

**”ARJESSA PITÄÄ AIKALAILLA OLLA KAIKKI PALIKAT ITSELLÄ TASSUISSA”  
– Suomalaisien johtajien työn ja perheen yhteensovittaminen puolisoien kokemana**

Emmi Telanne

Terveyskasvatuksen pro gradu -tutkielma

Kevät 2017

Liikuntatieteellinen tiedekunta

Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

Emmi Telanne (2017). ”Arjessa pitää aikalailla olla kaikki palikat itsellä tassuissa” - Suomalaisen johtajien työn ja perheen yhteensovittaminen puolisoitten kokemana: Liikuntatieteellinen tiedekunta, Jyväskylän yliopisto, terveyskasvatuksen pro gradu -tutkielma, 52 s., 6 liitettä.

Työn ja perheen yhteensovittaminen on tärkeää yksilön, yhteiskunnan, yritysten ja erityisesti perheen näkökulmasta. Tutkimusten mukaan johtajan työn stressi- ja vaatimustekijöillä on havaittu olevan kielteisiä vaikutuksia perhe-elämän hyvinvointiin. Etenkin ajankäyttö arjessa on osoittautunut ongelmaksi työn ja perhe-elämän yhdistämisessä. Työnteko vei suuren osan johtajan käytettävissä olevasta ajasta ja energiasta. Lisäksi pitkät työpäivät, viikonlopputyöt ja työmatkat on koettu haittaavan työn ja perheen yhteensovittamista. Näin ollen työn ja perheen yhteensovittamisen riskien tiedostaminen on tärkeää.

Tämän pro gradu-tutkielman tarkoituksena oli selvittää puolisoitten kokemuksia johtajan työn ja perheen yhteensovittamisesta, johtajan työn vaikutuksista perhe-elämään sekä arjen kokemuksista kun perheessä on johtavassa asemassa työskentelevä henkilö. Tutkimusaineisto kerättiin kevään-syksyn 2016 aikana henkilökohtaisilla teemahaastatteluilla. Tutkimukseen osallistui kymmenen (N=10) suomalaisen yritysjohtajan puolisoa. Aineiston analysointiin käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysimenetelmää.

Työn ja perheen yhteensovittamisen kokemukset ja haasteet olivat vaihtelevia perheiden erilaisten elämäntilanteiden vuoksi. Kokonaisuudessaan johtajapuolison pitkien työpäivien ja poissaolojen koettiin vievän paljon aikaa perhe-elämään osallistumiselta. Puolisot kokivat työn ennakoimattomuuden ja vaihtelevuuden lisäävän haasteita perheen arjen aikataulujen koordinointiin. Lisäksi tulokset osoittivat perheen arjen pyörivän lähes täysin puolisoitten harteilla. Johtajapuolison työn koettiin tuottavan paljon haasteita perheen arkeen, mutta sen nähtiin myös mahdollistavan asioita perheelle kuten taloudellisen turvallisuuden sekä mahdollisuuden matkusteluun. Perheen yhteinen aika oli vähäistä ja useimmin ajoittui loma-ajoille tai yhteisille lomamatkoille. Arjen haasteista huolimatta puolisot olivat tyytyväisiä nykyiseen elämäntilanteeseen ja arjen koettiin sujuvan hyvin.

Työnteko vei suuren osan johtajapuolisoitten arjesta, mikä vaati perheiltä joustamista. Puolisot olivat vastuussa perheen arjesta, mikä puolestaan lisäsi taakkaa arjen sujumisesta. Toisaalta elämään johtajapuolison kiireisen työn rinnalla oltiin totuttu ja perhe oli oppinut elämään täysipainoista elämää haasteista huolimatta. Kokonaisuudessaan työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu kun perhe sopeutuu johtajan työn asettamiin vaatimuksiin. Tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi organisaatioiden työn ja perheen yhteensovittamisen politiikassa edistämällä perheystävällistä organisaatiokulttuuria sekä johtajien itsensä kehittämisessä ja omien voimavarojen sekä työn ja perhe-elämän vaatimusten tiedostamisessa.

**Avainsanat:** johtaja, työ, puoliso, työn ja perheen yhteensovittaminen, teemahaastattelu, sisällönanalyysi

## ABSTRACT

Emmi Telanne (2017). 'In everyday life you pretty much need to have all your ducks in a row' – Balancing the Finnish executive's work and family, as perceived by the spouse. Faculty of Sports and Health Sciences. Department of Health Sciences, University of Jyväskylä, (health education) Master's Thesis, 52pp., 6 appendices.

A balance between work and family is an important factor to individuals, society, companies and especially to families. Studies have shown executives' stress has negative effects on family life and wellbeing. The allocation of spare time has proven to be a significant challenge in combining work and family life as work takes the majority of an executive's time and energy. In addition, long working hours, weekend work and business trips were seen as a hindrance in combining work and family life. Therefore, acknowledging the risks in balancing work and family life is essential.

The purpose of this thesis is to explore how spouses experience an executive's work-family balance and how working as an executive is perceived to affect the family life. A semi-structured interview method was used in this research during the Spring-Autumn 2016. The interviews were conducted with ten (N=10) spouses of Finnish executives. The interviews were analyzed using the qualitative content analysis method.

The results showed that the experience of each spouse varied in relation to the family circumstances. On the whole, participants felt the executive's long working hours and absences had a detrimental impact on their participation in the family life. They felt that the executive's unpredictable and ever-changing work schedules created a lot of challenges, especially to the coordination of family life. Participants also felt that the everyday responsibilities of family life were left to them, as a direct result of their executive partner's work related absence. Participants encountered a lot of challenges in their everyday family life because of the executive's work but they also felt that it has enabled many possibilities for the family, such as financial security and the possibility to travel. Participants felt that family time was very limited, usually occurring during holiday periods or vacations together. Despite the challenges of everyday life, participants were satisfied with their current situation in life.

In conclusion, it is clear that work is taking the majority of the executive's time, which in turn requires flexibility from the family. The everyday family life is completely managed by the spouses, which was found to be burdensome. However, the participants felt that they grew accustomed to living life alongside the executives' busy work, despite the challenges. Overall, combining work and family life is successful when the family adapts to the requirements set by the executive's role. The results of this thesis would be beneficial in devising work-life balance policies, promoting family-friendly organizational cultures, advancing an executive's personal development and supporting executives in realizing their mental resources and work-family requirements.

**Keywords:** executive, work, spouse, work-family balance, semi-structured interview, qualitative content analysis

## SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ.....	2
ABSTRACT .....	3
1 JOHDANTO.....	1
2 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN .....	3
2.1 Vanhemmuus ja työ.....	3
2.2 Perhe- ja parisuhdetyytyväisyys.....	4
2.3 Työn ja perheen vuorovaikutus .....	5
2.3.1 Työn ja perheen välinen siirräntä .....	5
2.3.2 Työn ja perheen välinen ristiriita .....	6
2.3.3 Roolit työn ja perheen vuorovaikutuksessa.....	7
3 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN JOHTAJILLA .....	9
3.1 Johtajan työ .....	9
3.2 Johtajien ja perheiden kokemukset työn ja perheen yhteensovittamisesta .....	10
4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	14
5 AINEISTON KERUU JA ANALYSOINTI .....	15
5.1 Esiymmärrys.....	15
5.2 Aineiston keruu .....	15
5.3 Aineiston analysointi.....	17
6 TUTKIMUSTULOKSET.....	20
6.1 Johtajapuolison työn luonne.....	20
6.1.1 Johtajan työn vastuullisuus ja itsenäisyys .....	21
6.1.2 Työn myönteiset vaikutukset ja tarjoamat mahdollisuudet.....	21
6.1.3 Työstä johtuva julkisuus ja ihmisten puuttuminen.....	22
6.1.4 Työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan .....	23
6.1.5 Yrityksen tuki työn ja perheen yhteensovittamisessa .....	24
6.2 Oma elämäntilanne osana johtajapuolison työtä.....	25
6.2.1 Arjen kokemukset ja tuki arjessa .....	25
6.2.2 Tyytyväisyys ja tottuminen elämäntilanteeseen.....	28
6.2.3 Asioista luopuminen.....	29
6.2.4 Oman työn ja vapaa-ajan tärkeys .....	30

6.3 Osallistuminen ja vastuut arjessa .....	32
6.3.1 Johtajapuolison osallistuminen perheen arjessa .....	33
6.3.2 Vastuu arjesta itsellä.....	34
6.4 Yhteinen aika perheessä .....	35
6.4.1 Perheen yhteisen ajan viettäminen .....	36
6.4.2 Johtajapuolison työn vaikutus arjen aikatauluihin ja perheen yhteisen ajan viettämiseen.....	37
6.4.3 Yhteinen aika parisuhteessa .....	40
7 POHDINTA .....	42
7.1 Tulosten tarkastelua.....	42
7.1.1 Johtajapuolison työ määrittää arjen aikatauluja - perhe neuvottelee ja sopeutuu .....	42
7.1.2 Perheen arjen yksinhuoltajuus vaativaa .....	43
7.1.3 Työn ja perheen yhteensovittamista tukevia tekijöitä .....	45
7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset kysymykset.....	47
7.3 Johtopäätökset .....	50
7.4 Jatkotutkimusehdotuksia .....	52
LÄHTEET .....	53
LIITTEET.....	59

# 1 JOHDANTO

Työ ja perhe ovat molemmat tärkeitä hyvinvoinnin osatekijöitä (Frone ym. 1992; Lammi-Taskula & Salmi 2009; Salmi & Lammi-Taskula 2013). Ansiotyö sekä perhe-elämä vaativat kumpikin niin aikaa kuin fyysisiä ja henkisiä voimavaroja (Lammi-Taskula & Salmi 2009; Salmi & Lammi-Taskula 2014). Työn ja perheen yhteensovittaminen on tärkeää yksilön, yhteiskunnan, yritysten ja erityisesti perheen näkökulmasta. Perheen erilaiset tilanteet voivat helposti heijastua myös muille elämänalueille (Toivanen & Bergbom 2012) kuten työelämään. Lisäksi työoloilla, työn järjestämisen tavoilla ja työajoilla on suuri merkitys hyvinvoinnin kannalta, sillä ne vaikuttavat sekä yksilöiden ajankäyttöön että heidän voimavaroihinsa (Salmi & Lammi-Taskula 2014).

Työn ja perheen yhteensovittaminen on pysynyt 2000-luvulla näkyvästi esillä niin kansallisella tasolla kuin EU-politiikassakin (Sutela & Lehto 2014). Johtajien työn ja perheen yhteensovittamista on alettu tutkia yhä enemmän niin kansainvälisesti (esim. Knudsen 2009; Seierstad & Kirton 2015) kuin Suomessakin (Siltatolppi & Kinnunen 2007; Mäkelä & Suutari 2011), mikä kertoo kasvavasta kiinnostuksesta johtajien ja heidän perheidensä hyvinvointia kohtaan. Johtajat eli johtotehtävissä toimivat ylemmät toimihenkilöt, työskentelevät hyvin stressaavissa ja vaativissa työympäristöissä (Lovelace ym. 2007). Palkansaajaryhmittäin tarkasteltuna johtajat tekivät pisintä työaikaa viikossa (Tilastokeskus 2015). Lisäksi työnteko yli työsopimuksessa määritellyn työajan oli hyvin yleistä (Worrall & Cooper 1999). Työnteko vie suuren osan johtajien käytettävissä olevasta ajasta ja voimavaroista (Salmi 2004a).

Tutkimuskirjallisuuden mukaan johtajan työn stressi- ja vaatimustekijöillä on havaittu olevan kielteisiä vaikutuksia perhe-elämän hyvinvointiin. Etenkin ajankäyttö arjessa on osoittautunut ongelmaksi johtajien työn ja perhe-elämän yhdistämisessä (Cleveland ym. 2007; Knudsen 2009; Mayo ym. 2011; Mäkelä & Suutari 2011; Lawson 2013; Seierstad & Kirton 2015). Myös Suomalaiset tutkijat Heikkinen (2016), Kangas ym. (2016) sekä Heikkinen ja Lämsä (2017) ovat tutkineet johtajia, puolisoita sekä työn ja perheen yhteensovittamista. Näissä tutkimuksissa keskityttiin puolisoitten rooliin ja siihen, minkälainen merkitys puolisoilla oli johtajien elämässä sekä työuran aikana. Etenkin Heikkisen (2016) ja Heikkisen ja Lämsän (2017) tutkimuksissa oltiin erityisen kiinnostuneita siitä, miten johtajat kuvasivat puolison roolia omassa elämässään ja työurallaan. Kankaan ym. (2016) tutkimuksessa puolestaan oltiin kiin-

nostuneita johtajaisien isyydelle ja johtajuudelle antamista merkityksistä. Tutkimustulosten mukaan puoliso nähtiin merkittävänä osana johtajan työuraa (Heikkinen 2016; Heikkinen & Lämsä 2017) sekä arvokkaaksi perhe-elämän vastuunkantajaksi (Kangas ym. 2016). Puolisoilla nähtiin olevan tärkeä rooli johtajien elämässä niin työuran tukemisessa kuin arjen sujumisessakin. Kuten aiemmat työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimukset myös edellä mainitut johtajiin ja puolisoihin kohdistuvat tutkimukset painottuvat johtajiin ja heidän kokemuksiinsa. Näin ollen puolisoiden ja perheiden kokemuksia aiheesta ei ole juurikaan tutkittu. On selvää, että johtajien työ vaatii suurta sitoutumista työtehtäviin, pitkiä työpäiviä sekä selviämistä stressaavissa työympäristössä. Nämä kaikki tekijät ovat riskejä työn ja perheen väliselle ristiriidalle ja epätasapainolle, jotka heijastuvat myös perheeseen ja perheen arkeen.

Tämän pro gradu-tutkielman tarkoituksena on selvittää puolisoiden kokemuksia johtajien työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumisesta, näkemyksiä arjesta ja arjen sujumisesta sekä johtajapuolison osallistumisesta perheen arkeen. Kiinnostukseni aihetta kohtaan lähti omasta perheestäni, sillä molemmat vanhempani työskentelevät johtotehtävissä. Olin erityisen kiinnostunut siitä, miten muissa perheissä johtajan vaativa työ arjessa näyttäytyy sekä, mitä he tekevät työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen onnistumiseksi.

## **2 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN**

Työ- ja elinkeinoelämä on jatkuvassa muutoksessa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012). Sitä raamittavat yhteiskunnan jatkuva kasvun ja kehityksen tarve, talouselämän kilpailukyvyyn ja hyvinvoinnin edistäminen sekä globaalien kestävyys- ja rakennemuutosten asettamat reunaehdot (Ahonen 2012). Lammi-Taskulan ja Salmen (2004) mukaan työn ja perheen yhteensovittamismahdollisuuksien kannalta oleellista on se, mitä tapahtuu työaikojen ja työn organisoitapojen muuttuessa. Esimerkiksi mahdollisuuksissa muuttaa työsuhteita ja niiden solmimista tai pyrkimyksissä työajan ja palkkauksen joustoihin (Lammi-Taskula & Salmi 2004).

Tutkimukset työn ja perheen yhteensovittamisesta ovat yleistyneet huomattavasti 1990-luvun jälkeen (Kinnunen & Rantanen 2008). Myös Tilastokeskuksen Työelämän muutokset 1977–2013 -julkaisun (Sutela & Lehto 2014) mukaan työn ja perheen yhteensovittaminen on pysynyt 2000-luvulla näkyvästi esillä niin kansallisella tasolla kuin EU-politiikassakin. Toivasen ja Bergbomin (2012) mukaan perhetilanne voi heijastua myös perhe-elämän ulkopuolisille elämänaalueille. Erityisesti lapsiperheet kokevat ristiriitaa ja jännitteitä kodin ja työn välillä (Toivanen & Bergbom 2012). Suomessa työn ja perheen yhteensovittamisen teema liittyy työssä jaksamiseen ja työelämän laatuun sekä lapsiperheiden hyvinvointiin ja sukupuolten tasa-arvoon (Sutela & Lehto 2014).

### **2.1 Vanhemmuus ja työ**

Työelämä rytmittää monen perheen arkea. Työn ja perheen yhdistelmän yleinen piirre Suomessa on, että molemmat vanhemmat käyvät töissä ja tekevät perinteisesti kokopäivätyötä (Lammi-Taskula & Salmi 2004). Naiset ja miehet Suomessa 2014 -julkaisun (2014) mukaan vuonna 2012 suurin osa (78,9 %) lapsiperheiden vanhemmista oli ansiotyöläisiä. Vuonna 2012 perheellisistä miehistä 80,2 prosenttia ja perheellisistä naisista 77,5 prosenttia oli ansiotyöläisiä (Tilastokeskus 2014). Salmen ja Lammi-Taskulan (2014) mukaan työn ja perheen yhdistäminen saattaa aiheuttaa erilaisia ongelmia ja paineita perheissä, mutta siitä on myös paljon iloa ja tukea. Etenkin pikkulapsiperheissä sekä koululaisperheissä ansiotyöläiset äidit kokevat jaksavansa paremmin lasten kanssa. Työ tarjoaa hengähdystauon perheen hälinästä (Salmi & Lammi-Taskula 2014). Työssä on mahdollista toteuttaa itseään, saavuttaa asettamiinsa tavoitteita, ottaa vastuuta ja saada itsearvostuksen kannalta tärkeitä onnistumisen kokemuksia (Kinnunen & Mauno 2002).



Suomessa työhyvinvoinnin kehittämiseen työpaikoilla on panostettu jo pitkään (Ahonen 2012). On alettu puhua ”perheystävällisistä työpaikoista” (Lammi-Taskula & Salmi 2009), joissa työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet otetaan huomioon osana työntekoa ja työpaikan käytäntöjä (Väestöliitto s.a.). Perheystävälliset käytännöt työpaikoilla koostuvat sekä asenteista että teoista. Kokon (2013) mukaan etenkin työnantajan ja esimiesten valmiudet toteuttaa perheystävällisyyttä, tehdä perheystävällisiä päätöksiä sekä uudistaa työpaikan käytäntöjä ovat keskeisiä perheystävällisen työkuulttuurin luomisessa ja toteutuksessa. Vastuu perheystävällisten käytäntöjen toteutumisesta on sekä työnantajilla että työntekijöillä. Pienilläkin teoilla voi olla suuri merkitys henkilöstön hyvinvoinnin ja perheiden elämän kannalta. Esimerkiksi työhön ja työaikoihin liittyvien järjestelyjen mahdollisuus, kuten työvuorojen sopiminen, etätyöjärjestelyt sekä mahdollisuudet käyttää perhevapaita, parantavat henkilöstön hyvinvointia ja työn ja perheen välistä tasapainoa (Kokko 2013).

## **2.2 Perhe- ja parisuhdetyytyväisyys**

Lapsiperheiden hyvinvoinnin kannalta keskeistä on vanhempien tyytyväisyys parisuhteeseen sekä jaksaminen vanhempana (THL 2014; Lammi-Taskula & Salmi 2014). Lammi-Taskulan ja Salmen (2014) mukaan lasten saamisen myötä arki koetaan vaativammaksi ja puolison kanssa vietetty aika vähenee. Lisäksi arkirutiinit kuten kotityöt, lastenhoito, harrastukset ja työssäkäynti tulee yhdessä opetella jakamaan tavalla, joka helpottaa arjessa selviytymistä ja samalla tukee perheen hyvinvointia (Lammi-Taskula & Salmi 2014). Työllä ja työajoilla on suuri merkitys lapsiperheiden arjessa (Kekkonen ym. 2014). Suhosen ja Salmen (2004) mukaan työn ja perheen yhteensovittamisessa on suuri merkitys sillä, millainen yhdistelmä puolisoitten töiden ja työaikojen luonteesta rakentuu. Esimerkiksi vuorotyö, matkatyö ja ylityöt ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat käytännön ratkaisuihin (Turpeinen & Toivanen 2008). Perheiden aikapaineet voivat olla kovimmillaan silloin, jos molemmilla vanhemmilla on vaativa työ (Suhonen & Salmi 2004).

Avio- tai avopuoliso on tärkeä tukipilari työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta (Suhonen & Salmi 2004). Työ, perhe ja muuttuvat sukupuoliroolit -tutkimuksen (Turpeinen & Toivanen 2008) mukaan puoliset nähtiin toiminnallisena työnjaon resurssina, sillä puoliset voivat keskenään sopia aikatauluista sekä tehdä yhdessä vapaa-aikaan, lastenhoitoon ja työhön liittyviä järjestelyjä. Lisäksi perheen muutostilanteissa puoliset saavat toisiltaan tukea (Turpeinen

& Toivanen 2008). Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen -julkaisun (2014) mukaan työnjako puolisoiden välillä on tärkeää vanhempien jaksamisen ja parisuhdetyytyväisyyden kannalta. Tyytyväisyys parisuhteeseen lisääntyy, kun vastuu ja työkuorma jaetaan tasaisesti. Tämä puolestaan vahvistaa vanhempien voimavaroja (THL 2014).

## **2.3 Työn ja perheen vuorovaikutus**

Työn ja perheen vuorovaikutuksen kuvaamisessa voidaan käyttää monia erilaisia lähestymistapoja ja käsitteitä, jotka kietoutuvat hyvin lähelle toisiaan. Näitä ovat esimerkiksi työn ja perheen välinen siirräntä, työn ja perheen välinen ristiriita sekä työn ja perheen välisiin rooleihin perustuvat kielteiset ja myönteiset vaikutukset. Edellä mainituissa lähestymistavoissa työn ja perheen välillä voidaan nähdä kaksisuuntainen suhde, jossa työ vaikuttaa perheeseen ja perhe työhön.

### **2.3.1 Työn ja perheen välinen siirräntä**

Työn ja perheen välinen siirräntä (*spillover*) tarkoittaa työn ja perheen yhdistämisen kokemusten samankaltaisuutta, jossa kielteiset ja myönteiset kokemukset siirtyvät yhdeltä elämäntilanteelta toiselle (Kinnunen ym. 2005). Tällöin esimerkiksi tyytyväisyys työssä johtaa tyytyväisyyteen kotona ja toisinpäin (Zedeck & Mosier 1990). Näin ollen siirräntä tarkoittaa tunteiden ja mielialojen siirtymistä työn ja perheen välillä (Vasikkaniemi 2013).

Työn ja perheen välisen siirräntän tutkimuksessa on keskitytty erityisesti kielteisen siirräntän tutkimukseen painottaen työstä perheeseen kohdistuvaa kielteistä siirräntää, jolloin kielteiset tunteet töissä heijastuvat perhe-elämään (esim. Barnett 1998; Grzywacz & Marks 2000; Kinnunen ym. 2006; Grotto & Lyness 2010). Grzywaczin ja Marksin (2000) mukaan työstä perheeseen kohdistuvaa kielteistä siirräntää aiheuttavat useimmiten pitkät työpäivät, työpaikan vähäinen tuki sekä puolison tai perheenjäsenen tuen puuttuminen. Kielteistä siirräntää perheestä työhön vastaavasti aiheuttavat esimerkiksi perheen sisäiset ongelmat (Grzywacz & Marks 2000). Kielteistä siirräntää työn ja perheen välillä voidaan myös kuvata työn ja perheen välisen ristiriidan tai häirinnän kokemisena (Grzywacz ym. 2002).

Työn ja perheen välillä voi olla myös myönteistä siirräntää (Vasikkaniemi 2013). Esimerkiksi hyvät perhesuhteet ehkäisevät työstressiltä ja parantavat yksilön elämänlaatua samalla kun

myönteiset kokemukset työelämässä ehkäisevät perhesuhteiden ongelmia vaikuttamasta kielteisesti yksilön elämänlaatuun (Barnett 1998). Myös onnistunut ajanhallinta niin työssä kun perheen arjessa lisäävät myönteisen siirännän kokemuksia (Kinnunen ym. 2006). Grzywacz ja Marks (2000) mukaan työpaikalla käytettävissä olevat voimavarat sekä päätöksenteon mahdollisuus ovat yhteydessä myönteisiin siirännän kokemuksiin työstä perheeseen. Perheestä työhön kohdistuvassa myönteisessä siirännässä hyvät perhesuhteet, työpaikan tuki sekä lyhyemmät työajat lisäävät myönteisen siirännän kokemuksia (Grzywacz & Marks 2000).

McNallin ym. (2010) meta-analyysin mukaan sekä työn ja perheen välinen rikastuminen (work to family enrichment, WFE) että perheen ja työn välinen rikastuminen (family to work enrichment, FWE) olivat positiivisesti yhteydessä työtyytyväisyyteen, perhe-elämän tyytyväisyyteen sekä henkilön yleiseen terveyden- ja hyvinvointintilaan. Samanlaisia tuloksia saatiin Kinnusen ym. (2006) ja Kinnusen ym. Perhe-elämän paletti -tutkimuksessa (2009), joissa työ ja perhe koettiin ennen kaikkea toisiaan vahvistavina elämänalueina. Noin 80 prosenttia vastanneista kertoi helpottavia kokemuksia eri elämänalueiden välillä esimerkiksi hyvin sujuneen työpäivän koettiin helpottavan myös perheen arjen sujuvuutta (Kinnunen ym. 2009).

### **2.3.2 Työn ja perheen välinen ristiriita**

Työn ja perheen välinen ristiriita (*work-family conflict*) voidaan nähdä kaksisuuntaisena suhteena (Greenhaus & Beutell 1985), jossa työ häiritsee perhe-elämää (*work-family conflict*) ja perhe häiritsee työtä (*family-work conflict*) (Frone ym. 1992). Fronen ym. (1992) sekä Michelin ym. (2011) meta-analyysien mukaan työn stressitekijät ja työn vaatimukset aiheuttivat työstä perheeseen kohdistuvaa ristiriitaa, jossa työntekijä koki, että työ tai ura häiritsee kotona vaadittavia tehtäviä. Esimerkiksi pitkät työpäivät saattavat lisätä yksilön kokemusta siitä, että perheelle tai parisuhteelle ei jää riittävästi aikaa (Kinnunen & Rantanen 2008). Työn asettamat vaatimukset voivat siis johtaa vanhemmuuden ylikuormittumiseen sekä perhe-elämän tyytymättömyyteen (Frone ym. 1997).

Perheen stressitekijät sekä vaatimukset aiheuttavat perheestä työhön kohdistuvaa ristiriitaa, jolloin perhe-elämä häiritsee työn tekoa (Frone ym. 1997). Esimerkiksi sairastapaukset perheessä voivat lisätä yksilön kokemuksia siitä, että työtehtävien hoitamisesta tulee ylivoimaista (Kinnunen & Rantanen 2008). Tämä taas on yhteydessä lisääntyneeseen työstressiin, mikä voi

ilmetä vähentyneenä työtyytyväisyytenä, myöhästelynä sekä poissaoloina (Frone ym. 1992; Frone ym. 1997). Näin ollen työn ja perheen erilaiset tilat, kuten stressitekijät ja vaatimukset, voivat vaikuttaa yksilön elämänlaatuun työ- ja perhe-elämässä vuorovaikutteisesti (Frone ym. 1992). Myös Kinnusen ym. (2010) tutkimuksessa, jossa keskityttiin työn ja perheen välisen suhteen pitkittäisvaikutuksiin kahden elättäjän perheissä, tulokset osoittivat työn ja perheen välisen ristiriidan johtavan heikentyneeseen hyvinvointiin sekä lisääntyneeseen työn ja perheen välisen ristiriidan kokemuksiin. Pitkittyneenä työn ja perheen väliset ongelmat saattavat johtaa hyvinvoinnin ongelmiin niin perheessä kuin työelämässä sekä lisätä perheen sisäisiä vuorovaikutuksen ongelmia.

### **2.3.3 Roolit työn ja perheen vuorovaikutuksessa**

Työn ja perheen vuorovaikutusta voidaan lähestyä myös roolikäsitteen kautta, jolloin keskitytään yksilön kahteen keskeisimpään elämänalueeseen; rooleihin työelämässä ja rooleihin perheessä (Kinnunen ym. 2005). Kinnunen ja Rantanen (2008) toteavat, että työn ja perheen vuorovaikutuksella on kaksi suuntaa – työstä perheeseen ja perheestä työhön. Näiden laatuun vaikuttavat onnistuminen ja epäonnistuminen työ- ja perheroolien yhdistämisessä. Näin ollen moniroolisuudella on kaksi vaikutusta; roolit voivat kuormittaa tai vahvistaa toisiaan (Kinnunen & Rantanen 2008).

Greenhausin ja Beutellin (1985) mukaan työn ja perheen yhteensovittamisessa roolien kuormittavuus voi johtaa rooliristiriitoihin. Esimerkiksi yksilön monet roolit (kuten työntekijän, puolison tai vanhemman rooli) sekä yksilön voimavarat (kuten aika ja energia) nähdään työn ja perheen välisenä rasituksena johtaen ongelmiin työn ja perheen vaatimusten yhdistämisessä (Greenhaus & Beutell 1985). Voimavarojen jakaminen usean roolin kesken nähdään kuormittavaksi, sillä toiseen elämänalueeseen käytetyt voimavarat heikentävät toiseen elämänalueeseen käytettäviä voimavaroja (Kinnunen & Rantanen 2008). Roolien välinen ristiriita painottaa työn ja perheen välistä kielteistä siirräntää (Kinnunen ym. 2005).

Greenhausin ja Beutellin (1985) mukaan työn ja perheen välistä rooliristiriitaa voi esiintyä aikaan perustuvana ristiriitana (*time-based conflict*), henkiseen kuormitukseen perustuvana ristiriitana (*strain-based conflict*) sekä toivottuun käytökseen perustuvana ristiriitana (*behavior based conflict*). Aikaan perustuvassa ristiriidassa useat roolit työn ja perheen välillä kilpailevat yksilön käytettävissä olevasta ajasta (Greenhaus & Beutell 1985). Esimerkiksi ylitöi-

den tekeminen vaikeuttaa lasten hakemista päiväkodista ajoissa (Kinnunen & Rantanen 2008). Henkiseen kuormitukseen perustuvassa ristiriidassa työn ja perheen väliset roolit ovat toisiinsa sopimattomia, jolloin toisen roolin aiheuttaman rasituksen vuoksi on vaikea vastata toisen roolin vaatimukseen (Greenhaus & Beutell 1985). Esimerkiksi raskas työpäivä vie kaiken energian, minkä vuoksi ei jaksakaan tehdä kotitöitä (Kinnunen & Rantanen 2008). Toivottuun käytökseen perustuvassa ristiriidassa tiettyyn roolin liittyvä käyttäytyminen saattaa olla sopimaton verrattuna odotuksiin toisen roolin käyttäytymisestä (Greenhaus & Beutell 1985). Esimerkiksi työroolit, joissa odotetaan kriittisyyttä ja kovuutta, eivät ole odotettuja tai toivottuja perheenjäsenten keskuudessa (Kinnunen & Rantanen 2008).

Yksilön monet roolit voidaan nähdä myös myönteisessä valossa. Barnettin (1998) mukaan useisiin rooleihin osallistuminen tarjoaa yksilölle voimavaroja enemmän kuin kuluttaa niitä. Tällöin voimavarat edistävät yksilön kasvua ja toimintakykyä niin työssä kuin muilla elämänalueilla (Kinnunen ym. 2005) sekä vaikuttavat myönteisesti yksilön hyvinvointiin ja yleiseen elämänlaatuun (Greenhaus & Powell 2006). Kinnusen ja Rantasen (2008) mukaan useissa rooleissa toimiminen on hyväksi yksilölle, sillä useat roolit palkitsevat esimerkiksi tulojen, itsearvostuksen, sosiaalisten suhteiden ja menestyksen muodossa. Lisäksi useat roolit voivat suojata yksilön hyvinvointia silloin, kun toisella elämänalueella ilmenee ongelmia. Esimerkiksi hyvä parisuhde voi auttaa pysymään terveenä työstressin ja väsymyksen keskellä (Kinnunen & Rantanen 2008).

### **3 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN JOHTAJILLA**

Työturvallisuuskeskuksen Hyvä esimiestyö -julkaisun (Kaistila 2010) mukaan esimiestyö on kiinteää kanssakäymistä eri osapuolten kesken niin työyhteisössä kuin sen ulkopuolellakin. Esimiestyö vaatii tehtävien organisointia, kehityskeskusteluiden käymistä, työsuoritusten arviointia ja riittävän varhaisessa vaiheessa ongelmatilanteisiin puuttumista (Kaistila 2010). Lisäksi organisaation ylimmällä johdolla on lakisääteinen velvollisuus huolehtia alaistensa terveydestä ja hyvinvoinnista (Ervasti & Joensuu 2013). Johtajan on siis huolehdittava sekä yrityksestä, alaisistaan että myös itsestään, ja samalla pitää organisaatio kilpailukykyisenä ja tuottavana.

Työ ja perhe ovat keskeisiä alueita ihmisten elämässä ja samalla tärkeitä hyvinvoinnin osatekijöitä (Salmi & Lammi-Taskula 2014). Johtajan työn pitkät työpäivät ja työviikot vievät paljon aikaa omasta vapaa-ajasta sekä perhe-elämään osallistumisesta, mikä saattaa vaikuttaa johtajan oman hyvinvoinnin lisäksi koko perheen hyvinvointiin. Palkkatyöhön käytetty aika on lähes aina pois perheeltä, perheen rutiineista, aikatauluista sekä perheenjäsenten yhteisestä ajasta (Kekkonen ym. 2014). Tämä saattaa asettaa haasteita työn ja perheen yhteensovittamiseen. Tässä luvussa tarkastellaan järjestelmällisen tiedonhaun (liitteet 1-3) kautta kerättyä tutkimustietoa johtajien ja heidän perheidensä kokemuksista työn ja perheen yhteensovittamisesta.

#### **3.1 Johtajan työ**

Tilastokeskuksen sosioekonomisen aseman luokituksen (1989) mukaan johtajat luokitellaan johtotehtävissä toimiviin ylempiin toimihenkilöihin, joihin kuuluvat julkisen hallinnon, liikeyritysten, tuotantolaitosten, järjestöjen ja vastaavien suurten organisaatioiden johtajat ja yksiköiden päälliköt. Lisäksi tähän luokkaan kuuluvat myös muut johtavat hallintovirkamiehet ja näihin rinnastettavat toimihenkilöt yksityisellä sektorilla, joiden tehtävien keskeisenä osana on päätöksenteko ja yksiköiden tai toiminnan johtaminen. Määritelmässä mainitaan myös, että tämä vaatii laajaa teoreettista tietomäärää (Tilastokeskus 1989).

Työterveyslaitoksen (s.a.) mukaan nykyajan organisaatioiden johtaminen menestyksekkääseen, hyvinvoivaan ja kestäväan kehitykseen on haasteellisempaan kuin aikaisemmin. Markkinoiden kiihtyvä globalisaatio ja sen myötä toistuvasti uudelleen rytmittyvä kilpailu ja tekni-

nen kehitys pakottavat työyhteisöt olemaan jatkuvassa muutosvalmiudessa pysyäkseen kilpailukykyisinä (Työterveyslaitos s.a.). Johtajat työskentelevät stressaavissa työympäristöissä ja ovat ensimmäisinä vastaanottamassa yrityksessä tapahtuvia muutoksia (Lovelace ym. 2007). Tilastokeskuksen Työajat vuonna 2015 -tutkimuksen (2015) mukaan työ vie suurimman osan johtajien ajasta. Johtajien keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika kokoaikatyössä oli 43,8 tuntia, mikä oli palkansaajaryhmistä tarkasteltuna pisin työaika viikossa (Tilastokeskus 2015). Myös United States Department of Laborin julkaiseman Labor force statistics from the current population -tutkimuksen (2015) mukaan Yhdysvalloissa vuonna 2014 kokoaikatyötä tekevien johtajien keskimääräinen viikkotyöaika oli 44,7 tuntia. Lisäksi Worrallin ja Cooperin (1999) tutkimuksen mukaan työnteko yli työsopimuksessa määritellyn työajan ja työnteko iltaisin sekä viikonloppuisin on yleistä johtajien keskuudessa. Työelämän vaatimusten kiristymisen vuoksi ylittöiden tekeminen on entistä yleisempää. Työ ja perhe -hankkeen (Salmi 2004a) tulosten mukaan ylemmistä toimihenkilöistä ja johtavassa asemassa olevista 80 prosenttia teki ylittöitä.

### **3.2 Johtajien ja perheiden kokemukset työn ja perheen yhteensovittamisesta**

Perheellä oli suuri merkitys johtajille ja se koettiin erityisen tärkeäksi (Stock ym. 2014). Perhe nähtiin merkittävänä voimavarana ja tukena (Peus & Traut-Mattausch 2008; Mäkelä & Suutari 2011; Stock ym. 2014; Seierstad & Kirton 2015). Etenkin sukulaisten ja tuttavien tuki (Vanhala 2005), hyvät perhesuhteet, perheen yhtenäisyys sekä puolison ymmärtäväisyys koettiin erityisen tärkeäksi (Stock ym. 2014). Monet tutkimustulokset osoittivat johtajan vaativan työn sekä perhe-elämän yhdistämisen olevan haastavaa (Nyberg ym. 2015; Peus & Traut-Mattausch 2008; Stock ym. 2014). Työn koettiin vaikuttavan enemmän perhe-elämään kuin perhe-elämän työhön (Montgomery ym. 2013; Mäkelä & Suutari 2011; Stock ym. 2014). Miesjohtajien osalta kuitenkin tulokset osoittautuivat osittain vastakkaisiksi ja he kokivat selkeästi naisjohtajia enemmän perheen vaikuttavan kielteisesti työelämään (Siltatolppi & Kinnunen 2007; Nyberg ym. 2015).

Peusin ja Traut-Mattauschin (2008), Beutell ja Schneerin (2014) ja Stockin ym. (2014) tutkimusten mukaan työn ja perheen yhteensovittaminen koettiin haastavaksi ja siksi johtajat korostivatkin työn ja perheen välisen tasapainon ylläpitämisen tärkeyttä ja siihen pyrkimistä. Tasapainolla koettiin olevan vaikutusta tyytyväisyyteen niin perhe- kuin työelämässäkin (Beutell & Schneer 2014). Työn ja perheen välisen tasapainon ongelmat pyrittiin näkemään

mahdollisimman positiivisena (Stock ym. 2014) ja näin ollen eri rooleissa toimiminen koettiin ennemminkin vahvistavan johtajan voimavaroja kuin aiheuttavan ristiriitoja (Siltatolppi & Kinnunen 2007). Vaikka työn ja perheen yhdistämisen koettiin tuottavan haasteita, johtajat kokivat kuitenkin yleisesti tyytyväisyyttä elämään (Nyberg ym. 2015) ja olivat myös tyytyväisiä nykyiseen elämäntilanteeseen (Vanhala 2005).

Yrittäessään tasapainoilla työn ja perheen yhdistämisen välillä johtajat joutuivat tekemään erilaisia ratkaisuja joko työurallaan tai perhe-elämässään. Esimerkiksi Lawsonin ym. (2013) tutkimuksessa iältään vanhemmat johtajat etenkin naiset, saattoivat valita työnsä niin, että siinä oli vähemmän vaatimuksia sekä perinteisemmät työajat. Työtunteja saatettiin myös vähentää tietoisesti, mikä helpotti työn ja perheen yhdistämistä (Lawson ym. 2013). Lisäksi vaikutusmahdollisuus omaan työhön (Lawson ym. 2013) sekä vahva itseluottamus ja usko itseensä (Vanhala 2005) lisäsivät johtajien myönteisiä kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisessa. Lisäksi palkatun ulkopuolisen avun, kuten lastenhoitopalveluiden, koettiin helpottavan työn ja perheen yhteensovittamista (Vanhala 2005; Peus & Traut-Mattausch 2008; Seierstad & Kirton 2015). Lisäksi parisuhteen molempien osapuolten tasa-arvoisuus nostettiin esille työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumiseksi (Seierstad & Kirton 2015).

Johtajien työn ja perheen yhteensovittamisessa ajankäyttö osoittautui ongelmalliseksi. Clevelandin ym. (2007), Knudsenin (2009), Mayon ym. (2011), Mäkelän ja Suutarin (2011), Lawsonin (2013) ja Seierstadin ja Kirtonin (2015) tutkimusten mukaan johtajat kokivat pitkien työpäivien, viikonlopputöiden ja työmatkojen haittaavan työn ja perheen yhteensovittamista sekä aiheuttavan ristiriitoja (Knudsen 2009) ja kielteisen siirrännän kokemuksia etenkin jos kotona oli lapsia huolehdittavana (Lawson ym. 2013). Työn koettiin vievän suurimman osan ajasta ja energiasta ja työt saattoivat seurata myös kotiin (Mäkelä & Suutari 2011), minkä todettiin olevan yhteydessä lisääntyneeseen stressiin (Mayo ym. 2011). Mayo ym. (2011) mukaan työn vaatimukset ja pitkät työpäivät vaikuttivat johtajien kotitöiden tekemiseen sekä perhe-elämän tyytyväisyyteen lisäämällä puolison taakkaa kodinhoidosta. Taakkaa lisäsi entistään, jos molemmat vanhemmat kävivät töissä täysipäiväisesti (Mayo ym. 2011). Johtajat, joiden puoliset olivat myös työssäkäyviä, kokivat enemmän perheen häiritsevän työtä verrattuna johtajiin, joiden puoliset eivät käyneet töissä (Montgomery ym. 2003). Johtajat näkivät, että työ ja perhe eivät ole toisiaan poissulkevia, vaan molemmat ovat yhtä tärkeitä. Ajankäyttöä pyrittiinkin suunnittelemaan ennalta sekä mahdollisuuksien mukaan joustamaan sitä vaa-



tivissa tilanteissa (Mäkelä & Suutari 2011; Seierstad & Kirton 2015). Ajan haluttiin riittävän myös muille elämän osa-alueille (Mäkelä & Suutari 2011).

Naisjohtajat kokivat organisaatioiden ennakkoluulojen ja sisäisten asenteiden häiritsevän heidän uralla etenemistään ja palkkausta (Vanhala 2005; Knudsen 2009; Peus & Traut-Mattausch 2008; Nyberg ym. 2015; Seierstad & Kirton 2015). Lisäksi naisjohtajat kokivat, että heillä ei ole sopivaa ikää työelämässä; oli joko liian nuori, potentiaalinen synnyttävä, kiireinen perheenäiti tai liian vanha työnantajan näkökulmasta (Vanhala 2005). Vanhalan (2005) ja Seierstadin ja Kirtonin (2015) mukaa huonon omantunnon kokemukset niin työssä kuin kotona olivat naisjohtajille yleisiä (Vanhala 2005; Seierstad & Kirton 2015). Johtajat kokivat, että organisaation ja esimiehen tuki helpottivat työn ja perheen yhteensovittamista (Cleveland ym. 2007). Tuella oli merkittävä vaikutus johtajien koettuun hyvinvointiin ja parisuhdetyytyväisyyteen (Montgomery ym. 2003; Siltatolppi & Kinnunen 2007). Organisaation positiivinen ja ymmärtäväinen asenne työntekijöiden perheitä kohtaan (Cleveland ym. 2007; Mäkelä & Suutari 2011) sekä organisaation työn ja perheen yhteensovittamisen - politiikka (Seierstad & Kirton 2015) helpottivat työn ja perheen välisen tasapainon luomisessa.

Clevelandin ym. (2007) ja Mayon ym. (2011) tutkimukset keskittyivät selkeästi sekä johtajien että heidän puolisoitensa kokemuksiin työn ja perheen yhteensovittamisesta. Puolisoiden mielestä johtajien pitkät työpäivät, muuttuvat työajat sekä koko ajan saavutettavissa oleminen olivat perheelle eniten ongelmia aiheuttavat tekijät (Cleveland ym. 2007). Myös Mayon ym. (2011) tutkimuksessa puoliset raportoivat etenkin johtajien säännöllisten työmatkojen vaativan puolisoilta suurempaa vastuuta kodinhoidosta. Lisäksi puolison kodinhoidon taakkaa lisäsi se, jos johtajapuolisolla oli tavallista pienemmät vaikutusmahdollisuudet ja hallinta omasta työstään. Näin ollen myös perhetyytyväisyys oli alhaisempi (Mayo ym. 2011). Organisaation tuella raportoitiin olevan suuri merkitys työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumisessa (Cleveland ym. 2007). Stockin ym. (2014) tutkimuksessa kumppanin näkökulmaa kysyttiin johtajilta itseltään. Johtajat vastasivat kumppaniensa olevan tyytyväisiä nykyiseen elämäntilanteeseen ja, että kodinhoidosta huolehtiminen jaettiin tasapuolisesti molempien osapuolten kesken. Tuloksissa korostui etenkin parisuhteen tasa-arvoisuus (Stock ym. 2014).

Edellä tarkastellut tutkimustulokset osoittavat, että työn ja perheen välillä on useita yhteyksiä ja johtajan työn stressi- ja vaatimustekijöillä on havaittu olevan kielteisiä vaikutuksia perhe-elämän hyvinvointiin. Etenkin ajankäyttö arjessa on osoittautunut ongelmaksi työn ja perhe-elämän yhdistämisessä. Työn ja perheen yhteensovittamista on tutkittu paljon niin kansainvä-

lisesti kuin Suomessakin. Kuitenkin puolisoiden ja perheiden kokemuksia aiheesta on tutkittu melko vähän. On selvää, että johtajien työ vaatii suurta sitoutumista työtehtäviin, pitkiä työpäiviä sekä selviämistä stressaavissa työympäristössä. Nämä kaikki ovat tekijöitä työn ja perheen väliselle ristiriidalle ja epätasapainolle, joka heijastuu myös perheeseen ja perheen arkeen.

#### **4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET**

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli selvittää puolisoitten kokemuksia johtavassa asemassa työskentelevien henkilöiden onnistumisesta työn ja perheen yhteensovittamisessa.

Tutkimuskysymykset:

- 1) Miten puolisoit kuvaavat johtajapuolison työtä ja sen vaikutusta perhe-elämään?
- 2) Miten puolisoit kuvaavat kokemuksiaan arjesta ja omasta elämäntilanteestaan johtajapuolison ja hänen työnsä rinnalla?

## **5 AINEISTON KERUU JA ANALYSOINTI**

### **5.1 Esiymmärrys**

Oma esiymmärrykseni tutkittavasta aiheesta on peräisin omasta henkilökohtaisesta kokemuksestani, sillä perheessäni molemmat vanhempani työskentelevät johtotehtävissä. Olen itse päässyt seuraamaan työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumista perheessä, jossa vanhempien työn vaatimukset ovat kovia ja työ on hyvin kokonaisvaltaisesti läsnä koko perheen elämässä. Tutkimusilmiö on minulle siis hyvin tuttu ja tästä syystä halusin lähteä tutkimaan aihetta. Erityisesti minua kiinnosti juuri se, miten muiden perheissä arki koetaan sujuvan sekä, mitä he tekevät työn ja perheen yhteensovittamiseksi. Lisäksi tutkielman teoriaosuutta kirjoittaessani perehdyin paljon työn ja perheen yhteensovittamisen eri teorioihin sekä aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen.

Koko tutkimusprosessin aikana on ollut tärkeää huomioida omat lähtökohtani ja keskittyä mahdollisimman objektiivisesti tarkastelemaan tutkittavaa ilmiötä. Erityisesti tutkijan roolissa minun on täytynyt unohtaa omat kokemukseni aiheesta ja keskittyä tutkimaan aihetta haastatteluvien kokemusten kautta. Olen pyrkinyt olemaan mahdollisimman objektiivinen kaikissa toimissani ja valinnoissani koko tutkimusprosessin aikana etenkin haastattelutilanteissa sekä tutkimusaineistoa analysoidessa.

### **5.2 Aineiston keruu**

Tutkittavina tässä pro gradu -tutkielmassa olivat suomalaisten yritysjohtajien puoliset. Tutkimukseen osallistui yhteensä 10 johtajien puolisoa. Osallistujista suurin osa (8) oli naisia. Osallistujien ikä vaihteli 35-53 ikävuoden välillä ja koko joukon iän keskiarvo oli 46,1 vuotta. Kaikki haastatteluun osallistuneet olivat akateemisesti kouluttautuneita. Tutkittavista 7 oli tutkimushetkellä aktiivisesti työelämässä. Kaikki tutkittavat olivat naimisissa ja lapsia perheissä oli keskimäärin 2,5. Lasten ikä perheissä vaihteli 2-22 ikävuoden välillä iän keskiarvon ollessa 13,4 vuotta.

Tutkimukseen osallistuvat rekrytoitiin lumipallo-otantaa hyödyntäen, jossa avainhenkilönä toimi yritysmaailmassa johtavassa asemassa oleva henkilö. Tutkimukseen osallistuvia lähestyttiin lähettämällä sähköpostilla tutkimustiedote (liite 4) yritysjohtajille, jossa tiedusteltiin

heidän puolisoidensa kiinnostusta osallistua tutkimukseen. Halukkaat osallistujat ottivat yhteyttä sähköpostilla, jonka jälkeen jokaisen tutkimukseen osallistuvan kanssa sovittiin henkilökohtaisesti haastatteluajankohdasta. Sopivan haastatteluajankohdan löydyttyä kaikille tutkimukseen osallistuville lähetettiin teemahaastattelurunko (liite 5) etukäteen tutustuttavaksi. Näin tutkimukseen osallistuvilla oli mahdollisuus lukea haastattelurunko läpi ennen varsinaista haastattelua ja perehtyä aiheeseen. Haastattelussa tärkeintä on saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta ja näin ollen haastattelurungon lähettäminen haastateltaville etukäteen on suositeltavaa (Tuomi & Sarajärvi 2009). Ennen varsinaista haastattelua yhdelle tutulle johtajan puolisolle tehtiin esihaastattelu. Esihaastattelun tarkoituksena oli testata haastattelurunkoa ja tehdä mahdollisia korjauksia varsinaisia haastatteluja varten. Esitestauksen jälkeen haastattelurungon sisältö pysyi samana, mutta siitä tehtiin ymmärrettävämpi.

Tämän tutkielman aineisto kerättiin kevään-syksyn 2016 aikana puolistrukturoidulla teemahaastattelulla. Tässä tutkielmassa pyritään tulkitsemaan tutkimukseen osallistuvien erilaisia kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta. Perttulan (2005) mukaan kokemus on ymmärtävä ja merkityksellistynyt suhde tajuavan ihmisen ja elämäntilanteen välillä. Se voi olla niin tietoa, intuitiota, tunnetta ja uskoa tai niiden eri yhdistelmiä. Elävä sidos arkeen on kokemuksen edellytys eikä yksikään kokemus ole ihmiselle vieras tai outo (Perttula 2005). Kokemuksia tutkittaessa on oleellista, että tutkittavat ilmaisevat kokemuksiaan jollakin tavalla (Perttula 2005) ja tässä tutkielmassa kokemusten ilmaisu toteutettiin puheella teemahaastattelutilanteessa. Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan teemahaastattelun avulla voidaan tutkia erilaisia ilmiöitä ja hakea vastauksia erilaisiin ongelmiin. Teemahaastattelussa edetään tiettyjen tutkimuksen kannalta keskeisten teemojen mukaan etsien merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimustehtävän mukaisesti (Hirsjärvi & Hurme 2008; Tuomi & Sarajärvi 2009). Tämän tutkimuksen teemahaastattelun teemat valittiin perehtymällä työn ja perheen yhteensovittamisen kirjallisuuteen sekä aikaisempiin tutkimuksiin (Hirsjärvi & Hurme 2008), joissa tiedonkeruumenetelmänä oli käytetty teemahaastattelua. Teemahaastattelun teemat olivat seuraavat:

1. Työnteko
2. Arki ja arjen sujuvuus
3. Perhe ja vapaa-aika
4. Tyytyväisyys ja tuki
5. Lasten kokemukset

Haastattelut toteutettiin kahdella eri paikkakunnalla. Haastattelupaikka vaihteli riippuen siitä, oliko tutkimukseen osallistuvilla mahdollisuus saada rauhallinen huone omalta työpaikaltaan. Osa haastatteluista toteutettiin tutkimukseen osallistuvien omilla työpaikoilla, osa tutkijan varaamissa tapaamistiloissa ja yksi haastattelu toteutettiin kahvilassa. Haastattelut nauhoitettiin Jyväskylän yliopistosta saadulla digitallentimella.

### 5.3 Aineiston analysointi

Aineiston analysointiin valittiin menetelmäksi aineistolähtöisen sisällönanalyysin. Schreierin (2012, 5-8) mukaan laadullisen sisällönanalyysimenetelmän tarkoituksena on kuvata systemaattisesti laadullisessa aineistossa ilmeneviä merkityksiä. Sisällönanalyysissä ei ole tarkoitus tulkita kaikkia aineistossa ilmenneitä asioita, vaan tutkijan määrittämä tutkimuskysymys ohjaa, mitä asioita ja merkityksiä aineistosta lähdetään tarkastelemaan (Schreier 2012, 7). Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan aineistolähtöisessä analyysissä avainajatuksena on, että aikaisemmat havainnot, tiedot tai teoriat tutkittavasta ilmiöstä pyritään unohtamaan eikä näin ollen näillä pitäisi olla vaikutusta analyysin toteutumiseen tai lopputulokseen (Tuomi & Sarajärvi 2009). Myös tämän tutkielman aineiston analyysissä aikaisemmat teoriat ja muut tiedot tutkittavasta aiheesta on pyritty poissulkemaan mahdollisimman hyvin ja huomio on keskitetty aineistosta ilmeneviin asioihin. Tämän tutkielman analyysin eri vaiheet seurasivat Schreierin (2012, 6) määrittelemiä sisällönanalyysin vaiheita.

Jokaisen haastattelun jälkeen nauhoitteet siirrettiin tietokoneelle omaan kansioonsa, jonka jälkeen haastattelut litteroitiin yksitellen. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 74 sivua, jossa fonttina käytettiin Times New Romania ja rivivälillä 1,15. Aineiston analyysi aloitettiin lukemalla aineisto useampaan kertaan, jotta saatiin kattava kuva aineistosta. Kaikkien haastatteluiden litteroinnin ja niihin perehtymisen jälkeen aineistosta muodostettiin koodausyksiköitä. Koodausyksikkö sisälsi aina yhden merkityksen (Schreier 2012, 133). Jokainen koodausyksiköstä ilmennyt merkitys merkittiin omaksi numerokseen jokaiseen haastatteluun. Haastatteluja oli yhteensä 10, joten jokainen haastattelu sai oman numeron (1-10). Lisäksi haastatteluista ilmenneet merkitykset saivat omat numeronsa (esimerkiksi 1-160).

Merkitysten löytämisen ja koodausyksiköiden numeroinnin jälkeen aineistosta muodostettiin pelkistettyjä ilmauksia. Pelkistettyjä ilmauksia syntyi yhteensä 1489 kappaletta. Lopulta nämä pelkistetyt ilmaukset yhdistettiin samankaltaisuuksien ja erilaisuuksien mukaan alaluokkiin,

joita tuli yhteensä 177 kappaletta. Alaluokkien luokittelussa jokainen pelkistetty ilmaus tulos-  
tettiin omaksi erilliseksi lapukseen, jotka luokiteltiin omiin luokkiinsa. Alaluokkien muodos-  
tamisen jälkeen alaluokat luokiteltiin edelleen pääluokiksi. Pääluokkia tuli yhteensä 36 kappa-  
letta. Nämä pääluokat luokiteltiin teematasolle asti (kuva 1) ja lopulta muodostettiin ana-  
lyysikehys (liite 6). Analyysikehysten neljä keskeistä teemaa ovat:

1. Johtajapuolison työn luonne
2. Oma elämäntilanne osana johtajapuolison työtä
3. Osallistuminen ja vastuut arjessa
4. Yhteinen aika perheessä

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Pääluokka	Teema
<p>2.90 ”Ehdottomasti kyllä oon tosi tyytyväinen elämäntilanteeseen”</p> <p>6.86 ”No kyllä mä ihan tosi tyytyväinen oon”</p> <p>7.71 ”...mutta mä ihan siis mä en kyllä juuri mitään vaihtais”</p>	<p>2.90 Nykyiseen elämäntilanteeseen ollaan todella tyytyväisiä</p> <p>6.86 Todella tyytyväinen nykyiseen elämäntilanteeseen</p> <p>7.71 Mitään ei vaihtaisi nykyisessä elämäntilanteessa</p>	<p>Nykyiseen elämäntilanteeseen ollaan todella tyytyväisiä</p>	<p><b>Myönteisiä ajatuksia elämäntilanteesta</b></p>	<p><b>OMA ELÄMÄNTILANNE OSANA JOHTAJAPUOLISON TYÖTÄ</b></p>
<p>2.6 ”Sanotaan et kyähän täs niiku on tottunu vuosien varrella siihen että työn tekemisen rytmi on tietyn tyypistä”</p>	<p>2.6 Vuosien varrella on oppinut, että puolison työn tekemisen rytmi on tietynlaista</p>	<p>Tottuminen elämään johtajapuolison työn mukana</p>		
<p>4.67 ”...et ehkä semmost niinku saman saman sorttista ollu sillon kun on nyttenki”</p>	<p>4.67 Omassa lapsuudessa ollut samanlaista arkea kuin nykypäivänä</p>			
<p>7.13 ”..sit opittu elämään sen kanssa ihan täys täyspainosta elämää”</p>	<p>7.13 Perhe on oppinut elämään puolison työn rinnalla</p>			
<p>1.104 ”(työpaikan vaihto)...mut et ehkä sit siinä vaiheessa mä luovuin jostain”</p>	<p>1.104 Vaihtaessa työpaikkaa luovuttiin jostain puolison työn vuoksi</p>	<p>Omasta urasta luopuminen johtajapuolison työn vuoksi</p>		
<p>7.77 ”...sit me todettiin että mä jään kotiin et siinä melkein ku luovuin urasta jos näin voi ajatella</p>	<p>7.77 Luopui omasta urastaan puolison työn vuoksi</p>		<p><b>Luopuminen johtajapuolison työn vuoksi</b></p>	
<p>7.78 ”Semmonen perus oma taloudellinen itsenäisyys ois mist mä oon luopunu”</p>	<p>7.78 Luopunut taloudellisesta itsenäisyydestä puolison työn vuoksi</p>			
<p>4.85 ” ...sillon kun lapset oli pieniä niin siitä niinkun omasta vapaa-ajasta et siihen ei niinkun sillon kauheesti mahdollisuuksia ollut että se ois voinu olla semmonen”</p>	<p>4.85 Lasten ollessa pieniä omasta vapaa-ajasta on pitänyt luopua puolison työn vuoksi</p>	<p>Vapaa-ajasta ja sosiaalisista suhteista luopuminen johtajapuolison työn vuoksi</p>		
<p>5.106 ” ...jos aatellaan niiku tämmösi perheystäviä ni on kyl se siihenki vaikuttanu siis et sanosin että sillain vähän köyhdyttävästi”</p>	<p>5.106 Puolison työ on vaikuttanut köyhdyttävästi perheystävien näkemiseen</p>			

KUVA 1. Esimerkki analyysin etenemisestä.

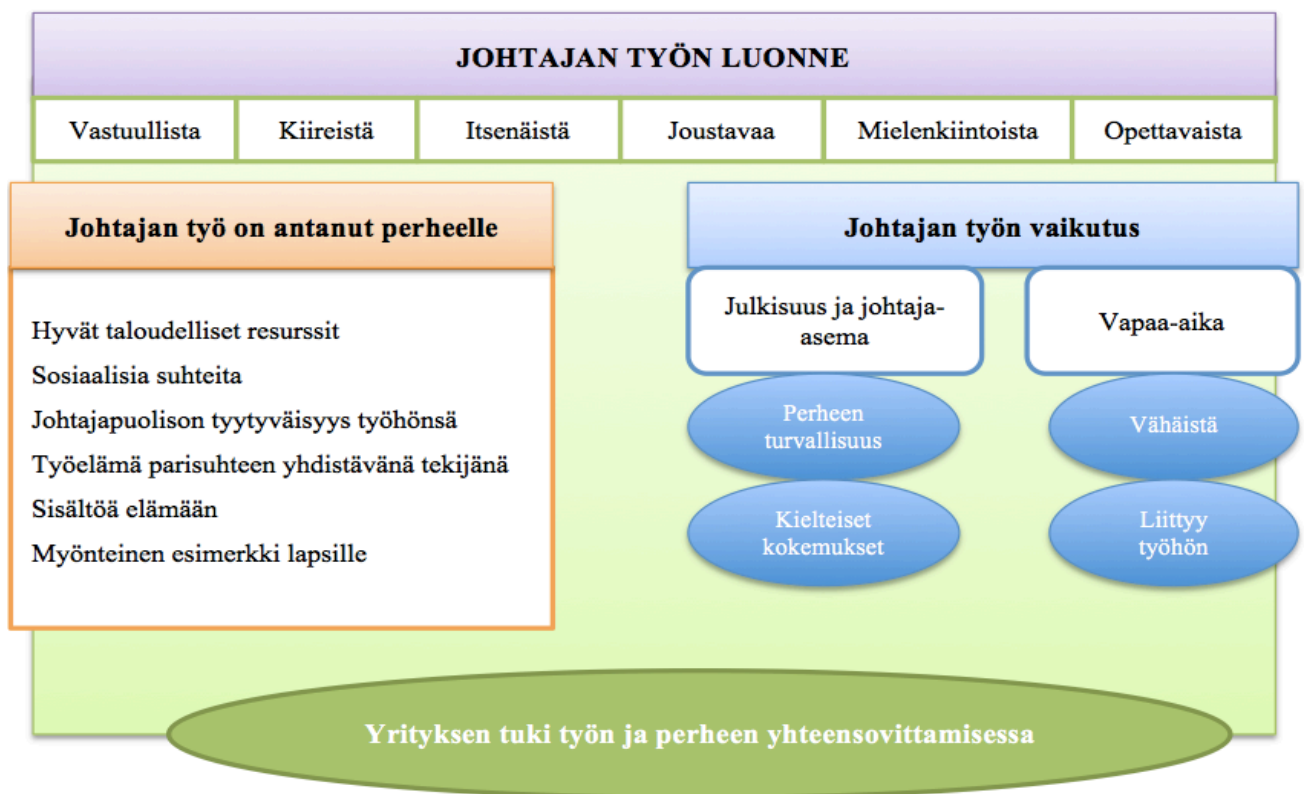


## 6 TUTKIMUSTULOKSET

Tulokset kuvaavat, miten haastateltavat kokonaisuudessaan kokivat johtotehtävissä työskentelevän puolisonsa työn ja perheen yhteensovittamisen, minkälaisena johtajapuolison työ nähtiin sekä minkälaisia vaikutuksia työllä koettiin olevan perheen elämään. Lisäksi tuloksissa kuvataan kokemuksia perheen yhteisestä arjesta ja arjen vastuista, kokemuksia nykyisestä elämäntilanteesta, johtajapuolison osallistumisesta perheen arkeen sekä kokemuksia yhteisen ajan viettämisestä niin perheessä kuin parisuhteessa.

### 6.1 Johtajapuolison työn luonne

Haastateltavat kuvasivat näkemyksiään johtajapuolison työstä, työn antamista mahdollisuuksista sekä työn vaikutuksista johtajapuolison vapaa-aikaan. Lisäksi haastateltavat kuvasivat kokemuksiaan organisaation antamasta tuesta työn ja perheen yhteensovittamisessa. Kuvassa 3 on havainnollistettu näitä haastateltavien näkemyksiä johtajapuolison työstä ja sen vaikutuksista perhe-elämään.



KUVA 3. Näkemyksiä johtajapuolison työstä.

### 6.1.1 Johtajan työn vastuullisuus ja itsenäisyys

Johtajapuolison työn koettiin olevan hyvin vastuullista ja johtajapuolison nähtiin olevan yhteiskunnallisesti merkittävässä roolissa ollessaan johtavassa asemassa. Työn koettiin olevan kiireistä ja työpaikalla ilmeneviin asioihin tuli pystyä reagoimaan hyvinkin nopeasti. Haastateltavat kuvasivat johtajapuolison työtä monipuoliseksi ja samalla työn nähtiin sisältävän paljon verkostoitumista. Lisäksi johtajapuolison työn koettiin olevan hyvin mielenkiintoista ja opettavaista. Ajateltiin, että johtajapuolison työn ansiosta on opittu hoitamaan asioita tehokkaasti. Lisäksi haastateltavien mukaan johtajapuolison työtä kuvattiin itsenäiseksi ja joustavaksi, sillä hänen kuvattiin pystyvän osittain itse määrittelemään työaikojaan.

*”...toki tietysti johtajan asemassa nii onhan se nyt semmosta roolin kanssa tulevaa et ei nyt mitää työaikoja oo että sit se on tietynlainen niiku perheen hyväksi myös sit jos on tarve olla nii yleensä voi olla myös perheen kanssa syystä tai toisesta” (haastattelu 7)*

### 6.1.2 Työn myönteiset vaikutukset ja tarjoamat mahdollisuudet

Johtajapuolison omaa tyytyväisyyttä työhönsä kuvailtiin johtajan työn myönteiseksi vaikutukseksi. Haastateltavien mukaan johtajapuolison motivoituminen ja innostuminen omasta työstään, intohimo työtä kohtaan sekä onnistumiset omassa työssä koettiin erityisen myönteisiksi. Kun johtajapuolison koettiin olevan tyytyväinen omassa työssään, tyytyväisyyden nähtiin heijastuvan myös muille elämänalueille.

*”...kyl se varmaa heijastuu semmosena yleisenä tyytyväisyytenä ja hyvänä olona jos kokee et on motivoitunu omassa työssään ja kyl se aika kivalta tuntuu kattoo vierestä et toinen saa jonku sellasen flow tilan aikaseks ja ei malta lopettaa jonku asian tekemistä sen takia et kokee sen mielekkääks ja haastaavaks. Ilman muuta sil on perhe-elämään positiivinen vaikutus just jos on tyytyväinen ja kokee et pystyy kehittymää ja motivoitumaa omassa työssään, se heijastuu kaikkeen muuhunki” (haastattelu 8)*

Haastateltavat kokivat johtajapuolison työn tuoneen paljon uusia ihmissuhteita sekä mielenkiintoisia sosiaalisia verkostoja ja tapahtumia. Lisäksi johtajapuolison työn nähtiin tuovan mielenkiintoisia keskusteluja ja ajatuksia perheeseen. Näin ollen työn koettiin tuovan sisältöä elämään. Haastatteluissa nousi esille myös näkemys siitä, kuinka oman työn luonne ja puolison työ nähtiin hyvänä yhdistelmänä. Lisäksi yhteiset ajatukset työelämästä nähtiin parisuhteen yhdistävänä tekijänä.

*”...et kylhän se tuo mielenkiintosia keskusteluja ja totta kai se pidetään tietyllä tasolla ei mennä yksityiskohtiin mut et totta kai paljon seurataan maailman menoa ja yhteiskunnan tilannetta ja niist tulee just sisältöä siihen meidän väliseen keskusteluun ja pohdintoihin ja ideointeihin” (haastattelu 1)*

Lisäksi haastateltavien mukaan johtajapuolison työn koettiin vaikuttavan myönteisesti perheen lapsiin näyttämällä esimerkkiä. Johtajapuolison työn kautta lapsille oli tullut kunnianhimoa ja ajatus siitä, että kaikkea voi saavuttaa jos sen eteen tekee tarpeeksi kovasti töitä. Myös lasten puheet tulevaisuuden työstään johtajina koettiin hauskaksi ja myönteiseksi.

*”...kyl mä kuvittelisin et sitä kaut on tullu myöskin lapsille semmonen niinkun kunnianhimo ja näkemys et töitä pitää tehdä kovasti” (haastattelu 2)*

Haastateltavien mukaan johtajapuolison työn nähtiin mahdollistavan perheelle paljon asioita. Erityisesti johtajapuolison työn koettiin mahdollistavan hyvät taloudelliset resurssit ja näin ollen taloudellista turvaa ja varmuutta perheelle. Taloudellisen turvan koettiin helpottavan perheen elämää sekä vaikuttavan myönteisesti perhe-elämän järjestämiseen. Harvemmin puhuttiin, ettei johtajapuolison työ ole antanut tai mahdollistanut mitään erityistä. Ajateltiin, että johtajapuolison asemasta riippumatta he olisivat saaneet samat asiat.

*”...mutta toki ehkä se taloudellinen turva sitte on ollu tosi hyvää että totta kai se helpottaa elämää” (haastattelu 9)*

### **6.1.3 Työstä johtuva julkisuus ja ihmisten puuttuminen**

Johtajapuolison työn koettiin tuovan paljon erilaisia mahdollisuuksia perheelle ja perheen arkeen, mutta haastateltavat olivat kokeneet myös kielteisiä kokemuksia erilaisissa tilanteissa johtajapuolison työn vuoksi. Harvemmin ajateltiin, ettei johtajapuolison työllä juurikaan ole myönteisiä vaikutuksia perheen elämään.

*”...mutta sitten taas tähän niinkun tämmöseen perhe-elämään niin tietenkään ne vaikutukset ei sillälailla ole positiivisia” (haastattelu 5)*

Osa haastateltavista koki johtajapuolison työstä aiheutuvan julkisuuden hyvin kielteiseksi. Perheen osoitetiedot haluttiin pitää salassa sekä lasten nimien tai kuvien julkaiseminen lehdis-

sä haluttiin kieltää perheen turvallisuuden vuoksi. Lisäksi johtajapuolison työstä johtuva julkisuudessa esillä oleminen koettiin epämukavaksi. Haastateltavien mukaan johtajapuolison tulee olla tarkkana myös tekemistään sekä sanomisistaan asemansa takia.

*”...mää oon ite kokenu sen julkisuuspuolen aika negatiivisena et mää en oo niin kauheesti semmonen ihminen et mä tykkään että ollaan esillä niin se on mulle ollu semmonen vähän negatiivinen juttu” (haastattelu 9)*

Haastatteluissa tuotiin myös esille ulkopuolisten ihmisten puuttuminen perheen elämään johtajapuolison aseman vuoksi. Ajateltiin, että ulkopuoliset ihmiset eivät erota sitä, että johtajapuolison työ on hänen työtään eikä haastateltavan työtä. Lisäksi kuvattiin, kuinka monet kyselevät johtajapuolison työpaikan asioista, johtajapuolison poissaoloista perheen arjesta sekä haastateltavien jaksamisesta johtajapuolison työn vuoksi. Tämä koettiin epämiellyttävänä ja turhana puuttumisena perheen elämään.

*”...siihenki törmää et joku haluaa ajaa jotain asiaansa julki mikä on aika hupasaa ja sit jouuu aika kiusalliseen tilanteeseen et on vaa todettava että mull ei oo tavallaa mitää tekemistä sen hänen duunin kanssa” (haastattelu 8)*

#### **6.1.4 Työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan**

Haastateltavat kuvasivat myös johtajapuolison vapaa-ajan viettämistä sekä työn vaikutusta vapaa-aikaan. Johtajapuolison vapaa-ajan koettiin olevan vähäistä ja useimmin vapaa-ajan mainittiin liittyvän työhön. Haastateltavien mukaan johtajapuoliso harrasti liikuntaa ja erilaisia urheiluaktiviteetteja asiakkaidensa kanssa. Ajateltiin, että johtajapuolisot viettävät mielellään vapaa-aikaansa työhön liittyvien liikunnallisten harrastusten merkeissä. Haastateltavien mielestä tämän tyyppinen vapaa-ajan viettäminen nähtiin ylempien johtotehtävien bonuksiksi. Työn ulkopuolella johtajapuolisoiden kuvailtiin harrastavan myös urheilua.

*”...se on näis ylemmis tehtävis aika hauskaa ku sit siihen liittyy tollasii kivoi juttui mitkä on vähän niinku omaa vaik nyt se sen juoksukoulu tai se kävi jossain tommoses polkujuoksus ja ne harjotteli siihen yhdes nii tavallaan ku se on niinku ihan selkeesti työtä mut sit se on kuitenkin tommost vapaa-aikaa” (haastattelu 3)*

Haastateltavien mukaan johtajapuolisot osasivat ottaa omaa vapaa-aikaa niin halutessaan. Ajateltiin, että johtajapuolisot ottivat vapaa-aikaa esimerkiksi harrastuksia varten, silloin kun

sitä halusivat ja tarvitsivat. Haastatteluissa tuotiin myös esille, kuinka johtajapuolison asuminen toisella paikkakunnalla työnsä vuoksi helpotti johtajapuolison vapaa-ajan harrastuksiin lähtemistä. Näiden haastateltavien mukaan johtajapuolisolla nähtiin olevan todennäköisesti enemmän aikaa viettää vapaa-aikaa kuin itsellä kodin velvollisuuksien vuoksi.

*”...kyl hän sitten ottaa sitä vapaa-aikaa kun sitä haluaa” (haastattelu 4)*

### **6.1.5 Yrityksen tuki työn ja perheen yhteensovittamisessa**

Haastateltavat olivat eri mieltä johtajapuolison työpaikalta saadusta tuesta työn ja perheen yhteensovittamiseksi. Osa haastateltavista ajatteli johtajapuolison yrityksen johtamiskulttuurin olleen hyvä, jossa työntekijöiden perheet ja perheissä tapahtuvat muutostilanteet otettiin huomioon. Työpaikat osoittivat tukensa esimerkiksi tarjoamalla lastenhoitoapua lasten sairastuessa. Haastatteluissa tuotiin myös esille, kuinka tärkeäksi koettiin yrityksen kyky huomioida myös perhe osana johtajapuolison elämää. Ajateltiin, että on tärkeää tuntea johtajapuolison työyhteisö.

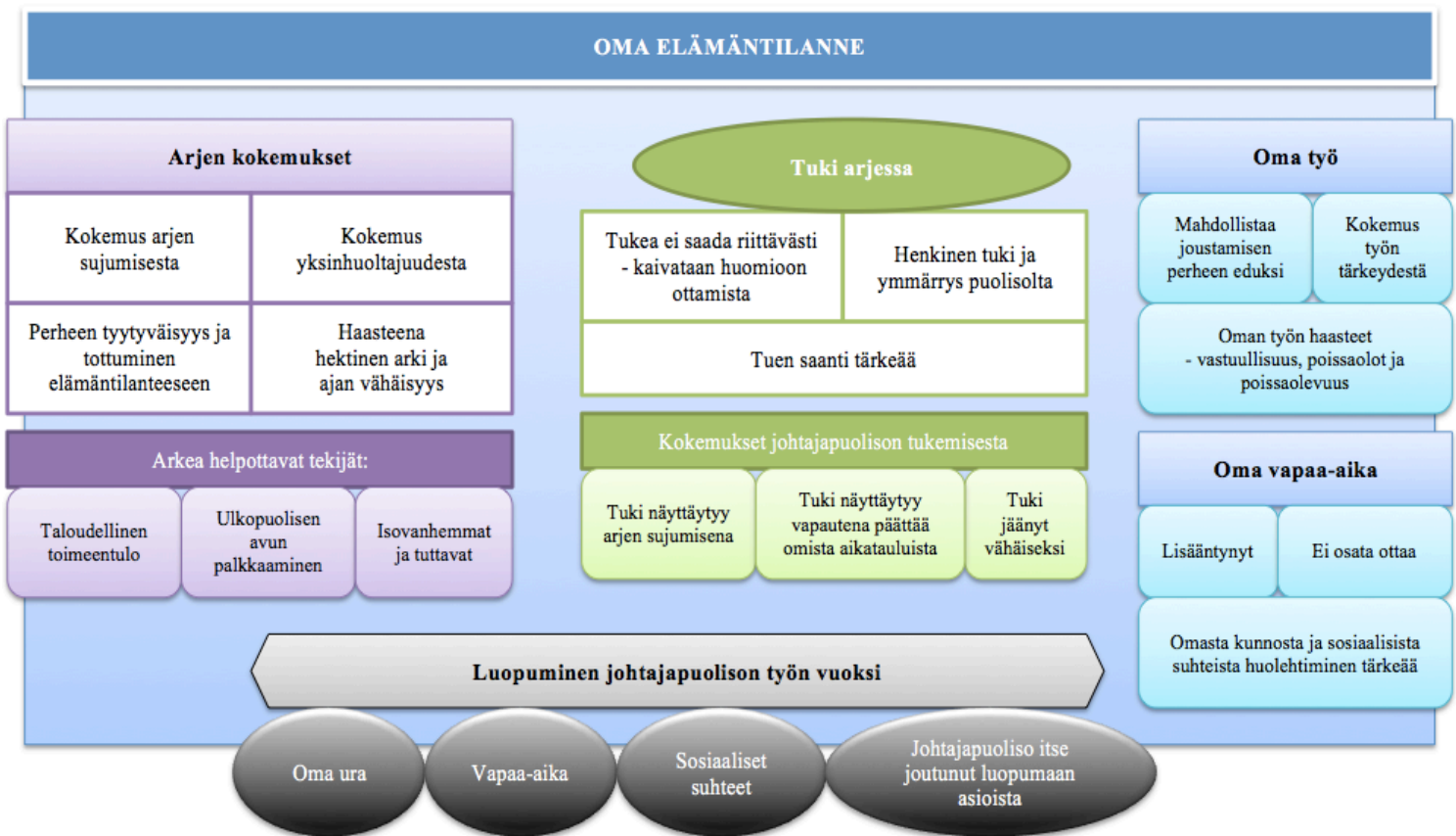
*”...kyl mulla ihan semmonen kuva on että siellä ymmärretään. Siellä on tietysti muitakin lapsiperheellisiä ihmisiä että jos on jotain kotiin liittyviä asioita niin ihan suopeasti suhtaudutaan” (haastattelu 6)*

Osa haastateltavista taas toi selkeästi esille, että yritykseltä ei oltu saatu juuri ollenkaan tai vain hyvin vähän tukea työn ja perhe-elämän tasapainottamiseen. Haastateltavat kokivat myös työpaikan ja alan tavoilla olevan vaikutusta työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Ajateltiin, että alan tavoista ei pystytä juurikaan poikkeamaan. Lisäksi johtajapuolison aseman yrityksessä nähtiin vaikuttavan siihen, miten työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu. Haastateltavien mukaan useimmiten johtajapuolisolla ei ole esimiestä, jolloin kukaan ei ole yläpuolella sanomassa, mitä tehdä. Näin ollen ajateltiin, että johtajapuolison pitää itse tehdä asioita työ ja perhe-elämän yhdistämisen onnistumiseksi.

*”No ei sitä oo kyllä koskaan tullu [tukea työpaikalta] et nimenomaan työaikoja ei ole ja tietenki se että ei sillä [johtajapuolisolla] kauheesta oo siellä ollu ketää pomoo yläpuolella sanomassa että tee niin tai näin että kylhän se niinkun itsestä osittain on lähtöstä. Mut kylhän se on niinku tapa alalla niin siitä ei kauheesti pysty poikkeamaan et tällänen käsitys mulla ainakin on” (haastattelu 4)*

## 6.2 Oma elämäntilanne osana johtajapuolison työtä

Haastateltavat kuvasivat kokemuksiaan tämänhetkisestä elämäntilanteesta. Johtajapuolison vaativa työ oli merkittävässä roolissa perheen arjessa, arjen sujumisessa ja siihen liittyvissä kokemuksissa. Työ ohjasi vahvasti myös kokemuksia tämänhetkisestä elämäntilanteesta ja tyytyväisyydestä elämään johtajapuolison työn rinnalla. Kuva 4 havainnollistaa haastateltavien kokemuksia ja näkemyksiä omasta elämäntilanteestaan ja siihen liittyvistä tekijöistä.



KUVA 4. Kokemukset omasta elämäntilanteesta.

### 6.2.1 Arjen kokemukset ja tuki arjessa

Kokonaisuudessaan haastateltavat kokivat arjen sujuvan hyvin. Ajateltiin, että perheessä asiat toimivat hyvin ja arki rullaa eteenpäin sujuvasti. Osa haastateltavista kuvasi arjen pyörittävän lasten tekemisten ja aikataulujen ympärillä, sillä lapset olivat etusijalla elämässä. Toisaalta arki oli välillä koettu myös hyvin haastavaksi ja kiireiseksi. Lisäksi molempien vanhempien työn ja perheen yhteensovittaminen oli koettu vaikeaksi. Osa haastateltavista koki myös tyy-

tymättömyyttä ajankäytön jakaantumiseen, jossa vapaa-aika oli vähentynyt ja työ vei liikaa aikaa molemmilla vanhemmilla. Myös arjen joustavuuden koettiin olevan vähentynyt. Haastatteluissa tuotiin myös esille huonon omantunnon kokemukset perheen arjessa ja yhteisessä ajassa. Huonoa omaatuntoa koettiin etenkin omalla vapaa-ajalla kun aikaa vietettiin ilman perhettä sekä myös silloin, kun arjessa ei ehditty järjestämään riittävästi perheen yhteistä aikaa. Lisäksi mainittiin kokemuksia yksinhuoltajuudesta perheen arjessa.

*”Tietyissä mielessä ehkä semmosta yksinhuoltajan arkee että kyl siinä niinkun kaikki palikat pitää olla aikalailla itsellä tassuissa” (haastattelu 4)*

Haastateltavat kokivat paljon haasteita perheen arjessa, jolloin erilaiset arkea sekä arjen sujuvuutta helpottavat tekijät tulivat tarpeeseen. Haastateltavien mukaan merkittävin arkea helpottava tekijä oli ulkopuolisen avun palkkaaminen esimerkiksi siivous- ja puutarhapalvelut sekä isovanhempien lastenhoitoapu. Myös tuttavista, naapureista ja turvallisista aikuisista koostuvan lastenhoitoverkoston koettiin helpottavan arkea. Haastateltavat mainitsivat myös lasten kasvamisen arkea helpottavana tekijänä. Lisäksi hyvä taloudellinen toimeentulo, perheen yhteiset rutiinit, suunnitelmallisuus, lasten hoitaminen kotona sekä yhdessä asioista sopiminen mainittiin helpottavan perheen arkea. Haastatteluissa tuotiin myös esille ajatus siitä, kuinka isovanhemmat eivät pystyneet ikänsä ja terveytensä vuoksi auttamaan, mikä koettiin harmillisenä.

*”No siis ohan meil tietysti siivojaa ollaa palkattu. Et aina välillä ollu oikee niikun ihan palkattuakin apua” (haastattelu 2)*

Osa haastateltavista koki myös hyvinvoinnista ja terveydestä huolehtimisen hyvin tärkeäksi. Koettiin, että on tärkeää pitää huolta molempien vanhempien jaksamisesta sekä henkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista. Hyvinvoinnista huolehtimisen koettiin helpottavan perheen yhteistä arkea ja sen pyörittämistä.

*”...mä koen et se on tärkeetä et hän pitää huolta fyysisestä ja henkisestä hyvinvoinnista että enemmän mä olin jossain vaihees kauheen huolestunu siitä et hänel ei ollu aikaa liikuntaan ja sit tavallaan itsensä huoltamiseen” (haastattelu 8)*

Arjen kokemuksiin ja perhe-elämän sujumiseen sekä jaksamiseen arjessa vaikutti myös se, miten perheessä tuettiin toisia. Haastateltavat pohtivat johtajapuolisolta saatua tukea niin ar-

jessa kuin työelämässä. Tuen saamisesta oltiin eri mieltä. Osan mukaan johtajapuoliso tuki riittävästi arjessa ja työssä, mikä näyttäytyi henkisen tuen antamisena kuten huomioon ottamisena, omien menojen joustamisena sekä yleisenä arvostuksena arjessa. Työelämässä johtajapuolison nähtiin tukevan neuvomalla sekä ymmärtämällä työhön liittyviä asioita.

*”...kyllä saan niinku semmosta juostavuutta ja huomioon ottamista ja kyllä se jos mulle tulee joku asia niinku kotiasioitakin niin kyllä hän aina siis sillain on hengessä mukana” (haastattelu 5)*

Toisaalta osa haastateltavista taas koki, että johtajapuoliso ei antanut riittävästi tukea. Ajateltiin, että elämässä oli ollut hetkiä, jolloin johtajapuolisolta olisi tarvittu selkeästi tukea, mutta sitä ei oltu saatu. Haastateltavat olisivat kaivanneet johtajapuolisolta enemmän huomioon ottamista arjessa esimerkiksi olemalla läsnä. Kun taas työelämässä tukea kaivattiin ymmärtävyytenä sekä tukemisena erilaisissa notkahduspaikoissa. Haastateltavien mukaan tuen saaminen koettiin hyvin tärkeäksi ja saadulla tuella koettiin olevan suuri merkitys. Lisäksi osa haastateltavista ajatteli, että he voisivat myös itse olla pyytämässä tukea johtajapuolisolta. Ajateltiin myös, että oman itsenäisyyden vuoksi johtajapuolisolta ei juurikaan tarvittu tukea arjessa tai työelämässä.

*”Se on mulle tosi tärkeitä [tuen saaminen] et kyl näist tämmösist asioista pitää pystyy kotona keskustelemaan ja sitä pitää saada et aina se ei oo ollu nii ja sit jos mä vertaan sitä siihe fiilikseen nii sitä on ollu tosi yksin” (haastattelu 8)*

*”No ehkä siinä niinkun arjessakin olisi voinut olla erilailla pyytämässäkin sitä tukee” (haastattelu 4)*

Haastateltavat kuvasivat myös tuen antamista johtajapuolisolle niin perheen arjessa kuin työelämässä. Näkemykset tuen antamisesta myös vaihtelivat. Ajateltiin, että johtajapuolisolle annettiin riittävästi tukea, mikä näyttäytyi johtajapuolison vapautena päättää omista aikatauluistaan. Tuki näyttäytyi arjen sujumisena sekä joustamisena johtajapuolison menojen mukaan. Tukea johtajapuolisolle annettiin myös olemalla kiinnostunut talouselämän asioista ja johtajapuolison työstä sekä kuuntelemalla työmurheita. Tuki johtajapuolisolle näyttäytyi myös olemalla luottamuksen arvoinen. Harvemmin tuotiin esille tuen antaminen ajattelemalla johtajapuolison jaksamista työssä ja arjessa.



*”...kai se tuki nyt on sitä et se arki sujuu siinä ja tavallaan ei siitä tarvii suuremmin huolehtii et jos on sovittu et se menee näin nii sit sen voi pistää päästään pois” (haastattelu 3)*

Toisaalta osa haastateltavista toi esille, että johtajapuolisolle ei välttämättä tullut annettua riittävästi tukea. Ajateltiin, että olisi selkeästi pitänyt olla kannustamassa johtajapuolisoa enemmän. Haastateltavien mukaan aina ei ole pystynyt ymmärtämään johtajapuolison työstä aiheutuvaa kuormitusta, minkä vuoksi tuen antaminen oli jäänyt vähäiseksi. Lisäksi haastattelussa tuotiin esille katkeruudentunne johtajapuolison työtä kohtaan, minkä vuoksi tukea ei oltu annettu riittävästi. Toisaalta koettiin myös, että johtajapuoliso ei välttämättä tarvitse tukea. Etenkin työasioissa johtajapuolison nähtiin tekevän päätökset itsenäisesti.

*”Varmaan myös liian vähän [antanut tukea] et se on ihan selvä juttu et ku sitä on vähän niinku katkeroitunut tässä elämän varrella niin sit huomaa että haistattaa pitkät sen sille duunille ainaki et ei vois vähempää kiinnostaa että olis pitäny varmaan olla hurraamassa ja kannustamassa ja et niistä hienoista suorituksista antaa enemmän kiitosta kun mitä on antanu et ihan selvä juttu on kyllä” (haastattelu 4)*

## **6.2.2 Tyytyväisyys ja tottuminen elämäntilanteeseen**

Haastateltavat olivat tyytyväisiä nykyiseen elämäntilanteeseen. Koettiin, että asiat olivat tällä hetkellä mallillaan ja elämäntilannetta kuvailtiin myös tasaisen rutinoituneeksi. Lisäksi haastateltavien mukaan he olivat tottuneet elämään johtajapuolison työn rinnalla. Vuosien varrella oltiin opittu siihen, että johtajapuolison työn tekemisen rytmi oli tietynlaista.

*”No kyl mä oon ihan hirveen tyytyväinen siis täytyy myöntää niiku ihan siis jos kehtais sanoo kymppi nii mä sanoisin kymppi mut ehkä mä sanon 9 koska aina jotain parannettavaa on mutta mä en kyllä juuri mitään vaihtais” (haastattelu 7)*

*”...sanotaan et kyähän täs niiku on tottunu vuosien varrella siihen että työn tekemisen rytmi on tietyn tyyppistä eikä sitä osaa oikein ajatellakkaan et se nyt ois muuta ku mitä se tällä hetkellä on” (haastattelu 2)*

Lisäksi haastateltavat kokivat perheen lasten olleen tyytyväisiä tämänhetkiseen arkeen. Koettiin, että lapset olivat tottuneet ja sopeutuneet nykyiseen elämäntilanteeseen johtajapuolison työn rinnalla. Ajateltiin, että perheen lapsille tilanne oli täysin normaali, sillä he eivät tiedä muunlaisesta arjesta. Lisäksi haastateltavat ajattelivat lasten kokeneen olonsa turvalliseksi ilman epävarmuutta. Lasten mainittiin myös osaavan hyödyntää johtajapuolison asemaa omi-

en etujensa tavoitteluun. Toisaalta tuotiin myös esille, että lapset eivät täysin vielä ymmärrä johtajapuolison työtä eikä sen vaikutuksia perheen arkeen.

*”Mä uskon et [lapset näkevät elämäntilanteen] kauheen poisitiivisena. Emmä usko et hekää paljoo vaihtais siitä. Näin on aina eletty niiku tällä dynamiikalla heidän koko elämänsä elikä siis sillain että mä oon enemmän kotona ja puoliso ei oo kotona ja mun kanssa neuvotellaan ja keskustellaa kotiasioista, tekemisistä, yökylistä ja muista ja sitte puoliso saattaa olla joskus yllättäen hakemassa kun ne on kuvitellu että mä tuun hakemaan. Mut et kyl mä uskon että ne on sen kans sujut, ei ne muusta tiä” (haastattelu 7)*

Haastatteluissa pohdittiin myös muutoksia perheen elämäntilanteessa. Johtajapuolison työssä tapahtuneet muutokset olivat tehneet perheen arjesta haastavampaa. Toisinaan johtajapuoliso oli joutunut myös vaihtamaan työnkuvaa oman jaksamisensa ja perheen vuoksi. Työnkuvaa oli pitänyt vaihtaa liian raskaan ja vaativan työn vuoksi. Lisäksi pohdittiin, miten mahdollisesti omassa työssä tapahtuvat muutokset vaikuttivat perheen arkeen ja elämään. Erityisesti ajan riittäminen perhe-elämälle huoletti. Harvemmin pohdittiin sitä, olisiko perheen arki erilaista jos johtajapuolison työ olisi toisenlaista. Ajatusta toisenlaisesta elämäntilanteesta ei kuitenkaan haluttu lähteä pohtimaan pidemmälle.

*”...eihän se koko aikaa tietenkää oo ollu nii hektistä ku tällä hetkellä ehkä ja sit mä sanoin tietysti tääki on vaihe että tietyl tapaa siel [johtajapuolison työpaikalla] on tapahtunu paljon nyt ja se vaatii paljon tällä hetkellä sitä työn tekemistä ja mukana oloo” (haastattelu 2)*

Haastateltavat kunnioittivat ja arvostivat johtajapuolisoitaan. Johtajapuolisoista ja heidän saavutuksistaan työelämässä oltiin ylpeitä. Lisäksi koettiin, että lapset arvostavat suuresti johtajapuolisoa ja hänen tekemäänsä työtä. Lasten koettiin olevan ylpeitä johtajapuolisosta.

*”...arvostan [johtajapuolisoa] valtavasti ja kerron sen - - mä uskon et ne [lapset] myös arvostaa” (haastattelu 7)*

### **6.2.3 Asioista luopuminen**

Johtajapuolison työ oli vaatinut perheeltä ja perheen arjelta paljon joustamista, mutta myös asioista luopumista. Osa haastateltavista koki joutuneensa luopumaan vapaa-ajastaan sekä sosiaalisista suhteistaan johtajapuolison työn vuoksi. Koettiin, että etenkin lasten ollessa pieniä omaa vapaa-aikaa oli ollut hyvin niukasti. Haastateltavien mukaan olisi ollut tärkeää, että

itsellä olisi ollut omaa sosiaalista elämää. Lisäksi johtajapuolison työ oli vaikuttanut köyhyystavasti perheystävien näkemiseen. Haastatteluissa tuotiin myös esille, että johtajapuolison työn vuoksi oli jouduttu luopumaan omasta urasta ja taloudellisesta itsenäisyydestä. Haastatteluissa tuli myös esille, kuinka luopuminen omasta taloudellisesta itsenäisyydestä oli aiheuttanut myös pelon tuntemuksia, sillä sen koettiin tuottavan riippuvuutta johtajapuolisosta. Toisaalta haastateltavien mukaan omasta urasta luovuttiin kuitenkin täysin tietoisesti. Ajateltiin, että oli koko perheelle parhaaksi vaihtaa työnkuvaa ja tehdä lyhyempää työpäivää.

*”...täs ehkä on yks niistä tekijöistä mitkä liittyy siihen et jos tehdään vähän muutoksia suunnitelmassa miehen työn takia nii tää on ehkä yks niistä esimerkeistä. Mä näin et on kaikkien hyvinvoinnin kannalta oikee hetki [vaihtaa työpaikkaa]. Mut sit toisaalta myöskin mä halusin tehdä sen ihan omistakin lähtökohdista koska mä olin hirvittävän sitovassa työssä aiemmin ja mejän ne kaks ensimmäistä oli pieniä sillon niin kyl mä kärsin siitä et mä en heitä nähny” (haastattelu 1)*

Johtajapuolison työ oli osaltaan vaatinut uhrauksia, mutta kokonaisuudessaan enemmistö haastateltavista koki, että johtajapuolison työn vuoksi ei ollut tarvinnut luopua mistään. Lisäksi tuotiin esille ajatus siitä, että johtajapuoliso oli itse joutunut luopumaan asioista työnsä vuoksi, kuten yhteisestä ajasta perheen kanssa.

*”...toisaalta mä oon ajatellu sitä niin päin että ehkä hän on joutunu luopumaan enemmän ku minä että koska sä voit luoda sen suhteen sun omiin lapsiin vaan olemalla heidän kanssa ja jos ei sitä ole niin se suhde jää etäisemmäks ja päinvastoin” (haastattelu 8)*

#### **6.2.4 Oman työn ja vapaa-ajan tärkeys**

Haastateltavat kokivat omalla työllä ja sen antamilla mahdollisuuksilla olleen tärkeä merkitys perheen arjessa. Oman työn itsenäisyys ja vapaus oli mahdollistanut sen, että tarvittaessa omia töitä oli pystynyt muuttamaan perheen eri tekijöiden niin vaatiessa. Koettiin, että aikatauluja ja loma-aikoja oli helpompi suunnitella etukäteen verrattuna johtajapuolisoon. Oma työ koettiin tärkeäksi myös hyvinvoinnin kannalta. Ajateltiin, että oli myös omalle henkiselle hyvinvoinnille tärkeää päästä tekemään töitä, sillä työ nähtiin palkitsevana.

*”...mä koen et se [oma työ] antaa mahdollisuuksia. Se on aika joustavaa toki ku mul on liikkeit niin mä oon myymässä sillon ku se on auki mutta muuten mä pystyn järjestelemään kyllä*

*tosin hyvin lomien ja vapaa-aikojen ja tekemisiä sen mukaan miten minun puoliso pystyy olemaan sitä mahdollisesti vapaalla ja mitä perhe vaatii ja tarvitsee” (haastattelu 7)*

Työ koettiin tärkeäksi ja osa haastateltavista ajatteli omia uratavoitteitaan tulevaisuudessa. Elämäntilanteen rauhoituttua näillä haastateltavilla oli ajatuksena tehdä jotain muuta ja hakeutua isompiin haasteisiin omalla työuralla. Myös paluu työelämään nähtiin potentiaalisena vaihtoehtona niillä haastateltavilla, jotka olivat haastatteluhetkellä pois työelämästä.

*”...kyl se aina silloin tällöin on mielessä et minulla on tavoitteet sitte kun tilanne tästä nyt vähän rauhoittuu ja se et näkee että lapset tosta lähtee eteenpäin vielä enemmän nii kyl mä sit jotain muuta varmasti teen” (haastattelu 1)*

Oman työn ja työssäkäynnin koettiin sisältävän paljon haasteita. Osa haastateltavista kuvasi omaa työtä vastuulliseksi, haasteelliseksi ja hektiseksi. Lisäksi omasta työstä johtuvien poissaolojen ja kiireellisyyden koettiin vaikuttavan perheen arkeen. Mahdolliset työmatkat ja työpaikan ruuhkakaudet nähtiin lisäävän työpäivien pituutta, mitkä osaltaan koettiin vaikuttavan lapsiin pettymyksinä. Lisäksi osa haastateltavista koki oman työn vaikuttavan perheeseen poissaolevuutena ja mahdollisena stressin aiheuttamana kireytenä. Töitä saatettiin myös tehdä kotona ja läsnäolo arjessa koettiin haasteellisena.

*”No tota itellä ainaki sit ku on siellä töissä niin se on haasteellista se että miten pystyy sitte kotona oleen samanlailla läsnä että ne ajatukset sit usein pyörii siellä töissä. Että semmonen läsnäolo siinä arjessa ja niissä hetkissä ku olis sitä aikaa nii se on niinku haastavaa” (haastattelu 9)*

Oman työn lisäksi haastateltavat kokivat omasta kunnosta huolehtimisen ja sosiaaliset suhteet tärkeiksi vapaa-ajalla. Liikunta nähtiin hyvänä vastapainona työlle. Lisäksi oman jaksamisen kannalta koettiin tärkeäksi päästä harrastamaan liikuntaa sekä tapaamaan ystäviä. Oma vapaa-aika kuvattiin myös lasten kanssa olemiseksi. Haastateltavat kokivat oman vapaa-ajan lisääntyneen merkittävästi lasten kasvaessa.

*”No mä pyrin siihen että mä pidän itsestäni huolta et mä käytän aikaa sitä mitä mulle jää nii omasta kunnosta huolehtimiseen. Et jos mä olen huonossa kunnossa ni emmä jaksa” (haastattelu 1)*

Haastateltavat kokivat myös haasteita omassa vapaa-ajassaan. Vapaa-ajan koettiin olevan vähäistä ja toisaalta oma vapaa-ajan tekeminen tuli vasta lasten tekemisten jälkeen. Lisäksi ongelmaksi koettiin erityisesti oman vapaa-ajan ottaminen. Haastateltavien mukaan itselle oli jäänyt tapa, jolloin vapaa-aikaa ei osattu ottaa tai vaatia.

*”...kyl mulla ehkä jossain vaiheessa se semmonen moodi on jääny päälle että ennen silloin ku lapset oli pieniä sitä vapaa-aikaa ei oikeestaan ollu et silloin joutu huolehtimaan niist nappuloista nii se on ehkä vähän jääny päälle et voisi varmasti ottaa itselleen paljo enemmän aikaa kun mitä tekee mut se on ehkä tapa joka on jääny elämään” (haastattelu 4)*

### 6.3 Osallistuminen ja vastuut arjessa

Haastateltavat kuvasivat kokemuksiaan johtajapuolison osallistumisesta ja osallistumattomuudesta niin arkeen kokonaisuudessaan kuin arjen askareisiin. Lisäksi haastateltavat kertoivat kokemuksiaan arjen vastuista. Kuvassa 5 havainnollistetaan haastateltavien näkemyksiä johtajapuolison osallistumisesta sekä vastuista perheen arjessa.



KUVA 5. Osallistuminen ja vastuut arjessa.

### 6.3.1 Johtajapuolison osallistuminen perheen arjessa

Johtajapuolison osallistumisesta perheen arkeen oltiin eri mieltä. Toisaalta johtajapuolison nähtiin osallistuvan perheen arkeen tai osallistuvan arkeen nykyään enemmän kuin aiemmin. Ajateltiin, että johtajapuoliso ei ollut aiemmin juurikaan osallisena perheen arjessa, mutta nykyään osallistui arjen pyörytykseen aivan eri tavalla. Osan mielestä johtajapuolison koettiin osallistuvan perheen arkeen silloin kun töistään ehtii ja on kotona paikalla. Lisäksi johtajapuolison nähtiin tekevän kohtuullisesti töitä vastuuseen ja asemaansa nähden.

*”...kyl mun täytyy nyt sanoo et on [puoliso] osallistunu niinku viimesen vuoden aikana ihan eri tavalla” (haastattelu 8)*

*”...puoliso osallistuu [perheen arkeen] silloin ku hän ehtii” (haastattelu 1)*

Toisaalta osa haastateltavista koki, että johtajapuoliso oli paljon poissa perheen arjesta työnsä vuoksi eikä pystynyt osallistumaan perheen arkeen. Johtajapuolison työpäiviä kuvailtiin pitkiksi ja töitä tehtiin tuntimäärällisesti paljon. Lisäksi johtajapuolison työmatkojen koettiin lisäävän johtajapuolison poissaoloa. Johtajapuolison asuessa toisella paikkakunnalla työnsä vuoksi, perhe asui kahdessa eri osoitteessa. Näin ollen haastateltavat ajattelivat, että monet perheeseen liittyvät asiat menivät kokonaan johtajapuolisolta ohi. Osa haastateltavista toi esille, että johtajapuolisoa ei juurikaan näkynyt perheen arjessa. Johtajapuolison osallistumattomuus koettiin harmilliseksi niin perheen kuin johtajapuolison kannalta. Haastateltavat olisivat halunneet johtajapuolison pystyvän osallistumaan enemmän perheen arkeen ja olemaan läsnä perheen elämässä. Ajateltiin, että olisi helpottavaa jos perheessä olisi kaksi vanhempaa kantamassa vastuuta perheen arjesta.

*”No siis sanotaan se [osallistumattomuus] on niinkun jos aatellaan tällästä perhe-elämää ja noin niin sehän on ihan sääli sinänsä hänen kannaltaan ja tietysti lasten kannalta ja miksei sitten minunki kannalta mutta et kyllähän se on hyvin hyvin iso puute” (haastattelu 5)*

Arjen osallistumisen lisäksi osan haastateltavien mukaan johtajapuoliso otti vastuuta arjen pyörytyksestä. Johtajapuolison koettiin auttavan etenkin kodinhoidossa sekä lapsiin liittyvissä asioissa kuten koulunkäynnin tukemisessa, harrastuksiin viemisessä sekä lastenhoidossa. Aja-

teltiin, että johtajapuoliso otti selvästi aikaa lasten kanssa olemiseen ja halusi omistaa aikansa lapsille.

*”...varsinkin lastenhoidossa niin puoliso haluaa olla tosi läheisesti lasten kanssa ja on mun mielestä onnistunu että sitte on ne kotityöt ja muut mikkä jää silleen mut kyl hän ottaa sen ajan ja se ei lapselle tarvi olla ku pieni hetki kun vaikka hän leikkii tai vie harrastuksiin ja on niiku läsnä ja kyselee kuulumiset ja sillan. Nii kyllähän kaiken aikansa mikä vaan nii heidän kanssaan hän olis ja hoitais” (haastattelu 6)*

Toisaalta osa haastateltavista mainitsi johtajapuolison osallistuvan kotitöihin ja lastenhoitoon vain pyydettyä. Johtajapuoliso tuli auttamaan arjessa, silloin kun sovittiin. Lisäksi tuotiin esille, ettei kodista ja lapsista huolehtimista voinut jättää johtajapuolison varaan.

*”...ei oo voinu laskee siihen että puoliso ois jotenki tullu siihen arkeen toki jos sovittiin hän tuli mut että sen varaan ei voinu laskea” (haastattelu 7)*

### **6.3.2 Vastuu arjesta itsellä**

Haastateltavat kokivat olevansa itse vastuussa perheen arjen pyörittämisestä. Oli kyseessä arjen organisointi, kotityöt, lastenhoito tai päätöksenteko arjessa niin vastuu oli täysin heillä. Omaa roolia arjessa kuvattiin ”pomoksi”. Toisaalta osa haastateltavista koki oman toiminnan vaikuttaneen siihen, miksi arjen vastuu oli kokonaan itsellä. Ajateltiin, että oman käyttäytymisen ja asenteen vuoksi muiden perheenjäsenten ei ollut tarvinnut ottaa vastuuta kotitöistä. Vaikka arjen vastuu oli lähes kokonaan itsellä, osan haastateltavien mukaan sitä ei koettu ongelmaksi. Ajateltiin, ettei kaikkien kotitöiden tarvitse mennä tasan.

*”...mulla on niiku täysin se koti hallussa et mun käsien kautta on se jääkaappi tai siivous tai lasten harrastukset tai muut” (haastattelu 7)*

*”...totta kai mä olen itse edesauttanu sitä tilannetta. Et kylhän peiliin voi katsoa jos alkaa itseä harmittaa et mä olen tehny sen tilan hänelle [johtajapuolisolle] ja hän on täyttäny sen muilla. Et ku mä sen itse hoidan sit se menee paljon nopeemmin ja helpommin ettei mun tarvi sitte aina pyytää kaikkia. Ja meijän lapsetki on oppinu vähän liian pahaan ettei tarvi kauheesti viedä roskiksia tai siivota” (haastattelu 1)*

Harvemmin tuotiin esille arjen vastuiden jakaminen yhdessä johtajapuolison kanssa. Näiden haastateltavien mukaan koettiin huojentavaksi kun arki ei ollut täysin omalla vastuulla, vaan

se jaettiin yhdessä johtajapuolison kanssa. Lisäksi perheen yhteisistä asioista päätettiin yhdessä johtajapuolison kanssa ja mielipidettä perhettä koskeviin asioihin kysyttiin myös johtajapuolisolta.

”...mä sanon et se sujuu kun molemmat aikuiset osallistuu siihen arjen pyörytyksee, jaetaan sitä vastuuta niinku harrastusten kuskauksii ja ylipäättää siit kumpi tulee aikasemmin kotii nii huolehtii ikäänku lasten tarpeet. Se sujuu jos on tasapuolista et jaetaan niitä vastuuta ja velvollisuuksia siinä” (haastattelu 8)

#### 6.4 Yhteinen aika perheessä

Perheen yhteisestä ajasta haastateltavat kuvasivat miten ja milloin perhe viettää yhteistä aikaa, erilaisia haasteita perheen yhteisessä ajassa sekä johtajapuolison työn vaikutusta perheen arkeen ja yhteiseen aikaan perheessä. Lisäksi haastateltavat kertoivat kokemuksiaan parisuhteen yhteisestä ajasta ja siihen liittyvistä haasteista. Kuvassa 6 havainnollistetaan kootusti näitä haastateltavien kokemuksia ja ajatuksia perheen yhteisestä ajasta ja siihen vaikuttavista tekijöistä.



KUVA 6. Yhteinen aika perheessä.



#### 6.4.1 Perheen yhteisen ajan viettäminen

Haastateltavien mukaan perhe tykkäsi viettää aikaa ja tehdä asioita yhdessä. Perheen yhteistä aikaa kuvattiin aktiiviseksi yhteisten harrastusten parissa olemiseksi sekä perheystävien ja sukulaisten näkemiseksi. Yksinkertaiset arkiset asiat perheen yhteisessä ajassa koettiin tärkeiksi kuten esimerkiksi päivällisen syöminen yhdessä perheen kesken. Ajateltiin, että normaali arki perheen kanssa koettiin riittäväksi. Useimmiten perheen yhteisen ajan kuvattiin muodostuvan lomamatkoista, jolloin koko perhe oli tiiviisti yhdessä. Myös mökki ja muut perheelle tärkeät paikat kuvattiin perheen yhteiseksi jutuksi. Haastateltavien mukaan viikonloput sekä loma- ja kesäajat koettiin tärkeiksi ajankohdiksi perheen yhteisen ajan viettämiselle. Nämä ajankohdat haluttiin pyhittää vain perheelle.

*”...lomamatkat on hirveen tärkeitä juttuja meille et sit on kaikki kännykät kiinni ja yritetään olla sitte intensiivisesti sillon yhdessä ja muutenki kyl me viikonloppusin pyritään olemaan aika niinku paljon ollaan yhdessä kyllä” (haastattelu 4)*

Perheen yhteisen ajan koettiin olevan vähäistä. Etenkin perheenjäsenten omien menojen sekä lasten kasvamisen koettiin lisäävän haasteita perheen yhteisen ajan järjestämiselle. Ajateltiin, että kaikilla perheenjäsenillä oli paljon omia menoja, jolloin perheen yhteistä aikaa oli haastava järjestää. Haasteet lasten kasvamiseen taas liittyivät siihen, kun lapset eivät olleet kiinnostuneita viettämään yhteistä aikaa perheen kesken. Ajateltiin, että lasten mielestä omat ystävät ja menot koettiin tärkeämmäksi. Lisäksi haastateltavien mukaan perheen yhteisen ajan järjestämisen ongelmat liittyivät erityisesti ajanpuutteeseen arjessa. Arki-illat koettiin liian lyhyiksi ja näin ollen perheen yhteisen ajan koettiin olevan hyvin aikataulutettua.

*”... itsenäisyyden myötä kaikki vähä suunnittelee omia menoja ja tulojaa et meil ei niiku siin iha arjen juoksennassa oo hirveesti yhteisiä hetkiä” (haastattelu 7)*

*”No ehkä lähinnä just se että arkena ne illat on nii lyhyet et siihen jää kovinki vähän aikaa et monta kertaa sitte jos sä meet kauppaan ja teet sen ruoan vielä siinä nii se päivä on melkee taputeltu et siin ei hirveesti ehdi. Et lähinnä just se ajanpuute on mun mielest tosi kurjaa” (haastattelu 8)*

Toisaalta haastateltavilla oli myös melko myönteinen asenne siitä, että perheen yhteisen ajan järjestämistä ei koettu ylivoimaiseksi haasteeksi tai haasteet olivat ohimeneviä. Myös realisti-suuden vuoksi perheen yhteistä aikaa ei toisaalta vaadittu arjelta eikä sitä myöskään odotettu.

*”...en vaadi enkä ees toivo sitä enkä varmaa itekkää ois valmis siihen et mä oisin jotenki odottamassa kaikkia kello seittemän dinnerille et mulla on ne omat menot myös” (haastattelu 7)*

Haastateltavat kuvasivat perheenjäsenten välisiä suhteita hyvin läheisiksi ja lämpimiksi. Perheen koettiin olevan oma heimo, jossa kaikilla oli hyvä olla yhdessä. Yhteinen aika perheen kanssa koettiin todella tärkeäksi. Haastateltavat kokivat perheen yhteisen ajan olevan tärkeää myös perheen yhteyden säilyttämisen vuoksi. Koettiin tärkeäksi pyrkiä säilyttämään dialogi sekä kommunikointiyhteys perheen sisällä. Näin ollen perheen tärkeyden vuoksi yhteistä aikaa pyrittiin järjestämään muun muassa sopimalla etukäteen yhteistä tekemistä, kyselemällä kuulumisia, ruokailemalla yhdessä sekä olemalla läsnä kodin arjessa.

*”...kyl sitä [yhteistä aikaa] täytyisi olla säännöllisesti sinne kalenteriin ripoteltu et se pitäis sen yhteyden ja sit just et ku lapsetkin heist tulee itsenäisempiä niin siellä olis se dialogi koko ajan olemassa ja tota kyl se tärkeätä on ja kyl mää sen huomaa et se on lapsillekki tärkeätä” (haastattelu 1)*

#### **6.4.2 Johtajapuolison työn vaikutus arjen aikatauluihin ja perheen yhteisen ajan viettämiseen**

Johtajapuolison työn koettiin vaikuttavan perheen arjen aikatauluihin monella eri tavalla. Haastateltavat kokivat, että johtajapuolison työn vuoksi perheen elämää ja arkea täytyi suunnitella tarkasti. Työn koettiin tuovan haasteita arjen koordinointiin ja muiden perheenjäsenten menojen yhteensovittamiseen. Etenkin työn ennakoimattomuuden ja vaihtelevuuden koettiin vaikuttavan perheen elämään. Ajateltiin, että ajankäytöllisesti ennakoimattomat ja arvaamattomat tilanteet sekä viime hetken yllätykset johtajapuolison työssä koettiin sotkevan arjen suunnitelmat. Lisäksi johtajapuolison työn mainittiin asettavan rajoitteita perheen yhteisen ajan järjestämiselle. Perheen yhteisen ajan viettäminen saattoi mennä täysin johtajapuolison aikataulujen mukaan. Eli perheen yhteinen aika oli silloin, kun johtajapuoliso tuli kotiin. Toisaalta haastatteluissa tuotiin myös esille näkemys johtajapuolison työaikojen säännöllisyydestä.

*”...jos kattoo viimeistä kymmentä vuotta niin kyl se työ haukkaa niinku niin ison osan puolison arjesta” (haastattelu 8)*

*”...välillä on sellasia tilanteita et ei oikein pysty ennakoimaan että meneeki pitempää töissä ja ois jotain menoja sovittu tai lasten harrastusjuttuja et sitte joudutaan vähän säätelään uudelleen. Ja sitte on työreissuja aina jonkun verran et ne tietysti perheen elämään vaikuttaa” (haastattelu 6)*

Osa haastateltavista koki johtajapuolison työmenojen menevän muun edelle. Ajateltiin, että johtajapuolison työmenoja ei muuteta perheen menojen vuoksi. Johtajapuolison annettiin pitää aikataulunsa sellaisena kun hän oli sen suunnitellutkin, oli kyseessä sitten työ- tai vapaa-ajan menot. Koettiin myös, että toisinaan oli täytynyt jättää omia menoja pois johtajapuolison työn vuoksi. Lisäksi haastatteluissa tuotiin esille näkemys jatkuvasta kilpailusta johtajapuolison työn kanssa etenkin ajankäytöllisesti. Johtajapuolison työlle oltiin mustasukkaisia jatkuvan kilpailun ja toiseksi jäämisen vuoksi. Toisaalta osa haastateltavista toi esille, että johtajapuolison työhön liittyviä menoja jotka menivät perheen muiden menojen ohi, oli aika vähän.

*”...[johtajapuolison] ei tarvitse oikeestaan muuttaa kalenteriaan sen osalta että kun meidän perheessä jotain tarvis tehdä nii kyl hän saa pitää sen oman kalenterinsa aika sellasena kun hän sen on suunnitellukki” (haastattelu 1)*

Johtajapuolison työn koettiin myös siirtyvän perheen elämään. Johtajapuoliso jatkoi töiden tekemistä vielä kotona työpäivän jälkeen. Lisäksi ajateltiin, että johtajapuolison aseman vuoksi piti olla koko ajan tavoitettavissa ja saavutettavissa. Haastatteluissa tuotiin myös esille molempien vanhempien jatkavan töiden tekemistä kotona.

*”...duunit jatkuu ku se [johtajapuoliso] kotiin tulee et paljon on vielä niiku puheluita ja muita ja sähköposteja hoidettavana” (haastattelu 2)*

Sen lisäksi, että työt seurasivat kotiin, osa haastateltavista koki johtajapuolison vaativan työn ja työstä aiheutuvan stressin heijastuvan perheen arkeen. Johtajapuolison työstressin koettiin siirtyvän ajoittain kotiin ja perheeseen, mikä näyttäytyi ärtyisyytenä, työmurheiden purkamisena sekä omiin oloihin vetäytymisenä. Johtajapuolison koettiin olevan väsynyt kotiin tullessaan, sillä työn nähtiin vievän niin paljon energiaa. Lisäksi haastateltavat kokivat johtajapuolison poissaolevaksi työnsä vuoksi. Haastateltavien mukaan poissaolevuus näyttäytyi esimer-

kiksi johtajapuolison reagoimattomuutena hänelle esitettyihin kysymyksiin. Työn vaikutus hyvinvointiin ja terveyteen tuotiin myös esille. Johtajapuolison ja haastateltavan itsensä kuvattiin olleen jaksamisen äärirajoilla johtajapuolison työn vuoksi.

*”...selkeesti myös semmosia henkisiä resursseja vievää elikkä se on tiettenkin näkyny siinä ajankäytössä plus siinä että kun näyttää siltä että se on aika vaativaa niin se heijastuu myös siihen kotielämään tai vapaa-aikaan että usein on sit takki tyhjä siinä kohdassa kun tullaan kotiin töistä. Et selkeesti halua vähän aikaa kun tulee töistä kotiin, olla aikalailla omis olois-  
saan. Menee niinku tämmöseen mä oon aina sanonu tämmöseen luolatilaan -- sit välillä on ihan ärtynytkin kun on tiettenkin vähän semmonen et ei nyt voi puhua muista asioista ku nii paljon pyörii päässä” (haastattelu 4)*

Johtajapuolison työn nähtiin vaikuttavan myös perheenjäsenten väliseen vuorovaikutukseen. Haastateltavat kokivat johtajapuolison olevan luontaisesti perheen pää ja tekevänsä perhettä koskevia päätöksiä työasemansa vuoksi. Lisäksi mainittiin, että tiukoissa perheneuvotteluissa ja konfliktitilanteissa johtajapuolisolle oli vaikea pärjätä sekä argumentoida johtajase-  
mastaan kumpuavan määrätietoisuuden ja neuvottelukokemusten vuoksi.

*”...semmosis konfliktitilanteissa nousee joku semmonen johtajanhahmo esiin joka on aika määrätietonen ja huomaa et hän on ollu kova neuvottelija neuvottelupöydissä että kummasta suunnasta se tulee että tuleeks se niiku hänen luonteestaan johtajuuteen vai johtajuudesta perheeseen. Mutta semmosissa tiukois konfliktitilanteissa on välillä vaikeet kyllä pärjätä tai tiukoissa perheneuvotteluissa voi olla vaikee argumentoida” (haastattelu 7)*

Toisaalta useimmin koettiin, että johtajapuolison työrooli ei näyttäytynyt perheen arjessa tai vaikuttanut perheenjäsenten väliseen vuorovaikutukseen. Ajateltiin, että perheessä pystyttiin hoitamaan asioita riippumatta siitä, mikä johtajapuolison asema oli työelämässä. Lisäksi johtajapuolison nähtiin tuovan harvoin työmurheitaan kotiin ja oppineen käsittelemään työstään aiheutuvaa stressiä.

*”...jos aatellaan niiku ihmisinä niin ei hän [puoliso] ole meidän perheen sil tavalla jos hän nyt on tossa asemassa ni hän tulis siinä asemassaan kotiinkin. Et kyl me pystytään asioita hoitamaan ihan riippumatta siitä et mikä se hänen rooli on työmaailmassa” (haastattelu 1)*

Yhteisen ajan puutteen johtajapuolison kanssa nähtiin heijastuvan myös perheen lapsiin. Lasten koettiin kaipaavan johtajapuolisoa ja johtajapuolison ollessa paikalla lapset kokivat olonsa turvallisemmaksi. Lisäksi ajateltiin, että lapset kokivat johtajapuolison olevan paljon poissa ja

näin ollen kyselivät johtajapuolison perään. Välillä lapset myös kommentoivat kielteiseen sävyyn johtajapuolison työmatkoista ja työnteosta. Haastateltavien mukaan lapset olisivat kaivanneet johtajapuolison läsnäoloa ja osallistumista. Lasten koettiin kaivanneen enemmän kannustusta ja tukea omissa saavutuksissaan. Lisäksi perheen lasten mainittiin kokevan alemmuuden tunnetta johtajapuolison saavutusten vuoksi.

*”...kyllä se jossai vaiheessa oli just sitä et koska puoliso tulee ja kyllä sillain näkee et nuorempi [lapsi] ku puoliso tulee kotiin nii kyl se siitä hakeutuu siihen seuraan kyllä hyvin äkkiä edelleenki, ennen vielä enemmänki” (haastattelu 10)*

*”...välillä semmosta pientä varsinkin tän vanhemman esikoisen kohdalla pientä semmosta alemmuuden tuntoa että selkeesti olisi kaivannut enemmän sitä semmosta et hyvä jätkä hienosti sulla menee” (haastattelu 4)*

Osa haastateltavista koki, että johtajapuoliso teki selvästi töitä perheen yhteisen ajan eteen. Haastateltavien mukaan johtajapuoliso halusi olla osallisena perheen arjessa ja viettää aikaa perheen kanssa. Koettiin, että johtajapuoliso viihtyi perheen kanssa ja toisaalta töissä ollessaan johtajapuolisolle tuli irtaantumista perheestä. Lisäksi johtajapuolison koettiin olevan kriittinen työhön liittyvien tilaisuuksien suhteen, jolloin johtajapuolison koettiin tietoisesti vähentäneen suuren osan työhön liittyvistä menoista perheen vuoksi. Toisaalta mainittiin myös kokemuksia siitä, että johtajapuoliso olisi voinut tehdä vielä enemmän perheen yhteisen ajan eteen.

*”...kyl hän paljon jättää menemättä ja on hyvin kriittinen niitten osalta et hän ei juokse kaikissa kissanristiäisissä et karsii ison osan niistä pois” (haastattelu 1)*

#### **6.4.3 Yhteinen aika parisuhteessa**

Haastateltavat kuvasivat myös näkemyksiään yhteisestä ajasta johtajapuolison kanssa. Haastateltavien mukaan johtajapuolison kanssa harrastettiin yhdessä liikuntaa kuten lenkkeilyä ja golfia sekä matkusteltiin niin ulkomailla kuin kotimaassakin. Lisäksi johtajapuolison kanssa aikaa vietettiin käymällä ravintoloissa syömässä sekä teatterissa. Toisaalta myös normaali arki koettiin riittäväksi yhteiseksi ajaksi johtajapuolison kanssa.

*”...ei mun mielest siinäkää tarvii mitää ihmeellisiä yhteisharrastuksia olla et periaattees semmone vaa et jos yhdessä aikaa viettää ja keskustelee ja jutustelee ja tekee ruokaa yhdessä.*

*Tommost ihan normaalia arkee nii kyl se mun mielest on ihan riittävä et ei tarvii elää ihan päällekkäin niit ympyröitä kokoaikaa” (haastattelu 2)*

Useimmin haastateltavat kokivat yhteisen ajan johtajapuolison kanssa olevan selvästi liian vähäistä. Ajateltiin, että yhteistä aikaa pitäisi olla enemmän. Haasteeksi yhteisessä ajassa johtajapuolison kanssa koettiin sopivan ajankohdan löytäminen. Haastateltavat kokivat johtajapuolison pitkien työpäivien ja poissaolojen tuovan haasteita yhteisen ajan löytämiseen, mutta myös lasten tarpeet aiheuttivat haasteita kahdenkeskisen ajan järjestämiseen. Osa haastateltavista ajatteli, että yhteinen aika johtajapuolison kanssa vaatisi enemmän arjen irtiottoja. Vaikka yhteisen ajan järjestäminen koettiin haastavaksi, haastateltavien mukaan johtajapuolison kanssa pyrittiin silti järjestämään yhteistä aikaa myös parisuhteelle. Tätä yhteistä aikaa pyrittiin järjestämään esimerkiksi suunnittelemalla irtiottoja sekä viettämällä yhteisiä iltahetkiä arjessa.

*”Sitä [yhteistä aikaa] pitäisi olla enemmän. Aina välillä suunnitellaan kovasti et nytte otetaan irtiottoja ja mennään johonki ja muuta mut huomaa sit et ehkä molemmista johtuen niin ei tohon sovi eikä tohon sovi eikä tohon. Et sitä pitäis olla kyllä enemmän” (haastattelu 4)*

Yhteisen ajan viettämisessä johtajapuolison kanssa puolisoiden välinen kommunikointi mainittiin tärkeäksi. Ajateltiin, että oli tärkeää pystyä puhumaan toisen kanssa niin perhe- kuin työasioista. Johtajapuolison kanssa puhuminen koettiin huojentavaksi ja voimaannuttavaksi. Lisäksi koettiin, että yhteisen ajan viettäminen johtajapuolison kanssa oli helpottunut kun työasioita pystyttiin jakamaan keskenään. Toisaalta tuotiin myös esille, että johtajapuolison kanssa ei keskusteltu työasioista.

*”...mua ainaki huojentaa se et ei niihin valmiita ratkasuja tuu mut se et ne asiat sekottuu et me voidaa puhuu perheasioista tai lapsista tai työasioista ja sit ku sä oot saanu jonku asian sylkästy ulos nii se on ikään ku pois sit sielt sydämeltä et se on jopa ihan huojentavaa. Mä koen että ne on niiku semmosii luottamuksellisia ja voimaannuttavia” (haastattelu 8)*

## **7 POHDINTA**

### **7.1 Tulosten tarkastelua**

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää puolisoitten kokemuksia johtajan työn ja perheen yhteensovittamisesta. Tulokset osoittivat työn ja perheen yhteensovittamisen olevan monitasoinen ilmiö johtajaperheissä. Näin ollen myös tutkimustulokset ovat hyvin monipuoliset ja kokemusrikkaat.

#### **7.1.1 Johtajapuolison työ määrittää arjen aikatauluja - perhe neuvottelee ja sopeutuu**

Tulokset osoittivat johtajapuolison työn vaikuttavan perheen arkeen hyvin kokonaisvaltaisesti. Aika arjessa ja johtajapuolison työn vaikutus käytettävissä olevaan aikaan osoittautui hallitsevaksi tekijäksi koko tutkimusaineistossa. Johtajapuolison työ vaikutti suurelta osin arjen aikatauluihin sekä perheeseen ja parisuhteeseen käytettävissä olevaan aikaan. Ajanpuutetta koettiin paljon. Aikaisemman johtajien ja heidän perheidensä työn ja perheen yhteensovittamista koskevan tutkimuskirjallisuuden mukaan aika ja ajanpuute olivat osoittautuneet tuottavan haasteita perheiden arjessa. Näistä esimerkkeinä olivat työn heijastuminen perheen elämään sekä ristiriidan ja kielteisen siirännän kokemukset etenkin pitkien työpäivien, työmatkojen ja viikonlopputöiden vuoksi (Cleveland ym. 2007; Knudsen 2009; Mayo ym. 2011; Mäkelä ja Suutari 2011; Lawson 2013 & Seierstad ja Kirton 2015). Myös tämä tutkimus vahvistaa näitä aikaisempien tutkimusten tuloksia, sillä pitkät työpäivät ja poissaolot esimerkiksi työmatkojen muodossa koettiin vaikuttavan perheen arjen koordinointiin ja suunnitteluun. Lisäksi niiden koettiin tuottavan paljon haasteita johtajan työn ja muiden perheenjäsenten menojen yhteensovittamiseen. Etenkin johtajapuolison työhön liittyvät ennakoimattomat ja muuttuvat tilanteet koettiin sotkevan arjen suunnitelmat. Myös aikaisemman tutkimuskirjallisuuden mukaan johtajan työn muuttuvat tilanteet tuottivat eniten haasteita (Cleveland ym. 2007) sekä vaativan monenlaisia järjestelytarpeita perheessä (Turpeinen & Toivanen 2008). Ennakoimattomien ja muuttuvien työn aikataulujen lisäksi tämän tutkimuksen tulosten mukaan johtajapuolison työmenojen koettiin menevän muiden asioiden, kuten perheen edelle. Välillä koettiin jopa kilpailua käytettävissä olevasta ajasta johtajapuolison työn kanssa ja omissa menoissa oli pitänyt joustaa. Tämä saattaa johtaa perhe-elämän tyytymättömyyteen sekä vaikuttaa parisuhteeseen kielteisesti.

Tuloksissa ilmeni myös, että johtajapuolison työn vuoksi oltiin jouduttu luopumaan asioista. Luopumisen tunteita koettiin esimerkiksi vapaa-ajan ja sosiaalisten suhteiden osalta. Lisäksi johtajapuolison työ aiheutti luopumista myös omasta urasta tai työpaikasta. Oman uran luopumisessa oli selkeä ajatus perheen tärkeydestä ja halu olla läsnä perheen arjessa. Työtä vaihdettiin vähemmän vaativaan tai lyhyempiä työpäiviä sisältävään työhön perheen parasta ajatellen. Myös Miettisen ja Rotkirchin (2011) sekä Kankaan ym. (2016) tutkimuksissa saatiin vastaavanlaisia tuloksia, sillä puolisoiden sopeutuminen tai joustaminen esimerkiksi juuri työpaikan vaihtamisella, nähtiin perhe-elämän mahdollistavana tekijänä. Lisäksi Kankaan ym. (2016) tutkimuksessa puolisoiden nähtiin luopuvan omasta urastaan tai vaihtavansa työpaikkaa omasta tahdostaan, jolloin puolisoiden koettiin haluavan keskittyä enemmän perheeseen sekä johtajan työuran tukemiseen. Vastaavanlaisia tuloksiin päädyttiin myös tämän tutkimuksen osalta, jossa työpaikkaa vaihdettiin perheen parasta ajatellen. Kuitenkin kokonaisuudessaan tulokset osoittivat, että johtajapuolison työn vuoksi ei ole tarvinnut luopua mistään. Näin ollen johtajapuolison työ oli vaatinut perheeltä ennemminkin sopeutumista ja joustamista, mutta ei luopumista.

Perheiden arki näyttäytyi haasteellisena, mutta kokonaisuudessaan tulokset osoittivat arjen sujuvan hyvin ja nykyiseen elämäntilanteeseen oltiin tyytyväisiä. Kankaan ym. (2016) tutkimuksessa ansaitsija-isyyden diskurssissa puhutaan perheen kyvystä joustaa ja hyväksyä johtajan työnkuvaan liittyvät realiteetit. Sopeutuvalle puolisolle annettiin arvostusta perheen ylläpitäjänä (Kangas ym. 2016). Sopeutumista elämään ja arjen vastuisiin sekä perhe-elämän velvoitteisiin havaittiin myös tässä tutkimuksessa. Perheet olivat tottuneet elämään johtajapuolison työn rinnalla. Ajateltiin, että perheessä ei osattaisi edes kuvitella arjen olevan erilaista. Toisaalta tuloksia tulkitessa on myös huomioitava haastateltavien työelämään osallistuminen tutkimushetkellä. On selvää, että molempien vanhempien työssäkäynti vaikuttaa kokemukseen arjen hektisyydestä ja kiireestä verrattuna siihen, että toinen vanhemmista olisi esimerkiksi hoitovapaalla. Tämän tutkimusaineiston osalta suurin osa haastateltavista oli haastatteluhetkellä mukana työelämässä.

### **7.1.2 Perheen arjen yksinhuoltajuus vaativaa**

Johtajapuolison työn nähtiin olevan hyvin kiireistä ja vievän suuren osan johtajapuolison arjesta. Näin ollen johtajapuolison koettiin olevan paljon poissa perheen arjesta työnsä vuoksi. Tätä tukee myös Byronin (2005), Fordin ym. (2007) meta-analyysit sekä Röngän ym. (2009)



tutkimus, joissa saatiin vastaavia tuloksia liittyen ajankäytön ongelmiin työn ja perheen yhdistämisessä. Tulosten mukaan työn koettiin vievän paljon aikaa muilta elämänalueilta. Vuonna 2015 kokoaikatyötä tekevien johtajien viikkotyöaika oli noin 43,8 tuntia (Tilastokeskus 2015). Näin ollen johtajien säännöllinen viikkotyöaika oli kaikista palkansaajaryhmistä pisin. Johtajat tekevät siis lähes 9 tuntia töitä päivässä ja jopa enemmän riippuen alasta. Tämä näkyy myös perheiden arjessa osallistumattomuutena, kuten tämänkin tutkimuksen tulokset osoittivat.

Greenhausin ja Beutellin (1985) mukaan työn ja perheen välisessä aikaan perustuvassa rooliritiriidassa yksilön useat roolit työn ja perheen välillä kilpailevat käytettävissä olevasta ajasta, mikä osoittautui haasteeksi myös tässä tutkimuksessa johtajapuolison työn kiireellisyyden sekä jatkuvien poissaolojen vuoksi. Johtajapuoliso ei pystynyt olemaan osallisena perheen arjessa aikaavievän työnsä vuoksi. Näin ollen osallistumattomuus koettiin isoksi puutteeksi niin perheen kuin johtajapuolison itsensä kannalta. Poissaolon nähtiin vieraannuttavan perheestä. Lisäksi osallistumattomuuden vuoksi johtajapuoliso ei pystynyt ottamaan vastuuta perheen arjesta tai kodista. Kodin- ja lastenhoidonvastuuta ei siis voitu jättää johtajapuolison varaan. Tämä tulos vahvistaa Mayon ym. (2011) tutkimustuloksia, jossa johtajan työn vaatimukset ja pitkät työpäivät vaikuttivat kotitöiden tekemiseen lisäämällä puolison taakkaa kodin- ja lastenhoidosta. Johtajapuolison työstä johtuvien poissaolojen ja osallistumattomuuden vuoksi tulokset osoittivat kokemuksia yksinhuoltajan arjesta. Kokemukset yksinhuoltajuudesta kumpusivat vastuista hoitaa arkea ja arjen pyörittämistä yksin, mitä voidaan pitää tämän tutkimuksen yhtenä tärkeimmistä tuloksista. Arkea pyöritettiin täysin itse. Kaikki kotiin ja perheen arjen organisointiin, suunnitteluun ja toteutukseen liittyvät tehtävät olivat haastateltavien itsensä vastuulla. Vastaavanlaisiin tuloksiin päädyttiin Kankaan ym. (2016) tutkimuksessa, jossa ansaitsija-isyiden diskurssissa puolison nähtiin hoitavan perheen arjen pyörittämisen ja johtajat olivat jättäytyneet pois perhe- ja kotielämän vastuista.

Toisaalta Stockin ym. (2014) tutkimuksessa saatiin vastakkaisia tuloksia, sillä kodinhoidosta huolehtiminen jaettiin tasapuolisesti molempien osapuolten kesken. Kuitenkin Stockin ym. (2014) tutkimuksessa kodin vastuista kysyttiin johtajilta itseltään eikä puolisoilta, mikä saattaa selittää saatua tulosta suhteessa tämän tutkimuksen tuloksiin. Heikkisen (2016) väitöskirjan tulosten mukaan niin nais- kuin miesjohtajilla puolisoitten tasavertaisuus arjessa edisti työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumista. Myös tässä tutkimuksessa saatiin suuntaa antavia tuloksia siitä, että molempien vanhempien tasapuolinen osallistuminen arjen pyörittä-

seen koettiin helpottavaksi. Näin ollen kotitöiden jakaminen vähentäisi puolisoiden taakkaa kodinhoidosta.

Vaikka arki ja kodista huolehtiminen koettiin olleen täysin itsellä vastuussa tuloksissa ilmeni myös, että tämä epätasainen jako kodin vastuiden välillä oli itse aiheutettua. Pelkästään johtajapuolisoita ei syytetty osallistumattomuudesta arjen pyörittämiseen ja kotitöiden tekemiseen vaan myös itseä ja omaa toimintaa. Tuloksia voidaan osittain selittää Toivasen ja Turpeisen (2008) mukaan valtaresurssiteorialla, jossa yksilön resurssit kuten tulot, koulutus ja ammatiasema vaikuttavat perheen valtasuhteisiin. Se jolla on enemmän ”valtaa” tekee vähemmän rutiiniluontoisia kotitöitä. Lisäksi käytettävissä olevan ajan teorian mukaan kotitöitä tekee enemmän se puoliso, jolla on vähiten muita aikasitoumuksia (Turpeinen & Toivanen 2008). Näin ollen puolisoiden rooli kodista huolehtijana oli osittain muokkautunut johtajapuolison ”valta-aseman” ja työstä johtuvan kiireellisyyden vuoksi.

Johtajapuolison osallistumattomuus perheen arkeen vaikutti myös perheen lapsiin. Johtajapuolison jatkuva poissaolo näkyi kaipauksena ja lasten nähtiin kyselevän paljon johtajapuolison perään. Lapset olisivat selkeästi kaivanneet johtajapuolisoa osallistumaan enemmän lasten tekemisiin ja kannustamaan heidän saavutuksissaan. Kannustuksen puute näyttäytyi esimerkiksi lasten alemmuuden tunteena. Tähän voidaan löytää yhteyksiä myös aikaisemmasta tutkimuskirjallisuudesta, sillä Kankaan ym. (2016) tutkimuksen mukaan osallistumattomat johtajaisät eivät kokeneet aktiivisen läsnäolon kuuluvan isyyteen ja ajateltiin, että lasten oli hyvä oppia itse tekemään omat juttunsa. Näin ollen myös lasten kannustaminen saattoi jäädä vähemmälle ja vain lasten onnistumisista iloittiin. Olisi siis tärkeää myös lasten kasvun ja kehityksen kannalta, että molemmat vanhemmat olisivat läsnä ja tukisivat lapsia elämässään niin epäonnistumisten kuin onnistumistenkin hetkinä. Tämän tutkimuksen osalta lasten tuntemuksista ei kuitenkaan voida varmaksi sanoa, sillä heidän kokemuksiaan pitäisi kysyä heiltä itseltään. Kuitenkin tuloksista välittyi näkemys siitä, että työ näyttäytyi liian kokonaisvaltaisena johtajapuolison elämässä, jolloin aikaa ei riittänyt perheelle.

### **7.1.3 Työn ja perheen yhteensovittamista tukevia tekijöitä**

Johtajapuolison työ tuotti paljon haasteita ja vaati sopeutumista perheeltä. Perheissä oltiin kuitenkin tietoisia johtajapuolison työn hyödyistä koko perheen hyvinvoinnille. Erityisesti työn nähtiin antavan taloudellisen turvallisuuden perheen arkeen sekä helpottavan perhe-

elämän järjestämistä. Lisäksi johtajapuolison hyvät taloudelliset tulot mahdollistivat matkustelun, mikä oli yksi tärkeimmistä perheen yhteisen ajan viettämisen tavoista. Myös Miettisen ja Rotkrichin Perhebarometrin 2011 (2011) tulosten mukaan yhteistä aikaa järjestettiin lähemmällä kokonaan arjesta pois joko lyhyemmille tai pidemmille matkoille. Näin ollen perheellä oli mahdollisuus päästä irtautumaan tavallisesta arjesta ja vapautua arjen suorituksista sekä aikatauluista. Myös muissa tutkimuksissa on nähty työ- ja perheroolien tukevan toisiaan, jossa työstä saadut tulot voidaan nähdä perhe-elämää tukevana resurssina (Turpeinen & Toivanen 2008). Toisaalta tuloksissa ilmeni, että johtajapuolison asema työelämässä ja asema taloudellisen turvan luojana perheessä koettiin myös pelkona taloudellisesta riippuvaisuudesta johtajapuolisoon. Johtajapuolison työstä ansaittu parempi palkka koettiin lisäävän omaa taloudellista riippuvaisuutta, jolloin mahdolliset muutokset parisuhteessa kuten ero tai äkillinen kuolema, aiheuttivat pelkoa. Omaan taloudelliseen tilanteeseen ei oltu tyytyväisiä, mutta tietoisuus sen hetkisestä tilanteesta ja mahdolliset tulevaisuuden järjestelyt lisäsivät turvallisuuden tunnetta.

Arjen sujumisen kokemuksiin liittyi erilaisia tekijöitä, jotka helpottivat perheen arkea ja sen sujuvuutta. Merkittävimmäksi perheen arjen ja sen sujuvuuden helpottavaksi tekijäksi kuvattiin ulkopuolisen avun palkkaaminen. Useimmiten mainittiin kodin siivouspalvelut, mutta myös puutarhanhoitoon sekä harrastuksiin palkattiin apua. Lastenhoitoon liittyen isovanhemmista sekä turvallisista tuttavista koostuvan lastenhoitoverkoston koettiin olevan tärkeä tekijä arjen sujuvuuden helpottamiseksi. Vastaaviin tuloksiin oltiin päädytty myös muissa tutkimuksissa, joissa palkatun ulkopuolisen avun, kuten lastenhoitopalveluiden, koettiin helpottavan työn ja perheen yhteensovittamista (Vanhala 2005; Peus & Traut-Mattausch 2008; Seierstad & Kirton 2015). Myös sukulaisten ja tuttavien tuki koettiin tärkeäksi avuksi arjessa (Vanhala 2005). Miettisen ja Rotkrichin Perhebarometrin 2011 (2011) mukaan johtajan ansiotulojen kasvu tarjoaa mahdollisuuden kiireen hallintaan perheen arjessa, sillä hyvät taloudelliset resurssit tarjoavat mahdollisuuden myös ulkopuolisen avun palkkaamiseen. Näin ollen johtajan työn hyvä palkkataso tukee työn ja perheen yhteensovittamista. Tutkimustulokset osoittivat myös oman työn tuovan mahdollisuuksia perheen yhteisen arjen onnistumiselle, sillä oman työn ja siihen liittyvän joustavuuden koettiin helpottavan perheen arkea merkittävästi.

Aikaisemmissa tutkimuksissa yrityksen ja esimiehen tuki koettiin helpottavan työn ja perheen yhteensovittamista. Lisäksi sillä koettiin olevan merkittävä vaikutus johtajien koettuun hyvinvointiin ja työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumiseen (esim. Cleveland ym. 2007;

Mäkelä & Suutari 2011). Etenkin yrityksen positiivinen ja ymmärtäväinen asenne työntekijöiden perheitä kohtaan helpottivat työn ja perheen välisen tasapainon luomisessa (Cleveland ym. 2007; Mäkelä & Suutari 2011). Tämän tutkimuksen tulosten mukaan mielipiteet yrityksen antamasta tuesta työn ja perheen yhteensovittamisessa olivat jakautuneet. Tulosten mukaan yritykseltä saatiin tukea ja yritys ymmärsi perheitä sekä siellä tapahtuvia muuttuvia tilanteita. Tuki näyttäytyi etenkin johtajapuolison mahdollisuutena määritellä omia työaikojaan sekä tarvittaessa tehdä muutoksia perheen eduksi. Myös Toivasen ja Turpeisen (2008) mukaan työpaikan myönteinen suhtautuminen työntekijöiden työaikajoustoihin ja poissaoloihin nähdään työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamisen resurssiksi. Toisaalta tulokset osoittivat myös, että yritykseltä ei saatu minkäänlaista tukea työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumiseksi.

Johtajan työhön ja työaikoihin liittyvä itsenäisyys ja joustomahdollisuudet ovat aikaisemman tutkimuskirjallisuuden mukaan nähty työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamisen resurssiksi (Toivanen & Turpeinen 2008). Toisaalta työn itsenäisyys ja joustomahdollisuudet voivat vaikuttaa myös kielteisesti työn ja perheen yhdistämiseen. Työn ollessa niin kokonaisvaltaista johtajien elämässä, itsenäisyys omassa työssä voi johtaa työn ja perheen rajojen häilymiseen. Näin ollen työntekoa saatetaan jatkaa vielä normaalin työajan ulkopuolella. On siis mahdollista, että johtajapuolison on vaikea hallita työn ja perheen välisiä rajapintoja, jolloin työvelvollisuuksien ja johtavan asemansa vuoksi työ osoittautuu hallitsevaksi elementiksi johtajapuolison elämässä. Työn ja perheen yhteensovittamisen kirjallisuudessa puhutaan siirräntäkokemuksista, jossa kielteiset ja myönteiset kokemukset saattavat siirtyä toiselta elämänalueelta toiselle (Kinnunen ym. 2005). Näitä siirräntäkokemuksia koettiin myös tässä tutkimuksessa. Haastateltavien mukaan johtajapuolisoiden työn koettiin aiheuttavan stressiä, väsymystä ja poissaolevuutta, töiden tekemistä jatkettiin vielä kotona ja työmurheet siirtyivät johtajapuolison mukana perheen arkeen. Myös Mäkelän ja Suutarin (2011) tutkimuksessa saatiin vastaavanlaisia tuloksia, sillä työn koettiin vievän suuren osan johtajan ajasta ja energiasta ja samalla työt saattoivat seurata kotiin asti. Olisi erityisen tärkeää, että johtajat myös itse osaisivat arvioida omaa työntekoaan ja käytettävissä olevia voimavaroja suhteessa työn ja perheen eri vaatimuksiin.

## **7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset kysymykset**

Kirjallisuuskatsauksen luotettavuuden arvioinnissa on käytetty Kmetin ym. (2004) tutkimusten laadunarvioinninkriteereitä. Tämän tutkielman lähdeaineistossa on käytetty meta-analyyseja vahvistamaan työn ja perheen yhteensovittamisen teorian tutkimustuloksia sekä niiden luotettavuutta (Byron 2005; Ford ym. 2007; McNall ym. 2010; Michel ym. 2011). Lisäksi enemmistö lähdeaineistoon valituista tutkimuksista ovat vertaisarvioituja. Suurimmassa osassa tutkimuksista tutkijat olivat itse arvioineet tutkimuksensa luotettavuutta (Grzywacz & Marks 2000; Grzywacz ym. 2002; Montgomery ym. 2003; Byron 2005; Vanhala 2005; Kinnunen ym. 2006; Ford ym. 2007; Siltatolppi & Kinnunen 2007; Grotto ym. 2010; Kinnunen ym. 2010; McNall ym. 2010; Mayo ym. 2011; Michel ym. 2011; Mäkelä & Suutari 2011; Lawson ym. 2013; Beutell & Schneer 2014; Stock ym. 2014) kuten tutkimuksessa mahdollisesti ilmenneitä rajoituksia tai harhoja. Tämä lisää tutkimusten luotettavuutta. Kaiken kaikkiaan valitut tutkimukset olivat luotettavia. Joissain tutkimuksissa oli kuitenkin jätetty kokonaan ilmoittamatta tietoa, jota vaaditaan luotettavan näyttöön perustuvan tutkimuksen raportoinnissa. Esimerkkeinä tästä ovat vastausprosentin sekä tutkittavien taustatietojen puuttuminen ja kriittinen arviointi tutkijan vaikutuksista tutkimuksen tuloksiin. Lisäksi vain yhdessä tutkimuksessa oli huomioitu eettisten periaatteiden noudattaminen ja eettisen toimikunnan lausunto (Nyberg ym. 2015). Erityisesti laadullisten tutkimusten laadunarvioinnissa vaaditaan eettisten periaatteiden huomioon ottamista.

Kokonaisuudessaan tämän pro gradu -tutkielman tutkimusprosessi sujui hyvin. Tutkittavien rekrytoinnissa haasteeksi osoittautui löytää saman verran mies- ja naispuolisia osallistujia. Naisjohtajien lapset olivat useimmiten jo yli 18-vuotiaita, jolloin he eivät täyttäneet sisäänottokriteereitä. Näin ollen tutkimuksen 10:stä haastateltavasta 2 oli miespuolista osallistujaa, jolloin myös tutkimuksen tulokset vastaavat enemmän naisten näkemyksiä johtajan puolisona olemisesta. Naisjohtajien pienempi osuus voidaan selittää myös Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen (2014) mukaan, sillä kaikista 15-74-vuotiaista johtajista 67 prosenttia oli miehiä ja vain 33 prosenttia naisia. Haastattelurunko lähetettiin tutkimukseen osallistuville etukäteen tutustuttavaksi. Kuten Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan haastattelussa tärkeintä on saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta, jolloin haastattelukysymysten lähettäminen haastateltaville etukäteen on suositeltavaa. Toisaalta haastattelurungon lähettäminen etukäteen saattaa vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin myös kielteisesti. Vastauksia on voitu miettiä etukäteen johtajapuolison kanssa ja kaunistella todellisuudesta. Tuloksia tulkitessa on siis myös mietittävä haastateltavien vastausten todenmukaisuutta.

Aineiston analysointi laadullisella sisällönanalyysimenetelmällä osoittautui koko tutkimusprosessin haastavimmaksi osioksi. Aluksi koodausyksiköt olivat liian pitkiä ja sisälsivät monta merkitystä yhden sijaan. Pelkistettyjen ilmausten muodostuksessa haastavinta oli saada haluttu asian tiivistettyyn muotoon ja samalla säilyttää alkuperäinen merkitys ymmärrettävänä. Pelkistetyt ilmaukset tarkistettiin ja huomattiin, että koko aineistoa ei oltu otettu huomioon. Puuttuvat koodausyksiköt lisättiin kattamaan koko aineisto. Pelkistettyjen ilmausten muodostuksen jälkeen muodostettiin alaluokkia ja alaluokista edelleen pääluokkia. Osa pelkistetyistä ilmauksista ei sopinut muodostettuihin alaluokkiin, jolloin muodostettiin jäännös-luokkia. Loppujen lopuksi kaikki pelkistetyt ilmaukset pystyttiin luokittelemaan niitä kuvaaviin alaluokkiin ja alaluokat edelleen pääluokkiin. Luokittelu tarkistettiin sekä luokiteltiin uudelleen yhdelle osalle noin 14 päivän kuluessa (Schreier 2012, 148). Luokkien nimet ja niiden sisällöt muuttuivat koko prosessin aikana useaan otteeseen. Analyysikehyksen ensimmäisen version jälkeen saatiin apua ulkopuoliselta henkilöltä kehyksen selventämisessä ja analyysikehyksen muokkaantui paremmaksi kokonaisuudeksi.

Tutkimus on toteutettu pienelle joukolle suomalaisten johtajien puolisoita, jolloin myös kokemukset ovat hyvin yksilöllisiä ja vaihtelevia. Näin ollen tutkimustuloksia ei voida yleistää. Laadullisen tutkimuksen ei kuitenkaan ole tarkoitus tehdä yleistettäviä päätelmiä vaan kuvata tutkittavaa ilmiötä eli tässä tapauksessa puolisoitten kokemuksia johtajan työn ja perheen yhteensovittamisesta. Arvioitaessa tutkimusaineiston riittävyttä puhutaan saturoitumisesta eli kylläntymisestä (Eskola & Suoranta 1998, 62; Tuomi & Sarajärvi 2009). Tämän tutkimusaineiston pohjalta voidaan huomata aineiston kylläntymistä, jossa samat asiat toistuivat aineistossa eivätkä tuottaneet tutkimusongelman kannalta enää uutta tietoa. Joiltain osin aineistossa esiintyi kuitenkin myös variaatiota. Voidaan sanoa, että aineisto oli riittävä ja vastasi kattavasti asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Tutkimusaineiston tuloksia tulkitessa on muistettava tutkijan oma tulkinta haastateltavien tuottamasta puheesta ja niiden sisältämistä merkityksistä. Aineistosta ei koskaan itsestään nouse mitään, vaan tutkimuskysymys, tutkijan valinnat sekä se, miten aineistoa luetaan ohjaavat merkitysten muodostumista (Schreier 2012, 2). Näin ollen Tuomi ja Sarajärvi (2009) korostavat, että tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa on tärkeää huomioida myös tutkimustulosten puolueettomuus; eli onko tutkija pyrkinyt ymmärtämään ja kuulemaan haastateltavia itsenään (Tuomi & Sarajärvi 2009). Tähän tutkimukseen osallistuvien kokemuksia pyrittiin tulkitsemaan mahdollisimman puolueettomasti ja juuri niin, kuin he omissa kertomuksissaan kertoivat. On silti mahdollista, että tulosten tulkinnassa on tapahtunut väärinymmärryksiä. Lisäksi on huomioitava, että tuloksia on tarkastellut ja analysoinut vain

yksi tutkija useamman sijaan. Näin ollen myös tulokset kuvaavat vain yhden tutkijan näkökulmaa tutkimusaineistosta.

Tämän tutkimuksen tulosten siirrettävyyden osalta (Eskola & Suoranta 1998, 211) koko tutkimusprosessi on pyritty kuvaamaan mahdollisimman tarkasti, jotta lukija voi itse päätellä löydösten soveltumista muihin konteksteihin. Tutkimustulokset koskevat johtajien puolisoita ja heidän kokemuksiaan, mutta mahdollisesti samankaltaisia kokemuksia voidaan löytää myös muiden ammattialojen puolisoilta. Näin ollen siirrettävyys myös muuhun kontekstiin on mahdollista. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida myös vahvistuvuuden osalta, mikä tarkoittaa sitä, että tehdyt tulkinnat saavat tukea toisista vastaavaa ilmiötä tarkastelleista tutkimuksista (Eskola & Suoranta 1998, 212). Tämän tutkimuksen osalta voidaan sanoa, että aikaisempi tutkimuskirjallisuus pitkälti tukee saatuja tuloksia lisäten tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkimusetiikka on hyvin tärkeää laadullisen tutkimuksen toteutuksessa. Koko tutkimusprosessin ajan on pyritty huomioimaan myös tutkimuksen toteutuksen eettisyyteen liittyviä tekijöitä. Haastattelutilanteissa tutkittavat olivat tietoisia tutkimuksen tarkoituksesta, heidän vapaaehtoisuudestaan osallistua tutkimukseen sekä oikeuksista keskeyttää tutkimukseen osallistuminen, missä vaiheessa tahansa. Oleellinen osa tutkittavien suojaa on tutkimustietojen luotamuksellisuus eikä tutkimuksen yhteydessä saatuja tietoja saa luovuttaa ulkopuolisille tai käyttää muuhun kuin luvattuun tarkoitukseen (Tuomi & Sarajärvi 2009). Näin myös tämän tutkimusprosessin aikana ollaan toimittu. Lisäksi tutkittavien anonymiteetti on otettu huomioon ja tutkittavat on jätetty nimettömiksi eikä näin ollen tutkimuksesta voida tunnistaa yksittäisten haastateltavien henkilöllisyyttä. Tutkimusaiheen ollessa niin henkilökohtainen esiymmärryksen kirjoittaminen auki auttoi tiedostamaan tutkijan rooli suhteessa tutkimukseen osallistuviin koko tutkimusprosessin ajan. Lisäksi tutkijan omien lähtökohtien kirjoittaminen avoimesti esille antaa lukijalle mahdollisuuden arvioida tutkimuksen luotettavuutta, objektiivisuutta ja eettisyyttä.

### **7.3 Johtopäätökset**

- Johtajapuolison osallistuminen perheen arjessa oli vähäistä ja työnteko vei suuren osan johtajapuolison arjesta. Perheen tuli pystyä joustamaan arjessa.

- Perheen arki pyöri lähinnä yhden ihmisen eli puolisoiden harteilla, jossa puoliset olivat vastuussa kaikista perheen arkeen liittyvistä tekijöistä. Tämä lisäsi puolisoiden taakkaa perheen arjen pyöryksestä ja sen sujumisesta.
- Haasteista huolimatta puoliset olivat tyytyväisiä elämäntilanteeseen ja perhe oli tottunut elämään johtajapuolison työn mukana.
- Kokonaisuudessaan johtajien työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu kun puoliset ja koko perhe sopeutuu johtajapuolison työn asettamiin vaatimuksiin.

Saadut tulokset vahvistavat aiempaa tutkimuskirjallisuutta johtajien työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimuksesta esimerkiksi johtajien työn perhe-elämää koskevien vaikutusten sekä perheen vastuiden suhteen. Aiemman tutkimuskirjallisuuden mukaan johtajien työn nähtiin vievän suuren osan johtaja arjesta (Cleveland ym. 2007; Knudsenin (2009); Mayo ym. 2011; Mäkelä & Suutari 2011; Lawson 2013; Seierstad & Kirton 2015), jolloin arjen vastuut siirtyivät puolisoille (Mayo ym. 2011). Etenkin johtajan työn aiheuttamat aikatauluhaasteet osoittautuivat haasteeksi perheen arjessa kuten myös tämän tutkimuksen tulokset osoittivat. Lisäksi tulokset antavat uutta tietoa, sillä johtajien puolisoiden kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta ei juurikaan ole tutkittu. Esimerkiksi aikaisemmasta tutkimuskirjallisuudesta ei käy ilmi puolisoiden tyytyväisyys perheen arkeen ja tottuminen elämään johtajapuolison haastavan ja kiireisen työn rinnalla.

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi organisaatioiden työn ja perheen yhteensovittamisen politiikassa pyrkimällä muuttamaan organisaatiokulttuuria perhemyönteisemmäksi sekä lisäämällä organisaatioiden ymmärrystä perheellisten työntekijöiden arjesta. Esimerkiksi työaikajoustoilla sekä mahdollisuudella vaikuttaa omiin työaikatauluihin perheen ongelmatilanteiden vaatiessa voidaan mahdollisesti helpottaa johtajien työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita. Tämä puolestaan helpottaisi puolisoiden taakkaa pyörittää perheen arkea yksin. Lisäksi uskon, että johtajat ovat henkilökohtaisesti kiinnostuneita tutkimuksen tuloksista. Tietoisuus oman puolison kokemuksista perhe-elämän onnistumisesta voi helpottaa myös johtajaa kohdentamaan aktiivisesti oman toimintansa niille elämänalueille, jotka vaativat enemmän huomiota ja vastuunkantoa. Johtajat voivat hyödyntää tuloksia esimerkiksi itsensä kehittämisessä sekä omien voimavarojen ja työn ja perhe-elämän vaatimusten tiedostamisessa.



#### 7.4 Jatkotutkimusehdotuksia

Johtajien työn ja perheen yhteensovittamista puolisoitten näkökulmasta on tutkittu vielä melko vähän, minkä vuoksi aihetta voisi tutkia vielä hieman laajemmin esimerkiksi määrällisillä kyselytutkimuksilla. Näin tuloksista saadaan yleistettävämpiä, sillä tutkittavien joukko on selvästi suurempi kuin tässä tutkielmassa. Lisäksi tässä tutkielmassa ei varsinaisesti otettu huomioon haastateltavien ammattiasemaa, jolloin tutkittavien joukko koostui erilaisista ammatti- ja työtaustoista. Tutkimushetkellä suurin osa haastateltavista oli työelämässä, mutta joukossa oli myös haastateltavia, jotka eivät olleet. Tutkielman edetessä huomattiin, että olisi erityisen mielenkiintoista tutkia sellaisia perheitä, joissa molemmat vanhemmat toimivat johdotehtävissä. Näin saataisiin kokemuksia siitä, miten molempien vanhempien vaativassa ammatissa työskentely näyttäytyy perheessä ja, mitä näissä perheissä pyritään tekemään työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumiseksi. Tätä voisi tutkia esimerkiksi laadullisin menetelmin kuten teemahaastattelulla haastatellen toista johtajavanhemmista.

Lasten näkemyksiä työn ja perheen yhteensovittamisesta on tässä tutkielmassa otettu myös huomioon, mutta vain puolisoitten kertomana ja kokemana. Näin ollen tulokset lasten kokemusten osalta eivät täysin vastaa sitä, mitä lapset todellisuudessa asiasta ajattelevat. Yhtenä hyvänä jatkotutkimuksen kohteena olisi tutkia, mitä mieltä lapset ovat työn ja perheen yhteensovittamisen teemasta. Tutkimusmenetelmänä tässä voisi hyödyntää esimerkiksi ryhmähaastattelua, mikä saattaisi olla mielekkäämpi tapa lapsille osallistua tutkimukseen. Olisi mielenkiintoista tietää, mitä perheen lapset todellisuudessa ajattelevat elämästään, kun toinen tai molemmat vanhemmista ovat johtavassa asemassa työskenteleviä henkilöitä ja, miten he kokevat työn ja perheen yhteensovittamisen toteutuvan omassa arjessaan. Lisäksi voisi tutkia, miten johtajan työ vaikuttaa lapsen ja vanhemman väliseen suhteeseen, jossa molemmat osapuolet osallistuisivat tutkimukseen. Tutkimusmenetelmänä voisi käyttää laadullisia menetelmiä.

## LÄHTEET

- Ahonen, G. 2012. Työelämä ja sen muutos. Julkaisussa Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.). Työ ja terveys suomessa 2012 -seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Barnett, R.C. 1998. Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, social, and general psychology monographs* 124 (2), 125–182.
- Beutell, N. J., & Schneer, J. A. 2014. Job and Life Attitudes of Managers and Professionals. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture* 4 (4), 18–32.
- Byron, K. 2005. A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior* 67 (2), 169–198.
- Cleveland, J. N., O'Neill, J. W., Himelright, J. L., Harrison, M. M., Crouter, A. C., & Drago, R. 2007. Work and family issues in the hospitality industry: Perspectives of entrants, managers, and spouses. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 31(3), 275-298.
- Ervasti, J. & Joensuu, M. 2013. Johtaminen ja työn organisointi. Julkaisussa Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.). Työ ja terveys suomessa 2012 -seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Eskola, J., & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. 2007. Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of applied psychology* 92 (1), 57.
- Frone, M.R., Russel, 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 (1), 65–78.
- Frone, M.R, Yardley, J.K. & Markel, K.S. 1997. Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of vocational behavior* 50, 145–167.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. 1985. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review* 10 (1), 76–88.
- Greenhaus, J.H. & Powell, G.N. 2006. When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of management review* 31 (1), 72–92.

- Grotto, A. R., & Lyness, K. S. 2010. The costs of today's jobs: Job characteristics and organizational supports as antecedents of negative spillover. *Journal of Vocational Behavior* 76 (3), 395–405.
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., & McDonald, D. A. 2002. Work–Family Spillover and Daily Reports of Work and Family Stress in the Adult Labor Force. *Family Relations* 51, 28–36.
- Grzywacz, J.G. & Marks, N.F. 2000. Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology* 5 (1), 111–126.
- Heikkinen, S. 2016. (In) Significant Others. The Role of the Spouse in Women and Men Managers' Careers in Finland. *Jyväskylä studies in business and economics* 158. University of Jyväskylä.
- Heikkinen, S., & Lämsä, A. M. 2017. Narratives of Spousal Support for the Careers of Men in Managerial Posts. *Gender, Work & Organization*.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2008). *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus Helsinki University Press.
- Johtaminen ja esimiestyö. (s.a.) Työterveyslaitos. Viitattu 5.11.2015. [http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/johtaminen\\_ja\\_esimiestyo/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/sivut/default.aspx)).
- Kaistila, M. 2010. Hyvä esimiestyö-opas. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 5.11.2015. [http://www.tyoturvallisuuskeskus.fi/files/1579/Hyva\\_esimiestyo\\_opas.pdf](http://www.tyoturvallisuuskeskus.fi/files/1579/Hyva_esimiestyo_opas.pdf), 2, 2012.
- Kangas, E., Lämsä, A-M. & Heikkinen, S. 2016. Suomalaisen miesjohtajan isyysdiskurssit.
- Kasper, H., Meyer, M., & Schmidt, A. 2005. Managers dealing with work-family-conflict: an explorative analysis. *Journal of Managerial Psychology* 20 (5), 440–461.
- Kekkonen, M., Rönkä, A., Laakso, M., Tamminen, M. & Malinen, K. 2014 *Lapsiperheet 24/7 - taloudessa*. Teoksessa Lammi-Taskula, J., & Karvonen, S. 2014. *Lapsiperheiden hyvinvointi 2014*. THL.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Rantanen, J., & Pulkkinen, L. 2005. Työn ja perheen vuorovaikutus: menetelmä kielteisen ja myönteisen vuorovaikutuksen tutkimiseen. *Psykologia* 40 (2005): 1.

- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. 2006. Types of work–family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian journal of psychology* 47 (2), 149–162.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Mauno, S., & Rantanen, J. 2010. Interface between work and family: A longitudinal individual and crossover perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83 (1), 119–137.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. 2002. Työ ja perhe-elämä vanhempien ja lasten näkökulmasta. Teoksessa Rönkä, A. & Kinnunen, U. (toim.). *Perhe ja vanhemmuus. Suomalainen perhe-elämä ja sen tukeminen*. Jyväskylä. PS-kustannus.
- Kinnunen, U., Malinen, K. & Laitinen, K. 2009. Työn ja perheen yhteensovittaminen: Perheiden kokemuksia ja ratkaisuja. 125–145. Teoksessa Rönkä, A., Malinen, K & Lämsä, T (toim.) 2009. *Perhe-elämän paletti: Vanhempana ja puolisona vaihtelevassa arjessa*. PS-kustannus.
- Kinnunen, U. & Rantanen, J. 2008. Työ, perhe-elämä ja hyvinvointi. 189–213. Teoksessa Kinnunen, U., Feldy, T. & Mauno, S. (toim.). *Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS kustannus. Jyväskylä.
- Kmet, L. M., Lee, R. C., & Cook, L. S. 2004. Standard quality assessment criteria for evaluating primary research papers from a variety of fields.
- Knudsen, K. 2009. Striking a different balance: Work-family conflict for female and male managers in a Scandinavian context. *Gender in Management: An International Journal* 24 (4), 252–269.
- Kokko, A., & Erityisasiantuntija, V. 2013. Perheystävällinen työpaikka. Hankkeen loppuraportti.
- Lammi-Taskula, J. & Salmi, M. 2004. Ulottuvuuksina aika ja elämänvaiheet. Teoksessa Salmi, M & Lammi-Taskula, J. (toim.). 2004. *Puhelin, mummo vai joustava työaika?: Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Stakes.
- Lammi-Taskula, S. & Salmi, M. 2009. Työ, perhe ja hyvinvointi. Julkaisussa Lammi-Taskula, J., Karvonen, S. & Ahlström, S. (toim.). 2009. *Lapsiperheiden hyvinvointi 2009. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos*. Helsinki.
- Lammi-Taskula, J & Salmi, M. 2014. Työnjako ja tyytyväisyys parisuhteeseen lapsiperheessä. Teoksessa Lammi-Taskula, J., & Karvonen, S. 2014. *Lapsiperheiden hyvinvointi 2014*. THL.

- Lapsiperheiden vanhempien voimavaroja voidaan vahvistaa. 2014. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 6.4.2016. <https://www.thl.fi/fi/tutkimus-ja-asiantuntijatyo/vaestotutkimukset/lapsiperhekysely/tuloksia/lapsiperheiden-vanhempien-voimavarat>.
- Lawson, K. M., Davis, K. D., Crouter, A. C., & O'Neill, J. W. 2013. Understanding work-family spillover in hotel managers. *International journal of hospitality management* 33, 273–281.
- Lovelace, K.J., Manz, C.C. & Alves, J.C. 2007. Work stress and leadership development: The role of self-leadership. Shared leadership, physical fitness and flow in managing demands and increasing job control. *Human resource management review*. 17, 374–387.
- Mayo, M., Pastor, J. C., Cooper, C., & Sanz-Vergel, A. I. 2011. Achieving work–family balance among Spanish managers and their spouses: a demands–control perspective. *The International Journal of Human Resource Management* 22 (02), 331–350.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. 2010. A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology* 25 (3), 381–396.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. 2011. Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior* 32 (5), 689–725.
- Miettinen, A., & Rotkirch, A. 2012. Yhteistä aikaa etsimässä. Lapsiperheiden ajankäyttö 2000-luvulla. *Perhebarometri. Väestötutkimuslaitos. Katsauksia E*, 42, 012.
- Montgomery, A. J., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Ouden, M. D. 2003. Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress, and Coping* 16 (2), 195–211.
- Mäkelä, L., & Suutari, V. 2011. Coping with work-family conflicts in the global career context. *Thunderbird International Business Review* 53 (3), 365–375.
- Naiset ja miehet suomessa 2014. 2014. Tilastokeskus.
- Nyberg, A., Leineweber, C., & Hanson, L. M. 2015. Gender differences in psychosocial work factors, work–personal life interface, and well-being among Swedish managers and non-managers. *International archives of occupational and environmental health*, 1–16.
- Perheystävällinen työpaikka. (s.a.). Väestöliitto. Viitattu 24.1.2016. <http://www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo/perheystavallinen-tyopaikka/>

- Persons at work by occupation, sex, and usual full- or part-time status. 2015. Labor force statistics from the current population survey. Bureau of labor statistics. United States department of labor. Viitattu 4.2.2015. <http://www.bls.gov/cps/cpsaat23.htm>
- Perttula, J., & Latomaa, T. (toim.). 2005. Kokemus ja kokemuksen tutkimus: Fenomenologisen erityistieteen tieteenteoria. Teoksessa Kokemuksen tutkimus: merkitystulkinta-ymmärtäminen. Dialogia.
- Peus, C., & Traut-Mattausch, E. 2008. Manager and mommy? A cross-cultural comparison. *Journal of Managerial Psychology* 23 (5), 558–575.
- Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. 2014. Työn ja perheen yhteensovittaminen hyvinvoinnin tekijänä. Teoksessa Lammi-Taskula, J., & Karvonen, S. 2014. Lapsiperheiden hyvinvointi 2014. THL.
- Salmi, M. 2004a. Joko- tai vai sekä-että: työn ja perheen suhde korkeakoulutetuilla. Teoksessa Salmi, M & Lammi-Taskula, J. (toim.). 2004. Puhelin, mummo vai joustava työaika?: Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Stakes.
- Salmi, M. 2004b. Työn ja perheen yhteensovittamisen kentät. Teoksessa Salmi, M & Lammi-Taskula, J. (toim.). 2004. Puhelin, mummo vai joustava työaika?: Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Stakes.
- Schreier, M. 2012. *Qualitative content analysis in practice*. Sage Publications.
- Seierstad, C., & Kirton, G. 2015. Having It All? Women in High Commitment Careers and Work–Life Balance in Norway. *Gender, Work & Organization* 22 (4), 390–404.
- Siltatolppi, M., & Kinnunen, U. 2007. Johtotehtävissä toimivien työn ja perheen yhteensovittaminen: koettu organisaation tuki ja hyvinvointi. *Työ ja ihminen* 21 (3), 107–124.
- Sosioekonomisen aseman luokitus 1989. Tilastokeskuksen käsikirjoja 17.
- Stock, R. M., Bauer, E. M., & Bieling, G. I. 2014. How do top executives handle their work and family life? A taxonomy of top executives' work–family balance. *The International Journal of Human Resource Management* 25 (13), 1815–1840.
- Suhonen, A-S. & Salmi, M. 2004. Kahden kauppa: puolison merkitys. Teoksessa Salmi, M & Lammi-Taskula, J. (toim.). Puhelin, mummo vai joustava työaika?: Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Stakes.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. Työllisyys Ja Työttömyys 2014, Liitetaulukko 34. Työlliset ammatin (Ammattiluokitus 2010) ja sukupuolen mukaan vuonna 2014, 15-74-vuotiaat . Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu: 2.2.2017. [http://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti\\_2014\\_13\\_2015-04-28\\_tau\\_034\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-04-28_tau_034_fi.html)
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. 2015. Työllisyys Ja Työttömyys 2015,

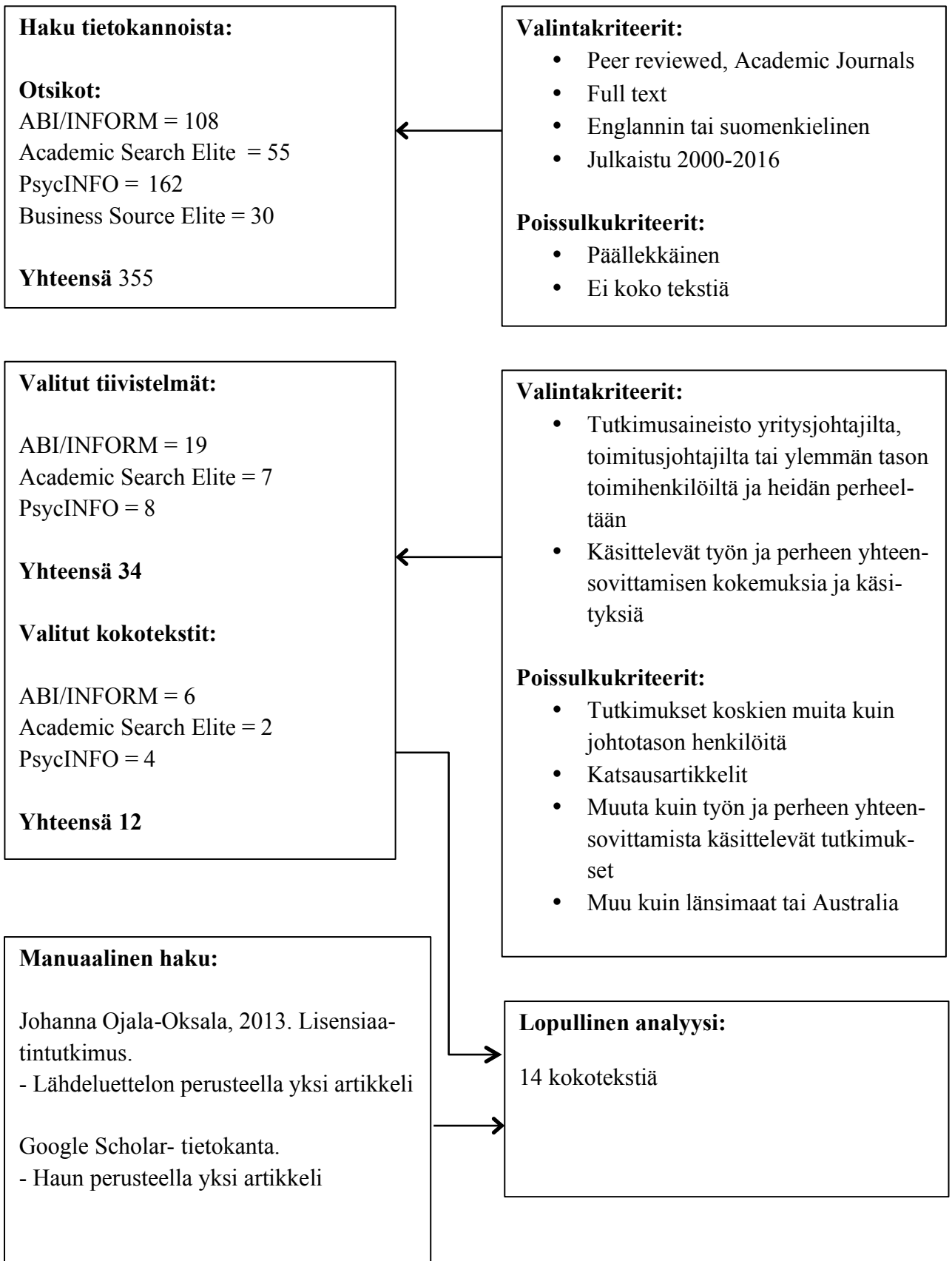
- 3 Työajat vuonna 2015 . Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 3.2.2017.  
[http://www.stat.fi/til/tyti/2015/13/tyti\\_2015\\_13\\_2016-04-12\\_kat\\_003\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2015/13/tyti_2015_13_2016-04-12_kat_003_fi.html)
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. 2016a. Joulukuu 2016. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu: 6.2.2017.  
[http://www.stat.fi/til/tyti/2016/12/tyti\\_2016\\_12\\_2017-01-24\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2016/12/tyti_2016_12_2017-01-24_tie_001_fi.html)
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. 2016b. Joulukuu 2016, Liitetaulukko 12. Osa-aikatyöllisten osuus kaikista työllisistä sukupuolen mukaan 2015/12 - 2016/12, 15-74-vuotiaat, %. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu: 6.2.2017.  
[http://www.stat.fi/til/tyti/2016/12/tyti\\_2016\\_12\\_2017-01-24\\_tau\\_012\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2016/12/tyti_2016_12_2017-01-24_tau_012_fi.html)
- Sutela, H & Lehto, A. 2014. Työolojen muutokset 1977–2013. Tilastokeskus.
- Toivanen, M. & Bergbom, B. 2012. Työyhteisöjen monimuotoisuus. Julkaisussa Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.). Työ ja terveys suomessa 2012 -seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi.
- Turpeinen, M., & Toivanen, M. 2008. Perhe työssä, työ perheessä. Työn ja perheen yhteensovittamisen rajat ja mahdollisuudet työorganisaatiotoimijoiden, perheen ja sukupuolen näkökulmasta. Helsinki: MONIKKO-hanke.
- Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. 2012. Työ- ja elinkeinoministeriö.  
[https://www.tem.fi/files/33077/tyoelaman\\_kehittmisstrategia\\_final.pdf](https://www.tem.fi/files/33077/tyoelaman_kehittmisstrategia_final.pdf)
- Vanhala, S. 2005. Huono omatunto: naisjohtaja perheen, työn ja uran törmäyskurssilla. Työ ja ihminen 19 (2), 199–214.
- Vasikkaniemi, T. 2013. Vanhempien työ, työn siirräntä kotiin ja lasten hyvinvointi. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 462.
- Worrall, L. & Cooper, C.L. 1999. Working patterns and working hours: their impact on UK managers. Leadership & organization development journal 20 (1), 6–10 .
- Zedeck, S. & Mosier, K.L. 1990. Work in the family and employing organization . American psychological association 45 (2), 240–251.

## LIIITEET

LIITE 1. Taulukko tietokannoista ja hakusanoista

Tietokanta	Hakusanat
PsycINFO	work-family balance OR work-family interface OR work-family relationship AND executives OR managers
Academic Search Elite	Work-family balance OR work-family interface OR work-family relationship AND executives OR managers
Business Source Elite	Work-family balance OR work-family interface OR work-family relationship AND executives OR managers
ABI/INFORM	Work-family balance OR work-family interface OR work-family relationship AND executives OR managers





LIITE 3. Johtajien ja perheiden työn ja perheen yhteensovittamista koskevat tutkimukset vuosilta  
2003-2016

Viite	Osallistujat	Tiedonkeruu ja tutkimuksen tarkoitus	Maa
Montgomery ym. 2003 Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement	Sanomalehtiyrityksen johtajat N=69 Miehiä 81%	Kyselytutkimus. Työn ja perheen yhteys ja sen vaikutus työuupumukseen ja työsitoutuneisuuteen sekä työn ja kodin vaatimukset	Alankomaat
Kasper ym. 2005 Managers dealing with work-family conflict: an explorative analysis	Yrityksen ylin johto N=30	Haastattelututkimus, strukturoitu ongelmanratkaisuhaastattelu ja standardoitu kysely. Työn ja muun elämän yhdistäminen	Itävalta
Vanhala, S. 2005 Huono omatunto: naisjohtajat perheen, työn ja uran törmäyskurssilla	Naisjohtajat, keskijohto N=345	Kyselytutkimus sekä omien näkemysten kirjoittaminen kirjallisesti. Kokemukset työn, perheen ja uran yhteensovittamisesta	Suomi
Cleveland ym. 2007. Work and family issues in the hospitality industry: Perspectives of entrants, managers and spouses.	Hotellien johtajat N=33 johtajaa Miehiä 60% N=26 puolisoa Miehiä 8 Naisia 18	Haastattelututkimus ja fokusryhmä. Työn eri tekijöiden, työnstressin ja perheen yhteyden toisiinsa.	USA
Siltatolppi, M & Kinnunen, U. 2007 Johtotehtävissä toimivien työn ja perheen yhteensovittaminen: koettu organisaation tuki ja hyvinvointi	Johtotehtävissä toimivat henkilöt N=1301 Miehiä 70% Naisia 30%. 5 eri ammattiliittoa tai -yhdistystä	Kyselytutkimus. Kokemukset työn ja perheen vuorovaikutuksesta	Suomi
Peus, C & Traut-Mattausch, E. 2008 Manager and mommy? A cross-cultural comparison	Naisjohtajat N= 25 USA N= 23 Saksa	Puolistrukturoitu haastattelu. Naisjohtajien työn ja perheen yhteensovittaminen ja yhteiskunnallisen tuen vaikutus	USA, Saksa
Knudsen, K. 2009 Striking a different balance – Work-family conflict for female and male managers in a Scandinavian context	Nais- ja miesjohtajat, N= 2195 Miehiä=1740 Naisia=455	Kyselytutkimus. Johtajien sukupuolen, työ-perheristiriidan sekä työ määrän välinen yhteys	Ruotsi
Mayo ym. 2011. Achieving work-family balance among Spanish managers and their spouses: a demands-control perspective	Johtajat ja heidän puolisonsa N=103 paria Miehiä= 87 Naisia= 16	Kyselytutkimus. Kaksi eri kyselyä: toinen johtajille ja toinen heidän puolisoilleen. Työn kontrollin vaikutus työn vaatimuksiin sekä miten puoliset arvioivat kotitöihin käytetyn panoksen yhteydessä näihin tekijöihin	Espanja
Mäkelä, L. & Suutari, V. 2011. Coping with work-family conflicts in the global career context	Kansainväliset johtajat N=20 Miehiä=15 Naisia=5	Puolistrukturoidut haastattelut. Kansainvälisen työn vaikutus työn ja perheen välisiin ristiriitoihin ja niihin käytetyt selviytymis-strategiat	Suomi

Beutell, N.J. & Schneer, J.A. 2014. Job and life attitudes for managers and professionals	Johtajat ja ammattilaiset N=426 johtajat, miehiä=200 ja naisia= 226 N=532 ammattilaiset, miehiä= 245 ja naisia= 287	Kyselytutkimus (Family and Work Institute 2010). Työn ja elämän tyytyväisyyden yhteys demograafisiin tekijöihin, terveyteen sekä työ-perhe-ristiriitaan ja synergiaan	USA
Lawson ym. 2013. Understanding work-family spillover in hotel managers	Hotellien johtajat N=586 Miehiä=298 Naisia=288	Strukturoitu puhelinhaastattelu. Kokemukset työn ja perheen välisestä siirrännästä elämäntilanteen sekä työympäristön näkökulmasta	USA
Stock ym. 2014. How do top executives handle their work and family life? A taxonomy of top executives' work-family balance	Huippujohtajat N=42 Miehiä 88%  N=220 Miehiä 72%	Puolistrukturoitu haastattelu ja kyselytutkimus, joissa eri määrä haastateltavia Miten johtajat käsittelevät työn ja perheen yhteensovittamisen ja mallit erilaisille työn ja perheen yhteensovittamisen tyypeille	Eurooppa
Nyberg ym. 2015. Gender difference in psychosocial work factors, work-personal life and well-being among Swedish managers and non-managers	Johtajat ja ei johtoasemassa olevat N=1506 johtajat Miehiä= 906 Naisia= 603  N=7006 ei johtajat Miehiä= 2832 Naisia= 4174	Kyselytutkimus. Työn psykososiaalisten tekijöiden, työn ja perheen yhteensovittamisen, tyytyväisyyden ja hyvinvoinnin yhteys	Ruotsi
Seierstad, C. & Kirton, G. 2015. Having it all? Women in high commitment careers and work-life balance in Norway	Ylemmät naistoimihenkilöt N=25 poliitikot N=21 yrityksen hallituksessa olevat ei johtajat	Haastattelututkimus. Kokemukset työn ja perheen yhteensovittamisesta sekä siihen liittyvästä tuesta	Norja

## TUTKIMUSTIEDOTE

### **Suomalaisten johtajien työn ja perheen yhteensovittaminen puolisoiden kokemana**

Olen terveystieteiden opiskelija Jyväskylän yliopistosta ja teen pro gradu -tutkielmaa johtajien työn ja perheen yhteensovittamista puolisoiden näkökulmasta. Tutkimuksen tarkoitus on tuottaa uutta tietoa puolisoiden kokemuksista perhe-elämästä ja sen onnistumisesta, yleisestä tyytyväisyydestä ja hyvinvoinnista sekä haasteista työn ja perheen välillä kun perheessä on johtavassa asemassa työskentelevä henkilö. Tavoitteena on lisätä tietoisuutta johtajien puolisoiden kokemuksista työn ja perheen yhteensovittamisesta.

Tutkimukseen pyydetään osallistumaan suomalaisten yritysjohtajien puolisoita. Tutkimushetkellä johtajan tulee olla avio- tai avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa, johtavassa asemassa (johtotehtävissä toimiva ylempi toimihenkilö) ja perheellinen. Perheessä tulee olla vähintään yksi alle 18-vuotias lapsi. Tutkimusaineisto kerätään yksilökohtaisilla teemahaastattelulla, jotka nauhoitetaan. Haastattelujen ajankohta ja paikka sovitaan haastateltavien kanssa tarkemmin. Teemahaastatteluja on yksi jokaista tutkittavaa kohden ja haastattelun kesto on noin 30-90 minuuttia.

Tutkimustietoja ja tuloksia käsitellään luottamuksellisesti ja tulokset raportoidaan siten, ettei yksittäisten tutkittavien voida tunnistaa. Tutkimustulokset julkaistaan pro gradu -tutkielmassa ja mahdollisesti tieteellisessä artikkelissa. Teemahaastattelusta saatuja tietoja säilytetään luottamuksellisesti ja tutkimusaineisto hävitetään tulosten raportoinnin jälkeen tietoturvallisesti ja asianmukaisella tavalla. Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista, osallistumisesta voi kieltäytyä ja sen voi keskeyttää missä vaiheessa tahansa.

Annan mielelläni lisätietoja tutkimuksesta.

Mukavaa kevään jatkoa!

Tutkimuksesta vastaa,  
Emmi Telanne  
p. 0405163391  
[emsotela@student.jyu.fi](mailto:emsotela@student.jyu.fi)

## **TEEMAHAASTATTELURUNKO**

### **Suomalaisten johtajien työn ja perheen yhteensovittaminen puolisoiden kokemana**

#### **Taustatiedot**

Ikä

Sukupuoli

Koulutus

Perhetilanne ja parisuhde (avio-/avoliitossa, rekisteröity parisuhde)

Työtilanne

#### **1 Työnteko**

- Kuvaile omin sanoin puolisosi työtä.
- Miten koet puolisosi työn vaikuttavan perhe-elämääänne?
- Minkälaisia hyviä puolia koet, että puolisosi työllä on perhe-elämänne kannalta?
- Minkälaisia huonoja puolia koet, että puolisosi työllä on perhe-elämänne kannalta?
- Miten mielestäsi puolisosi työrooli vaikuttaa perheenne sisäisiin suhteisiin ja vuorovaikutukseen?
- Miten kuvailisit omaa työtäsi?
- Miten koet oman työsi vaikuttavan perhe-elämääänne?

#### **2 Arki ja arjen sujuvuus**

- Miten kuvailisit arkeanne ja sen sujuvuutta?
- Mitkä tekijät helpottavat arkeanne ja sen sujuvuutta?
- Kenellä perheessänne on vastuu kotitöistä ja lastenhoidosta?
- Miten kuvailisit omaa rooliasi arjessanne?
- Miten kuvailisit puolisosi roolia arjessanne?

#### **3 Perhe ja vapaa-aika**

- Kuvaile perhettäsi omin sanoin.
- Miten kuvailisit perheenne yhteistä vapaa-aikaa?
- Miten järjestätte perheen yhteistä aikaa?
- Mitkä asiat koet haasteiksi perheen yhteisessä ajassa ja sen järjestämisessä?
- Minkälainen merkitys perheen yhteisellä ajalla on sinulle?
- Miten kuvailisit omaa vapaa-aikaasi?
- Miten kuvailisit puolisosi vapaa-aikaa?

#### **4 Tyytyväisyys ja tuki**

- Miten kuvailisit yhteistä aikaa puolisosi kanssa?
- Miten kuvailisit nykyistä elämäntilannettanne?
- Koetko, että olet joutunut luopumaan jostain puolisosi työn vuoksi? Mistä?
- Koetko, että puolisosi työ on antanut sinulle jotain? Mitä?
- Saatko puolisoltasi riittävästi tukea arjessa (ja työelämässä)? Minkälaista?
- Minkälaista tukea koet itse tarvitsevasi?
- Minkälainen merkitys tuen saamisella on sinulle?
- Annatko sinä tukea puolisollesi työssä ja arjessa? Miten?
- Miten kuvailisit puolisosi työpaikaltaan saamaa tukea työn ja perhe-elämän tasapainottamisessa?
- Miten kuvailisit omalta työpaikaltasi saamaa tukea työn ja perhe-elämän tasapainottamisessa?

#### **5 Lasten kokemukset**

- Miten itse koet, mitä mieltä lapsesi/lapsenne ovat puolisosi työstä?
- Miten koet, että puolisosi työ vaikuttaa lapseenne/lapsiinne?
- Miten mielestäsi lapsesi/lapsenne näkevät nykyisen elämäntilanteenne?

## LIITE 6. Analyysikehys

### **PUOLISON TYÖN LUONNE**

#### **Ajatuksia siitä, millaisena johtajan työ nähdään**

Puolison työ on vastuullista  
Puolison työn on kiireistä  
Puolison itsenäisyys omassa työssä ja joustaminen  
Puolison työ on monipuolista/moninaista  
Puolison työ sisältää suhdetoimintaa ja verkostoitumista  
Puolison työn kiinnostavuus  
Puolison työ on opettavaista

#### **Näkemykset johtajapuolison työn hyvistä puolista ja työn antamista mahdollisuuksista**

Puolison oma tyytyväisyys työstään  
Omat ajatukset ja puolison ajatukset työelämästä nähdään yhdistävänä tekijänä  
Puolison työn vaikutus lapsiin myönteisenä esimerkkinä  
Puolison työn nähdään tuovan hyviä keskusteluja  
Puolison työ antaa sisältöä elämään  
Puolison työ on ennemminkin mahdollistanut asioita  
Puolison työ mahdollistaa hyvät taloudelliset resurssit  
Puolison työ mahdollistaa matkustelun  
Lasten hoitaminen kotona  
Uudet ihmiset ja sosiaaliset suhteet puolison työn ansiosta  
Puolison työn kautta pääsee erilaisiin tilaisuuksiin  
Puolison työ ei ole antanut mitään erityistä

#### **Kielteiset kokemukset eri tilanteissa johtajan työn vuoksi**

Puolison työllä nähdään olevan enemmän kielteisiä vaikutuksia  
Kielteiset kokemukset julkisuudesta puolison työn vuoksi  
Ulkopuolisten ihmisten puuttuminen perheen elämään puolison työn/aseman vuoksi

#### **Johtajapuolison työpaikalta saatu tuki**

Puolison työpaikka tukee perhettä  
Puolison työpaikalta ei saada tukea  
Puolison johtavan aseman vuoksi kukaan ei ole tukemassa työn ja perheen tasapainottamisessa – itse itsensä esimies  
Ajatus siitä, että työpaikan ja alan tavoilla on vaikutusta

#### **Näkemykset johtajan vapaa-ajasta**

Puolison vapaa-aika vähäistä  
Puolison vapaa-aika liittyy työhön  
Puoliso harrastaa urheilua vapaa-ajalla  
Puoliso osaa ottaa omaa vapaa-aikaa  
Puolison asuminen toisella paikkakunnalla vapaa-aikaa helpottavana tekijänä

### **OMA ELÄMÄNTILANNE OSANA PUOLISON TYÖTÄ**

#### **Pohdintaa, millaisena arki nähdään**

Kokemus siitä, että arki sujuu  
Arjessa lapset ja heidän tekemisensä menevät etusijalle  
Itsellä kokemus yksinhuoltajan arjesta  
Haasteena hektinen arki ja ajan vähäisyys  
Huonon omantunnon kokemukset

#### **Kokemuksia tuen saamisesta arjessa ja työelämässä**

Puolisolta saadaan tukea arjessa ja työssä  
Henkisen tuen saaminen puolisolta (huomioon ottaminen, joustaminen, arvostus)  
Puoliso antaa tukea työelämässä neuvomalla ja ymmärtämällä

#### **Kokemuksia tuen puuttumisesta arjessa ja työelämässä**

Puolisolta ei saada tukea  
Halu siitä, että puoliso ottaisi enemmän huomioon  
Puolisolta kaivataan tukea työelämään liittyvissä asioissa

#### **Ajatuksia tuen tärkeydestä arjessa**

Tuen saaminen koetaan tärkeäksi  
Ajatus siitä, että tukea pitää saada ja sitä tarvitaan  
Tuen saaminen on tärkeää silloin kun sitä tarvitsee

#### **Oma itsenäisyys ja toiminta tuen saamisessa**

Tuen pyytäminen puolisolta  
Puolisolta ei tarvita tukea

#### **Kokemus johtajan tukemisesta**

Kokemus siitä, että tukee puolisoa  
Puolisolle annettu tuki näyttäytyy puolison vapautena päättää omasta kalenteristaan  
Puolisolle annetaan tukea olemalla kiinnostunut ja kuuntelemalla  
Puolison tukeminen ajatteleamalla hänen jaksamistaan

### **Ajatus siitä, että johtajapuolisoa ei tueta tarpeeksi**

Puolisolle ei anneta tukea riittävästi

Välillä vaikea ymmärtää puolison työstä aiheutuvaa kuormitusta

### **Kokemuksia arkea helpottavista tekijöistä**

Oman toiminnan vaikutus perheen arkea helpottavana tekijänä

Taloudellinen toimeentulo arkea helpottavana tekijänä

Ulkopuolisen avun palkkaaminen

Mahdollisuus olla kotona arkea helpottavana tekijänä

Lasten kasvaminen arkea helpottavana tekijänä

Rutiinit arkea helpottavana tekijänä

Suunnitelmallisuus, ennakointi ja sopiminen arjessa helpottaa

arjen sujuvuutta

Tuttavat apuna arjessa

Isovanhemmat apuna arjessa

Isovanhemmat eivät ikänsä puolesta pysty auttamaan arjessa

### **Myönteisiä ajatuksia elämäntilanteesta**

Nykyiseen elämäntilanteeseen ollaan todella tyytyväisiä

Nykyinen elämäntilanne nähdään ihan hyvänä

Tottuminen elämään puolison työn mukana

Kunnioitus ja arvostus puolisoa kohtaan

### **Lasten tyytyväisyys ja tottuminen elämään johtajan työn mukana**

Lasten tyytyväisyys elämäntilanteeseen puolison työn rinnalla

Ajatus siitä, että lapset ovat kokeneet olonsa turvalliseksi

Lapset ovat tottuneet elämään puolison työn rinnalla – näin on aina eletty

Lapset eivät vielä täysin ymmärrä puolison työtä ja sen vaikutuksia

Puolison aseman hyväksikäyttäminen

Lasten arvostus puolisoa ja hänen työtä kohtaan

### **Luopuminen johtajan työn vuoksi**

Omasta urasta luopuminen puolison työn vuoksi

Itsellä tietoinen valinta omasta urasta luopumiseen puolison työn vuoksi

Vapaa-ajasta ja sosiaalisista suhteista luopuminen puolison työn vuoksi

Ajatus siitä, että puoliso on joutunut luopumaan jostain työnsä vuoksi

Puolison työn vuoksi ei ole tarvinnut luopua mistään

### **Ajatuksia toisenlaisesta tilanteesta elämässä ja elämässä tapahtuvista muutoksista**

Ajatukset toisenlaisesta tilanteesta elämässä

Ajatukset elämäntilanteen muuttumisesta omassa työssä tapahtuvien muutosten vuoksi

Muutokset puolison työssä

### **Oman työn merkitys elämässä**

Oma työ on mahdollistanut joustamisen perheen vuoksi

Oman työn tärkeys elämässä

Mielessä oman työn mahdollisuus ja omat uratavoitteet

### **Oman työn haasteet elämässä**

Oma työ on vastuullista

Oma työn haasteellista

Oma työ on hektistä

Oma työ vaikuttaa perhe-elämään poissaolevuutena ja kireytenä

Omasta työstä johtuvien poissaolojen ja kiireellisyyden vaikutus perheeseen

### **Näkemyksiä oman vapaa-ajan viettämisestä ja sen muuttumisesta**

Aiemmin vapaa-aika oli lasten asioiden mukaan menemistä – oma vapaa-aika on lisääntynyt

Vapaa-aikaa vietetään perheen kanssa

### **Oman vapaa-ajan tärkeys**

Kokemus oman vapaa-ajan tarpeesta

Omasta kunnosta huolehtimisen tärkeys vapaa-ajalla

Sosiaaliset suhteet koetaan tärkeäksi vapaa-ajalla

### **Haasteet omassa vapaa-ajassa**

Oma vapaa-aika vähäistä

Oma vapaa-ajan tekeminen vasta lasten jälkeen

Omaa vapaa-aikaa ei osata ottaa

## **OSALLISTUMINEN JA VASTUUT ARJESSA**

### **Johtajan osallistuminen perheen arkeen**

Puolison osallistuminen perheen arkeen

Nykyään puoliso osallistuu perheen arkeen enemmän

Puoliso osallistuu perheen arkeen kun ehtii ja on paikalla

Ajatus siitä, että puolison poissaoloa ei ole kuitenkaan niin paljon

Puolison työajat ovat kohtuulliset



### **Johtaja osallistuu kotitöihin ja lastenhoitoon**

Puoliso auttaa kotitöissä

Puoliso ottaa vastuuta lapsiin liittyvissä asioissa (koulunkäynti, harrastukset, lastenhoito)

### **Johtajan osallistumattomuus perheen arkeen**

Puoliso tekee pitkiä työpäiviä

Puolison poissaolo työn vuoksi

Puoliso osallistumattomuus perheen arkeen työnsä vuoksi

Puoliso asuu eri paikkakunnalla

Puolison on paljon työmatkoilla

Tukea koetaan tarvitsevan kotiin ja lapsiin liittyvissä askareissa

Halu siitä, että puoliso osallistuisi ja olisi läsnä

### **Johtajan osallistumattomuus kotitöihin ja lastenhoitoon**

Puoliso tekee kotitöitä pyydettyään

Puoliso jättää kotitöiden tekemisen muille

Kodista ja lapsista huolehtimista ei ole voinut jättää puolison varaan

### **Ajatuksia arjen vastuista**

Itsellä vastuu arjesta ja perheestä

Oman toiminnan vuoksi arjen vastuu lähes kokonaan itsellä

Kodinhuollon vastuuta itsellä ei koeta ongelmaksi

Vastuun jakaminen arjessa yhdessä puolison kanssa

Helpotuksen tunne kun vastuu arjesta ei ole täysin itsellä

Päätöksenteko yhdessä puolison kanssa

Puolisolla tärkeä rooli perheen arjessa

## **YHTEINEN AIKA PERHEESSÄ**

### **Perheen yhteisen ajan viettäminen**

Perhe tykkää viettää aikaa yhdessä

Näkemyksiä siitä, että perheen kanssa on vietetty aikaa

Perheen yhteinen aika aktiivista harrastusten parissa

Perhe viettää aikaa perheystävien ja sukulaisten luona

Yksinkertaiset arkiset asiat perheen yhteisessä ajassa tärkeitä

Yhdessä syöminen osana perheen yhteistä aikaa

Perheen yhteistä aikaa vietetään lomamatkojen muodossa

Mökki ja muut paikat toimivat perheen yhteisenä paikkana

Viikonloppuisin vietetään perheen yhteistä aikaa

Loma-aikoina vietetään perheen yhteistä aikaa

Kesäaika on tärkeä perheelle

### **Haasteet perheen yhteisessä ajassa**

Perheen yhteinen aika on vähäistä

Perheenjäsenten omat menot hankaloittavat yhteisen ajan järjestämistä

Perheen yhteisen ajan järjestämisen haasteena lasten kasvaminen ja perheenjäsenten eri elämäntilanteissa oleminen

Aikaan liittyvät ongelmat perheen yhteisen ajan järjestämisessä

Perheen yhteinen aika menee puolison aikataulujen mukaan

Perheen yhteistä aikaa ei vaadita arjelta

Asenne siitä, että perheen yhteisen ajan järjestämistä ei koeta haasteeksi tai haasteet ovat ohimeneviä

### **Perheen yhteisen ajan löytämisen tärkeys**

Perhe nähdään hyvänä ja läheisenä

Perheen yhteinen aika koetaan tärkeäksi

Perheen yhteisen ajan merkitys perheen yhteyden säilyttämisiksi

Perheen yhteistä aikaa pyritään järjestämään

### **Johtajapuolison työn vaikutuksia perheen arkeen**

Aikataulujen koordinointi puolison työn vuoksi

Puolison työn ennakoimattomuuden ja vaihtelevuuden vaikutus perhe-elämään

Puolison työmenot menevät muun edelle

Puolison työhön liittyviä menoja on aika vähän

### **Työn heijastuminen/siirtyminen perheeseen**

Töitä tehdään vielä kotona

Molemmat vanhemmat jatkavat töitä kotona

Puolison vaativan työn ja työstressin heijastuminen perhe-elämään

Johtajahahmon esiintyminen perheessä

Puolison poissaolevuus kotona ollessa

Puolison työt eivät näy perheessä

Puoliso ei ole johtaja kotona

### **Johtajan poissaolon vaikutus lapsiin työnsä vuoksi**

Lasten kaipaus puolison poissaolon vuoksi

Kokemus puolison tärkeydestä

Lasten kannustamisen ja tuen tarve puolisolta

Lasten kielteiset kommentit puolison jatkuvista työmatkoista ja työnteosta kotona

### **Johtajan oman toiminnan vaikutus yhteisen ajan mahdollistavana tekijänä**

Puoliso tekee töitä perheen yhteisen ajan eteen

Puoliso haluaa olla osallisena arjessa

Puoliso haluaa viettää vapaa-aikaa perheen kanssa

Puolison työhön liittyviä menoja on tietoisesti vähennetty

Puoliso voisi tehdä itse enemmän työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumiseksi

### **Ajatuksia siitä, miten johtajan kanssa vietetään yhteistä aikaa**

Puolison kanssa harrastetaan yhdessä liikuntaa

Puolison kanssa käydään ulkona syömässä

Puolison kanssa yhteistä aikaa vietetään käymällä teatterissa

Puolison kanssa yhteistä aikaa vietetään reissaamalla

Normaali arki nähdään riittäväksi yhteiseksi ajaksi puolison kanssa

### **Haasteet yhteisessä ajassa puolison kanssa**

Yhteinen aika puolison kanssa on vähäistä

Ajan löytäminen tuo haasteita yhteisen ajan järjestämiseen puolison kanssa

Halu ottaa enemmän irtiottoja ja viettää yhteistä aikaa puolison kanssa

Puolison kanssa pyrkimyksenä järjestää yhteistä aikaa

### **Kommunikointi parisuhteessa**

Puolison kanssa puhuminen on tärkeää

Työasioista puhuminen puolison kanssa