

**Varhaiskasvatusikäisten lasten vanhempien työn ja
perheen yhteensovittaminen koronapandemian aikana**

Auvinen Johanna & Hotakainen Juulia

Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Kevätlukukausi 2022
Kasvatustieteidenlaitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Auvinen Johanna & Hotakainen Juulia. 2022. Varhaiskasvatusikäisten lasten vanhempien työn ja perheen yhteensovittaminen koronapandemian aikana. Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 45 sivua + liitteet.

Koronapandemian myötä vanhemmat ovat joutuneet tekemään uusia ratkaisuja työn ja perheen yhteensovittamiseksi, sillä esimerkiksi etätyöskentely on lisääntynyt ja varhaiskasvatusta koskevat säännökset tiukentuneet. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työn ja perheen yhteensovittamista koronapandemian aikana.

Tutkimuksen aineisto koostui vastaushetkellä työskentelevien vanhempien vastauksista ($n = 1495$). Se oli osa Varhaiskasvatus ja koronapandemia -hankkeen aineistoa. Mittari, jolla vanhemmat arvioivat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, perustui Work-Family Conflict Scale -mittariin. Tutkimuksessa selvitettiin työskentelymuodon, eli etätöön ja työpaikalla työskentelyn, sekä vanhempien välisen kotityönjaon yhteyksiä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Taustatekijöinä tarkasteltiin sukupuolta, koulutustasoa, perhemuotoa, lapsen alle kouluikäisiä sisaruksia ja lapsen hoitomuotoa. Aineisto analysoitiin hierarkkisen lineaarisen regressioanalyysin avulla.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että enemmän etätöitä tekevät vanhemmat kokivat vähemmän työn heijastumista perhe-elämään kuin ne vanhemmat, jotka työskentelivät enemmän työpaikalla. Toisaalta enemmän etätöitä tekevät vanhemmat kokivat enemmän perhe-elämän heijastumista työhön. Lisäksi mitä enemmän vastaajan puoliso teki kotitöitä, sitä enemmän vastaaja koki työn heijastuvan perhe-elämään. Toisaalta mitä enemmän vastaaja itse teki kotitöitä, sitä enemmän hän myös koki perhe-elämän heijastuvan työhön. Taustatekijöistä muun muassa koulutustaso ja perhemuoto olivat yhteydessä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Kaikkien tutkimuksessa ilmenneiden yhteyksien selitysasteet olivat kuitenkin pieniä.

Asiasanat: perhe, työ, etätö, varhaiskasvatus, koronapandemia

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ.....	2
SISÄLTÖ	3
1 JOHDANTO.....	4
1.1 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen.....	5
1.2 Etätyö työskentelymuotona.....	9
1.3 Varhaiskasvatus ja vanhempien työskentely.....	11
1.4 Vanhempien välinen kotityönjako	13
1.5 Tutkimuskysymykset	16
2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	17
2.1 Tutkimukseen osallistujat.....	17
2.2 Mittarit ja muuttujat	19
2.3 Aineiston analyysi	23
3 TULOKSET.....	26
3.1 Vanhemman työskentelymuodon yhteys työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen	26
3.2 Puolisoiden välisen kotityönjaon yhteys työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen	27
4 POHDINTA.....	29
4.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	29
4.2 Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimushaasteet.....	31
LÄHTEET	34
LIITTEET.....	46

1 JOHDANTO

Perhe ja työ ovat usein ihmisen elämän keskiössä. Nämä elämänaalueet vaativat yksilöltä resursseja ja voimavaroja (Salmi & Lammi-Taskula, 2014, s. 38), mikä voi aiheuttaa ristiriitaa työn ja perheen yhteensovittamiseen (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 77). Toisaalta työ ja perhe-elämä voivat myös tukea toisiaan (Salmi & Lammi-Taskula, 2014, s. 43–44). Onkin havaittu, että työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kokemukset voivat olla yhteydessä hyvinvointiin (Rantanen & Kinnunen, 2015; Rantanen & Räikkönen, 2010, s. 46). Tutkimuksissa kuitenkin korostuu työn ja perheen yhteensovittamisen ristiriidat (ks. Chen ym., 2015; Glavin & Schieman, 2012; Rantanen & Kinnunen, 2015). Aihetta on tutkittu muun muassa sukupuolten (Zhao ym., 2011), perhemuotojen (Minnotte, 2011) ja sosioekonomisen taustan (Rantanen & Räikkönen, 2010) näkökulmista.

Tämän tutkimuksen konteksti sijoittui koronapandemia-aikaan. Sen myötä vanhemmat ovat joutuneet tekemään uusia järjestelyjä yhdistääkseen työn ja perhe-elämän (Otonkorpi-Lehtoranta ym., 2021, s. 8; Salin ym., 2020). Maailmanlaajuisen pandemian vuoksi koronaviruksen leviämistä on pyritty ehkäisemään erilaisten lakien, asetusten ja suositusten avulla (Valtioneuvosto, 2020). Suomessa muun muassa tiukennettiin ohjeita varhaiskasvatukseen osallistumisesta (Opetus ja kulttuuriministeriö & THL, 2020) ja asetettiin laaja etätyösuositus (Valtiovarainministeriö & Sosiaali- ja terveysministeriö, 2020). Suosituksen myötä etätyötä tekevien määrä kasvoi runsaasti vuoden 2020 aikana (Keyriläinen, 2021, s. 78).

Koronapandemia ja sen mukanaan tuomat muutokset luovat uuden näkökulman työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimiseen. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää työn ja perheen yhteensovittamista koronapandemian aikana. Tarkastelun kohteena ovat sekä vanhemman työskentelymuodon että vanhempien välisen kotityönjaon yhteydet työn ja perhe-elämän yhteensovittami-

seen. Tutkimuksen aineisto on osa Varhaiskasvatus ja koronapandemia -hankkeen laajempaa aineistoa. Aineisto on kerätty noin 5-vuotiaiden lasten vanhemmilta kyselytutkimuksena.

Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkastellaan aluksi aiheen teoreettista taustaa: työn ja perheen yhteensovittamista, etätyötä työskentelymuotona, varhaiskasvatusta ja vanhempien työskentelyä sekä vanhempien välistä kotityönjakoa. Tämän jälkeen esitellään tarkat tutkimuskysymykset, joista edetään toiseen lukuun eli tutkimuksen toteuttamiseen. Toisessa luvussa kuvaillaan tutkimuksen osallistujat, käytetyt mittarit ja muuttujat sekä analysointi. Kolmas luku sisältää tutkimuksen tulosten esittelyn. Pohdintaluvussa tarkastellaan tuloksia sekä johtopäätöksiä, käydään läpi tutkimuksen arviointia sekä esitetään jatkotutkimushaasteita.

1.1 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista kuvataan monilla erilaisilla käsitteillä. Suomalaisessa tutkimuksessa käytettäviä käsitteitä ovat esimerkiksi työn ja perhe-elämän välinen ristiriita/konflikti, tasapaino ja vuorovaikutus (Rantanen & Kinnunen, 2015). Kansainvälisessä kirjallisuudessa esiintyviä käsitteitä ovat muun muassa work-family conflict (Glavin & Schieman, 2012), work-to-family conflict (Chen ym., 2015), work-family spillover (Lin & Burgard, 2018), work-life (Michel ym., 2013) sekä work-family-balance (Grzywacz & Carlson, 2007).

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista on kuvattu jatkumolla. Siinä toinen pää edustaa halua pitää työ ja perhe toisistaan erillisinä elämänalueina, kun taas jatkumon toinen pää merkitsee halua liittää nämä kaksi elämänaluetta yhteen (Rantanen & Räikkönen, 2010, s. 47.) Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista voidaan havainnollistaa esimerkiksi laadun ja suunnan ulottuvuuksilla. Laadun ulottuvuus viittaa työn ja perhe-elämän väliseen kuormittavuuteen ja vahvistavuuteen. Suunnan ulottuvuudessa määritellään laadun (kuormittavuuden ja vahvistavuuden) suunta, joka toteutuu joko työstä perheeseen tai per-

heestä työhön. (Rantanen & Kinnunen, 2015.) Tässä pro gradu -tutkielmassa käytetään käsitteitä työn heijastuminen perhe-elämään sekä perhe-elämän heijastuminen työhön. Näistä käsitteistä ei ilmene suoraan, onko kyseessä kuormittavuus vai vahvistavuus, vaan ne ilmoittavat ainoastaan heijastumisen suunnan.

Työn ja perheen vuorovaikutusta on tarkasteltu roolikäsitteen kautta. Yksilö omaa useita rooleja työpaikalla ja kotona, näin ollen voidaan puhua moniroolisuudesta (Rantanen & Kinnunen, 2015.) Roolit voivat toimia vahvistavina tekijöinä toisilleen, kun yksilön voimavarat uusiutuvat ja kasvavat (Marks, 1977, s. 926–927). Moniroolisuuden myötä yksilö voikin saada yhden roolin kautta vahvistusta ja tukea toisessa roolissa esiintyvään kuormitukseen (Rantanen & Kinnunen, 2015). Toisaalta Marksin (1977) niukkuusoletuksen mukaan yksilön voimavarat ovat rajallisia, jolloin niiden jakaminen eri roolien kesken on yksilön kannalta kuormittavaa. Voimavarojen rajallisuuden takia työhön käytetyt voimavarat vähentävät perheeseen käytettävissä olevien voimavarojen määrää ja päinvastoin (Ahmad ym., 2013, s. 121; Rantanen & Kinnunen, 2015). Ristiriitojen on myös havaittu lisääntyvän, kun vanhemmilla on useampia rooleja (Ahmad ym., 2013, s. 121). Lisäksi on tavallista, että roolit hämärtyvät työn ja perheen välisen ristiriidan ollessa suuri (Galvin & Schieman, 2012, s. 86).

Työn ja perheen välisestä ristiriidasta puhutaan silloin, kun työn ja perheen vaatimuksia ei kyetä sovittamaan yhteen (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 77). Ristiriitaa aiheuttavien tekijöiden on määritelty perustuvan aikaan, kuormitukseen sekä käyttäytymiseen (Carlson ym., 2000; Greenhaus & Beutell, 1985, s. 77–82; Michel ym., 2013, s. 59). Aikaan perustuvassa ristiriidassa työ ja perhe-elämä kilpailevat yksilön ajasta (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 77–80). Tämä ristiriita tulee ilmi, kun yhdelle alueelle kohdistettu aika estää toisen alueen roolin suorittamista (Michel ym., 2013, s. 59) tai vähentää käytettävissä olevan ajan määrää (Rantanen & Kinnunen, 2015). Kyseessä voivat olla esimerkiksi joustamattomat työaikataulut, jotka haittaavat koti- ja perheasioihin keskittymistä (Michel ym., 2013, s. 59). Kuormitukseen perustuva ristiriita on nähtävissä silloin, kun yhden elämänalueen luomat paineet ja kuormitus haastavat asetettujen vaatimusten noudattamista toisaalla (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 80–81). Kyseessä voivat

olla esimerkiksi stressin tai jännityksen aiheuttamat henkiset paineet (Michel ym., 2013, s. 59). Käyttäytymiseen perustuvaa ristiriitaa kohdataan, kun käyttäytymistä koskevat odotukset ovat ristiriidassa työ- ja perheroolien välillä (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 81–82), tai tietynlaisten käyttäytymistapojen siirtyessä alueelta toiselle (Abendroth & Reimann, 2018, s. 326). Tässä tutkimuksessa sovelletaan aikaan, kuormitukseen ja käyttäytymiseen perustuvaa määrittelyä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ristiriidoista.

Työ- ja perheroolien on havaittu useammin kuormittavan kuin vahvistavan toisiaan (Rantanen & Kinnunen, 2015). Liialliset työpaineet ja suuri työskentelyn määrä lisäävät työn ja perheen välistä ristiriitaa (Glavin & Schieman, 2012, s. 86; Kinnunen ym., 2004, s. 10). On havaittu, että ylemmät toimihenkilöt kokevat alempia toimihenkilöitä enemmän haasteita työn ja perhe-elämän yhdistämisessä (Rantanen & Räikkönen, 2010, s. 47). Naisten ja miesten välillä taas ei havaittu eroja, kun tarkasteltiin työn ja perhe-elämän välistä konfliktia (Rantanen & Räikkönen, 2010, s. 47; Zhao ym., 2011, s. 729). Toisaalta naisten on havaittu kokevan miehiä enemmän työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa (van Veldhoven & Beijer, 2012, s. 675).

Myös siviilisäätö on yhteydessä työn ja perheen yhteensovittamiseen, sillä naimattomat kokevat vähemmän ristiriitaa näiden elämänalueiden välillä kuin muut (Chen ym., 2015, s. 2356; van Veldhoven & Beijer, 2012, s. 675). Työn ja perhe-elämän välinen ristiriita koetaankin suuremmaksi niissä perheissä, joissa on suuri lapsimäärä (Kinnunen ym., 2004, s. 10), sekä perheissä, joissa vanhempi tekee ylitöitä kotona (van der Lippe & Lippényi, 2020, s. 396–397). Lisäksi on havaittu, että pienten lasten vanhemmat kokevat enemmän ajanpuutetta verrattuna kouluikäisten lasten vanhempiin. Lasten kanssa koetun ajanpuutteen ohella vanhemmat kokevat ajanpuutetta myös puolisonsa kanssa. (Salmi & Lammi-Tascula, 2014, s. 41.)

Työssäkäyviä äitejä ja isiä vertaillaessa on havaittu, että isät kokevat vähemmän yksilöllistä stressiä ja ovat tyytyväisempiä perheeseen, avioliittoon ja elämään. Työskentelevät isät investoivat työhön enemmän kuin työskentelevät äidit, kun taas äidit investoivat isiä enemmän perheeseen. (Hill, 2005, s. 802–803.)

Lisäksi on havaittu, että isien ristiriidan kokemukset suuntautuvat enemmän työstä perheeseen kuin perheestä työhön (Allard ym., 2011, s. 148). Yksinhuoltajaiset kokevat ristiriitaa työn ja perheen välillä muita miehiä enemmän (van Veldhoven & Beijer, 2012, s. 674). Kun työn ja perheen välinen tasapaino on hyvä, isät kokevat vähemmän stressiä (La Graff & Stolz, 2018, s. 71). Tutkimuksessa onkin löydetty viitteitä siitä, että työn ja perheen tasapainon vuoksi työpäivän aikana tulisi olla joustavuutta perheasioiden hoitamiseen (Allard ym. 2011, s. 152).

Myös yksinhuoltajaäitien kokemuksissa tulee esille työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet. On haastavaa löytää aikaa ja selviytyä kaikesta, mitä täytyy tehdä (Roman, 2019). Yksinhuoltajaäidit raportoivat enemmän työn ja perheen yhteensovittamisen ristiriitoja verrattuna yksinhuoltajaisiin sekä parisuhteessa oleviin vanhempiin (Minnotte, 2011, s. 101). On myös havaittu, että epätyypillisinä työaikoina työskentelevät yksinhuoltajaäidit kokevat enemmän aikaa pohjautuvaa työn ja perheen välistä ristiriitaa kuin parisuhteessa olevat epätyypillistä työaikaa tekevät äidit (Moilanen, 2019, s. 71). Lisäksi yksinhuoltajaäidit kantavat huolta hyvän ja oikeanlaisen äitiyden toteuttamisesta. Heidän pyrkimyksensä on vastata lasten tarpeisiin sekä viettää aikaa lasten kanssa, mutta työn mukauttaminen näihin tarpeisiin ei aina onnistu. (Roman, 2019.)

Työn ja perhe-elämän yhdistäminen onkin usein ongelmia ja paineita tuottava asia, mutta työ ja perhe voivat myös tukea toisiaan. On havaittu, että lapsiperheissä sekä äidit että isät kokevat ansiotyön auttavan heitä jaksamaan paremmin perhe-elämässä. Työn ajatellaan tuovan tauon perhe-elämän hektisyyteen ja hälinään. Toisaalta perhe taas on useille vanhemmille apuna työasioista irtautumisessa. Työ ja perhe-elämä voidaan siis kokea toisilleen voimavaroja tuottavina asioina. (Salmi & Lammi-Taskula, 2014, s. 43–44.) Lisäksi on havaittu, että yksilön kokemukset näiden elämänalueiden yhdistämisestä voivat vaikuttavaa hyvinvointiin ja toimintakykyyn työ- ja perhe-elämän lisäksi myös muilla elämänalueilla. (Rantanen & Kinnunen, 2015; Rantanen & Räikkönen, 2010, s. 46.)

1.2 Etätyö työskentelymuotona

Työskentelymuoto sisältää käsityksen siitä, että työtä voidaan tehdä niin työpaikalla kuin sen ulkopuolellakin. Työpaikalla tehtävää työtä on viime aikoina kutsuttu myös läsnätyöksi (ks. Sosiaali- ja terveysministeriö & Valtiovarainministeriö, 2021). Työpaikan ulkopuolella kuten kotona tehtävä työ on etätyötä (Nilles, 1998, s. 301; Tilastokeskus) (engl. mm. telecommuting, remote work [Bernardino ym., 2012, s. 288], telework, distributed work, flexible work, ja distance work [Allen s. 2015, s. 42]). Etätyössä hyödynnetään tietotekniikkaa (Nilles, 1998, s. 301) ja kyseisestä työskentelymuodosta tulee sopia yhdessä työnantajan kanssa (Keyriläinen, 2021, s. 77; Tilastokeskus). Säännökset etätyöskentelystä kuitenkin vaihtelevat eri maiden välillä (Gschwind & Vargas, 2019, s. 39).

Etätyön tekeminen on lisääntynyt viime vuosina (Keyriläinen, 2020, s. 77; Lincoln ym., 2020, s. 2046). Sen yleisyys kuitenkin vaihtelee eri maiden välillä ollen yleisempää länsimaissa (Dingel & Neiman, 2020, s. 2; Hasan ym., 2021, s. 138; Holgersen ym., 2021, s. 6). Vuonna 2020 noin puolet suomalaisista palkansaajista teki etätyötä, kun vuotta aikaisemmin etätyöskentely kosketti vain 36 prosenttia (Keyriläinen, 2021, s. 78). On myös havaittu, että etätyötä tekevät useimmiten ylemmät ja alemmat toimihenkilöt, mutta työntekijöille se on vain harvoin mahdollista (Abendroth & Reimann, 2018, s. 334; Dingel & Neiman, 2020, s. 189; Holgersen ym., 2021, s. 7; Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021, s. 80).

Kotona työskentelyn on havaittu vaikuttavan positiivisesti työntekijöiden työpanokseen (Rupietta & Beckmann, 2018, s. 139; Vega ym., 2015, s. 319) sekä työtyytyväisyyteen (Vega ym., 2015, s. 319). Työntekijän vapautta päättää siitä, missä ja milloin työskentelee, onkin kuvattu sekä etätyön suurimmaksi hyödyksi että riskiksi. Parhaassa tapauksessa työntekijä voi luoda itselleen sopivat työskentelyrytmit ja pahimmillaan se, ettei työaikoja ja työskentelypaikkaa ole ulkoapäin määritelty, sitoo yksilöä työskentelemään koko ajan. (Pyöriä, 2011, s. 391.) Luonteeltaan autonominen etätyö näyttää aiheuttavan enemmän kuormitusta työntekijöille, joiden emotionaalinen vakaus on matala verrattuna korkean emotionaalisen vakauden omaaviin henkilöihin (Perry ym., 2018, s. 582). Yksilöiden persoonallisuuspiirteet siis vaikuttavat siihen, kuinka hyvin etätyö sopii heille.

Tämän lisäksi etätyöskentelylle saattaa aiheuttaa haasteita esimerkiksi teknologiaan (Arora & Chauhan, 2021, s. 48; Sridhar & Bhattacharya, 2021, s. 111–112) ja yksilöiden elämäntilanteisiin liittyvät tekijät (Pyöriä, 2011, s. 391).

Tutkimustulokset etätyötä tekevien henkilöiden työn ja perheen yhteensovittamisesta poikkeavat jonkin verran toisistaan. Möhringin ja kollegoiden (2021, s. 610) tutkimuksessa etätyöskentelyn ei havaittu olevan yhteydessä perhe-elämän tyytyväisyyteen vanhempien eikä lapsettomien työntekijöiden osalta (Möhring ym., 2021, s. 610). Toisaalta tutkimusten mukaan etätyötä tekevät kokevat enemmän työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita verrattuna työntekijöihin, jotka eivät työskentele etänä (Abendroth & Reimann, 2018, s. 334–336; van der Lippe & Lippényi, 2020, s. 395). Näitä haasteita voi selittää se, että etätyössä tehdään enemmän ylitöitä (Abendroth & Reimann, 2018, s. 334–336). Kuitenkin Abendrothin ja Reimannin (2018, s. 334) tutkimuksen mukaan etänä työskentelevät kokevat esimiestensä tukevan enemmän työn ja perheen yhteensovittamista kuin työpaikalla työskentelevät.

Tutkimusten mukaan erityisesti äideillä on haasteita keskittyä työhön kotitöiden ja lastenhoidon ohella (Carreri & Dordoni, 2020, s. 835; Salin ym., 2021 s. 578). Toisin sanoen etätyö johtaa työn ja perhe-elämän väliseen konfliktiin useammin naisilla (Ipsen ym., 2021, s. 9; van der Lippe & Lippényi 2020, s. 397). Mieheltä taas pystyvät työskentelemään naisia tehokkaammin, he kokevat vähemmän rajoitteita ja olennaisten työvälineiden puutetta työskennellessään kotona (Ipsen ym., 2021, s. 9). Etätyöskentelyn on myös havaittu olevan yleisempää isien kuin äitien keskuudessa sekä ennen koronapandemiaa että sen aikana (Närvi & Lammi-Taskula, 2021, s. 20–21). Lisäksi lapsettomat työntekijät kokevat etätyöskentelyn tehokkaammaksi kuin ne työntekijät, joilla on lapsia (Ipsen ym., 2021, s. 9).

Koronapandemian myötä etätyön tekeminen yleistyi (Keyriläinen, 2021, s. 79). Työskentelymuodon muutos oli odottamaton ja äkillinen suurelle joukolle työntekijöitä (Bolisani ym., 2020, s. 464). Myös valtaosalla niistä, jotka olivat tehneet etätyötä satunnaisesti tai säännöllisesti jo ennen koronapandemiaa, etänä

työskentelyn määrä lisääntyi. Suurin osa suomalaisista on kuitenkin kokenut etätyöskentelyn sujuneen melko tai erittäin hyvin pandemian aikana (Keyriläinen, 2021, s. 79.)

Kuten etätyöhön yleensä, myös korona-ajan etätyöskentelyyn liittyen on saatu monenlaisia tutkimustuloksia. Erään tutkimuksen mukaan kaksi viidestä työntekijästä kokee itsensä vähemmän tuottavaksi, mutta myös vähemmän stressaantuneeksi etätyössä (Moretti ym., 2020, s. 4). On myös havaittu, että joka toisen työntekijän työtunnit ovat lisääntyneet etätyössä pandemian aikana (Bolisani ym., 2020, s. 465). Etätyöskentelyn suurimmiksi haitoiksi on nimetty työskentelyyn kohdistuvat häiriötekijät kotiympäristössä (Moretti ym., 2020, s. 4), fyysisen työympäristön puutteet (Ipsen ym., 2021, s. 5) sekä heikentynyt vuorovaikutus kollegojen kanssa (Ipsen ym., 2021, s. 5; Moretti ym., 2020, s. 4). Toisaalta Bolisani ja kollegoiden (2020, s. 465) tutkimukseen osallistuneista 77 prosenttia koki, että suhteet kollegojen kanssa pysyvät hyvinä myös etätyöskentelyn aikana.

Etätyöskentelyä koronapandemian aikana on tutkittu myös työskentelyrytmiin, työn ja muun elämän yhteensovittamiseen (Sethi & Saini, 2020, s. 534) sekä työn imun näkökulmista (Mäkikangas ym., 2020, s. 420). Näissä tutkimuksissa etätyöskentely näyttäytyy melko myönteisenä asiana työntekijöille. Moni arvioi sitä, että kotona työskennellessä työmatkoihin ei kulu aikaa (Ipsen ym., 2021, s. 5; Moretti ym., 2020, s. 4) ja työskentely on joustavampaa (Ipsen ym., 2021, s. 5). Erään tutkimuksen mukaan kaksi viidestä työntekijästä haluaisi jatkaa etätyöskentelyä satunnaisesti koronapandemian jälkeenkin (Moretti ym., 2020, s. 4).

1.3 Varhaiskasvatus ja vanhempien työskentely

Ennen oppivelvollisuuden alkamista lapsella on subjektiivinen oikeus varhaiskasvatukseen, jonka järjestämisestä kunnat ovat vastuussa. (Varhaiskasvatuslaki, 540/2018, 12 §). Varhaiskasvatusta tulee järjestää lapsen tarpeiden mukaan riippumatta vanhempien tai huoltajien työ- tai opiskelutilanteesta (OKM, 2019). Lisäksi kunnan tulee huolehtia vuorohoidon järjestämisestä lapsille, jotka tarvit-

sevat sitä vanhemman tai huoltajan työskentelyn tai opiskelun vuoksi (Varhaiskasvatuslaki, 540/2018, 13 §). Varhaiskasvatuksen toimintamuotoja ovat päiväkotitoiminta, perhepäivähoito sekä avoin varhaiskasvatus (Varhaiskasvatuslaki, 540/2018, 1 §).

Suomessa vanhempien työskentely on hyvin yleistä (Salmi & Lammi-Tasula, 2014, s. 31). On myös havaittu, että he arvostavat varhaiskasvatusta juuri työskentelyn mahdollistumisen näkökulmasta (Alasuutari ym., 2014, s. 17; Sulkanen ym., 2021, s. 29). Alasuutari ja kumppaneiden (2014, s. 17) tutkimuksessa varhaiskasvatuksen tärkeyttä kuvaavista tekijöistä tärkeimmäksi vanhemmat arvioivat siis työssäkäynnin mahdollistumisen. Muita lähes yhtä tärkeitä tekijöitä ovat lasten kaverisuhteiden mahdollistuminen, lapsen osallistuminen varhaiskasvatustoimintaan sekä lapsen kasvun, hoidon ja oppimisen tukeminen (Alasuutari ym., 2014, s. 17–18). Tutkimustulokset koronapandemian ajalta ovat samansuuntaisia. Oman työskentelyn tai opiskelun ohella tärkeinä syinä lapsen varhaiskasvatukseen osallistumiseen koronapandemian aikana vanhemmat pitivät varhaiskasvatuspaikan auki pysymistä, lapsen kasvun ja oppimisen tukemista, halua lapsen varhaiskasvatuksessa käymiseen tavalliseen tapaan sekä lapsen tarvetta aktiiviseen toimintaan (Sulkanen ym., 2021, s. 29).

Vuonna 2020 kaikista 5-vuotiaista lapsista 90.9 prosenttia osallistui varhaiskasvatukseen (Säkinen & Kuoppala, 2021, s. 6). Keväällä 2020 varhaiskasvatuksen sulkutoimenpiteiden aikana kuitenkin monet varhaiskasvatukseen osallistuneista lapsista jäivät väliaikaisesti kotihoitoon (Sulkanen ym., 2021, s. 25). Osalle perheistä varhaiskasvatus oli välttämätön palvelu myös varhaiskasvatuksen sulkutoimenpiteiden aikana (Salin ym., 2020, s. 6). Noin 5-vuotiaita koskeneen kyselyn mukaan tyypillisin (65 %) lapsen hoitopolku vuonna 2020 oli seuraavanlainen. Lapsi osallistui varhaiskasvatukseen tammikuussa 2020, hän jäi tauolle varhaiskasvatuksen sulkutoimenpiteiden aikana, mutta osallistui taas varhaiskasvatukseen 2020 vuoden lopulla. (Sulkanen ym., 2021, s. 44–45.) Vanhemmat ovatkin kokeneet työn ja lastenhoidon yhteensovittamisen tavallista haastavammaksi koronapoikkeusaikana keväällä 2020 verrattuna pandemiaa edeltäneeseen sekä loppuvuoden 2020 tilanteisiin nähden. Juuri ne vanhemmat, joiden lapsi ei ollut

varhaiskasvatuksessa, raportoivat eniten työn ja lapsenhoidon yhteensovittamisen haasteita. Ylemmät toimihenkilöt, korkeakoulutetut sekä etätyötä tehneet ja etänä opiskelleet vanhemmat kokivat muita yleisemmin haasteita. (Närvi & Lammi-Taskula, 2021, s. 26–29.)

Lasten poissaolojen määrään varhaiskasvatuksesta on arvioitu hieman aiempaa runsaammaksi syksyllä 2020 verrattuna tätä aiempiin syksyihin. Erot maakuntien välillä ovat kuitenkin suuria. Poissaolojen määrä on arvioitu myös muita suuremmaksi perheissä, joissa toinen vanhemmista on kotona sekä perheissä, joissa vanhempi työskentelee hoito-, opetus-, tai maatalousalalla (Kyllönen ym., 2020.) THL ja Opetus- ja kulttuuriministeriö ohjeistivat elokuussa 2020, että hengitystieinfektio-oireiden ilmaantuessa koronavirustartunta tulee poissulkea testillä, jotta voi osallistua varhaiskasvatukseen. Vanhempien onkin havaittu reagoineen herkästi lapsen sairastumiseen sekä korona-altistumiseen (Kyllönen ym., 2020; Kyllönen ym., 2021). Varhaiskasvatuksen sulkutoimenpiteiden päätyttyä koronapandemian seuraukset näkyivät siis edelleen perheiden elämässä.

1.4 Vanhempien välinen kotityönjako

Kotityöllä tarkoitetaan palkatonta työtä, jota tehdään perheenjäsenten ja kodin hyväksi (Shelton & John, 1996, s. 300). Kotitöihin voidaan lukea kuuluvaksi myös ostosten tekeminen, huoltotyöt, lasten ja asioiden hoitaminen, toisen kotitaloudessa auttaminen sekä näihin liittyvät matkat (Pääkkönen & Hanifi, 2011, s. 18). Tutkimusten mukaan naisilla on suurempi vastuu kotitöistä ja lastenhoidosta (Horne ym., 2018, s. 737; Newkirk ym., 2017, s. 325; Torabi, 2020, s. 225; Zhao ym., 2011, s. 729). Naiset tekevät enemmän kotitöitä sekä nuorina aikuisina että keski-iässä (Horne ym., 2018, s. 737). Miehet taas tekevät enemmän ansiotyötä (Pääkkönen, 2010, s. 102; van der Lippe & Lippényi, 2020, s. 395; Zhao ym., 2011, s. 729). Sukupuoleen liittyvät kulttuuriset odotukset ovat siis edelleen havaittavissa (Järventausta ym., 2021, s. 188).

Kotitöiden ajallinen jakautuminen puolisoitten välillä ei kuitenkaan näytä olevan vakio. Närvin (2014, s. 147–149) mukaan vanhempien työ- ja taloudelliset tilanteet voivat selittää lastenhoitovastuun sukupuolittuneisuutta. Oinas (2010) on tutkinut ja vertaillut sukupuolten välistä kotityönjakoa kolmen eri aineiston pohjalta. Hän on havainnut, että kun puolisoit tekevät ajallisesti yhtä paljon ansiotyötä, miesten osuus kotitöiden teossa vaihtelee 34 prosentin ja reilun 40 prosentin välillä aineistosta riippuen. Kun mies tekee naista enemmän ansiotyötä, hänen osuutensa kotityössä vaihtelee 20–31 prosentin välillä. Jos nainen taas työskentelee ansiotyössä miestä enemmän, miehen osuus kotitöissä on 40–50 prosenttia. (Oinas, 2010, s. 107.) Kotitöiden ajallinen jakautuminen voi siis olla riippuvaista puolisoitten ansiotyöhön käyttämästä ajasta. Huomionarvoista on myös, että Miettisen (2008, s. 21) mukaan tiedot ajankäytöstä vaihtelevat aineistonkeruumenetelmän mukaan.

Kotitöiden jakautuminen voidaan myös kokea eri tavoin. Eräässä tutkimuksessa miehet raportoivat työnjaon olevan melko tasapuolista, kun taas heidän naispuoliset kumppaninsa kokivat turhautumista kotitöiden epätasa-arvosta (Eerola ym., 2020, s. 129). Äidit ovat myös raportoineet isiä useammin kotitöiden jakamista koskevia riitoja (Salmi & Lammi-Taskula, 2014, s. 42). Lisäksi kotityöt jakautuvat sisällöllisesti eri tavoin naisten ja miesten välillä. On havaittu, että naiset käyttävät selkeästi enemmän aikaa kotitaloustöihin kuten pyykinpesuun ja leipomiseen ja miehet taas tekevät ajallisesti enemmän huoltotöitä kuten rakentamista tai kulkuneuvojen korjaamista (Oinas, 2010, s. 96). Carlsonin ja Hansin (2017, s. 214) mukaan pariskunnat pyrkivät jakamaan vastuun kotitöistä mieltymysten ja osaamisen mukaan. Niiden kotitöiden osalta, jotka eivät ole kummallekaan mieluisia tai heidän osaamisalaansa, pariskunnat yrittävät minimoida tehtävän hoitamisesta aiheutuvat haitat. Parisuhteen kannalta siis on hyödyllisempää, että kumpikin tekee niitä kotitöitä, joista nauttii. (Carlson & Hans, 2017, s. 214.)

Sevónin ja kumppaneiden (2016) tutkimuksessa kotitöiden jakamista on tarkasteltu tyypitellen perheitä vanhempien haastattelujen perusteella. Nämä

viisi erilaista työnjaon perhetyyppiä ovat naishoivaajien, mieselättäjien, vuorotteluvanhemmuuden, urasuuntautuneen vanhemman sekä poissaolevan vanhemman perheet. Naishoivaajien perheissä vastuu sekä kotitöistä että lasten kasvattamisesta on naisilla. Samaan tapaan mieselättäjien tyypissä vastuu näistä asioista on puolisoilla, miehen huolehtiessa elättämisestä. Vuorotteluvanhemmuuden perheet pyrkivät vanhempien tasavertaisuuteen, kun taas poissaolevan vanhemman perheissä kodista ja lapsista huolehtiminen määräytyy poissaolevan vanhemman saatavilla olon mukaan. Urasuuntautuneen vanhemman perheissä työn, kotitöiden ja lasten yhteensovittaminen tuottaa jatkuvasti haasteita, mutta työ koetaan positiivisena asiana. (Sevón ym., 2016, s. 301–306.)

Koronapandemian myötä vanhempien on täytynyt tehdä uusia järjestelyjä työtä ja perhe-elämää koskien (Salin ym., 2020). Työssäkäyviä vanhempia vertaillessa on havaittu, että äitien työtunnit ovat vähentyneet huomattavasti isiä enemmän perheissä, joissa on varhaiskasvatus- tai alakouluikäisiä lapsia. Sukupuolten välinen ero kasvoi jopa 25 prosenttia helmikuun 2020 ja huhtikuun 2020 välillä. Tulokset viittaavat siihen, että etäopetuksen ja lastenhoidon vaatimukset ovat johtaneet äitien työtuntien vähenemiseen (Collins ym. 2021, s. 107–109.)

Vastuun jakaminen vanhempien välillä on korostunut poikkeusolojen aikana. On havaittu, että äitien, joilla on puoliso, on helpompaa yhteensovittaa työ ja lastenhoito kuin yksinhuoltajaäitien (Yerkes ym., 2020, s. 17). Kahden työssä olevan vanhemman perheissä vuorottelu työskentelyn ja lastenhoidon kanssa on mahdollistanut molemmille keskittymisen työntekoon, eikä lasten ole tällöin tarvinnut olla yksin. Lisäksi vanhempien keskinäiset sopimukset arjen organisoinnista ovat tarjonneet kaivattua struktuuria elämään ja edistäneet kokemusta arjen hallinnasta poikkeusolojen aikana. Monet vanhemmat ovat pyrkineet helpottamaan arjen organisointia esimerkiksi koko perheen yhteisen kalenterin avulla. (Salin ym., 2020, s. 8.) On myös havaittu, että koronapandemian aikana keväällä 2020 niissä perheissä, joissa molemmat vanhemmat työskentelivät tai opiskelivat etänä tai eivät lainkaan olleet ansiotyössä tai opiskelleet, kotitöiden jakautuminen oli tasaisempaa muihin perheisiin verrattuna (Närvi & Lammi-Taskula, 2021, s. 38).

1.5 Tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää työn ja perheen yhteensovittamista koronapandemian aikana. Ilmiötä on tutkittu aiemmin muun muassa sukupuolten (ks. Hill, 2005; Zhao, 2011), perhemuodon (ks. Minnotte, 2011; Zhen ym., 2015) ja hyvinvoinnin (ks. Rantanen & Räikkönen, 2010) näkökulmista. Työskentelymuodon yhteyttä työn ja perheen yhteensovittamiseen ei juurikaan ole tutkittu. Lisäksi koronapandemia-aika luo uudenlaisen näkökulman aiheeseen. Pandemian myötä etätöiden on havaittu lisääntyneen (Keyriläinen, 2021, s. 79) ja etätöskentelyn on arvoitu jatkuvan myös pandemian jälkeen (Eduskunta, 2020, s. 25, 35, 39). Tässä tutkimuksessa tarkastellaan vanhemman työskentelymuodon ja puolisoitten kotitöitä koskevan työnjaon yhteyksiä perheen ja työn yhteensovittamiseen koronapandemian aikana. Taustatekijöinä tarkastellaan sukupuolta, koulutustasoa, perhemuotoa, lapsen alle kouluikäisiä sisarusia ja lapsen hoitomuotoa.

Tutkimuskysymykset asetettiin seuraavasti:

1. Kuinka vanhemman työskentelymuoto on yhteydessä vanhemman kokemukseen työn heijastumisesta perhe-elämään?
2. Kuinka vanhemman työskentelymuoto on yhteydessä vanhemman kokemukseen perhe-elämän heijastumisesta työhön?
3. Kuinka puolisoitten välinen kotityönjako on yhteydessä vanhemman kokemukseen työn heijastumisesta perhe-elämään?
4. Kuinka puolisoitten välinen kotityönjako on yhteydessä vanhemman kokemukseen perhe-elämän heijastumisesta työhön?

2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

2.1 Tutkimukseen osallistujat

Tämä pro gradu -tutkielma toteutettiin määrällisenä tutkimuksena osana Jyväskylän yliopiston Varhaiskasvatus ja koronapandemia -hanketta. Kyseinen hanke on Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama ja se on toteutettu yhdessä Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen kanssa. Tämän tutkimuksen aineisto on osa hankkeen toteuttamaa kyselytutkimusta, jossa tarkasteltiin muun muassa lapsen terveyttä, kehitystä ja varhaiskasvatusjärjestelyjä, vanhempien työskentelyä ja vanhemmuutta sekä näissä tapahtuneita muutoksia koronapandemian aikana. Kyselytutkimus on saanut Jyväskylän yliopiston eettisen toimikunnan hyväksynnän tutkimuksen toteuttamisesta. Kyselyyn vastaaminen oli tutkimukseen kutsutuille vapaaehtoista. Tätä tutkimusta varten käyttöön saatu aineisto oli pseudonymisoitu. Tämän tutkimuksen tekijät eivät ole osallistuneet aineistonkeruuprosessiin, mutta he ovat allekirjoittaneet vaadittavat sitoumukset aineiston tietosuojasäädösten ja tutkimuseettisten periaatteiden mukaisesta käytöstä.

Tutkimukseen kutsuttiin 87 eri kunnasta 8836 vanhempaa, joilla oli 1.10.2014 - 30.9.2015 syntynyt lapsi. Otos koostui kahdesta osasta. Otokseen valittiin ensin ($N = 7227$) kahdeksasta harkinnanvaraisesti valikoidusta kaupungista (Joensuu, Kajaani, Kemi, Lappeenranta, Mikkeli, Rovaniemi, Tornio ja Vaasa) kaikki kyseisen ikäluokan lasten vanhemmat. Lisäksi Turussa tehtiin erillinen osittainen satunnaisotanta, jossa postinumeron mukaan järjestettyjen rekisteritietojen joukosta kutsuttiin joka toisen lapsen vanhemmat vastaamaan kyselyyn. Huoltajien yhteystiedot pyydettiin Digi- ja väestötietovirastosta, josta saatiin ainoastaan niiden vanhempien yhteystiedot, jotka asuivat kohdelapsen kanssa samassa osoitteessa. Otoksen toinen osa koostui huoltajista ($N = 1609$), jotka olivat vastanneet Jyväskylän ja Tampereen yliopistojen sekä Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen yhteistyössä toteuttaman CHILDCARE-hankkeen kyselyyn vuonna 2019 ja antaneet tällöin suostumuksen seurantatutkimusta koske-

vaan yhteydenottoon. Tutkimuskutsua ei lähetetty monikkoperheiden vanhemmille. Tutkimuksen lopullinen otos koski 5648 perhettä, sillä joistakin perheistä kutsuttiin molemmat vanhemmat. (Sulkanen ym., 2021.)

Varhaiskasvatus ja koronapandemia 2020 -kysely vanhemmille toteutettiin verkkokyselynä Webropol-työkalun avulla marraskuun 2020 ja tammikuun 2021 välisenä aikana. Kyselyyn oli mahdollista vastata suomen, ruotsin ja englannin kielillä. Muistutukset kyselyyn vastaamisesta lähetettiin joulukuun alussa sekä lopussa postitse. Toisen muistutuksen yhteydessä huoltajille lähetettiin myös suomenkielinen paperinen kyselylomake. Kyselyllä kerättiin monipuolisesti tietoa lapsen varhaiskasvatukseen osallistumisesta ja perheen tilanteesta sekä niihin liittyvistä tekijöistä tammikuussa 2020, huhtikuussa 2020 sekä vastaushetkellä. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan ainoastaan vastaushetken tilannetta.

Kyselyyn vastasi 1850 noin 5-vuotiaan lapsen vanhempaa, jolloin vastausprosentiksi muodostui 20.9 prosenttia (Sulkanen ym., 2021, s. 17). Tässä tutkimuksessa hyödynnetään niiden tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden vastauksia, jotka työskentelivät vastaushetkellä ($n = 1495$). Vastaajista suurin osa oli naisia ja noin kolmannes miehiä (Taulukko 1). Muunsukupuoliset koodattiin puuttuvaksi tiedoksi ($n = 3$). Vastaajat olivat iältään 24–68-vuotiaita. Tutkimukseen osallistuneista valtaosa oli suorittanut korkeakoulututkinnon ja noin joka viides oli suorittanut korkeintaan ammatillisen opistoasteen koulutuksen. Suurin osa tutkittavista asui puolison kanssa. Alle puolella vastaajien noin 5-vuotiaista lapsista oli alle kouluikäisiä sisaruksia. Valtaosa noin 5-vuotiaista lapsista osallistui varhaiskasvatukseen. Suurin osa vastaajista työskenteli vain työpaikalla tai enimmäkseen työpaikalla (57.6 %). Noin joka kolmas työskenteli vain etänä tai enimmäkseen etänä (34.4 %).

TAULUKKO 1.*Vastaajien taustatiedot ja muuttujien tiedot (n = 1495)*

	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>KA</i>	<i>KH</i>
Sukupuoli (<i>n</i> = 1492)				
Mies	481	32.3		
Nainen	1009	67.7		
Ikä (24 - 68 -v., <i>n</i> = 1490)			38.04	5.09
Koulutustaso (<i>n</i> = 1475)				
Korkeakoulututkinto	1146	77.7		
Korkeintaan ammatillinen opistoasteen koulutus	329	22.3		
Perhemuoto (<i>n</i> = 1483)				
Puoliso	1362	91.8		
Ei puolisoa	121	8.2		
Noin viisivuotiaan lapsen sisarukset (<i>n</i> = 1481)				
Alle kouluikäisiä sisaruksia	634	42.8		
Ei alle kouluikäisiä sisaruksia	847	57.2		
Lapsen hoitomuoto (<i>n</i> = 1492)				
Osallistuu varhaiskasvatukseen	1397	93.6		
Ei osallistu varhaiskasvatukseen	95	6.4		
Työskentelymuoto (<i>n</i> = 1484)			3.51	1.62
Puolisoiden välinen kotityönjako (<i>n</i> = 1359)			2.82	0.66
Työn heijastuminen perhe-elämään (<i>n</i> = 1473)			3.43	1.4
Perhe-elämän heijastuminen työhön (<i>n</i> = 1472)			2.58	1.16

2.2 Mittarit ja muuttujat

Varhaiskasvatus ja koronapandemia -kyselyssä selvitettiin vanhempien kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta 16 väittämän avulla (Liite 1; Liite 2). Väittämät pohjautuvat Carlsonin ja kollegoiden (2000) kehittämään Work-Family Conflict Scale (WAFCS) -mittariin, joka on käännetty ja muokattu suomalaisen tutkimuksen tarpeisiin (ks. Mauno ym., 2015; Tammelin ym., 2017). WAFCS -mittarissa sekä työstä perheeseen että perheestä työhön kohdistuvat ristiriidat on jaettu kolmeen ulottuvuuteen. Nämä ulottuvuudet perustuvat aikaan (time-based), kuormitukseen (strain-based) ja käyttäytymiseen (behavioral-based) (Carlson ym., 2000, s. 260).

Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin kyselylomakkeessa esitetyistä kysymyksistä vain aikaan (esim. "Työni estää minua osallistumasta perheeni yhteisiin toimiin niin paljon kuin haluaisin") ja kuormitukseen liittyviä väittämiä (esim. "Perheasioista johtuvan stressin vuoksi olen usein syventynyt perheasioihini töissä"). Vastaukset kerättiin 7-portaisella Likert-asteikolla (1 = täysin eri mieltä, 7 = täysin samaa mieltä). Näistä työn heijastumista perhe-elämään ja perhe-elämän heijastumista työhön koskevista väittämistä muodostettiin kaksi keskiarvosummamuuttujaa. Keskiarvosummamuuttuja työn heijastuminen perhe-elämään muodostettiin kyselylomakkeen neljän väittämän pohjalta (Liite 1. väittämät 1., 3., 5. ja 7.). Keskiarvosummamuuttuja perhe-elämän heijastuminen työhön muodostettiin niin ikään neljästä väittämästä (Liite 2. väittämät 1., 3., 5. ja 7.).

Keskiarvosummamuuttujien reliabiliteettia tarkasteltiin Cronbachin alfa - kertoimen avulla. Cronbachin alfa kuvaa muuttujien konsistenttisuutta eli yhtenäisyyttä (Jokivuori & Hietala, 2014; Metsämuuronen, 2011, s. 544). Toisin sanoen se ilmaisee missä määrin yksittäiset väittämät mittaavat samaa asiaa (Jokivuori & Hietala, 2014). Keskiarvosummamuuttuja työn heijastuminen perhe-elämään reliabiliteetti oli $\alpha = 0.8$ ja perhe-elämän heijastuminen työhön keskiarvosummamuuttujan reliabiliteetti oli $\alpha = 0.76$. Alfa arvo vaihtelee 0:n ja 1:n välillä ja hyvänä arvona voidaan pitää > 0.6 (Jokivuori & Hietala, 2014.) Keskiarvosummamuuttujien keskiarvot ja keskihajonnat on esitetty taulukossa 1.

Tutkimuksen kaikissa neljässä analyysissä taustatekijöinä on viisi luokitusasteikollista muuttujaa: sukupuoli, koulutustaso, perhemuoto, lapsen alle kouluikäiset sisarukset sekä lapsen hoitomuoto. Kaikki taustatekijät koodattiin kaksiluokkaisiksi muuttujiksi. Kyselyyn vastanneiden sukupuoli selvitettiin kolmella vastausvaihtoehdolla 1) mies, 2) nainen ja 3) muu. Muuttuja koodattiin uudelleen arvoille 0 = nainen, 1 = mies ja muun sukupuoliset koodattiin puuttuvaksi tiedoksi.

Vastaajan koulutustasoa kartoitettiin kysymyksellä "Mikä on sinun ammatillinen koulutuksesi?". Vastaajan tuli valita korkein koulutustaso seuraavista vaihtoehdoista: 1) Ei ammatillista koulutusta, 2) Ammatillinen kurssi tai vas-

taava, 3) Ammattikoulu tai muu ammatillinen tutkinto, 4) Ammatillinen opistoasteen tutkinto (esim. Teknillinen opisto), 5) Alempi ammattikorkeakoulututkinto, 6) Ylempi ammattikorkeakoulututkinto, 7) Alempi yliopisto- tai muu korkeakoulututkinto, 8) Ylempi yliopisto- tai muu korkeakoulututkinto. Koulutus- tasosta muodostettiin kaksiluokkainen muuttuja siten, että vastausvaihtoehdot 1-4 muodostivat luokan 0 = korkeintaan ammatillinen opistoasteen koulutus ja 5-8 muodostivat luokan 1 = korkeakoulututkinto.

Perhemuoto selvitettiin kysymyksellä ”Keitä asuu kanssasi?”. Vastaja valitsi hänen tilanteeseensa sopivimman vaihtoehdon seuraavista: 1) Puoliso ja vain meidän yhteisiä lapsiamme, 2) Puoliso ja vain minun omia lapsiani, 3) Puoliso ja yhteinen / yhteisiä sekä ei-yhteinen lapsi / ei-yhteisiä lapsia, 4) Puoliso ja vain puolison lapsi(a), 5) Lapsi(a), ei puolisoa 6) Puoliso, ei lapsi(a), 7) Ei ketään, asun yksin, 8) Muu, mikä? Perhemuotoa kuvaava muuttuja koodattiin kaksiluokkaiseksi: 0 = Ei puolisoa, 1 = Asuu puolison kanssa.

Lapsen alle kouluikäisiä sisarusia koskevat tiedot kerättiin kysymyksellä ”Jos kanssasi asuu noin 5-vuotiaan lisäksi muita lapsia, kuinka moni heistä on...?”. Vastajien tuli merkitä kutakin ikävuotta vastaava lasten lukumäärä. Tämän tutkimuksen kiinnostuksen kohteena on, onko perheessä muita alle kouluikäisiä lapsia, jolloin yli 6-vuotiaat jätettiin tarkastelun ulkopuolelle. Kyseiseen rajaukseen päädyttiin, sillä alle kouluikäisten lasten voidaan ajatella tarvitsevan enemmän hoitoa sekä huolenpitoa verrattuna kouluikäisiin. Tutkimuksessa on myös todettu, että kouluikäisten vanhemmat kokevat vähemmän ajanpuutetta lastensa kanssa (Salmi & Lammi-Taskula, 2014, s. 41). Alle kouluikäisiä sisarusia kuvaava muuttuja koodattiin kaksiluokkaiseksi seuraavasti: 0 = ei alle kouluikäisiä sisarusia, 1 = alle kouluikäisiä sisarusia.

Tiedot lapsen hoitomuodosta saatiin selville kysymyksellä ”Miten noin 5-vuotiaan lapsesi hoito, varhaiskasvatus tai esiopetuksen jälkeinen aika on järjestetty tällä hetkellä?”. Vastaja sai tarvittaessa valita useamman vastausvaihtoehdon seuraavista: 1) Hoidan itse lasta kotona, 2) Puolisoni / toinen vanhempi hoitaa lasta kotona, 3) Palkattoman hoitajan hoidossa kotona (esim. isovanhempi), 4) Palkattoman hoitajan hoidossa kodin ulkopuolella (esim. isovanhempi), 5)

Kunnallisessa päiväkodissa, 6) Kunnallisessa perhepäivähoidossa, 7) Kunnallisessa ryhmäperhepäivähoidossa 8) Yksityisessä päiväkodissa, 9) Yksityisessä perhepäivähoidossa, 10) Yksityisessä ryhmäperhepäivähoidossa, 11) Koulun yhteydessä järjestettävässä iltapäiväkerhossa, 12) Itse palkatun hoitajan hoidossa kotona (esim. Au pair, muu lastenhoitaja) 13) Itse palkatun hoitajan hoidossa kodin ulkopuolella, 14) Muu järjestely, mikä?. Kysymyksestä koodattiin kaksiluokkainen muuttuja, jossa vastataan kysymykseen, osallistuuko lapsi varhaiskasvatukseen? (0 = Ei, 1 = Kyllä). Vastausvaihtoehdot 1–4 sekä 11–14 koodattiin luokkaan 0, kun taas 5–10 koodattiin luokkaan 1.

Varsinaisia selittäviä muuttujia ovat järjestysasteikollinen työskentelymuoto sekä välimatka-asteikollinen puolisoiden välinen kotityönjako. Työskentelymuotoa kartoitettiin kysymyksellä “Missä määrin työskentelit etänä (kotoa, mökiltä, tms. käsin) ja/ tai työpaikalla ennen koronapoikkeusaikaa tammikuussa 2020, koronapoikkeusajana keväällä 2020 ja tällä hetkellä? Tämän tutkimuksen kiinnostuksen kohteena on ainoastaan vastaushetken työskentelymuoto, jolloin tutkimuksessa otettiin huomioon ainoastaan sitä koskevat vastaukset. Kysymykseen vastattiin valitsemalla omaa tilannetta kuvaavin kuudesta vastausvaihtoehdosta (1 = ainoastaan etänä, 2 = enimmäkseen etänä, 3 = suunnilleen yhtä paljon etänä ja työpaikalla, 4 = enimmäkseen työpaikalla, 5 = ainoastaan työpaikalla, 6 = en ole/ollut työssä). Vastausvaihtoehdoista 1–5 muodostettiin järjestysasteikollinen muuttuja. Arvon 6 vastanneet koodattiin puuttuvaksi tiedoksi.

Puolisoiden välistä kotityönjakoa selvitettiin kysymällä “Miten jaatte puolisoasi kanssa kotityöt (ruokaostokset, ruuanlaitto, tiskaaminen, pyykinpesu, siivous), lapsenhoidon (peseytyminen, ruokailu, pukeminen, nukuttaminen) sekä lapsen kanssa leikkimisen ja puuhastelun?”. Vastaja valitsi erikseen yhden vaihtoehdon jokaista aihetta (1. kotityöt, 2. lapsenhoito, 3. leikkiminen ja puuhastelu) koskien. Vastausvaihtoehdot olivat: 1 = minä teen (lähes) kaiken, 2 = minä teen enemmän, 3 = molemmat yhtä paljon, 4 = puoliso tekee enemmän, 5 = puoliso tekee (lähes) kaiken. Tästä muodostettiin puolisoiden välistä kotityönjakoa koskeva keskiarvosummamuuttuja, jonka reliabiliteetti oli $\alpha = 0.69$. Selitettävien muuttujien keskiarvot ja keskihajonnat on esitetty taulukossa 1.

2.3 Aineiston analyysi

Analyysimenetelmäksi valittiin hierarkkinen lineaarinen regressioanalyysi, jonka avulla tarkasteltiin kaikkia neljää tutkimuskysymystä. Regressioanalyysissä on kyse yhden selitettävän muuttujan ja useamman selittävän muuttujan välisestä suhteesta (Tabachnick & Fidell, 2014, s. 153). Samaan aikaan pystytään siis tutkimaan eri muuttujien yksittäisiä yhteyksiä selitettävään muuttujaan. Lineaarisisessa hierarkkisessa regressioanalyysissä selitettävä muuttuja on lineaarisesti eli suoraviivaisesti riippuvainen selittävästä muuttujista. (Jokivuori & Hietala, 2014, s. 35.) Kyseisessä analyysissä tarkastellaan, kuinka paljon kukin muuttuja tai muuttujien joukko muuttaa selitysosuuden (R^2) arvoa (Coolican, 2019, s. 597). Muuttujat lisätään analyysiin askelittain, jolloin keskeisenä tarkastelun kohteena on askeleiden välillä tapahtuvat selitysosuuksien muutokset (Jokivuori & Hietala, 2014, s. 46).

Ennen regressioanalyysijä toteutettiin alustavat tarkastelut. Coolicanin (2019, s. 591) mukaan monimuuttujainen regressioanalyysi sopii analyysimenetelmäksi, kun käytössä on joukko muuttujia, joista jokainen korreloi tietyssä määrin selitettävän muuttujan kanssa. Selittävien muuttujien ei tulisi kuitenkaan korreloida keskenään (Jokivuori & Hietala, 2014, s. 36). Spearmanin korrelaatiokerroimia tarkasteltaessa havaittiin, että selittävien muuttujien välistä multikollineaarisuutta ei ilmennyt (ks. Taulukko 2.). Regressioanalyysin muuttujien tulisi olla jatkuvia (Coolican, 2019, s. 593; Jokivuori & Hietala, 2014, s. 36), mutta dikotomisia muuttujia on kuitenkin mahdollista käyttää selittävinä muuttujina (Jokivuori & Hietala, 2014, s. 36). Tässä tutkimuksessa käytettiin sekä jatkuvia että kaksiluokkaisia (dikotomisia) muuttujia.

Lineaarisisessa hierarkkisessa regressioanalyysissä selittävät muuttujat lisätään analyysiin erikseen tai ryhminä (Coolican, 2019, s. 597). Selittävät muuttujat lisätään analyysiin teorian tai harkinnan pohjalta (Tabachnick & Fidell, 2014, s.

174). Tässä tutkimuksessa toteutettiin neljä analyysiä. Kuhunkin analyysiin syötettiin ensimmäisellä askeleella taustatekijät. Toisella askeleella lisättiin varsinaiset selittävät muuttujat eli vanhempien välinen kotityönjako tai työskentelymuoto. Aineisto analysoitiin SPSS 26 -ohjelmistolla.

TAULUKKO 2.

Muuttujien väliset korrelaatiokertoimet

MUUTTUJAT	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. Sukupuoli	1								
2. Koulutustaso	-.06 ^{*a}	1							
3. Perhemuoto	.12 ^{***a}	.06 ^{*a}	1						
4. Lapsen alle kouluikäiset sisarukset	.06 ^{*a}	.05 ^a	.16 ^{***a}	1					
5. Lapsen hoitomuoto	-.12 ^{***a}	.12 ^{***a}	-.01 ^a	-.07 ^{**a}	1				
6. Työskentelymuoto	-.12 ^{***a}	-.30 ^{***a}	-.08 ^{**a}	-.04 ^a	-.05 ^a	1			
7. Puolisoiden välinen kotityönjako	.42 ^{***a}	-.03 ^a	.09 ^{**a}	.05 ^a	-.11 ^{***a}	.03 ^b	1		
8. Työn heijastuminen perhe-elämään	.01 ^a	-.01 ^a	.00 ^a	.00 ^a	.02 ^a	.10 ^{***b}	.12 ^{***b}	1	
9. Perhe-elämän heijastuminen työhön	.02 ^a	.15 ^{***a}	-.07 ^{**a}	.06 ^{*a}	.02 ^a	-.20 ^{***b}	-.16 ^{***b}	.24 ^{***b}	1

Huom. *p < .05 **p < .01 ***p < .001, x^a Spearman, x^b Pearson

3 TULOKSET

3.1 Vanhemman työskentelymuodon yhteys työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen

Ensin tarkasteltiin vanhemman työskentelymuodon yhteyttä työn heijastumiseen perhe-elämään ja sen jälkeen perhe-elämän heijastumiseen työhön (Taulukko 3). Tulokset osoittivat, että työskentelymuoto selitti 1 prosentin työn heijastumisesta perhe-elämään. Taustatekijät (*sukupuoli, koulutustaso, perhemuoto, lapsen alle kouluikäiset sisarukset ja lapsen hoitomuoto*) eivät olleet tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä vanhemman kokemuksiin työn heijastumisesta perhe-elämään. Toisella askeleella lisätty työskentelymuoto oli myönteisesti yhteydessä selitettävään muuttajaan. Yhteys ilmeni siten että, mitä enemmän vanhemmat työskentelivät työpaikalla, sitä enemmän he kokivat työn heijastuvan perhe-elämään.

Seuraavaksi tarkasteltiin, mitkä muuttajat olivat yhteydessä perhe-elämän heijastumiseen työhön (Taulukko 3). Tulokset osoittivat, että taustatekijät ja työskentelymuoto selittivät yhteensä 7 prosenttia perhe-elämän heijastumisesta työhön. Koulutustaso, lapsen alle kouluikäiset sisarukset ja perhemuoto olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä perhe-elämän heijastumiseen työhön. Korkeakoulutetut vanhemmat sekä ne vanhemmat, joiden noin viisivuotiaalla lapsella oli alle kouluikäisiä sisarusia, kokivat muita vanhempia enemmän perhe-elämän heijastumista työhön. Lisäksi ne vanhemmat, joilla oli puoliso, kokivat vähemmän perhe-elämän heijastumista työhön verrattuna niihin vanhempiin, joilla ei ollut puolisoa. Toisella askeleella taustatekijöistä koulutustason, lapsen sisarusten määrän sekä perhemuodon omavaikutukset säilyivät. Työskentelymuoto oli kielteisesti yhteydessä perhe-elämän heijastumiseen työhön. Yhteys siis ilmeni seuraavalla tavalla: Mitä vähemmän vanhemmat työskentelivät työpaikalla, sitä enemmän he kokivat perhe-elämän heijastuvan työhön. Toisin sanoen etätyötä tekevät kokivat enemmän perhe-elämän heijastumista työhön.

TAULUKKO 3.

Työskentelymuodon ja taustatekijöiden yhteydet työn heijastumiseen perhe-elämään sekä perhe-elämän heijastumiseen työhön

Selittävät muuttujat	Työn heijastuminen perhe-elämään		Perhe-elämän heijastuminen työhön	
	Askel 1	Askel 2	Askel 1	Askel 2
	β	β	β	β
Sukupuoli	.01	.01	.03	.01
Koulutustaso	-.01	.01	.14***	.09***
Perhemuoto	.01	.01	-.12***	-.12***
Lapsen alle kouluikäiset sisarukset	.00	.01	.09**	.08**
Lapsen hoitomuoto	.02	.02	.02	.01
Työskentelymuoto	-	.11***	-	-.18***
F-arvo (df1, df2)	.17(5, 1447)	2.88** (1, 1446)	10.98*** (5, 1446)	17.10*** (1, 1445)
R²	.00	.01	.04	.07
ΔR^2	-	.01***	-	.06***

Huom. * $p < .05$; *** $p < .001$. β = standardoitu regressiokerroin. R^2 = selitysaste. ΔR^2 = selityksen muutos.

3.2 Puolisoiden välisen kotityönjaon yhteys työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen

Puolisoiden välisen kotityönjaon yhteyttä selvitettiin sekä työn että perhe-elämän heijastumisten näkökulmista (Taulukko 4). Tulokset osoittivat, että puolisoiden välinen kotityönjako selitti 2 prosenttia työn heijastumisesta perhe-elämään. Taustatekijät eivät olleet tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työn heijastumiseen perhe-elämään. Puolisoiden välinen kotityönjako, joka lisättiin analyysin toisella askeleella, oli myönteisesti yhteydessä selitettävään muuttuun. Yhteys ilmeni siten, että mitä enemmän vastaajan puoliso teki kotitöitä, sitä enemmän vastaaja itse koki työn heijastuvan perhe-elämään.

Lisäksi tarkasteltiin puolisoiden välisen kotityönjaon yhteyttä vanhemman kokemuksiin perhe-elämän heijastumisesta työhön (Taulukko 4). Tulokset osoittivat, että taustatekijät ja puolisoiden välinen kotityönjako selittivät 6 prosenttia perhe-elämän heijastumisesta työhön. Taustatekijöistä koulutustaso ja lapsen alle kouluikäiset sisarukset olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä analyysin

ensimmäisellä askeleella. Korkeakoulutetut vanhemmat sekä ne vanhemmat, joilla oli noin viisivuotiaan lapsen lisäksi muita alle kouluikäisiä sisaruksia, kokivat enemmän perhe-elämän heijastumista työhön. Toisella askeleella analyysiin lisättiin puolisoiden välisen kotityönjaon muuttuja, jolloin edellä mainittujen taustatekijöiden lisäksi sukupuolen omavaikutus tuli tilastollisesti merkitseväksi. Miehet kokivat naisia enemmän perhe-elämän heijastumista työhön. Puolisoiden välinen kotityönjako oli kielteisesti yhteydessä perhe-elämän heijastumiseen työhön. Yhteys ilmeni seuraavasti, mitä enemmän vastaajan puoliso teki kotitöitä, sitä vähemmän vastaaja koki perhe-elämän heijastuvan työhön.

TAULUKKO 4.

Puolisoiden välisen kotityönjaon ja taustatekijöiden yhteydet työn heijastumiseen perhe-elämään sekä perhe-elämän heijastumiseen työhön

Selittävät muuttujat	Työn heijastuminen perhe-elämään		Perhe-elämän heijastuminen työhön	
	Askel 1	Askel 2	Askel 1	Askel 2
	β	β	β	β
Sukupuoli	.02	-.04	.03	.11***
Koulutustaso	-.02	-.02	.13***	.13***
Perhemuoto	.04	.02	-.03	-.01
Lapsen alle kouluikäiset sisarukset	.01	.01	.09**	.10***
Lapsen hoitomuoto	-.01	.00	-.01	-.02
Puolisoiden välinen kotityönjako	-	.14***	-	-.20***
F-arvo (df1, df2)	.62 (5, 1299)	4.07*** (1, 1298)	7.22*** (5, 1299)	13.91*** (1, 1298)
R²	.00	.02	.03	.06
ΔR^2	-	.02***	-	.03***

Huom. * $p < .05$; *** $p < .001$. β = standardoitu regressiokerroin. R^2 = selitysaste. ΔR^2 = selityksen muutos.

4 POHDINTA

4.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella työn ja perheen yhteensovittamista koronapandemian aikana. Tutkimuksessa selvitettiin noin 5-vuotiaiden lasten vanhempien kokemuksia työn heijastumisesta perhe-elämään ja perhe-elämän heijastumisesta työhön. Tutkimus toteutettiin käyttäen hierarkkista lineaarista regressioanalyysiä. Tutkimuksessa saatiin tilastollisesti merkitseviä tuloksia, mutta muuttujien välisten yhteyksien selitysasteet olivat pieniä.

Tulokset osoittivat, että mitä enemmän vastaaja työskenteli työpaikalla, sitä enemmän hän koki työn kuormittavan perhe-elämää sekä vievän aikaa perhe-elämältä. Aikaisemmin on havaittu, että etätyötä tekevillä kuluu vähemmän aikaa esimerkiksi työmatkoihin, jolloin perhe-elämälle jää enemmän aikaa (Tavares, 2017, s. 32). Verrattuna työpaikalla työskentelemiseen etätyön tekeminen voi myös olla joustavampaa, jolloin työn ohessa on helpompi hoitaa perhe-elämää koskevia asioita. Tämä voi selittää etätyötä tekevien ja työpaikalla työskentelevien erilaisia kokemuksia. Tulosten mukaan kuitenkin vanhempi, joka teki enemmän etätyötä, koki perhe-elämään käytetyn ajan ja kuormituksen heijastuvan enemmän työhön. Aikaisemmassa tutkimuksessa on havaittu, että etätyöskentelyssä selkeiden rajojen puute työhön ja perhe-elämään käytettävän ajan suhteen, voi aiheuttaa ristiriitoja näiden elämänalueiden välille (Tavares, 2017, s. 32). Toisaalta on havaittu, että perheestä työhön suuntautuva heijastuminen on yhteydessä joustavien työjärjestelyjen kuten etätyön tarpeeseen (Kim ym., 2019, s. 374).

Tämän tutkimuksen tulokset osoittivat, että mitä enemmän vastaajan puoliso teki kotitöitä, sitä enemmän vastaaja koki työn kuormittavan perhe-elämää sekä vievän aikaa perhe-elämältä. Tämä saattaa kuvata yksilön mahdollisuutta käyttää voimavaroja työhön, kun puoliso vastaa kotitöistä. Toisaalta työn vaatimukset voivat aiheuttaa tilanteen, jossa puolison on otettava suurempi vastuu kotitöistä ja lastenhoidosta. Tuloksista ilmeni myös, että mitä enemmän vastaaja

teki itse kotitöitä, sitä enemmän hän koki perhe-elämän vievän aikaa työltä sekä kuormittavan työtä. Suurempi vastuu kotitöiden hoitamisesta saattaakin ilmetä siten, että niiden tekemiseen käytetyt voimavarat vähentävät voimavaroja työltä. Tämän tutkimuksen tulokset ovat linjassa aiempien tutkimusten kanssa, joissa työhön tai perhe-elämään käytettyjen voimavarojen on havaittu vähentävän voimavaroja toiselta elämäneläimäalueelta (ks. Ahmad ym., 2013; Rantanen & Kinnunen, 2015).

Korkeasti koulutetut vanhemmat kokivat muita enemmän perhe-elämän heijastumista työhön sekä työskentelymuotoa että vanhempien kotityönjakoa tarkasteltaessa. Koulutustaso ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työn heijastumiseen perhe-elämään. Tulokset ovat osittain saman suuntaisia aikaisempien tutkimusten kanssa: ylempien toimihenkilöiden on havaittu kokevan enemmän työn ja perhe-elämän yhdistämisen haasteita (ks. Rantanen & Räikkönen, 2010, s. 47).

Analyysissä, jossa tarkasteltiin työskentelymuodon yhteyttä perhe-elämän heijastumiseen työhön, perhemuodolla oli tilastollisesti merkitsevä omavaikutus. Vanhemmat, joilla ei ollut puolisoa, kokivat enemmän perhe-elämän heijastumista työhön kuin ne vanhemmat, joilla oli puoliso. Myös aikaisemmissa tutkimuksissa yksinhuoltajien on havaittu kokevan enemmän työn ja perheen yhteensovittamisen ristiriitoja (Minnotte, 2011, s. 101; Moilanen, 2019, s. 71; van Veldhoven & Beijer, 2012, s. 674). Tuloksista kävi myös ilmi, että vanhemmat, joilla oli noin 5-vuotiaan lapsen lisäksi muita alle kouluikäisiä lapsia, kokivat enemmän perhe-elämän heijastumista työhön. Tulos on samassa linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, jonka mukaan perheissä, joissa on paljon lapsia, koetaan enemmän työn ja perhe-elämän välistä ristiriitaa (ks. Kinnunen ym., 2004, s. 10).

Isät kokivat äitejä enemmän perhe-elämän heijastumista työhön, kun tarkasteltiin puolisoitten välistä kotityönjakoa. Tämä oli ainut analyysi, jossa sukupuolten välinen ero tuli ilmi. Myös aikaisemmissa tutkimuksissa on saatu vaihtelevia tuloksia, sillä joissain tutkimuksissa on löydetty sukupuolten välisiä eroja työn ja perhe-elämän välistä konfliktia tarkasteltaessa, mutta toisissa taas ei (ks.

Rantanen & Räikkönen, 2010, s. 47; van Veldhoven & Beijer, 2012, s. 675; Zhao ym., 2011, s. 729). Tämä tutkimus antaa siis viitteitä siitä, että naisten ja miesten kokemukset työn ja perheen yhteensovittamisesta ovat erilaiset, kun tutkitaan kotityönjaon yhteyttä perhe-elämän heijastumiseen työhön.

Tässä tutkimuksessa lapsen hoitomuoto ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä vanhempien kokemuksiin työn heijastumiseen perhe-elämään eikä perhe-elämän heijastumiseen työhön. Tutkimuksen vastaajien noin 5-vuotiaista lapsista varhaiskasvatukseen osallistui 93.6 prosenttia ja muita hoitomuotoja hyödynsi vain 6.4 prosenttia lapsista. Suuret erot hoitomuotoihin osallistumisessa saattoivat vaikuttaa siihen, ettei hoitomuodolla ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työn ja perheen yhteensovittamiseen.

Tämä tutkimus sijoittuu koronapandemia-aikaan, mikä on uusi näkökulma työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tutkimiseen. Etätyöskentely on yksi koronapandemiaan liittyvistä ilmiöistä. Etätyöskentelyn määrä on kasvanut jo ennen koronapandemiaa (Lincoln ym., 2020, s. 2046), ja se on lisääntynyt merkittävästi pandemian myötä (Keyriläinen, 2021, s. 79). Tämän tutkimuksen aineistoa kerättäessä on ollut voimassa etätyösuositus (ks. Valtiovarainministeriö & Sosiaali- ja terveysministeriö, 2020). Tutkimukseen osallistuneista joka kolmas työskenteli enimmäkseen tai ainoastaan etänä. Tulosten mukaan etänä ja työpaikalla työskentelevien kokemukset työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta poikkesivat toisistaan. Tuloksista voidaan päätellä, että koronapandemian aiheuttamat muutokset heijastuvat vanhempien työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

4.2 Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimushaasteet

Tämän tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää sen laajaa otosta ($N = 8836$). Lisäksi otoksessa oli edustettuna tutkittavia eri puolilta Suomea eri kokoisista kunnista. Tutkimuskyselyyn vastasi riittävän suuri määrä ($n = 1850$) vanhempia analyyysien luotettavuuden kannalta. Tutkimuksen vastaajien noin 5-vuotiaista lap-

sista varhaiskasvatukseen osallistui 93.6 prosenttia. Suomessa 5-vuotiaiden lasten varhaiskasvatuksen osallistumisaste oli 90.9 prosenttia vuonna 2020 (Säkinen & Kuoppala, 2021). Tältä osin otos vastasi kohtalaisen hyvin perusjoukkoa.

Koronapandemian myötä lisääntynyt etätyö loi uudenlaisen tilanteen työn ja perheen yhteensovittamiselle. Aiheen tutkimus on vielä vähäistä, mutta etätyöskentely on ollut laajasti esillä mediassa pandemian aikana. Etätyöskentelyä on käsitelty esimerkiksi hyötyjen ja riskien näkökulmista (esim. Pantsu, 2021). Monet työntekijät myös toivovat etätyöskentelyn mahdollisuuden säilyvän pandemian jälkeen (esim. Pantsu, 2020; Törnudd, 2021). Näin ollen tutkimuksen aihe on ajankohtainen.

Tutkimuksen rajoitteena voidaan pitää suuresta otoskoosta huolimatta melko pieneksi jäänyttä vastausprosenttia (20.9 %). Lisäksi sukupuolittunut vastaajakunta voidaan nähdä tutkimuksen rajoitteena, sillä valtaosa kyselyyn vastanneista oli naisia. Tutkimuksessa korkeasti koulutetut olivat yliedustettuina verrattuna Suomen väestörakenteeseen (ks. Suomen virallinen tilasto SVT, 2019). Tulosten selitysasteet vaihtelivat 1 ja 7 prosentin välillä eli ne olivat melko pieniä. Nämä rajoitteet on hyvä huomioida tuloksia yleistettäessä.

Tämä tutkimus antaa tietoa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kokemuksista vain toisen vanhemman osalta. Ilmiöstä voisi saada laajempaa tietoa tarkastelemalla molempien vanhempien kokemuksia. Jatkossa voitaisiin tutkia, eroavatko vanhempien kokemukset kotitöiden jakautumisesta riippuen siitä, työskentelevätkö molemmat työpaikalla, etänä tai toinen työpaikalla ja toinen etänä. Myös kvalitatiivisin menetelmin voisi selvittää vanhempien kokemuksia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta, kun otetaan huomioon molempien puolisoitten työskentelymuodot.

Lapsen hoitomuotoa tarkasteltiin yleisellä tasolla, jolloin ei käynyt ilmi, kuinka paljon lapsella oli poissaoloja varhaiskasvatuksesta. Syksyllä 2020 varhaiskasvatukseen poissaolojen määrän on arvioitu olevan hieman runsaampaa verrattuna aiempiin vuosiin (Kyllönen ym., 2020.) Vanhemmat ovat myös reagoineet herkästi lasten sairastumisiin ja korona-altistumisiin (Kyllönen ym., 2020;

Kyllönen ym., 2021). Lapset ovat siis mahdollisesti olleet vanhempien kanssa kotona tavallista enemmän. Jatkossa voitaisiinkin selvittää vanhempien työn ja perhe-elämän yhteensovittamista huomioiden lasten poissaolot varhaiskasvatuksesta.

Tutkimus toteutettiin poikittaistutkimuksena, jolloin se antaa tietoa vain vastaushetken tilanteesta. Pitkittäistutkimuksen avulla voitaisiin selvittää, onko esimerkiksi vanhemman työskentelymuodossa, puolisoiden välisessä kotityönjaossa tai työn ja perheen yhteensovittamisen kokemuksissa tapahtunut muutoksia. Tutkimuksessa voisi tarkastella tilannetta ennen koronapandemiaa, poikkeusolojen aikana sekä rajoitustoimenpiteiden päätyttyä. Pitkittäistutkimus antaisi tietoa vanhempien työn ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevien kokemusten muutoksista pandemiatilanteen edetessä sekä sen jälkeen.

LÄHTEET

- Abendroth, A.-K. & Reimann, M. (2018). Telework and work-family conflict across workplaces: Investigating the implications of work-family supportive and high-demand workplace cultures. Teoksessa L. B. Sampson & Josip Obradović (toim.), *The Work-Family Interface: Spillover, Complications, and Challenges*. (1. painos). (s. 323–348). Emerald Publishing Limited. <https://search-ebshost-com.ezproxy.jyu.fi/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1837969&site=ehost-live>
- Ahmad, A. S., King, E. B. & Anderson, A. J. (2013). Effects of gender and parenting on work-life integration. Teoksessa D. A. Major & R. Burke (toim.), *Handbook of Work-Life Integration Among Professionals* (s. 120–141). Edward Elgar. <https://web-b-ebshost-com.ezproxy.jyu.fi/ehost/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzY2NjUwMI9fQU41?sid=ac20d96e-8c81-4f38-a8b8-adcff1b25201@pdc-v-sessmgr01&vid=0&format=EB&rid=1>
- Alasuutari, M., Karila, K., Alila, K. & Eskelinen, M. (2014). Vaikuta varhaiskasvatukseen Lasten ja vanhempien kuuleminen osana varhaiskasvatuksen lainsäädäntöprosessia. Teoksessa *Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:13*. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Koulutuspolitiikan osasto. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75257/tr13.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Allard, K., Haas, L. & Hwang, C. P. (2011). Family-Supportive Organizational Culture and Fathers' Experiences of Work-family Conflict in Sweden. *Gender, Work and Organization*, 18(2), 141–157. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2010.00540.x>
- Allen, T. D., Golden, T. D. & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings.

Psychological science in the public interest, 16(2), 40–68. <https://journals-sagepub-com.ezproxy.jyu.fi/doi/10.1177/1529100615593273>

Arora, R. G. & Chauhan, A. (2021). Faculty perspectives on work from home: Teaching efficacy, constraints and challenges during COVID'19 lockdown. *Journal of Statistics and Management Systems*, 24(1), 37–52. <https://www-tandfonline-com.ezproxy.jyu.fi/doi/abs/10.1080/09720510.2021.1875567>

Bernardino, A. F., Roglio, K. D. D. & Del Corso, J. M. (2012). Telecommuting and HRM: a case study of an information technology service provider. *JISTEM-Journal of Information Systems and Technology Management*, 9(2), 285–306. <https://www-proquest-com.ezproxy.jyu.fi/docview/1041256406?accountid=11774>

Bolisani, E., Scarso, E., Ipsen, C., Kirchner, K. & Hansen, J. P. (2020). Working from home during COVID-19 pandemic: Lessons learned and issues. *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, 15(1), 458–476. <https://www-proquest-com.ezproxy.jyu.fi/docview/2456134137?pq-origsite=primo>

Carlson, D. S., Kacmar, K. M. & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of vocational behavior*, 56(2), 249–276. <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.jyu.fi/science/article/pii/S000187919991713X>

Carlson, M. W. & Hans, J. D. (2017). Maximizing benefits and minimizing impacts: Dual-earner couples' perceived division of household labor decision-making process. *Journal of Family Studies, Journal Article*. <https://www-tandfonline-com.ezproxy.jyu.fi/doi/full/10.1080/13229400.2017.1367712>

Chen, I. -H., Brown, R., Bowers, B. J. & Chang, W. (2015). Work-to-family conflict as a mediator of the relationship between job satisfaction and turnover intention. *Journal of Advanced Nursing*, 71(10), 2350–2363. <https://onlinelibrary-wiley-com.ezproxy.jyu.fi/doi/full/10.1111/jan.12706>

- Collins, C., Landivar, L. C., Ruppner, L. & Scarborough, W. J. (2021). COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender, Work & Organization*, 28(1), 101-112. <https://doi.org/10.1111/gwao.12506>
- Coolican, H. (2019). *Research Methods and Statistics in Psychology* (7. painos). Routledge.
- Dingel, J. I. & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? *Journal of Public Economics*, 189, 104235. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>
- Eduskunta. (2020). Koronapandemian hyvät ja huonot seuraukset lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. *Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 1/2020*. https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_1+2020.pdf
- Eerola, P., Närvi, J., Terävä, J. & Repo, K. (2021). Negotiating parenting practices: The arguments and justifications of Finnish couples. *Families, relationships and societies*, 10(1), 119-135. <https://doi.org/10.1332/204674320X15898834533942>
- Glavin, P. & Schieman, S. (2012). Work-Family Role Blurring and Work-Family Conflict: The Moderating Influence of Job Resources and Job Demands. *Work and Occupations*, 39(1), 71-98. <https://doi.org/10.1177/0730888411406295>
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management. The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://search-proquest-com.ezproxy.jyu.fi/scholarly-journals/sources-conflict-between-work-family-roles/docview/210958560/se-2?accountid=11774>
- Grzywacz, J. G. & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work-Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471. <https://www-proquest-com.ezproxy.jyu.fi/scholarly-journals/conceptualizing-work-family-balance-implications/docview/221131201/se-2?accountid=11774>

- Gschwind, L. & Vargas, O. (2019). *Telework and its effects in Europe*.
<https://doi.org/10.4337/9781789903751.00007>
- Hasan, S. M., Rehman, A. & Zhang, W. (2021). Who can work and study from home in Pakistan: Evidence from a 2018–19 nationwide household survey. *World development*, 138, 105197.
<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105197>
- Holgersen, H., Jia, Z. & Svenkerud, S. (2021). Who and how many can work from home? Evidence from task descriptions. *Journal for labour market research*, 55(1), 4. <https://doi.org/10.1186/s12651-021-00287-z>
- Horne, R. M., Johnson, M. D., Galambos, N. L. & Krahn, H. J. (2018). Time, money, or gender? Predictors of the division of household labour across life stages. *Sex Roles*, 78(11–12), 731–743. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0832-1>
- Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K. & Hansen, J. P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1826. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041826>
- Jokivuori, P. & Hietala, R. (2014). *Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta*. Docendo Oy.
- Järventausta, E., Paananen, M. & Karila, K. (2021). Millaiset normit kehystävät työelämää koskevia ratkaisuja pienten lasten vanhempien puheessa? *Työelämän tutkimus*, 19(2), 174–196. <https://doi.org/10.37455/tt.95001>
- Keyrläinen, M. (2020). Työolobarometri 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. *Työelämä 2020*:53. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162527/TEM_2020_53.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Keyrläinen, M. (2021). Työolobarometri 2020. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. *Työelämä 2021*:36. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-804-2>
- Kim, H., Kim, Y. & Kim, D.-L. (2019). Negative work–family/family–work spillover and demand for flexible work arrangements: The moderating

roles of parenthood and gender. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(3), 361–384.

<https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1278252>

Kinnunen, U., Geurts, S. & Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work and stress*, 18(1), 1–22.

<https://doi.org/10.1080/02678370410001682005>

Koronapandemian hyvät ja huonot seuraukset lyhyellä ja pitkällä aikavälillä (2020). *Eduskunnan tuevaisuusvaliokunnan julkaisu 1/2020*. Eduskunta.

https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_1+2020.pdf

Kyllönen, M., Soukainen, U., Tahvanainen, R. & Karlsson, O. (2021).

Varhaiskasvatus toimintakaudella 2020–2021. Aluehallintovirasto & Opetus- ja kulttuuriministeriö.

<https://avi.fi/documents/25266232/52069681/Raportti-varhaiskasvatus-vk22-23-FI.pdf/62716b21-6a9b-73b1-de60-2bb1d406b064/Raportti-varhaiskasvatus-vk22-23-FI.pdf?t=1625817151398>

Kyllönen, M., Tahvanainen, R., Kivikangas, M., Karlsson, O. & Liljeström, A.

(2020.). *Varhaiskasvatus syksyllä 2020 viikko 50*. Aluehallintovirasto & Opetus- ja kulttuuriministeriö.

<https://avi.fi/documents/25266232/52069681/Raportti-varhaiskasvatus-vko50-FI.pdf/49a51534-3e20-3d5f-82d2-2a6a9670f2c2/Raportti-varhaiskasvatus-vko50-FI.pdf?t=1609748208030>

LaGraff, M. R. & Stolz, H. E. (2018). Perceived Work–Family Balance and

Engagement Behaviors of Fathers of Infants. *Contemporary perspectives on family research*, 13, 61–78. [https://doi.org/10.1108/S1530-](https://doi.org/10.1108/S1530-353520180000013005)

[353520180000013005](https://doi.org/10.1108/S1530-353520180000013005)

Lin, K. Y. & Burgard, S. A. (2018). Working, parenting and work-home

spillover: Gender differences in the work-home interface across the life course. *Advances in Life Course Research*, 35, 24–36.

<https://doi.org/10.1016/j.alcr.2017.12.003>

- Lincoln, H., Khan, R. & Cai, J. (2020). Telecommuting: A viable option for medical physicists amid the COVID-19 outbreak and beyond. *Medical physics*, 47(5), 2045–2048. <https://doi.org/10.1002/mp.14203>
- Marks, S. R. (1977). Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time and Commitment. *American Sociological Review*, 42(6), 921–936. <https://doi.org/10.2307/2094577>
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Ruokolainen, M. (2006). Exploring work-and organization-based resources as moderators between work–family conflict, well-being, and job attitudes. *Work & Stress*, 20(3), 210–233. <https://doi.org/10.1080/02678370600999969>
- Mauno, S., Ruokolainen, M. & Kinnunen, U. (2015). Work–family conflict and enrichment from the perspective of psychosocial resources: Comparing Finnish healthcare workers by working schedules. *Applied ergonomics*, 48, 86–94. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2014.11.009>
- Michel, J. S., Clark, M. A. & Beiler, A. A. (2013). Work-life conflict and its effect. Teoksessa D. A. Major & R. J. Burke (toim.), *Handbook of Work–Life Integration Among Professionals* (s. 58–76). Edward Elgar Publishing.
- Miettinen, A. (2008). Kotityöt, sukupuoli ja tasa-arvo. Palkattoman työn jakamiseen liittyvät käytännöt ja asenteet Suomessa. *Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja E 32/2008*. Helsinki: Väestöliitto.
- Moilanen, S. (2019). *Managing the “Triple Demand”: Lone Mothers’ Non-Standard Work Hours and Work–Family Reconciliation*. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7832-7>
- Moretti, A., Menna, F., Aulicino, M., Paoletta, M., Liguori, S. & Iolascon, G. (2020). Characterization of home working population during COVID-19 emergency: A cross-sectional analysis. *International journal of environmental research and public health*, 17(17):6284. <https://doi.org/10.3390/ijerph17176284>
- Mäkikangas, A., Juutinen, S., Oksanen, A. & Melin, H. (2020). Etätyö ja työn imun muutokset kevään 2020 koronakriisin aikana korkeakouluhenkilöstöllä. *Psykologia*, 55(6), 408–425.

https://www.researchgate.net/publication/348407623_Etaty_o_ja_tyon_i_mun_muutokset_kevaan_2020_koronakriisin_aikana_korkeakouluhenkilostolla

- Möhring, K., Naumann, E., Reifenscheid, M., Wenz, A., Rettig, T., Krieger, U., Friedel, S., Finkel, M., Cornesse, C. & Blom, A. G. (2021). The COVID-19 pandemic and subjective well-being: Longitudinal evidence on satisfaction with work and family. *European Societies*, 23(1), 601–617. <https://doi.org.ezproxy.jyu.fi/10.1080/14616696.2020.1833066>
- Newkirk, K., Perry-Jenkins, M. & Sayer, A. G. (2016). Division of Household and Childcare Labor and Relationship Conflict Among Low-Income New Parents. *Sex roles*, 76(5–6), 319–333. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0604-3>
- Nilles, J. M. (1998). *Telework. Journal Article.*
- Närvi, J. (2014). *Määräaikainen työ, vakituinen vanhemmuus - Sukupuolistuneet työurat, perheellistyminen ja vanhempien hoivaratkaisut.* Terveyden ja hyvinvoinnin laitos & Tampereen yliopisto. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114644/URN_ISBN_978-952-302-104-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Närvi, J. & Lammi-Taskula, J. (2021). Lapsiperheiden hyvinvointi koronapandemian aikana. Osaraportti 3: Vanhempien kokemukset työn ja perheen yhteensovittamisesta ja hoivan jakamisesta. *JYU Reports*, 1–54. <https://doi.org/10.17011/jyureports/2021/11>
- Oinas, T. (2010). *Sukupuolten välinen kotityönjako kahden ansaitsijan perheissä.* Jyväskylän yliopisto.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö & Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. (2020). *Suositus opetuksen ja varhaiskasvatuksen järjestäjille.* <https://valtioneuvosto.fi/documents/1410845/22330894/OKM+THL+suositus+-+opetus+ja+varhaiskasvatus+4.8.2020.pdf/3a12db76-92f3-2da4-5717-92e552ebe798/OKM+THL+suositus+-+opetus+ja+varhaiskasvatus+4.8.2020.pdf>

- Pantsu, P. (5.4.2020). *Ylen kysely: Yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin koronakriisin aikana – heistä noin puolet haluaa jatkaa etätöissä koronan jälkeenkin*. Yle Uutiset. <https://yle.fi/uutiset/3-11291865>
- Pantsu, P. (28.11.2021). *Ylistetyn etätöiden varjopuolet alkavat nyt paljastua: Urakehitys tökkii, teams-kilot kertyvät ja erakoituminen uhkaa*. Yle Uutiset. <https://yle.fi/uutiset/3-12191677>
- Perry, S. J., Rubino, C. & Hunter, E. M. (2018). Stress in remote work: Two studies testing the demand-control-person model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 577–593. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1487402>
- Pyöriä, P. (2011). *Managing telework: Risks, fears and rules*. *Management research news*, 34(4), 386–399.
- Pääkkönen, H. (2010). *Perheiden aika ja ajankäyttö: Tutkimuksia kokonaistyöajasta, vapaaehtoistyöstä, lapsista ja kiireestä*. Tilastokeskus. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66608/978-951-44-8127-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pääkkönen, H. & Hanifi, R. (2011). *Ajankäytön muutokset 2000-luvulla*. Tilastokeskus. https://tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-244-331-1.pdf
- Rantanen, J. & Kinnunen, U. (2015). Työn ja perhe-elämän vuorovaikutus. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus.
- Roman, C. (2019). Gendered and classed experiences of work-family conflict among lone mothers in Sweden. *Community, work & family*, 22(3), 302–318. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1456404>
- Rupietta, K., & Beckmann, M. (2018). Working from home. *Schmalenbach Business Review*, 70(1), 25–55. <https://link-springer-com.ezproxy.jyu.fi/article/10.1007/s41464-017-0043-x>
- Salin, M., Kaittila, A., Hakovirta, M. & Anttila, M. (2020). *Family Coping Strategies During Finland's COVID-19 Lockdown*. 12(21). <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/21/9133/htm>

- Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (2014). Lapsiperheiden vanhemmat työelämässä. Teoksessa J. Lammi-Taskula & S. Karvonen (toim.), *Lapsiperheiden hyvinvointi 2014* (s. 26–39). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116712/THL_2014_21Teema.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (2014). Työn ja perheen yhteensovittaminen hyvinvoinnin tekijänä. Teoksessa J. Lammi-Taskula & S. Karvonen (toim.), *Lapsiperheiden hyvinvointi 2014* (s. 38–51). Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116712/THL_2014_21Teema.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sethi, G. K. & Saini, N. K. (2020). COVID-19: Opinions and Challenges of School Teachers on work from Home. *Asian Journal of Nursing Education and Research*, 10(4), 532–536. <https://doi.org/10.5958/2349-2996.2020.00115.9>
- Sevón, E., Malinen, K., Murtorinne-Lahtinen, M., Mykkänen, J. & Rönkä, A. (2016). Kumman vuoro? Kotityön ja vanhemmuuden jakamiselle annetut perustelut epätyypillisen työajan perheissä. *Työelämän tutkimus*, 14(3), 295–310.
- Shelton, B. A. & John, D. (1996). The division of household labor. *Annual review of sociology*, 22(1), 299–322. <https://www-proquest-com.ezproxy.jyu.fi/docview/199596419/fulltextPDF/69845A9B0BAF4DF8PQ/1?accountid=11774>
- Sosiaali- ja terveysministeriö & Valtiovarainministeriö. (24.9.2021). *Valtakunnallinen etätyösuositus päättyy lokakuun puolivälissä – työpaikoilla voidaan alkaa valmistautua etä- ja läsnätyön yhdistämiseen*. Valtioneuvosto. <https://valtioneuvosto.fi/-/10623/valtakunnallinen-etatyosuositus-paattyy-lokakuun-puolivalissa-tyopaikoilla-voidaan-alkaa-valmistautua-eta-ja-lasnatyon-yhdistamiseen>
- Sridhar, V. & Bhattacharya, S. (2021). Significant household factors that influence an IT employees' job effectiveness while on work from home.

International journal of innovation science, 13(1), 105–117.

<https://doi.org/10.1108/IJIS-09-2020-0171>

Sulkanen, M., Alasuutari, M., Närvi, J. & Lammi-Taskula, J. (2021).

Lapsiperheiden hyvinvointi koronapandemian aikana: Osaraportti 1:

Aineistonkeruu, metodit ja vastaajat. *JYU Reports*, 1–46.

<https://doi.org/10.17011/jyureports/2021/4>

Sulkanen, M., Alasuutari, M. & Saranko, L. (2021). Lapsiperheiden hyvinvointi

koronapandemian aikana: Osaraportti 2: Noin viisivuotiaiden hoito- ja

varhaiskasvatusjärjestelyt. *JYU Reports*,

9. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/77912>

Suomen virallinen tilasto SVT (2019). Väestön koulutus rakenne. Helsinki:

Tilastokeskus. https://www.stat.fi/til/vkour/2018/vkour_2018_2019-11-05_tie_001.fi.html

Säkkinen, S. & Kuoppala, T. (2021). Varhaiskasvatus 2020:

Varhaiskasvatukseen osallistuneista lapsista enemmistö osallistui kunnan kustantamaan päiväkotitoimintaan. *Tilastoraportti 32/2021*. THL.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143153/Tr32_21.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Tabachnick, B. & Fidell, L. (2014). *Using Multivariate Statistics* (6. painos,

Pearson new international edition.). Pearson.

Tammelin, M., Malinen, K., Rönkä, A., & Verhoef, M. (2017). Work Schedules

and Work–Family Conflict Among Dual Earners in Finland, the

Netherlands, and the United Kingdom. *Journal of Family Issues*, 38(1), 3–24.

<https://doi.org/10.1177/0192513X15585810>

Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of*

Healthcare, 3(2), 30. <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>

Tilastokeskus. *Käsitteet – Etätyö*. Luettu 25.3.2022.

<https://www.stat.fi/meta/kas/etaty.html>

Torabi, F. (2020). Spouses' division of household labour in urban areas of Iran.

Asian population studies, 16(3), 248–263.

<https://doi.org/10.1080/17441730.2020.1763018>

- Törnudd, N. (18.10.2021). Etätyö jää pysyväksi osaksi suomalaista työelämää, jos sen tekijöiltä kysytään. *Helsingin Sanomat*.
<https://www.hs.fi/talous/art-2000008342363.html>
- Valtioneuvosto. (2020). *Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi*. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriö. Valtioneuvoston viestintäosasto. <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirustilanteen-vuoksi>
- Valtiovarainministeriö & Sosiaali- ja terveysministeriö. (2020). *Suositus etätyön käytöstä osana Covid-19 viruksen asteittain laajenevia torjuntatoimenpiteitä*. Valtioneuvosto.
- van der Lippe, T. & Lippényi, Z. (2020). Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work–Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. *Social indicators research*, 151(2), 383–402.
<https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>
- van Veldhoven, M. & Beijer, S. (2012). Workload, Work-to-Family Conflict, and Health: Gender Differences and the Influence of Private Life Context. *Journal of Social Issues*, 68(4), 665–683. <https://spssi-onlinelibrary-wiley-com.ezproxy.jyu.fi/doi/full/10.1111/j.1540-4560.2012.01770.x#>
- Varhaiskasvatustalaki 540/2018. (2018).
<https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2018/20180540>
- Vega, R. P., Anderson, A. J. & Kaplan, S. A. (2015). A Within-Person Examination of the Effects of Telework. *Journal of business and psychology*, 30(2), 313–323. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9359-4>
- Yerkes, M. A., Andre, S., Remery, C., Sakin, M., Hakovirta, M. & van Gerven, M. (2020). Unequal but Balanced: Highly educated mothers' perceptions of work-life balance during the COVID-19 lockdown in Finland and the Netherlands. *Journal of European social policy*, 1–35.
<https://doi.org/10.31235/osf.io/652mh>

Zhao, J., Settles, B. H. & Sheng, X. (2011). Family-to-Work Conflict: Gender, Equity and Workplace Policies. *Journal of comparative family studies*, 42(5), 723-738. <https://doi.org/10.3138/jcfs.42.5.723>

LIITTEET

Liite 1. Varhaiskasvatus ja koronapandemia -kysely 2020. Kysymys 72.

Arvioi, miten työsi heijastuu perhe-elämääsi.

1. Työni estää minua osallistumasta perheeni yhteisiin toimiin niin paljon kuin haluaisin.
2. Työni auttaa minua hankkimaan taitoja, ja sen ansiosta olen parempi puoliso/vanhempi.
3. Työni edellyttämät ajalliset uhraukset estävät minua osallistumasta tasapuolisesti kodin velvollisuuksien ja tehtävien hoitoon.
4. Työni auttaa minua ymmärtämään eri näkökantoja, ja sen ansiosta olen parempi puoliso/vanhempi.
5. Työpäivän jälkeen olen usein lopen uupunut enkä siksi jaksa osallistua perheeni yhteisiin toimiin/velvollisuuksiin.
6. Työni parantaa mielialaani, ja sen ansiosta olen parempi puoliso/vanhempi.
7. Työpaineitten vuoksi olen joskus kotiin tullessani liian stressaantunut tehdäkseni asioita, joista nautin.
8. Työni tekee minut tyytyväiseksi, ja sen ansiosta olen parempi puoliso/vanhempi.

Liite 2. Varhaiskasvatus ja koronapandemia -kysely 2020. Kysymys 73.

Arvioi, miten perhe-elämäsi heijastuu työhösi.

1. Perhevelvollisuuksiin käyttämäni aika häiritsee usein työvelvollisuuksiani.
2. Perhe-elämäni auttaa minua hankkimaan taitoja, ja sen ansiosta olen parempi työntekijä.
3. Perheasioista johtuvan stressin vuoksi olen usein syventynyt perheasioihini töissä.
4. Perhe-elämäni auttaa minua laajentamaan tietojani, ja sen ansiosta olen parempi työntekijä.
5. Koska olen usein stressaantunut perhevelvollisuuksieni vuoksi, minun on vaikea keskittyä työhöni.
6. Perhe-elämäni parantaa mielialaani, ja sen ansiosta olen parempi työntekijä.
7. Perheen kanssa vietetty aika estää usein minua käyttämästä aikaani sellaisiin toimiin töissä, jotka voisivat edistää uraani.
8. Perhe-elämäni tekee minut tyytyväiseksi, ja sen ansiosta olen parempi työntekijä.