-1600 €
3. 1601-2200 €
4. 2201-2800 €
5. 2801-3400 €
6. Yli 3400 €



8. Onko puoliso tällä hetkellä pääasiallisesti

1. Työssä palkansaajana
2. Yrittäjä
3. Työtön tai lomautettu
4. Hoitaa omaa kotitaloutta
5. Opiskelija
6. Pitkäaikaisesti sairaana tai eläkkeellä
7. Äitiyslomalla, vanhempainlomalla
8. Hoitovapaalla
9. Tekee jotain muuta,  
mitä? \_\_\_\_\_

**9. Mikä on puolisesi ammattikoulutus?**

1. Ei ammatillista koulutusta
2. Ammattikurssi
3. Oppisopimuskoulutus
4. Ammattikoulututkinto
5. Opistotason tutkinto (2-4v)
6. Ammattikorkeakoulututkinto
7. Yliopisto- tai korkeakoulututkinto

**10. Mikä seuraavista vastaa puolisesi kuukausipalkkaa veroja vähentämättä? (huomioi vuorotyö- ja ikälisät, mutta älä ylityökorvauksia)**

1. Alle 1000 €
2. 1001-1600 €
3. 1601- 2200 €
4. 2201-2800 €
5. 2801- 3400 €
6. Yli 3400 €

**TYÖPAIKKAA JA TYÖAIKOJA KOSKEVAT KYSYMYKSET**

**11. Mihin henkilöstöryhmään lähinnä kuulut?**

1. Työntekijät
2. Alemmat toimihenkilöt
3. Ylemmät toimihenkilöt
4. Johto
5. Yrittäjä

**12. Millä alalla työskentelet?**

---

---



**13. Onko sinulla**

1. Kokopäivätyö
2. Osa-aikatyö

**14. Jos teet osa-aikatyötä, tekisitkö mieluummin kokoaikatyötä?**

1. Kyllä
2. En

**15. Minkälainen työaika sinulla on?**

1. Säännöllinen päivätyö
  2. Säännöllinen aamu-, ilta- tai yötyö
  3. Kaksivuorotyö
  4. Keskeytyvä kolmivuorotyö
  5. Keskeytymätön kolmivuorotyö
  6. Periodityö
  7. Viikonlopputyö
  8. Muu, mikä?
-

**16. Onko sinulla käytössä liukuva työaika?**

1. Kyllä
2. Ei

**17. Jos sinulla ei ole liukumaa, voitko poiketa normaaleista työhöntulo- ja lähtöajoista?**

1. Tarvittaessa
2. En lainkaan

**18. Onko sinulla mahdollisuus poistua työpaikaltasi hoitamaan yksityisasiota työaikaanasi?**

1. Kyllä, aina tarvittaessa
2. Vain erikoistapauksissa
3. Ei lainkaan

**19. Jos voit järjestellä uudelleen omaa työaikaasi, haluaisitko**

(yksi rengastus jokaiselle vaakariville)	Kyllä	ei ole tarvetta	en osaa sanoa
a) enemmän vaihtelua työajan sijoittamiseen esim. iltaan tai viikonloppuun, vuorotyötä tms.	1	2	3
b) enemmän mahdollisuutta vaihdella työajan pituutta oman elämäntilanteen mukaan	1	2	3
c) enemmän mahdollisuutta vaihdella työajan pituutta työpaikan tilanteen mukaan	1	2	3
d) enemmän liukumaa	1	2	3
e) mahdollisuuden säästää lomista tai ylitöistä myöhemmin pidettävään pidempään vapaaseen	1	2	3

**20. Oletko tällä hetkellä mukana työaikakokeilussa tai kiinnostaisiko sinua kokeilla seuraavia työaikamalleja?**

	kokeilen parhaillaan	olisinkin kiinnostunut	ei kiinnosta	olen kokeillut	en osaa sanoa
a) 6+6 tunnin aamu- ja iltavuorot kokoaikatyön palkalla	1	2	3	4	5
b) 6+6 tunnin aamu- ja iltavuorot niin, että palkka pienenee	1	2	3	4	5
c) Tiivistetty työviikko	1	2	3	4	5
d) Vuorottelu- tai sapattivapaa	1	2	3	4	5
e) Työaikapankki (työaikaa voi tehdä sisään, käyttää myöhemmin vapaana)	1	2	3	4	5
f) Muu, mikä?	1	2	3	4	5

**21. Mitkä seikat ovat vaikuttaneet siihen, että olet/et ole kokeillut em. työaikamalleja?**

---

---



a) Työnantaja edellyttää ylitöiden tekemistä	1	2	3	4
b) Työni on mitoitettu niin, että se on väistämätöntä	1	2	3	4
c) Työni ei etene toivomallani tavalla ilman ylitöitä	1	2	3	4
d) Yritän turvata työpaikkani säilyvyyden	1	2	3	4
e) Muu, mikä?	1	2	3	4

**29. Onko työpaikallasi tapahtunut muutoksia seuraavissa asioissa viimeisen vuoden aikana?**

	lisään- tynyt	ei muu- tosta	vähem- tynyt	en osaa sanoa
a) Työn tuottavuuden tai tuloksel- lisuuden arviointi	1	2	3	4
b) Aikataulujen kireys	1	2	3	4
c) Työn fyysinen kuormittavuus	1	2	3	4
d) Työn henkinen kuormittavuus	1	2	3	4
e) Epävarmuus työn jatku- misesta	1	2	3	4
f) Muu, mikä	1	2	3	4

**TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVI TTAMI NEN**

**30. Kuinka usein koet seuraavia tuntemuksia? (yksi rengastus jokaiselle vaakariville)**

	päivittäin	viikottain	kuukau- sittain	harvemmin	en osaa sanoa
a) Tunnen itseni väsy- neeksi kun on lähettä- vä töihin	1	2	3	4	5
b) Koen itseni täysin uupuneeksi työpäi- vän jälkeen	1	2	3	4	5
c) Työskentelytahti on liian kova minulle	1	2	3	4	5
d) Tuntuu kuin olisin aivan lopussa	1	2	3	4	5
e) Työhuolet pyörivät mielessäni vapaa-aikana	1	2	3	4	5
f) Kotiasiat pyörivät mielessäni työaikana	1	2	3	4	5
g) Pinnani on kireällä työpaikalla	1	2	3	4	5
h) Pinnani on kireällä kotona	1	2	3	4	5

**31. Jos sinulla on hankaluuksia tai kiirettä työssäsi, välittyykö se perhe-elämääsi?**

1. Kyllä,  
miten? \_\_\_\_\_

2. Ei

**32. Jos sinulla on perhehuolia, näkyykö se työssäsi?**

1. Kyllä,  
miten? \_\_\_\_\_
2. Ei

**33. Miten hyvin seuraavat väitteet kuvaavat vapaa-aikaasi? (yksi rengastus jokaiselle vaakariville)**

	erittäin hyvin	melko hyvin	melko huonosti	erittäin huonosti	en osaa sanoa
a) Olen perheen kanssa	1	2	3	4	5
b) Pääsen irti työstä	1	2	3	4	5
c) Ei ole kiire	1	2	3	4	5
d) Lataudun työtä varten	1	2	3	4	5
e) Minulla on omaa aikaa	1	2	3	4	5
f) Olen harrastamassa	1	2	3	4	5
g) Teen kotitöitä	1	2	3	4	5

**34. Oletko itse jäänyt viimeisen vuoden aikana hoitamaan sairastunutta lasta?**

1. Olen jäänyt useita kertoja
2. Olen jäänyt muutaman kerran
3. Lapseni ei ole sairastanut
4. En ole jäänyt koskaan

**35. Onko työsi vienyt viimeisen vuoden aikana sellaista aikaa, jonka olisit halunnut viettää (yksi rengastus jokaiselle vaakariville)**

	ei ole vienyt	on vienyt joskus	on vienyt usein	ei koske minua	en osaa sanoa
a) Lasten kanssa	1	2	3	4	5
b) Puolison kanssa	1	2	3	4	5
c) Harrastuksissa	1	2	3	4	5
d) Jonkun muun kanssa, minkä/kenen	1	2	3	4	5

**36. Onko sinun perhesyiden vuoksi vaikeaa (yksi rengastus jokaiselle vaakariville)**

	ei lainkaan vaikeaa	jonkin verran vaikeaa	melko vaikeaa	erittäin vaikeaa	ei koske minua	en osaa sanoa
a) Tehdä ylitöitä	1	2	3	4	5	6
b) Olla myöhään töissä	1	2	3	4	5	6
c) Lähteä yön yli kestäväälle matkalle tai kurssille	1	2	3	4	5	6
d) Osallistua työhön liittyviin tilaisuuksiin						

työajan jälkeen	1	2	3	4	5	6
e) Tehdä yötyötä	1	2	3	4	5	6
f) Työskennellä viikonloppuisin	1	2	3	4	5	6
g) Viedä töitä kotiin	1	2	3	4	5	6
h) Muuta, mitä?	1	2	3	4	5	6

**37. Miten alle kouluikäisten lastesi päivähoito on tällä hetkellä järjestetty? Jos eri-ikäiset lapsesi ovat erilaisissa hoitomuodoissa, voit merkitä molemmat.**

1. Kotona puolison kanssa
2. Kotona sukulaisen hoidossa
3. Kotona muun aikuisen hoidossa
4. Kunnallisessa päiväkodissa
5. Kunnallisessa perhepäivähoidossa
6. Yksityisessä päivähoitossa
7. Sukulaisen luona
8. Muuten, miten? \_\_\_\_\_

**38. Kuka perheessänne huolehtii seuraavista töistä tai tehtävistä?**

	minä yksin	lähinnä minä	minä ja puoliso tasapuolisesti	lähinnä puoliso	puoliso yksin	muu aikuinen
a) Ruuanlaitto	1	2	3	4	5	6
b) Ruokaostosten teko	1	2	3	4	5	6
c) Tiskaus	1	2	3	4	5	6
d) Pyykinpesu	1	2	3	4	5	6
e) Siivous	1	2	3	4	5	6
f) Kodin korjaustyöt	1	2	3	4	5	6
g) Lastenhoito	1	2	3	4	5	6
h) Lasten kuljetukset päivähoitoon	1	2	3	4	5	6
i) Lasten kuljetukset harrastuksiin	1	2	3	4	5	6
j) Pihatyöt	1	2	3	4	5	6

**39. Miten seuraavat väittämät kuvaavat sitä, kuinka kotitöiden jako ja lastenhoito perheessänne jakautuu? (Yksi rengastus jokaiselle vaakariville)**

	Kuvaa hyvin	kuvaa jonkun verran	ei kuvaa lainkaan	en osaa sanoa
a) Lapsuuden kodissani tehtävät jakautuivat samalla tavalla	1	2	3	4
b) Olemme puolison kanssa sopineet kotitöiden ja lastenhoidon jaosta	1	2	3	4
c) Se tekee, kumpi ehtii	1	2	3	4
d) Minä huolehdin				



”miesten” töistä ja  
puoliso ”naisten” töistä

1

2

3

4

I syyslomalla tarkoitetaan isien oikeutta lapsen syntymän jälkeiseen 1-2 viikon korvattuun lomaan sekä joko edellisen jatkona tai myöhemmin pidettävään viikon lomaan.

#### 40. Oletko ollut isyslomalla?

1. Kyllä, kuinka pitkään?  
Ensimmäisen lapsen syntyessä \_\_\_\_\_  
Toisen lapsen syntyessä \_\_\_\_\_  
Kolmannen lapsen syntyessä \_\_\_\_\_  
Muiden lasten syntyessä \_\_\_\_\_
2. En

Vanhempainlomalla tarkoitetaan äitiysloman jälkeen jatkuvaa, korvattua n. 7 kk:n lomaa, jolloin vauvaa voi hoitaa äiti tai isä.

#### 41. Oletko ollut vanhempainlomalla?

1. Kyllä, kuinka pitkään?  
Ensimmäisen lapsen syntyessä \_\_\_\_\_  
Toisen lapsen syntyessä \_\_\_\_\_  
Kolmannen lapsen syntyessä \_\_\_\_\_  
Muiden lasten syntyessä \_\_\_\_\_
2. En

Hoitovapaalla tarkoitetaan työntekijän oikeutta jäädä kotiin äitiys- ja vanhempainloman jälkeen hoitamaan lasta palkattomasti enintään siihen saakka, kun lapsi on täyttänyt kolme vuotta.

#### 42. Oletko ollut hoitovapaalla?

1. Kyllä, kuinka pitkään?  
Ensimmäisen lapsen syntyessä \_\_\_\_\_  
Toisen lapsen syntyessä \_\_\_\_\_  
Kolmannen lapsen syntyessä \_\_\_\_\_  
Muiden lasten syntyessä \_\_\_\_\_
2. En

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

#### 43. Oletko ollut osittaisella hoitovapaalla?

1. Kyllä, kuinka pitkään?  
Ensimmäisen lapsen syntyessä \_\_\_\_\_  
Toisen lapsen syntyessä \_\_\_\_\_

Kolmannen lapsen syntyessä \_\_\_\_\_

Muiden lasten syntyessä \_\_\_\_\_

2. En

**44. Jos olet käyttänyt oikeutta isyys- tai vanhempainlomaan tai hoitovapaaseen, vaikuttiko sen käyttö mielestäsi urakehitykseesi?**

1. Ei vaikuttanut
2. Heikensi urakehitystäni
3. Paransi urakehitystäni
4. Urakehitysmahdollisuutta ei ole työssäni

**45. Mitkä seikat perheessäsi ovat ratkaisseet sen, kumpi vanhemmista pitää vanhempainlomaa ja hoitovapaata ja kuinka pitkään?**

---

---

---

**46. Äidit käyttävät valtaosan vanhempainlomista, mitä mieltä olet tästä?** (yksi rengastus jokaiselle vaakariville)

	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä
a) Nykyinen käytäntö on hyvä	1	2	3	4	5
b) Olisi hyvä, että isät pitäisivät enemmän	1	2	3	4	5
c) Vanhempainloman käyttö pitäisi jakaa niin, että isille tulisi oma osuus, jota äidit eivät voi käyttää	1	2	3	4	5

**47. Äidit käyttävät myös valtaosan hoitovapaista, mitä mieltä olet tästä?** (yksi rengastus jokaiselle vaakariville)

	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä
a) Nykyinen käytäntö on hyvä	1	2	3	4	5
b) Olisi hyvä, että isät pitäisivät enemmän	1	2	3	4	5
c) Hoitovapaan käyttö pitäisi jakaa niin, että isille tulisi oma osuus, jota äidit eivät voi käyttää	1	2	3	4	5

**48. Kuinka tärkeitä seuraavat elämäalueet ovat sinulle?** (yksi rengastus jokaiselle vaakariville)

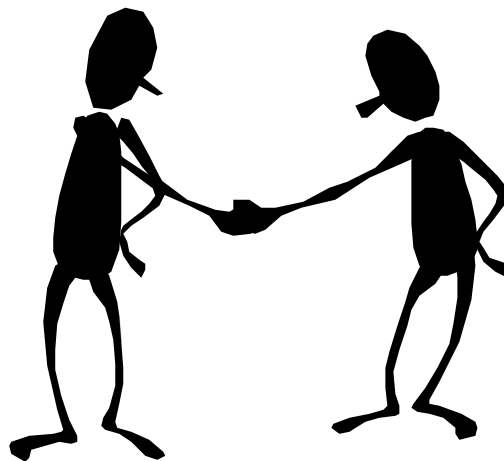
	erittäin tärkeä	melko tärkeä	ei tärkeä	en osaa sanoa
a) Työ ansion lähteenä	1	2	3	4
b) Työn sisältö	1	2	3	4
c) Sosiaaliset suhteet työssä	1	2	3	4
d) Koti- ja perhe-elämä	1	2	3	4

e) Vapaa-ajan harrastukset 1 2 3 4

**49. Miten seuraavat väittämät kuvaavat suhdetta työhösi?** (yksi rengastus jokaiselle vaakariville)

	kuvaa hyvin	kuvaa jonkun verran	ei kuvaa lainkaan	en osaa sanoa
a) Työssä täytän miehisen velvollisuuteni hankkimalla perheelleni elantoa	1	2	3	4
b) Työ antaa minulle mahdollisuuden kehittää itseäni	1	2	3	4
c) Työn avulla pääsen pois kodin ympäristöstä	1	2	3	4
d) Työhön uppoutumalla pakenen muita huolia	1	2	3	4

Jos haluat kommentoida kysymyslomaketta tai kertoa lisää siitä, miten työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen sinun kohdallasi on onnistunut, voit kirjoittaa tälle sivulle. Kirjoita vaikkapa niistä käytännön ratkaisuista, joita olet joutunut tekemään, tai yleisistä tuntemuksista.



**KIITOS VAIVANNÄÖSTÄSI**

**TAULUKKO 1. Isien siviilisääty**

	Isät %
Avoliitto	77,1
Avoliitto	22,9
Yhteensä	100 (83)

**TAULUKKO 2. Nuorimman lapsen hoitomuoto**

	Prosenttia lapsista
Puoliso hoitaa kotona	66,7
Kunnallinen päiväkot	22,6
Kunnallinen perhepäivähoito	8,3
Yksityinen päivähoito	1,2
Muu	1,2
Yhteensä	100 (84)

**TAULUKKO 3. Vastajien puolisoiden työllisyys**

	Prosenttia puolisoista
Työssä palkansaajana	28,6
Yrittäjä	2,4
Työtön tai lomautettu	6,0
Hoitaa omaa kotitaloutta	2,4
Opiskelija	3,6
Äitiys- tai vanhempainlomalla	46,4
Hoitovapaalla	10,7
Yhteensä	100 (84)

## TAULUKKO 4. Isien työsuhteen vakinaisuus ja työaika

TYÖSUHTEEN VAKINAISUUS	Prosenttia isistä	
Vakinainen	83,1	
Määräaikainen	16,9	100 (83)
TYÖAIKA		
Kokopäivätyö	91,7	
Osa-aikatyö	8,3	100 (84)
KESKIMÄÄRÄINEN TYÖAIKA VIIKOSSA		
21 - 30 tuntia	8,4	
31-40 tuntia	72,3	
41-50 tuntia	13,3	
yli 50 tuntia	6,0	100 (83)
TYÖMALLI		
Säännöllinen päivätyö	72,6	
Säännöllinen aamu-, ilta- tai yötyö	4,8	
Kaksivuorotyö	2,4	
Keskeytyvä kolmivuorotyö	1,2	
Keskeytymätön kolmivuorotyö	3,6	
Periodityö	2,4	
Muu	13,1	100 (84)

## TAULUKKO 5. Isien työajan joustavuus

TYÖAJAN JOUSTO	Kyllä %	Ei %	Vain erikoistapauksissa %
Liukuma käytössä (n = 84)	58,3	41,7	-
Jos ei liukumaa, voiko poiketa työajoista (n = 33)	93,9	6,1	
Mahdollisuus poiketa työpaikalta hoitamaan yksityisasiota (n = 84)	78,6	4,8	16,7

## TAULUKKO 6. Ylitöiden määrä

Ylityön määrä viikossa	Korvausta vastaan %	Ilman korvausta %
Yli 5 tuntia	9,5	13,1
1-5 tuntia	31,0	25,0
Ei lainkaan	59,5	61,9
Yhteensä	100 (84)	100 (84)

### TAULUKKO 7. Vaikuttiko vanhempainvapaiden pito urakehitykseen

	Isät %
Ei vaikuttanut	95,2
Heikensi urakehitysmahdollisuuksia	1,6
Urakehitysmahdollisuutta ei ole työssäni	3,2
Yhteensä	100 (62)

### TAULUKKO 8. Isien tilapäisen hoitovapaan käyttö

	Isät %
Onko jäänyt hoitamaan sairasta lasta	
On jäänyt usein	17,9
On jäänyt muutaman kerran	26,2
Lapsi ei ole sairastanut	26,2
Ei ole jäänyt	29,8
Yhteensä	100 (84)

### TAULUKKO 9. Kotitöiden ja lastenhoidon jakautumiseen vaikuttavia syitä (n = 84)

SYY	Kuvaa hyvin %	Kuvaa jonkun verran %	Ei kuvaa lainkaan %
Lapsuuden kodin malli	16,7	42,9	38,1
Puolison kanssa tehdyt sopimukset	20,2	45,2	32,1
Se tekee, kumpi ehtii	32,1	53,6	13,1
Sukupuolen mukainen jako	13,1	47,6	35,7

### TAULUKKO 10. Elämäalueiden tärkeys

	Erittäin tärkeä %	Melko tärkeä %	Ei tärkeä %
Työ ansion lähteenä (n = 82)	61,0	36,6	1,2
Työn sisältö (n = 83)	60,2	34,9	3,6
Sosiaaliset suhteet työssä (n = 83)	27,7	57,8	13,3
Koti- ja perhe-elämä (n = 83)	96,4	2,4	-
Harrastukset (n = 83)	28,9	54,2	14,5