

# Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen suomalaisissa perheissä

Tampereen yliopisto  
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö  
Jenny Valkonen  
Pro gradu -tutkielma  
Sosiologia  
Helmikuu 2014

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

VALKONEN, JENNY: Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen suomalaisissa perheissä

Pro gradu -tutkielma, 64 s.

Ohjaajat: Eriikka Oinonen, Harri Melin

Sosiologia

Helmikuu 2014

---

Tämän tutkielman aiheena on työn ja vapaa-ajan yhdistäminen suomalaisissa työssäkäyvissä perheissä. Kiinnostuksen kohteena on ennen kaikkea se, mitkä tekijät edesauttavat tai uhkaavat yhteensovittamisen onnistumista. Erityishuomiota annan sukupuolen, perhetilanteen, koulutuksen ja työn ominaisuuksien kaltaisille muuttujille. Työn ja vapaa-ajan yhdistämistä on tutkittu paljon, mutta aihe on työelämän ja perhearvojen muutoksessa jatkuvasti ajankohtainen. Tutkimusaineistona käytetty kvantitatiivinen European Social Survey-aineisto on koottu vuonna 2010 ja se on julkaistu tutkimuskäyttöön syksyllä 2011. Suomalaisten vastaajien määrä vaihtelee 791-882 välillä perheen ja työn yhdistämistä koskevissa kysymyksissä. Kuvailevien tilastollisten menetelmien lisäksi tutkin aihetta lineaarisen regressioanalyysin avulla.

Huolimatta työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen liittyvistä lähtökohtaisista ongelmista, tämän tutkimuksen mukaan työn ja vapaa-ajan yhdistäminen on suomalaisilla perheillä suhteellisen hyvin hallinnassa. Työn ylikorostuminen on kuitenkin huomattavasti yleisempää kuin kodin ylikorostuminen. Tulos vahvistaa aiempaa tutkimusta siitä, että perhe ollaan satunnaisesti valmiita ohittamaan työkiireiden vuoksi, mutta perheen tai vapaa-ajan ei anneta häiritä työntekoa tai sitä ei tunnusteta. Tässä tutkimuksessa sukupuolella ei ole vaikutusta työn tai kodin ylikorostumisen kannalta. On kuitenkin todettava, että erilaisella tutkimusasetelmalla ja muuttujavalinnoilla sukupuolten väliset erot olisi luultavasti saatu näkyviin.

Keskeinen työn ja vapaa-ajan aikatasapainoa edistävä tekijä on avun saaminen omilta työtovereilta tarvittaessa. Avun puute ennustaa vahvasti tasapainon järkkymistä sekä työn että kodin näkökulmasta. Toinen keskeinen tekijä on työn kiireisyyden negatiivinen vaikutus työn ja muun elämän yhteensovittamiselle. Kiireellä ja aikapulalla on keskeinen rooli lähes kaikista tarkastelukulmista katsottuna. Vastoin ennakko-oletuksia myös työntekijöiden aika-autonomia vaikutti negatiivisesti vastaajien työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen. Tulosta saattaa selittää se, että usein työtehtävät, jotka mahdollistavat oman työajan hallinnan, ovat itsenäisiä ja vaativia esimies- tai asiantuntijatehtäviä.

Asiasanat: työ, perhe, työaika, ajankäyttö, arvot, European Social Survey

# Sisällysluettelo

<b>1. Johdanto</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Työn ja vapaan monet ulottuvuudet</b> .....	<b>6</b>
2.1 Mikä on työn vastakohta? .....	6
2.2 Työn ja vapaa-ajan erottamisen käytösmallit.....	7
2.3 Työhön sitoutuminen .....	10
2.4 Työn ja vapaa-ajan tasapainon suhde hyvinvointiin .....	13
2.5 Kotimainen näkökulma .....	16
2.6 Käsitteiden suhde tähän tutkimukseen.....	20
<b>3. Työlainsäädäntö ja vallitsevat rakenteet</b> .....	<b>22</b>
<b>4. Aineisto</b> .....	<b>26</b>
4.1 Aineiston mahdollisuudet ja rajat .....	28
4.2 Tutkimusmenetelmä.....	29
<b>5. Analyysi</b> .....	<b>30</b>
5.1 Tyytyväisyys työn ja muun elämän väliseen tasapainoon .....	30
5.2 Keskeiset muuttujat.....	34
5.3 Työn ylikorostuminen .....	38
5.4 Kodin ylikorostuminen .....	40
<b>6. Tulokset</b> .....	<b>43</b>
6.1 Työn ylikorostuminen .....	43
6.2 Kodin ylikorostuminen .....	46
6.3 Tasapaino .....	49
6.4 Työelämän rakenteiden suhde tuloksiin.....	52
<b>7. Johtopäätökset</b> .....	<b>55</b>
<b>Lähteet</b> .....	<b>59</b>
Sähköiset lähteet .....	63
Lait ja säädökset.....	64

## **Kuviot**

Kuvio 1. Tyytyväisyys ajankäytön tasapainoon työn ja muun elämän välillä suhteessa vastaajan sukupuoleen .....	31
Kuvio 2. Tyytyväisyys ajankäytön tasapainoon työn ja muun elämän välillä suhteessa siihen, asuuko vastaajan kotona lapsia.....	32
Kuvio 3. Tyytyväisyys ajankäytön tasapainoon työn ja muun elämän välillä suhteessa siihen, asuuko vastaaja kumppanin kanssa .....	33
Kuvio 4. Työn ylikorostuminen .....	36
Kuvio 5. Kodin ylikorostuminen.....	37

## **Taulukot**

Taulukko 1. Työn ylikorostuminen .....	39
Taulukko 2. Kodin ylikorostuminen .....	41

# 1. Johdanto

Pro gradu tutkielmani kohteena on työn ja vapaa-ajan yhdistäminen suomalaisissa työssäkäyvissä perheissä. Aihe nousi Suomessa esille poliittisena kysymyksenä 1990-luvulla ja tämän jälkeen tiedotusvälineet ovat kiinnittäneet siihen yhä enemmän huomiota (Salmi 2004a, 1). Yhteensovittamisen haasteet ovat niin naistenlehtien kuin talousuutistenkin kestoaiheita. Se, miten perheet järjestivät työnsä ja vapaa-aikansa ja millaisia mahdollisuuksia yhteensovittamiseen tarjotaan, on sekä talous-, työ-, ja perhepolitiikan kiinnostuksen kohteena, joskin hyvin erilaisista lähtökohdista. Kun kokonaisuuteen lisätään vielä henkilökohtaiset ja yhteiskunnalliset arvorakennelmat, ollaan lähellä näennäisesti yksinkertaisen aiheen kokonaisvaltaisempaa hahmottamista.

Työn ja vapaa-ajan yhdistämistä on tutkittu paljon, mutta aihe on muuttuvassa ympäristössämme edelleen ajankohtainen. Aiheen tärkeydestä kertovat esimerkiksi Julkusen, Nätin ja Anttilan (2004) havainnot, joiden mukaan erityisesti korkeasti koulutettujen ja tietotyöläisten suhde työaikakäytäntöön on haurastunut. Monilla aloilla ei ole enää selvää, missä työajan, ylityön ja oman ajan raja kulkee. Julkusen ja kumppaneiden mukaan jopa 50 prosentilla suomalaisista työntekijöistä on vaikeaa rajata työaikaansa. Useissa tutkimuksissa on myös löydetty hämmäntävä ilmiö, jossa työntekijät vastaavat haluavansa vähentää työaikaansa suhteessa vapaa-aikaan, mutta eivät syystä tai toisesta sitä käytännössä tee (esim. Pääkkönen 2012; Väisänen M. & Nätti J. 2002; Hochschild 1997).

Lähihistoriamme tärkein tapahtuma työelämän kehityksen kannalta on luultavasti tietotekniikan kehittymisen ohella 1990-luvun lama, joka oli työntekijöiden näkökulmasta varsin dramaattinen: työpaikkoja hävisi ja olemassa olevien paikkojen säilyminenkin muuttui epävarmaksi. Myöskään julkisen puolen menojen leikkaaminen samaan aikaan ei helpottanut tilannetta. Jäljellejääneiden työntekijöiden työtaakka kasvoi, samalla tavalla kuin pelko työn menettämisestäkin. Talouden kasvun myötä tilanne helpotti joillain sektoreilla, mutta

esimerkiksi julkisella sektorilla työntekijämäärää ei palautettu lamaa edeltäneelle tasolle vaikka itse työtehtävät eivät missään vaiheessa olleet vähentyneet. (Lehto & Sutela 2008, 218–219.) Toinen tutkimusaiheen kannalta kiintoisa tapahtuma oli Euroopan unioniin liittyminen 1990-luvun puolivälissä. Sen myötä työn ja perheen yhteensovittaminen nousi Suomessa viralliseksi poliittiseksi tavoitteeksi ja on sitä yhä. (Kivimäki 2009, 98.)

Lainialan mukaan (2010, 54–57) tämän päivän työssäkäyvillä perheillä menee hyvin tai jopa paremmin kuin koskaan. Ihmisten elämäntilanteet vaihtelevat kuitenkin suuresti ja nykyinen lainsäädäntö on varsinkin asiaan perehtymättömälle vaikeaselkoinen. Tulevaisuudessa tulisikin panostaa perhepolitiikan joustavuuteen ja selkeyttämiseen. Työ- ja perhe-elämän yhdistäminen on täynnä arvovalintoja, joiden subjektiiviseen paremmuusjärjestykseen vaikuttaa se, tarkastellaanko aihetta perheen, yhteiskunnan vai työnantajan näkökulmasta.

Uhmavaaran ja Jokivuoren (2003, 135) mukaan työn ja työn ulkopuolisen elämän yhteensovittamisesta käytetään englanninkielessä lyhennettä WHI, joka tulee sanoista work, home ja interference. Termi interference tarkoittaa johonkin sekaantumista, häiriötä tai häirintää. Tämä kertoo jo paljon siitä lähtöasetelmasta, joka työn ja vapaa-ajan tutkimukseen liittyy: niiden yhdistäminen on jo lähtökohtaisesti ongelma (myös Salmi 2004a, 2). Moision ja Huhtasen (2007, 106) mukaan tärkein kysymys työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta on se, miten perheille luodaan hyvä ja toimiva arki. Eräranta ja Känvälä (2007) esittävätkin, että perheen ja työn yhdistäminen ei ole enää pelkästään sosiaalipoliittinen kysymys, vaan se koskee vahvasti myös työpoliittista suunnittelua. Heidän mukaansa yhteensovittamista helpottavien käytäntöjen löytäminen on riippuvainen uudesta tutkimustiedosta ja sen ottamisesta käyttöön työpaikoilla.

Keith Grintin (1998, 42) mukaan työn määrittely ei ole koskaan yksinkertaista, sillä työ on sosiaalisesti määritelty ilmiö ja sen merkitykset muuttuvat ajassa ja paikassa liikuttaessa, eikä sille siksi ole universaalia määritelmää. Hän kuitenkin jatkaa, että yleensä työ yhdistetään länsimaissa nykyisin palkkatyöhön, jonka vastakohtana voidaan pitää vapaa-aikaa. Yhteiskunnassa, jossa työhön suhtaudutaan positiivisesti ja jossa työ on keskeisessä roolissa, on normien rikkomista pysyä poissa työelämästä tai olla aktiivisesti etsimättä työtä (Snir & Harpaz 2002, 12). On melko turvallista olettaa, että suomalaisessa yhteiskunnassa työn

arvostus on korkealla, eikä siis vapaaehtoista työelämän ulkopuolelle jättäytymistä pidetä hyväksyttävänä.

Työ ei rajaudu pelkästään fyysiselle työpaikalle tai työajan sisälle. Tehokkaan ja ammattitaitoisen työntekijän vastuu, paineet ja työmäärä voivat kasvaa loputtomasti, ellei hän itse rajoita niitä määrätietoisesti. Työt kulkevat nykyteknologian avulla kätevästi mukana jopa lomamatkoilla. Työtä voi aina myös tehdä huolellisemmin, kouluttautua ja verkostoitua enemmän sekä hoitaa asiakassuhteita paremmin. Kysymys onkin vain siitä, miten paljon on itse valmis tekemään. Moni ei osaa kieltäytyä kasvavasta työmäärästä vaan jää loukkuun muun työyhteisön odotusten ja itse asettamiensa paineiden kanssa. Työn kunnolla tekemisestä ja menestyksestä on tullut kunnia-asia ja statussymboli, eivätkä monet halua tässä asiassa joustaa. (Julkunen ym. 2004.) Edellä kuvattu ilmiö ei kuitenkaan ole joka suhteessa negatiivinen; se kertoo työntekijän aika-autonomiasta, sitoutumisesta ja kiinnostuksesta työtä kohtaan, jotka kaikki nähdään usein tärkeänä osana työssä jaksamiselle. Tämän suhteen kannattaa kuitenkin etsiä eroja esimerkiksi yrittäjien ja työntekijöiden, tai työaikaansa itse hallitsevien ja tarkasti strukturoitua työaikaa tekevien välillä.

Vaikka eronteko palkkatyön ja muun elämän välillä tuntuu yksinkertaiselle, ei työn tekeminen kuitenkaan rajaudu pelkkään palkkatyöhön, vaan moni palkansaaja pääsee vielä iltaisinkin tekemään pitkän vuoron kotitöitä (Hochschild 1997). Työtä ei siis voi aina rajata vain palkkatyöhön, eikä työn ja vapaa-ajan raja ole juuri koskaan yksiselitteinen (Grint 1998). Myös sukupuolella on merkitystä työn ja vapaa-ajan erottelulle. Esimerkiksi lastenhoito katsotaan usein ensisijaisesti naisten tehtäväksi (Salmi, Lammi-Taskula & Närvi 2009) ja myös kotitöihin käytetty aika on naisilla usein miehiä suurempi (Grint 1998). Toisaalta taas osa suomalaisista miehistä kokee, että toimeentulon hankkiminen perheelle on ensisijaisesti heidän vastuullaan (Salmi ym. 2009). Hitaasti muuttuvat asenteet ovat edelleen tasa-arvokehityksen tiellä, eikä niitä ole ulkoapäin helppo muuttaa. Uusissa tutkimuksissa on kuitenkin alkanut näkyä merkkejä sukupuolten välisten erojen tasaantumisen (Pääkkönen 2009).

Lähestymistapoja työn ja vapaa-ajan suhteen ymmärtämiseen on monia, mutta omassa tutkimuksessa lähestymistapa on rajattava tarkasti, jotta kiinnostavia tutkimustuloksia voidaan

saada. Kirjallisuuskatsauksessa syvennän pohdintaa työn ja vapaa-ajan merkityksistä ja esittelen tapoja, joilla niitä on muissa tutkimuksissa jäsennetty. Tutkimuksessani olen kiinnostunut ennen kaikkea siitä, mitkä tekijät edesauttavat tai uhkaavat yhteensovittamisen onnistumista. Erityishuomiota annan sukupuolen, perhetilanteen, koulutuksen ja työn ominaisuuksien kaltaisille muuttujille. Käytössäni oleva kvantitatiivinen European Social Survey-aineisto on koottu vuonna 2010 ja se on julkaistu syksyllä 2011. Koska aineisto on suhteellisen tuore, voi se tarjota uutta tietoa jo paljon tutkitusta aiheesta. Aineisto sopii hyvin käyttötarkoituksiini ja antaa laajat mahdollisuudet taustakysymysten esittämiselle.

Kysely käsittää joka kerralla laajan perusrungon, jonka lisäksi siihen liittyy kaksi vaihtuvaa osiota. Vuoden 2011 aineiston toinen vaihtuvista osioista käsittelee perhettä, työtä ja hyvinvointia, joten se soveltuu hyvin tutkimuskysymyksiäni selvittämiseen. Kyselystä löytyy useita kohtia, jotka liittyvät suoraan työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen. Kysymykset liittyvät vastaajan ja mahdollisen puolison ajankäyttöön, tasapainon löytämiseen, syyllisyyden tunteeseen perheen tai työn laiminlyömisestä, sekä merkityksestä, jonka vastaajat antavat työlleen.

Suomalaisia vastaajia aineistossa on yhteensä 1 878, kun taas vastaajien määrä perheen ja työn yhdistämistä koskevissa kohdissa vaihtelee 791-882 välillä. Sukupuolten jakauma on aineistossa suhteellisen tasainen. Aiemmissa työn ja muun elämän yhdistämistä käsittelevissä tutkimuksissa on myös tutkittu työmarkkina-aseman, koulutuksen ja ammattiaseman merkitystä (Salmi ym. 2009). Samat muuttujat tulevat olemaan avainasemassa omassa tutkimuksessanikin.

Aineisto on jo valmiiksi muokattu siten, ettei haastateltavia voi enää tunnistaa. Suurin eettinen ongelma tutkimuksessa on varmistaa aineiston puolueeton käsittely ja tulkinta niin, etteivät tulokset vääristy. Tarkoitukseni on lineaarista regressioanalyysia käyttäen selvittää, miten taustamuuttujat vaikuttavat työhön ja vapaa-aikaan. Yhteiskuntatieteilijälle tunnusluvut ja matemaattiset menetelmät eivät kuitenkaan ole yhtä tärkeitä kuin tilastotieteilijälle. Keskeistä on se, millaisia ilmiöitä lukujen taakse kätkeytyy ja miten nämä ilmiöt kytkeytyvät muihin yhteiskuntamme ilmiöihin. (Jokivuori & Hietala 2007, 11.)



Varsinaiset tutkimuskysymykset muovautuivat kirjallisuuteen ja aineistoon perehtymisen myötä. Gradussani pyrin vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitkä tekijät edesauttavat tai uhkaavat työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista?
2. Kuinka hyvin suomalaiset työssäkäyvät perheet onnistuvat yhteensovittamisessa?
3. Mitä Suomessa on tehty yhteensovittamisen helpottamiseksi?

Kysymykset ovat rajauksesta huolimatta varsin laajoja ja jokaisessa riittäisi aineksia omaan tutkimukseensa. Tämän gradun onkin tarkoitus olla läpileikkaus ja tilannekatsaus laajasta aiheesta, joka on ihmisten arjessa jatkuvasti ajankohtainen.

Gradu etenee johdannosta kirjallisuuslukuun, jossa pienen pohdintaosion jälkeen syvennyn erittelemään työn ja vapaa-ajan erottamisen käytösmalleja, työhön sitoutumista ja hyvinvoinnin suhdetta aihepiiriin kansainvälisen tutkimuksen kautta. Kirjallisuusluvun lopuksi lähestyn tutkimuskysymystä kotimaisesta tutkimuksesta käsin ja lopuksi tiivistän tutkimuksen kannalta keskeisimmät teemat yhteen osioon. Kolmannessa luvussa esittelen lyhyesti Suomen työlainsäädäntöä ja niitä vallitsevia yhteiskunnallisia rakenteita, jotka vaikuttavat työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen tavalla tai toisella. Neljännessä luvussa esittelen aineistoani ja tutkimusmenetelmäni tarkemmin. Viidennessä eli analyysiluvussa lähestyn aineistoa ensin kuvailevien menetelmien avulla, joista etenen kahteen tarkempaan analyysiin työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista edistävästä ja uhkaavista tekijöistä. Kuudennessa luvussa avaan analyysin tuloksia suhteessa kirjallisuuslukuun ja työelämän vallitseviin rakenteisiin. Seitsemännessä luvussa vastaan tutkimuskysymyksiin ja avaan johtopäätöksiäni.

## 2. Työn ja vapaan monet ulottuvuudet

Tässä luvussa tarkoitukseni on löytää tutkimukseni kannalta oleelliset käsitteet, joiden avulla tutkimuskysymykseen voi vastata. Tutkiessani työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista, ensiksi on tärkeää määritellä mitä ”työllä” ja ”vapaa-ajalla” tarkoitan. Seuraavaksi keskityn kuvailemaan jäsenystapoja, joilla näiden kahden välistä suhdetta on aiemmin tutkittu niin kansainvälisesti kuin Suomessakin. Lopuksi pohdin, mitkä käsitteet ja jäsentelytavat olisivat oman tutkimukseni kannalta hedelmällisimpiä, kun tavoitteenani on ymmärtää miten sukupuoli, sukupolvi ja koulutus vaikuttavat yhteensovittamisen onnistumiseen.

### 2.1 Mikä on työn vastakohta?

Työ asetetaan usein vastatusten muun elämän kanssa. Työ tuntuu tarkoittavan lähes aina palkkatyötä, mutta työn vastaparin, ”muun elämän” määrittely ei ole yhtä yksinkertaista. Usein nämä kaksi näennäistä vastakohtaa myös kietoutuvat toisiinsa siten, että toisen tutkiminen ilman toisen huomioonottamista on hyvin hankalaa tai jopa mahdotonta.

Elizur (1991) määrittelee työn ja ei-työn sosiaalisen ympäristön kautta. Työpaikka on palkkatyötä varten, koti taas kaikkea muuta toimintaa varten. Snir & Harpaz (2002) puolestaan tekivät jaottelun työn ja vapaa-ajan (eng. leisure) välille. Molemmat jaottelut ovat toimivia ja perusteltavia, mutta ne myös jättävät auki monia kysymyksiä esimerkiksi kotityön ja palkattoman työn asemasta. Varsinkin kvantitatiivisissa tutkimuksissa on jo käytännön syiden takia järkevää pitää luokittelut mahdollisimman selkeinä ja helposti hahmotettavina, mutta kuitenkin siten, että tutkittavaa ilmiötä voi tarkastella mahdollisimman syvällisesti.

Erärannan ja Känslän (2007) mukaan työ asettuu vastakkain perheen ja muun elämän kanssa. Sama ajatus on löydettävissä Hochschildilta (1997), jonka jaottelu on mielestäni kokonaisvaltaisin. Työn ja vapaa-ajan rinnalle hän tuo ”toisen työvuoron”, jolla tarkoitetaan kaikkia kotiin, perheeseen ja henkilökohtaiseen elämään liittyviä vastuualueita. Näin tutkimuksen kannalta hahmottuu myös hyvin se, että kaikki palkkatyön ulkopuolinen aika ei

ole yksilöiden kannalta vapaa-aikaa (Hochschild 1997, 6.). Kun vielä muistetaan, että palkkatyö ei rajaudu pelkästään fyysiselle työpaikalle tai työajan sisälle (Julkunen, Nätti & Anttila 2004), ollaan lähellä mahdollisimman realistista jäsenystapaa. Empiirisessä tutkimuksessa rajaus on kuitenkin tehtävä niin, että ilmiötä on mahdollista tutkia mahdollisimman tehokkaasti ja ymmärrettävästi, eikä moniulotteisin lähestymistapa aina ole välttämättä paras kvantitatiivisen tutkimuksen lähtökohdaksi.

## **2.2 Työn ja vapaa-ajan erottamisen käytösmallit**

Työn ja muun elämän välistä monimutkaista suhdetta voidaan jäsentää ja tutkia monin tavoin. Se, miten ihmiset jäsentävät työtään tai vapaa-aikaansa, on mahdollista koettaa selvittää erilaisten valmiiksi muodostettujen jäsenystapojen avulla. Tässä jaksossa käsittelen käyttäytymismalleja, joita on käytetty kuvaamaan työn ja vapaa-ajan välistä suhdetta aiemmissa tutkimuksissa.

Elizurin (1991) löytämät tunnesidonnainen, instrumentaalinen ja kognitiivinen käyttäytymismalli kuvaavat sitä, miten ihminen suhtautuu toimintaansa. Yksilön toiminta tapahtuu aina jossain sosiaalisessa kehyksessä (työ, koti, harrastus). Omassa tutkimuksessaan Elizur nimeää työn ja kodin sosiaalisen toiminnan pääympäristöiksi, joissa käyttäytymismallit toteutuvat. Instrumentaalista käyttäytymismallia sovelletaan esimerkiksi silloin kun ajatellaan työtä keinona ansaita rahaa. Työssä voi olla mukana myös tunnesidonnainen käyttäytymismalli, jolloin työhön liittyy tuntemus hyödyksi olemisesta ja onnistumisesta. Kognitiivinen käyttäytymismalli taas kertoo siitä, tunteeko yksilö että työssä on vaihtelua, kiinnostavuutta ja tarkoituksenmukaisuutta.

Elizur on tutkimuksessaan koonnut yhteen myös erilaisia hypoteeseja työn ja ”ei-työn” välisestä suhteesta. Wilenskyn (1960) kompensatio hypoteesi olettaa, että toisen ympäristön positiivisia tai negatiivisia puolia kompensoidaan toisessa ympäristössä, eli työnsä merkityksettömäksi kokeva saattaa panostaa esimerkiksi perheeseensä tai harrastuksiinsa täyttääkseen työn jättämän kuilun. Sama toimii tietysti myös päinvastaisessa tilanteessa, jossa esimerkiksi vähäistä sosiaalista elämää kompensoidaan ahkeralla työnteolla.

Seuraavat kaksi mallia ovat Dubin (1958) spillover- hypoteesi ja segmentaatio hypoteesi. Spillover- hypoteesilla tarkoitetaan, että tuntemukset toisesta ympäristöstä valuvat toiseen ympäristöön, olivat ne sitten positiivisia tai negatiivisia. Segmentaatio puolestaan tarkoittaa sitä, että elämän alueet ovat eristettyjä toisistaan, eivätkä muiden alueiden tapahtumat vaikuta toisiin alueisiin. Käytännössä tämä siis tarkoittaisi sitä, etteivät esimerkiksi vapaa-ajan ongelmat näkyisi lainkaan työssä. Tämä on varmasti joillekin työn ja vapaa-ajan tarkasti erottaville ainakin näennäisesti mahdollista, mutta muuten segmentaatiomalli vaikuttaa lähinnä tutkimukseen käytettävältä ideaaliteypiltä.

Kaikille näille hypoteeseille löytyy niitä tukevia tutkimuksia, mutta yksikään jaottelu ei ole osoittautunut muita pätevämmäksi (Elizur 1991, 314). Salmen (2004c, 114) mukaan kaikkia näitä malleja tarvitaan työn ja perheen välisen suhteen selittämiseen. Hänen mukaansa klassiset mallit voidaan jakaa joko-tai-näkökulmaan ja sekä-että-näkökulmaan. Joko-tai-näkökulmassa työ ja perhe ovat toisistaan eristetyt, eikä liike niiden välillä ole suotavaa (tämä on mahdollisesti työnantajien ja henkilöstöpolitiikan toive). Sekä-että-näkökulma ottaa elämän laajemmin huomioon ja ymmärtää paremmin arjen todellisuuden. (mt. 114–116.) Malleista voisi olla kuitenkin apua tutkittaessa koulutuksen tai työtilanteen vaikutusta yksilön käsityksiin työn ja vapaa-ajan merkityksistä. Samoin myös Elizurin käyttäytymismallit tarjoavat mielenkiintoisen pohjan mm. variaabelikysymysten muovaamiseen.

Snir ja Harpaz (2002) ovat omassa tutkimuksessaan sivunneet edellä esiteltyjä malleja, sekä tuoneet uutena käsiteparina tutkimukseensa mukaan vapaa-aikaorientoitumisen ja työorientoitumisen. Joiltain kannoilta jako vapaa-aikaorientoitumiseen ja työorientoitumiseen on yksinkertaistava, mutta tutkimuksen perusteella jako voidaan todeta olemassa olevaksi. Tutkijat rajasivat luokat mm. ihmissuhteiden, ajankäytön ja työtyytyväisyyden pohjalta. Snir ja Harpaz havaitsivat, että kun työtyytyväisyys kasvaa, mahdollisuus olla vapaa-aikaorientoitunut vähenee. Mielenkiintoista jaotteluiden suhteen on se, ettei sukupuolella tai koulutuksella Snirin ja Harpazin tutkimuksen mukaan ollut yhteyttä yksilön vapaa-aikaorientoitumiseen tai työorientoitumiseen. Tärkein tekijä näyttäisi siis olevan työtyytyväisyys.

Elizurin (1991) kognitiivinen ja tunnesidonnainen käyttäytymismalli muodostavat yhdessä työtyytyväisyyden tai työorientaation kaltaisen kokonaisuuden, jossa yksilö on tyytyväinen työnsä tarjoamiin haasteisiin ja mahdollisuuksiin, sekä pystyy omalla työllään vastaamaan niihin. Myös työn instrumentaalinen puoli on tärkeää, mutta juuri työtyytyväisyyden muodostavat tekijät auttavat yksilöä jaksamaan työssään ja saavat hänet yltämään parempiin suorituksiin.

Vapaa-aikaorientaatiota tutkiessa käyttäytymismallit eivät välttämättä saa yhtä suurta merkitystä, mutta sen ymmärtämisessä Dubin (1958) yhteensovittamishypoteesit avaavat nimenomaan vapaa-ajan suhdetta työhön. Rajaavatko esimerkiksi vapaa-aikaorientoituneet henkilöt työtään muita enemmän segmentointihypoteesin mukaisesti? Jättävätkö he työnsä konkreettisesti työpaikalle? Snirin & Harpazin (2002) mukaan vapaa-aikaorientoituneet ihmiset kokevat työpaikan ihmissuhteet tärkeämmiksi kuin työorientoituneet kanssaihmiset, ja he myös kokevat työhön pakottavat normit heikommin kuin työorientoituneet. Jatkan seuraavassa alaluvussa työorientaation tarkempaa käsittelyä.

Edellä esitettyjen käyttäytymismallien pohjalla ovat usein erilaiset roolit, joissa toimija joutuu päivän mittaa toimimaan. Roolit vaihtuvat päivän mittaa tilanteiden vaatimilla tavoilla, ja ihminen omaakin lukuisia eri rooleja elämänsä aikana. Nämä roolit muodostuvat säännöistä, joita ihmisen tulee noudattaa roolissa toimiessaan. (Berger & Luckmann 1994.) Laajemmin rooleja voidaan kuvailla vastuun, vaatimusten, odotusten, velvollisuuksien ja sitoutumisen muodostamasta kokonaisvaltaisesta rakennelmasta (Neiemeyer, Boles & McMurrian 1996, 401). Jos toimija on sisäistänyt roolinsa, hän käyttäytyy niiden osoittamalla tavalla niin työssä kuin vapaa-ajallakin, ja onnistuu vaihtamaan roolejaan sujuvasti tilanteesta riippumatta. Työrooli poikkeaa yleensä suuresti vapaa-ajan rooleista, sillä niiden vastualueet ja tunnelataukset ovat hyvin erilaisia. Jotta työn ja vapaa-ajan erossa pitäminen onnistuisi, voi roolien selkeä toisistaan erottaminen auttaa. Joskus jokin rooli alkaa kuitenkin viedä kohtuuttomasti tilaa muilta rooleilta esimerkiksi muuttuneen työtilanteen tai jonkin elämän muutoksen vuoksi.

Tällöin voidaan puhua rooliristiriidasta: jokin rooli vie liikaa aikaa muilta rooleilta, ja tämä aiheuttaa ongelmia ajanhallinnan lisäksi muista rooleista suoriutumisessa (Kinman & Jone

2008). Roolit myös saattavat alkaa sulautua toisiinsa, siten etteivät työ-minä ja koti-minä enää erotu selkeästi toisistaan. Tämä aiheuttaa hankaluuksia suoriutua kummastakaan roolista tyydyttävästi, eikä perheen tarpeita ja työnvaatimuksia onnistuta molempia tyydyttämään. (Glavin & Schieman 2011.)

Roolien hämärtymiseen vaikuttavat myös roolien lukuisuus: rooleja on paljon, ja niiden välillä täytyy sukkuroida jatkuvasti. Oman haasteensa tuo myös se, että joistain rooleista saattaa joutua luopumaan vaikka niihin olisi sitoutunut hyvinkin vahvasti. (Glavin & Schieman 2011.) Työelämässä esimerkiksi odotetaan työntekijöiltä vahvaa sitoutumista, kun samalla työsuhteet muuttuvat yhä epävarmemmiksi (Jokivuori 2004). Käsittelen myöhemmin tarkemmin roolien hämärtyksen hyvinvoinnillisia haittavaikutuksia.

### **2.3 Työhön sitoutuminen**

Työtyytyväisyys on kytköksissä työsitoutumiseen, joka on yksilön työelämässä jaksamisen kannalta keskeinen tekijä. Jos työntekijät eivät ole sitoutuneita, jatkuvaa joustamista vaativa ja arvaamaton työelämä voi tuntua kestävämmältä. (Jokinen & Saaristo 2006, sekä Jokivuori 2004.) Myös työnantajat toivovat työntekijöiltä mahdollisimman vahvaa sitoutumista työhönsä hyvien työtulosten toivossa.

Hochschildin (1997, 19) mukaan on ongelmallista, että jotkut tutkijat (esim. Snir & Harpaz 2002) pitävät työhön käytettyä aikaa sitoutumisen mittarina. Sama oletus on usein myös työpaikkojen kirjoittamaton normi. Tällainen ajatusmalli asettaa esimerkiksi osa-aikaisessa työsuhteessa olevat henkilöt hankalaan asemaan, ja voi muillakin työntekijöillä entisestään vaikeuttaa perheen ja työn yhteensovittamista. Työhön sitoutuminen osa-alueina (ja tutkimuksen välineinä) voi siis pitää sekä työtyytyväisyyttä että työhön käytettyä aikaa, mutta myös työpaikan vaihtoaiheet, työpaikkaan ja sen tavoitteisiin samaistuminen ja itsensä tarpeelliseksi kokeminen ovat työsitoutumiseen kuuluvia piirteitä.

Työhön sitoutuminen ei kuitenkaan ole pelkästään positiivinen asia, vaan liian vahvaksi tultuaan se saattaa aiheuttaa ongelmia työelämän ulkopuolella. Vahva työhön sitoutuminen

saattaa aiheuttaa jännitteitä työn ja kodin välille, samaan tapaan kuten vahva perheeseen sitoutuminen saattaa aiheuttaa toisensuuntaisia jännitteitä. Molempien jännitteiden välillä vallitsee positiivinen riippuvuus, eli toisen jännitteen kasvaessa myös toisen jännitteen syntymisen todennäköisyys kasvaa. Jännitteiden ja niistä muodostuvien konfliktien syntyä kuvaa se, että työhön sitoutuminen alkaa viedä enenevässä määrin aikaa ja energiaa, ja leviää työn ulkopuolelle. Jos työasioita joutuu usein pohtimaan vapaa-ajalla, on ennustettavissa työn ja vapaa-ajan välinen konflikti, jonka purkaminen ei aina välttämättä ole helppoa. (Frone, Russell & Cooper 1992, 74–76.)

Myös se, kuinka tärkeänä työtä ylipäättään pidetään, kertoo työhön sitoutumisesta. Kuten edellä olemme todenneet, työn arvo johtuu myös (tai ennen kaikkea) sen instrumentaalista merkityksestä: rahan ansaitsemisessa (Elizuri 1991). Rahan ansaitseminen on nyky-yhteiskunnassa normi ja välttämättömyys, joten työn instrumentaalisuus ei kerro pelkästä halusta ansaita rahaa, vaan se voi kertoa myös siitä, ettei työ tarjoa tekijälleen muita motiiveja työntekoon kuin pelkän palkan ansaitsemisen. Työ voi kuitenkin olla myös instrumentti muidenkin tavoitteiden saavuttamiselle, kuten statuksen ja itsetunnon ylläpitämiselle. Työn arvostus voi olla myös kytköksissä siihen, kuinka hyvin työ vastaa ihmisen sille asettamiin toiveisiin ja tavoitteisiin. (Ros, Schwartz & Surkiss 1999). Turhautuminen ja torjutuksi tuleminen työmaailmassa saattaa johtaa siihen, että yksilö riistää työltä sen arvon, ja haluaa keskittyä elämässään muihin asioihin työn sijasta (vrt. Dubin 1958).

Kun siirrytään yksilön näkökannan ulkopuolelle, huomataan, että työhön sitoutuminen on myös työnantajan arvoihin sitoutumista (Jokivuori 2004). Työ ja tuottavuus ovat tässä mielessä arvoja sinänsä, monet työntekijät saavatkin tyydytystä myös työn tekemisestä itsestään ja sen tarjoamista onnistumisen kokemuksista. Myös korkeammalla taholla halutaan edistää etenkin perheellisten henkilöiden työelämään sitoutumista yleensä, ja tämän tavoitteen edistämiseksi on laadittu lukuisia ohjelmia ja julkaisuja (esim. Babies and Bosses 2007). Työn merkitys taloudelle on korvaamaton, ja luonnollisesti esimerkiksi valtion etu on saada kaikki mahdollinen työvoima käyttöönsä. Näin ollen on myös valtion etujen mukaista ylläpitää asenteita työn korvaamattomasta merkityksestä ihmisten elämässä.

Snirin & Harpazin tutkimuksen perusteella voi todeta, että vaikka työ on ihmisten mielissä hyvin tärkeää, on vapaa-aika jopa arvostetumpaa. Työtunteja haluttaisiin vähentää (Pääkkönen 2012; Väisänen M. & Nätti J. 2002 ; Hochschild 1997) ja saada näin lisää aikaa itselle ja perheelle, mutta käytännössä vain harva vähentää tunteja työstä. Usein vapaa-aika ja perhe jäävät työlle kakkoseksi, vaikka yleisen käsityksen mukaan tavallisilla ihmisillä on nykyään enemmän vapaa-aikaa kuin koskaan ennen historiassamme.

Suomessa tehdyn asiantuntijakyselyn perusteella todettiin, että nykyään tehdään paljon töitä, vaikka perhettä ja vapaa aikaa arvostetaan kovasti. Toimivatko ihmiset siis arvojensa vastaisesti? Osa tutkijoista oli sitä mieltä, että yhteiskunnan rakenteet pakottavat ihmiset toimimaan arvojensa vastaisesti. Osa taas on sitä mieltä, että arvostiririitaa ei ole, vaan työnteko on väline huolehtia perheestä turvatun toimeentulon muodossa. Yhtä mieltä oltiin puolestaan siitä, että perheen arvostuksen kasvun taustalla ovat työperäiset syyt. Työn hektisyys ja siihen kuluva aika saa huomaamaan, miten vähän aikaa perheelle jää. Kova työnteko ei siis ole välttämättä statushakuisuutta, vaan toimeentulon hankkiminen ja työpaikan turvaaminen saattavat vaatia kovaakin työtä. Toisaalta myös kulutuskäyttäytymisellä voi olla vaikutusta siihen että töitä tehdään jopa liikaa. (Moisio & HUUHTANEN 2007, 39.) Vastajat olivat myös yhtä mieltä siitä, että tulevaisuudessa vapaa-aikaa ja perhettä tullaan arvostamaan vielä nykyistä enemmän, tämä trendi näkyy jo useissa asenne- ja arvo tutkimuksissa (mt. 106).

Tässä valossa on myös tutkittu sitä, onko protestanttinen työetiikka edelleen voimissaan (Zulfikar, 2012). Vaikka protestanttinen työetiikka ei olisi enää entisellään (vrt. Weber, 1990), antaa se mielenkiintoisen vertailukohdan Snirin & Harpazin työorientaatio-teorialle. Vaikka kovaa työtä ei välttämättä palkita suoraan, työ itsessään ja sen tuoma arvostus on ihmisille tärkeää ja motivoi työntekoon. Yhteiskunnassa, jossa työhön suhtaudutaan positiivisesti ja jossa työ on keskeisessä roolissa, on suorastaan normien rikkomista pysyä poissa työelämästä tai olla aktiivisesti etsimättä työtä (Snir & Harpaz, 2002, 12).



## 2.4 Työn ja vapaa-ajan tasapainon suhde hyvinvointiin

Useassa maassa on havaittu, että erityisesti akateeminen työ on stressaavaa ja että tällä on vakavia vaikutuksia työvoimaan. Erityisesti perheen ja työn väliset aika- ja arvokonfliktien vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin on kiinnostanut lukuisia tutkijoita (Frone, Russell & Cooper 1992; Neiemeyer Boles & McMurrian 1996). Työn vaatimukset ovat suuria, stressitaso korkea, ja monelle työntekijälle on tavallista työskennellä iltaisin ja viikonloppuisin. Työn ja vapaa-ajan tasapaino on huono, ja monet toivoisivat selkeämpää rajausta työn ja kodin välille. Ne akateemiset työntekijät, jotka kokevat tasapainon huonona ovat sairaampia, työhönsä tyytymättömpiä ja todennäköisempiä harkitsemaan akateemisen työnsä lopettamista kuin paremman tasapainon omaavat työntekijät. Ne työntekijät, joilla on enemmän kontrollia työtään kohtaan, joustavampi työaika ja jotka saavat enemmän tukea omalta työnantajaltaan omaavat paremman työelämä tasapainon. (Kinman & Jone 2008, 41.)

Stressin taso akateemisessa työssä on korkeampi kuin muilla ammattiryhmillä tai niiden keskiarvolla, mutta ei muillakaan aloilla olla siltä turvassa. Stressiin ja työperäiseen ahdistukseen löytyy monia selityksiä, mutta suuri syy niihin on työn ja muun elämän välinen konflikti. Työn ja muun elämän väliset konfliktit voidaan nähdä roolikonflikteina, joissa eri organisaatioon kuulumisen (työ) vie aikaa toisen organisaation (perhe) roolilta. (Kinman & Jone 2008, 44). Roolien väliset ristiriidat voivat aiheuttaa fyysistä ja psyykkistä pahoinvointia, työtytymättömyyttä, sekä työn lopettamisaikkeitä (Frone, Russell & Cooper 1992; vrt Glavin & Schieman 2011). Vaikka työn ja muun elämän konfliktit voivat ottaa erilaisia muotoja, ne ovat pääasiassa ymmärrettävissä ajankäytön ja stressin kautta.

Aikakonflikti syntyy, kun yhden roolin vaatima aika tekee vaikeaksi antaa tarpeeksi aikaa toiselle roolille. Stressi-konflikti syntyy silloin, kun (työ-) stressi leviää muille elämäalueille. Nämä konfliktit voivat aiheuttaa esimerkiksi uupumusta, uniongelmia, ärsyyntymistä ja sosiaalista vetäytymistä. (Neiemeyer, Boles & McMurrian 1996.) Työn ja vapaa-ajan konflikteista kärsivät siis sekä yksilö, tämän perhe ja työnantaja. Useimmilla työsektoreilla konfliktit ovat lisääntyneet (Lewis & Cooper 2005), eli voidaan olettaa että työn ja ei-työn raja on hämärtyneet muillakin kuin akateemisilla aloilla. Seuraukset eivät myöskään ole olleet laajassa mittakaavassa positiivisia, mutta pitää ottaa myös huomioon, etteivät kaikki kaipaa

työn ja kodin tarkkaa erottamista. Näin voi olla esimerkiksi silloin, kun työ on osa identiteettiä tai suuren intohimon kohde.

Työn vaatimustason ollessa korkea, todennäköisyys huonoon terveyteen, työtyytymättömyyteen ja lähtöaikeisiin työstä lisääntyy. Jotta pystyttäisiin täyttämään työn vaatimukset, illat ja viikonloputkin saattavat kulua työnteossa. Mitä enemmän iltoja ja viikonloppuja työskennellään, sitä enemmän psykologiset ja fyysiset oireet alkavat lisääntyä. Iltojen ja viikonloppujen kuluminen työnteossa kertoo epäselvästä työn ja kodin rajaamisesta, ja se ennustaa konflikteja työn ja kodin välillä. (Kinman & Jone 2008, 54.) Työn ja kodin erottaminen ei ole vain työn fyysistä rajaamista työpaikalle, tiettyihin viikonpäiviin tai tiettyihin kellonaikoihin. Näistäkin toimenpiteistä huolimatta työ voi tulla mukaan muuhun elämään henkisenä kuormittajana siten, että työasioita pohditaan työajan ulkopuolella ja rentoutumisesta ja jopa nukkumisesta tulee hankalaa. (Neiemeyer Boles & McMurrian 1996.)

Aina työn ja vapaan hankala rytmitys ei kuitenkaan johdu työntekijän ajan ja työn hallinnasta, vaan syynä voivat olla myös työajan piirteet. Työnantajalähtöiset työaikajoustot, kuten ylityö, epäsosiaaliset työajat ja vuorotyö näyttävät useissa tutkimuksissa riskeinä työntekijöiden hyvinvoinnille, ja työskentely iltaisin, öisin ja viikonloppuisin rasittaa työntekijää sekä vaikuttaa kielteisesti sosiaalisiin suhteisiin, erityisesti perhesuhteisiin. (Nätti & Anttila 2012, 161.) Lisäksi lukuisissa tutkimuksissa on osoitettu pitkien ja epäsosiaalisten työaikojen olevan yhteydessä työn ja muun elämän väliseen konfliktiin. Erityisen haasteelliseksi sosiaalisen elämän kannalta koettiin yötyö. Terveydelle haitallisena pidetään myös vuorotyötä, joka on kytketty lukuisiin terveysongelmiin, kuten sydän- ja verisuonitauteihin ja psyykkiseen oireiluun (mt. 162). Lisäksi vuorotyö vaikuttaa haitallisesti työasenteisiin, työtyytyväisyyteen ja työn ja perhe-elämän yhdistämiseen (mt. 160).

Työntekijät, joilla on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja jotka kokevat saavansa työnantajaltaan tukea, kärsivät vähemmän työn ja muun elämän välisistä konflikteista, ja ovat myös terveempiä ja tyytyväisempiä työhönsä kuin muut työntekijät. Nämä positiiviset tekijät eivät kuitenkaan suojaa työn liian korkean vaatimustason ja liian suuren työmäärän aiheuttamilta ongelmilta, jotka aiheuttavat ennen kaikkea työn ja vapaa-ajan välisiä konflikteja. Työntekijöillä on usein kokemus siitä, että työnantaja ei auta tarpeeksi työn ja

kodin välisen tasapainon löytämiseksi. (Kinman & Jone 2008, 57.) Työnantajan lisäksi myös työntekijän on tärkeää antaa oma panoksensa tasapainon löytymiselle, sillä se on sekä hänen työkykynsä että kokonaisvaltaisen hyvinvointinsa kannalta äärettömän tärkeää. Eniten tasapainon puuttumista näyttäisi esiintyvän erityisesti akateemisesti koulutetuilla työntekijöillä, mutta työn ja vapaa-ajan hämärtyminen näyttäisi olevan kasvava ongelma muillakin aloilla.

On kuitenkin kysyttävä, onko tämä tasapainon puuttuminen uusi ilmiö, vai onko se nostettu pinnalle vasta viimeaikoina? Tätä voisi osaltaan selittää naisten kodin ulkopuolisen työssäkäynnin lisääntyminen, joka etenkin lapsiperheissä lisää työn ja kodin välisen tasapainottelun määrää (Salmi 2004a, 4; Frone, Russell & Cooper 1992, 65). Oikeastaan vasta tämä on maailmalla luonut suoranaisen trendin perheen ja työn välisten suhteiden tutkimuksille. Onkin tutkittava, onko tasapainottamisongelmia kahden työssäkäyvän vanhemman perheissä enemmän kuin esimerkiksi lapsettomilla työntekijöillä. Toisaalta myös koulutus ja ammatti selittävät työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen ongelmia, joten se ei voi olla vain perheellisten työssäkävijöiden ongelma. Kuitenkin juuri perheille tyypillinen jännite hoivan ja työn välillä on tyypillinen kiinnostuksen aihe tämäntyyppiselle tutkimukselle.

Työn ylikorostuneesta merkityksestä kärsivät hoivaa tarvitsevat perheenjäsenet, kuten lapset ja vanhukset, mutta myös sairas puoliso tai oma vanhempi voi olla laiminlyöty osapuoli. Siitä, miten ja kuinka paljon nämä hoivaa tarvitsevat vallitsevasta tilanteesta kärsivät (vai kärsivätkö laisinkaan?) ei ole järkevää tämäntapaisessa tutkimuksessa käsitellä, mutta kiinnostavaa on, kuinka paljon työssäkäyvä osapuoli kokee huonoa omaatuntoa jättäessään omaisensa yksin tai vieraiden hoiviin. Tässä asetelmassa tulevat esiin työn ja muun elämän väliset arvostukset, vaikka siihen liittyy tietysti myös muitakin ulottuvuuksia.

## 2.5 Kotimainen näkökulma

Nyt kun olen esitellyt kansainvälistä tutkimuserinnettä, johon työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen liittyy, on syytä käsitellä myös kotimaista tutkimusta aiheesta ja sen sosiaalisesta ympäristöstä. Jo Euroopassa erot työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa ovat suuria riippuen kulttuurisista käsityksistä perheestä ja sukupuolten tehtävistä ja siitä, millaisia tukijärjestelmiä on rakennettu (Salmi 2004a, 2). Suomessa työn ja perheen yhteensovittamisen tyypillinen piirre on se, että molemmat vanhemmat ovat työssäkäyviä. Yli kolmevuotiaiden lasten äidit ovat pääsääntöisesti töissä, pienempiä saatetaan hoitaa vielä kotona. Isyys ei vaikuta miesten työssäkäyntiin samoin kuin äitiys naisiin. Suomalaiset vanhemmat tekevät myös yleensä kokopäivätyötä, ja jos eivät tee, lapsen iällä ei ole siihen vaikutusta. (Lammi-Taskula & Salmi 2004, 31.) Suomalaiset eivät kuitenkaan koe arjessaan työtä ja perhettä vain ristiriitaisina, vaan myös toisiaan tukevinä ja ravitsevinä elämänalueina. (Salmi 2004c, 128).

Lammi-Taskulan ja Salmen (2004, 34) mukaan 40 prosenttia suomalaisista on mielestään liian vähän aikaa perheelleen. Johtajista yli puolet on kokenut ajanpuutetta ja vielä yleisempi tunne oli naispuolisilla ylemmillä toimihenkilöillä, joista kaksi kolmesta kokee ajanpuutetta. Samaan tutkimukseen osallistuneista joka neljäs sanoi perheen joutuvan joskus syrjään työn tieltä, mutta vain hyvin harvoilla kotiasiat estävät keskittymisen työhön (mt. 36).

Mielenkiintoinen tulos tutkimuksessa oli, että puolison toive lyhyemmästä työpäivästä vaikutti naisiin selkeästi, mutta miehiin puolison toive ei vaikuttanut (mt. 37).

Lehdon ja Sutelan mukaan (2008, 149) noin puolet palkansaajista ajattelee usein työasioita kotona tai vapaa-aikana. Vain harvan on kuitenkin vaikea keskittyä töihinsä kotiasioden vuoksi. Kotiasioita tuntee laiminlyövänsä työn vuoksi noin yksi neljästä palkansaajasta. Ajankäytön ristiriidat ovat yleisempiä lapsiperheissä kuin niissä, joissa ei ole alle 18-vuotiaita lapsia (mt. 154). Reilu 70 prosenttia työssäkäyvistä vanhemmista on kuitenkin sitä mieltä, että jaksaa paremmin lasten kanssa juuri työssäkäynnin ansiosta. Tätä mieltä olivat erityisesti alle kouluikäisten lasten äidit sekä toimihenkilöasemassa työskentelevät naiset (mt. 150).

Myös suomalaiset työelämäntutkijat kyseenalaistavat yksinkertaistavat työn määritelmät, sillä perinteisen palkkatyön ulkopuolelle jää paljon yhteiskunnallisesti merkittävää työtä, kuten

koti- hoiva- ja vapaaehtoistyö. Näiden työmuotojen merkitystä ei voi sivuuttaa, sillä yhteiskunta ei tule toimeen pelkällä palkkatyöllä ja yrittäjyydellä. Kuitenkaan nämä muut työmuodot eivät kerrytä eläkettä tai nauti samanlaista arvostusta kuin perinteisesti määritelty työ. (Koistinen 2009, 7-9.)

Tämän vuoksi myös Suomessa on kiinnostuttu tutkimaan kokonaistyöaikaa, eli työmäärää, joka muodostuu palkka- ja kotitöihin käytetystä yhteenlasketusta ajasta. Pääkkönen (2009) on tutkinut kokonaistyöaikaa ja sen jakautumista suomalaisissa kotitalouksissa vuosina 1999 ja 2000 kerätyn ajankäyttöaineiston perusteella. Tämän ja aiempien ajankäyttötutkimusten perusteella Pääkkönen kyseenalaistaa yleistä ajatusta siitä, että naiset tekevät kotitalouksissa huomattavasti suurempaa kokonaistyöaikaa. Naiset tekevät edelleen miehiä suuremman osan kotitöistä, mutta miesten ansiotyöhön käyttämä aika on suurempi. Sukupuolten väliset erot ovat kuitenkin viime vuosina tasoittuneet, eli miehet ovat myös lisänneet kotitöihin käytettyä aikaa ja kokonaistyöaika on lähes samanpituisen sukupuolesta riippumatta. Kokopäivätyössä käyvien kokonaistyöaika on pisimmillään silloin, kun kotitaloudessa on pieniä lapsia. Naisille vapaa-aikaa jää vielä miehiä vähemmän, mutta lasten kasvaessa erot tasoittuvat. Toisaalta edelleen tehdään myös paljon tutkimusta, jonka mukaan sukupuoliroolit näyttävät suhteellisen pysyville, eivätkä miehet muuta käyttäytymistään ilman työstä tai perheestä johtuvia pakottavia tekijöitä (Kivimäki 2009, 101).

Sukupuoli liittyy kiinteästi keskusteluun työn ja muun elämän yhdistämisestä, ja siinä on pohjimmiltaan kyse äitien mahdollisuudesta käydä kodin ulkopuolisessa ansiotyössä (Jallinoja 2006, 142). Suomalaiset äidit ovat kuitenkin käyneet töissä jo vuosikymmeniä, mutta aihe on noussut suuressa mittakaavassa esille ongelmana vasta 2000-luvulla (mt. 143) ja näin ollen viimeistään silloin äitien elämän alueiden yhteensovittamisesta ja niihin liittyvistä järjestelyistä tuli ongelma koko yhteiskunnalle. Olisi tutkimisen arvoista selvittää, liittykö teeman suurempaan esilletuloon se, että samana ajanjaksona isyyden merkitystä ja sukupuolten tasaisempaa työnjakoa korostettiin vahvasti. Äitien tasapainoilun muuttuessa molempien vanhempien haasteeksi aiheen huomioarvo mahdollisesti kasvoi ja perinteiset sukupuoliroolit joutuivat taas kerran suurennuslasin alle.

Konkreettinen esimerkki sukupuolten erilaisista asenteista on näkemys etätyöstä: äidit hyödyntävät etätyötä perheen hyvinvoinnin lisäämiseksi, miehet häiriötöntä työskentelyä varten (mt. 101). Pääkkösen (2009) tutkimuksen mukaan kolme neljästä kokee kärsivänsä aikapulasta. Aikaa haluttaisiin lisää lasten kanssa olemiseen, kotitöiden tekemiseen ja liikunnan harrastamiseen. Tutkimukseen osallistuneista alle kouluikäisten vanhemmista kukaan ei toivonut lisää aikaa ansiotyön tekemiseen, kun taas vuonna 1987 tehdyssä ajankäyttötutkimuksessa toivottiin aikaa nimenomaan ansiotyön tekemiseen.

Keskustelu yhteensovittamisesta asettaa siis lähtökohtaisesti kaksi elämänarvoa vastakkain, joiden väliltä työssäkäyvä vanhempi joutuu päivittäin valitsemaan (Jallinoja 2006, 147). On kuitenkin kysyttävä, milloin tämä valinnanmahdollisuus on todellinen ja milloin rakenteiden sanelema ja vain näennäisen vapaaehtoinen. Kuten edellä jo todettiin, suomalaisilla on halu panostaa perheeseen töitä enemmän, mutta käytännössä se on työelämästä ja sen asenteista johtuen haastavaa (mt. 147). Perheen ja vapaa-ajan arvostuksen jatkuvasti kasvaessa on hyväksyttävää ilmoittaa perhe elämän tärkeimmäksi osa-alueeksi, mutta onko perheellisellä ihmisellä (erityisesti naisella) aitoa valinnanvapautta valita työ tärkeimmäksi elämän alueeseen. Työn ja muun elämän yhdistämisestä keskusteltaessa on siis otettava huomioon, että perhekeskeiset arvot sanelevat vahvasti sitä, mitä pidetään moraalisesti oikeana toimintatapana esimerkiksi pienten lasten hoivan järjestämisen suhteen. (Vrt. Jallinoja 2006.)

Perhearvojen korostumisesta kertoo sekin, että perheiden aikapulasta puhutaan yhä useammin, vaikka todellisuudessa ajankäyttötutkimusten perusteella perheiden yhdessä viettämä aika on lisääntynyt. Eli samaan aikaan kun perheaika lisääntyy, samalla kasvaa myös huoli sen vähyydestä. Tämä kertoo vahvasti perheen tämänhetkisestä kulttuurisesta ja moraalisesta merkityksestä. (Julkunen ym. 2004, 170–171.) Todellisuudessa perheihanteet ovat kuitenkin usein ristiriidassa realismin kanssa. Todellinen valinta työn ja perheen välillä on mahdollista vain, jos sille luodaan todelliset mahdollisuudet niin työelämän rakenteiden kuin asenteidenkin suhteen. (Jallinoja 2006, 149.)

Myös Mamia (2009) on tutkinut työn ja muun elämän yhteensovittamista Suomessa. Hänen mukaansa perhe-elämän ongelmat voivat vaikuttaa työhyvinvointiin. Lisäksi on havaittu, että työongelmat heijastuvat helpommin kotiin kuin kodin ongelmat töihin. Kotiasioiden ollessa

huonosti töihin jaksetaan usein vielä panostaa. Vain kuusi prosenttia Mamian aineiston vastaajista kokee, että kotiasioiden vuoksi on vaikeaa keskittyä töihin, mutta liki 30 prosenttia kokee laiminlyövänsä kotiasioita töiden vuoksi (mt. 51). Pahoissa työuupumustapauksissa taustalla on usein myös yksityiselämän ongelmia, kuten vaikea avioero tai läheisen kuolema.

Suomessa on myös tutkittu paljon työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, kuten myös työn vaikutusta yleiseen hyvinvointiin (esim. Nätti & Anttila 2012; Pyöriä 2012; Blom & Hautaniemi 2009). Kiireen ja työn henkisen rasittavuuden vaarat hyvinvoinnille ja työsuoritukselle ovatkin hyvin tunnettuja (Mamia 2009, 49). Tutkimukset viittaavat siihen, että jos yksilöt voivat sopusuhtaisesti yhdistää palkkatyön ja informaalin työn, se parantaa heidän hyvinvointiaan ja toimii puskurina työn aiheuttamaa stressiä vastaan. On kuitenkin otettava myös huomioon, että informaalisen työn määrä tai määrän hallitsemattomuus voi olla myös stressin aiheena. (Koistinen 2009, 9.) Työhyvinvoinnista on alettu kiinnostua myös käytännön työelämässä, sillä työnantajatahot ovat tulleet yhä tietoisemmiksi työhyvinvoinnin vaikutuksesta työsuoritukselle (Pyöriä 2012) ja niiden välistä yhteyttä tutkitaan runsaasti.

Akateemisten työntekijöiden haasteita käsiteltiin jo edellisessä luvussa, ja tältä osin tutkimustieto on hyvin yleistettävissä myös Suomeen. Työ vie akateemisilta suuren osan ajasta ja he kokevat siitä stressiä, mutta he ovat myös muita ryhmiä kiinnostuneempia työstään. He haluavat sitoutua työhönsä ja perhe saattaa jäädä taka-alalle vapaehtoisten ylitöiden ja kotiin tulevien töiden vuoksi. Perhe ei aseta akateemisille työntekijöille usein esteitä ansiotyön tekemiselle, mutta ajankäyttö sen sijaan herättää perheessä ristiriitoja. Kiinnostuksen lisäksi syy suureen työmäärään saattaa olla pelko työn jatkumisesta, sillä työsuhteet ovat alalla usein määräaikaista. (Salmi 2004c.)

Suomalaiset naiset kokevat saavansa yleisemmin tukea työtovereilta kuin miehet. Työtoverien tuki on yleisintä samoissa naisvaltaisissa ammattiryhmissä, jotka ovat tunnetusti myös haastavia (sosiaali-, opetustyö ja terveydenhuolto). (Lehto & Sutela 2008, 80.) Väkivalta tai sen uhka on lisääntynyt naispalkansaajien työssä viime vuosikymmeninä, ja kokemukset siitä keskittyvät lähinnä terveydenhuollon ammatteihin. Miehiin kohdistuva väkivalta tai sen uhka ei ole juuri lisääntynyt ja se liittyy vahvasti tiettyihin vartiointi- ja suojelutyön riskiammatteihin. (Lehto & Sutela 2008, 108.)

Kotimaisissa tutkimuksissa on havaittu, että muutokset työpaikalla, olivat ne sitten positiivisia tai negatiivisia näyttävät heikentävän työpaikan ilmapiiriä (Blom & Hautaniemi 2009; Mamia & Melin 2006). Esimerkiksi sekä kannattavuuden paraneminen että heikkeneminen näyttävät olevan yhteydessä keskimääräistä heikompaan luottamuksen ja sitoutumisen tasoon, joka puolestaan heikentää kokemusta työhyvinvoinnista. Tulos saattaa selittyä sillä, että kaikki muutokset luovat epävarmuutta joko yleisesti tai niihin liittyviä seurauksia koskevien pelkojen vuoksi, joista yleisimpiä ovat työpaikan säilymiseen liittyvät uhat ja tunne omasta tarpeettomuudesta (Mamia & Melin 2006).

## **2.6 Käsitteiden suhde tähän tutkimukseen**

Tässä luvussa olen käsitellyt työn ja muun elämän välistä tasapainoa, joka kirjallisuuden perusteella näyttää hyvinvoinnin lähteenä, hyvän työsuorituksen edellytyksenä ja inhimillisenä tarpeena erottaa työ ja muu elämä toisistaan. Tätä prosessia uhkaavat toisen osa-alueen liiallinen korostuminen, tilan valtaaminen toiselta alueelta. Samassa yhteydessä minua kiinnostaa Snirin & Harpazin (2002) teoria työ- ja vapaa-aikaorientoitumisesta. Molemmissa tapauksissa työn tai muun elämän merkitys kasvaa, ja toinen joko tarkoituksella tai tarkoituksettomasti jää taka-alalle ja saattaa näin ollen aiheuttaa syyllisyyden tunteita ja rooliristiriitoja.

Analyysiosiossani lähestyn tutkimuskysymystäni ”Miten työn ja kodin yhteensovittaminen onnistuu Suomen perheellisiltä työntekijöiltä?” tarkastelemalla sitä sekä työ- että kotilähtöisesti. Mamian (2009) tutkimuksen mukaan suomalaiset työntekijät suojaavat työpaikkaansa kodin ongelmilta, mutta antavat helpommin työhuolien näkyä kotona. Snirin & Harpazin (2002) teorian valossa voisi näin ollen olettaa, että suurin osa suomalaisista työntekijöistä on työorientoituneita, mutta koska Mamian mukaan suuri osa työntekijöistä kokee usein laiminlyövänsä kotiaan töiden vuoksi, nousee esiin mahdollisesti myös työroolin liiallisesta korostumisesta kodin kustannuksella. Orientoitumismallit ja rooliristiriidat ovat siis mahdollisesti saman kolikon kääntöpuolia.



Koska Pääkkösen (2009) tutkimuksen mukaan pikkulapsiperheet puolestaan toivovat lisää aikaa käytettäväksi kodin ja perheen parissa, voidaan myös mahdollisesti olettaa, että yksilön elämäntilanne vaikuttaa hänen haluunsa panostaa enemmän toiseen osa-alueeseen, eivätkä orientaatiot ole pysyviä vaan ennemminkin tilannesidonnaisia. Keskeistä onkin löytää ne muuttajat, jotka vaikuttavat roolin korostumiseen tai orientaation syntyyn.

### 3. Työlainsäädäntö ja vallitsevat rakenteet

Työn ja perheen yhdistäminen ja tasaaminen sukupuolten välillä on ollut pitkään osana Suomen tasa-arvopolitiikkaa, ja yhteensovittamisen helpottamiseksi on luotu kattava päivähoitojärjestelmä, perhevapaat ja lasten iltapäivätoiminta mahdollisuuksia. Toiminnan tavoitteena on vahvistaa isien ja lasten välistä suhdetta ja parantaa äitien asemaa työmarkkinoilla. Yhteensovittamista edistävät keinot on siis rajattu lähinnä lapsiperheiden käyttöön, mutta tulevaisuudessa on odotettavissa, että yhä useampi työssäkäyvä ihminen huolehtii jatkossa myös ikääntyneistä vanhemmistaan ja näin ollen tarvitsee tukea työn ja perheen yhteensovittamiseen. (Valtioneuvoston selonteko 2010, 19–20.)

Työaikalain (9.8.1996/605) mukaan työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Työaikasäädöksillä pyritään suojelemaan työntekijöitä ja heidän oikeuksiaan. Teollinen kahdeksan tunnin työaika on nykyään normi, joka kuitenkin jatkuvasti haurastuu jälkiteollisessa, joustoa tavoittelevassa ympäristössä. Työaika määrää niin kotitalouksien, yhteisöiden kuin palveluidenkin rytmiä ja Suomi on muiden pohjoismaiden ohella Euroopan kärjessä työajan joustavuudessa (Nätti & Anttila 2012, 155.). Voiko tämän tulkita siten, että työajan muuttuessa yhä joustavammaksi kaikesta muustakin ajasta tulee yhä joustavampaa, vai tarkoittaako tämä sitä, että kaikki muu aika väistyy joustavan työajan tieltä?

Perinteisen työpäivän ympärille kehittyneet erilaiset työaikajoustot kuvaavat hyvin tilanteen moninaisuutta. Suppean määrittelyn mukaan työaikajoustolla tarkoitetaan liukuvaa työaikaa tai työaikapankkia, laajemman määrittelyn mukaan hämärtyvää työajanrajaamista.

Työaikajoustoja voi myös luokitella työnantajälähtöisiin (yli-, ilta-, yö-, viikonloppu- ja vuorotyö) ja henkilöstölähtöisiin (osa-aikatyö, hoitovapaat, opiskeluvapaat, osa-aikaeläke) joustoihin. (Nätti & Anttila 2012, 156.) Henkilöstölähtöiset joustavuuskäytännöt on useassa tutkimuksessa havaittu olevan yhteydessä työntekijöiden sitoutumiseen.

Joustomahdollisuuksia tarjoavilla työpaikoilla poissaoloja on vähemmän ja työntekijöiden vaihtuvuus on vähäisempää. Työntekijälähtöiset joustavat työaikajärjestelmät ovat myös useiden tutkimusten mukaan myönteisessä yhteydessä organisaation menestykseen. (mt. 159–

160.) Nykyään työaikajoustoista sovitaan yhä enemmän paikallisesti: henkilöstölle annetaan mahdollisuus vaikuttaa työajan liukumiin, taukoihin, lomiin ja muihin vapaisiin. Työnantajien ja henkilöstön mielestä työajan joustoista onkin helpoin sopia suoraan työpaikalla. Aivan tasa-arvoisia joustot eivät työpaikoilla kuitenkaan ole, sillä ylemmillä toimihenkilöillä on muita helpompaa neuvotella työnsä ajasta ja paikasta. (mt. 157.)

Myös Työterveyslaitos on kiinnittänyt huomiota työajan muutoksiin, ja koonnut verkkosivuilleen tietopaketin sopeutumisesta epätyypillisiin työaikoihin. Tärkeimpänä tekijänä aikatasapainon saavuttamisessa pidetään työntekijöiden osallistumista työaikasuunnitteluun ja yksilöllisten tarpeiden huomioonottamista. Sivustolla on myös listaus toimenpiteistä, joilla tilannetta voi helpottaa: työaikaratkaisujen tekeminen yhdessä suunnitellen, eri-ikäisten ja eri elämäntilanteissa olevien tarpeiden huomioiminen, työaikalistojen suunnitteleminen pitkiksi jaksoiksi kerrallaan, työaikojen säännöllisyys ja ennakoitavuus, varmistaminen että kaikki työntekijät saavat vapaita viikonloppuja, sekä useiden peräkkäisten iltavuorojen välttäminen. Erityisesti työviikonloput ja toistuvat iltavuorot ovat työterveyslaitoksen mukaan haitallisia perhe-elämän kannalta. (Katsottu 5.11.2013.)

Edellä mainitut työelämän reunaehdot eivät kuitenkaan ole pysyviä rakenteita, vaan jatkuvan työpoliittisen neuvottelun tulosta, jonka osapuolia ovat valtio, yritykset ja työntekijät erilaisten etujärjestelmien välityksellä. On sekä yhteiskunnan että työmarkkinoiden etu, että työn tekeminen on organisoitu mahdollisimman tehokkaasti. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työn tekeminen olisi järjestetty parhaalla mahdollisella tavalla tai uusimman tutkimustiedon mukaan, vaan työn järjestäminen ja merkitys kytkeytyy osaksi paljon laajempaa yhteiskunnallista keskustelua politiikasta, kulttuurista ja vallitsevista arvoista. Työpolitiikka ei ole siis muusta yhteiskunnasta irrallinen rakenne, vaan se saa rakenteensa muiden yhteiskunnallisten instituutioiden ja yhteiskunnallisten muutosten kautta. (Koistinen 1999.)

Erityisen ongelmallista on, että työpolitiikassa perheen on ajateltu kuuluvan yksityiselämään, ja että se on vain perhepolitiikkaan kuuluva kokonaisuus. Yleensä ei ajatella, että juuri työ asettaa reunaehdot perhe-elämän mahdollisuuksille. (Salmi 2004d, 129.) Työn ja perheen

yhteensovittamisen periaatteiden pitäisi olla kokonaisvaltaisemmin ja aktiivisemmin mukaan työelämän suunnittelussa ja kehittämisessä, ja sitä kautta työelämän käytännöissä (Kivimäki 2009, 102). Tämän hetken politiikassa vallitsee jännitteitä esimerkiksi työllisyysasteen nostamisen ja syntyvyyden edistämisen välillä (Lammi-Taskula, Salmi & Parrukoski 2009). Rakenteellisia ongelmia on myös politiikan ja arkielämän välillä, esimerkiksi miehillä on hyvät mahdollisuudet pitää esimerkiksi vanhempain vapaita, mutta arjessa tämä ei kuitenkaan toteudu (Salmi 2004b, 27). Naisten ja miesten asema työelämässä ja perheessä ei lainsäädännöstä huolimatta ole tasa-arvoinen (Lammi-Taskula, Salmi & Parrukoski 2009).

Työmarkkinajärjestöt osallistuvat jatkuvasti tähän työpoliittiseen neuvotteluun omista lähtökohdistaan. Esimerkiksi työmarkkinakeskusjärjestöjen suositukseen Työ- ja perhe-elämän tasapainoa edistäviä käytäntöjä työpaikkojen arkeen on koottu suositus työn ja perheen tasapainottamisen hyvistä käytännöistä, jossa työmarkkinoiden keskusjärjestöt kannustavat työpaikkoja nykyistä parempiin käytäntöihin työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi. Suosituksessa otetaan kantaa epätasaisesti jakautuneisiin perhevapaisiin ja painotetaan työaikajousten merkitystä työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta, mutta siinä otetaan huomioon myös perheettömien työntekijöiden tasavertainen kohtelu. (Katsottu 12.12.2013.)

Koska suomalaiset työmarkkinakeskusjärjestöt ovat laatineet edellä mainitun suosituksen yhdessä, sen tavoitteita voidaan pitää yleisesti hyväksytyinä. Se, että epätasaisesti jakautuneet perhevapaat ja perhevapailla olevien vanhempien aseman parannustarpeet otetaan huomioon, kertoo edelleen yleisestä asennemuutoksesta sukupuolten välistä tasa-arvoa ja perheen asemaa kohtaan. Suosituksen mukaan tasaisemmin jaettu vastuu perheiden hyvinvoinnista hyödyttää työnantajaa, äitejä, isiä, lapsia ja koko yhteiskuntaa. Tämä kehitys on osa työnantajien kokonaisvaltaisempaa käsitystä työntekijöistä ja heidän hyvinvoinnistaan, joiden nähdään olevan suorassa yhteydessä organisaation menestykseen ja työntekijöiden sitoutumiseen (esim. Nätti & Anttila, 2012; Pyöriä, 2012).

Suomessa työn ja muun elämän yhteensovittamisen haasteet ovat yhteiskunnallisesti tunnustettu ongelma, jota koetetaan ratkaista lainsäädännön, politiikan, talouden, kansanterveyden, tasa-arvon ja lasten hyvinvoinnin näkökulmista käsin. Vaikka Suomi

muiden Pohjoismaiden ohella onkin joustavien työaikamahdollisuuksien kärjessä, osa-aikatyöt ovat pohjoismaissa muuta Eurooppaa huomattavasti harvinaisempia, vaikka asiantuntijanäkemyksen mukaan juuri ne saattaisivat helpottaa yhteensovittamisen haasteita tulevaisuudessa (Moisio & HUUHTANEN 2007, 107).

## 4. Aineisto

Tässä tutkimuksessa käyttämäni kvantitatiivinen aineisto on kerätty European Social Survey'n (ESS) toimesta, Suomen aineistonkeruuta koskevat tiedot olen hankkinut Yhteiskuntatieteellisen tietoariston verkkosivuilta ([www.fsd.fi](http://www.fsd.fi)). European Social Survey on yhteiskuntatieteellinen tutkimusohjelma, jonka tarkoituksena on tutkia eurooppalaisten yhteiskunnallisten kehitykseen liittyvää arvojen, asenteiden ja toiminnan muutosta ja kerätä siihen liittyvää vertailukelpoista tietoa. Ensimmäinen ESS-aineisto koottiin vuonna 2002, ja Suomi on ollut heti siitä lähtien mukana joka toinen vuosi toteutettavan aineiston hankinnassa. Tiedonkeruun lisäksi ESS:n tavoitteena on kehittää sosiaalitieteiden kvantitatiivista tutkimusta mm. mittareiden kehittämisen avulla.

Varsinainen aineisto, European Social Survey round 5, on kerätty Suomessa Tilastokeskuksen toimesta ajanjaksolla 13.9.2010 - 31.12.2010, ja se on poikkileikkausaineisto. Aineiston havaintoyksikkönä toimivat 15–100-vuotiaat Suomessa asuvat henkilöt. Otantamenetelmänä toimi yksiasteinen systemaattinen alkiotason todennäköisyysotanta. Tilastokeskus poimi otokseen Suomen väestöä koskevasta tietokannasta 3200 Suomessa asuvaa 15 vuotta täyttäneitä henkilöä. Koska haastattelusta luonnollisesti jäivät ulos kuolleet sekä kenttätyöjakson ajan laitoksissa tai ulkomailla asuneet, kokonaisotos oli 3152 henkilöä. Perusjoukko luokiteltiin asuinpaikan, sukupuolen ja iän mukaan. Aineiston kerääjät ottivat jokaiseen ei-tavattuun kohdehenkilöön yhteyttä vähintään neljä kertaa ennen kuin tapaus luokiteltiin puuttuvaksi.

Haastatteluaineisto kerättiin käyntikyselyillä (tietokoneavusteinen kysely CAPI) ja kirjekyselyllä. Valikoiduille henkilöille lähetettiin etukäteen kirje ja tutkimuksesta kertova esite ja heihin otettiin myöhemmin yhteyttä puhelimitse. Suppeampi aineisto kerättiin nk. perävaununlomakkeilla, joka lähetettiin kohdehenkilöille haastattelun jälkeen. Varsinainen haastattelu kerättiin strukturoidulla haastattelulomakkeella. Käyntikyselyn osalta vastausprosentti oli 58.7 %. Nyt käytössäni oleva aineisto sisältää 1878 haastattelua. Joidenkin osioiden vastausmäärät ovat kuitenkin tätä pienempiä.

ESS:n haastattelurunko on rakennettu siten, että se on kaikissa haastattelumaissa mahdollisimman ymmärrettävä ja käyttökelpoinen. Tutkimus käsittelee joka vuosi useita aihealueita, kuten median käyttöä ja sosiaalista luottamusta; kiinnostusta, luottamusta ja osallistumista politiikkaan, poliittista sitoutuneisuutta ja suuntautuneisuutta, tyytyväisyyttä omaan tilanteeseen ja joihinkin erikseen mainittuihin yhteiskunnan palveluihin, koettua hyvinvointia ja ulossulkemista, uskonnollisia mielipiteitä, koettua syrjintää sekä kansallista ja etnistä identiteettiä. Näiden teemojen lisäksi haastattelu sisältää joka kerta vaihtuvia osioita, joista seuraavaksi esiteltyyn kokonaisuuteen perustan varsinaisen tutkimukseni. Muita vaihtuvia osioita en esittele.

Työtä ja perhettä käsiteltiin kysymällä taustatietoja kotitaloudessa asuvista henkilöistä. Lomakkeella kysyttiin muun muassa samassa taloudessa asuvien kotitalouden jäsenten sukupuoli, syntymävuosi sekä sukulaisuussuhde vastaajaan. Vastaajilta kysyttiin lisäksi ovatko he asuneet avoliitossa ja ovatko he koskaan eronneet. Seuraavat kysymykset käsittelevät asuinaluetta, vastaajan ja puolison koulutusta, työssäkäyntiä sekä sitä, mikä on ollut vastaajan ja puolison pääasiallinen toiminta viimeisen viikon aikana. Tämän lisäksi useilla kysymyksillä kartoitettiin vastaajan ja puolison osallistumista työelämään. Myös haastateltujen sosiodemografista taustaa kartoitettiin tutkimuksessa hyvin laajasti. Koska heiltä tiedusteltiin muun muassa perherakennetta, sukupuolta, ikää, asuinalueen tyyppiä, koulutusta ja ammattia, puolison ja vanhempien taustoja, kuulumista ammattiliittoon, kotitalouden tuloja ja siviilisäätystä, tutkija voi itse koostaa näiden tietojen avulla tutkimukseensa sopivan sosiodemografista asemaa kuvaavan mittarin.

Seuraavat kysymykset käsittelevät eri elämänalueiden yhteensovittamista. Vastaajilta kysyttiin millaiseksi he ovat tunteneet vointinsa viime aikoina sekä esitettiin väittämiä miehen ja naisen asemasta perheessä. Kysyttiin myös kotitalouden tulojen riittävydestä viimeisten kolmen vuoden aikana, sekä esitettiin syventäviä kysymyksiä vastaajan ja puolison työssäkäynnistä. Seuraavilla kysymyksillä pyrittiin selvittämään työn ja perheen yhteensovittamista. Haastateltavilta kysyttiin muun muassa kuuluuko vastaajan tai puolison työhön ilta- tai yötyötä, ylitöitä lyhyellä varoitusaajalla ja kuinka usein vastaaja tekee viikonlopputöitä. Vastaajilta pyydettiin myös arvioita oman työnsä vaatimuksista, ja heille esitettiin erilaisia työtä koskevia väittämiä. Lomake on luettavissa tietoarkiston verkkosivuilla

(<http://www.fsd.uta.fi/fi/aineistot/luettelo/FSD2682/index.html>). Analyysini kannalta tärkeimpiä teemoja ovat nimenomaan eri elämänalueiden yhteensovittaminen sekä työn ominaisuudet.

#### **4.1 Aineiston mahdollisuudet ja rajat**

Valmiiksi kerätty aineisto säästää aikaa ja rahaa, ja samalla mahdollistaa tutkijalle suuren aineiston käytön, jonka kerääminen yksin ei olisi mahdollista. Suhteellisen tuore ja laaja aineisto tarjoaa ihanteelliset lähtökohdat kvantitatiiviselle tutkimukselle. Lisäksi aineistosta on jo valmiiksi poistettu haastateltavien tunnistamiseen liittyvät muuttujat, eikä tutkijakäyttöön tarkoitettu aineisto siis enää sisällä haastateltavien yksityisyyttä loukkaavaa materiaalia. Valmis aineisto on siis monelta kannalta hyvä valinta tämän tyyppisen tutkimuksen tekemiselle.

On kuitenkin tekijöitä, jotka tutkijan täytyy ottaa huomioon. Aineistoon ei saa suhtautua varauksettomasti: haastattelijat ovat kirjanneet parhaansa mukaan haastateltavien vastaukset, ja tallenteet ne sitten tietokantaan, josta tilastollinen aineisto on muodostettu. Aineistolla voi siis olla inhimillisistä virheistä johtuvia kirjausvirheitä, mutta tässä tapauksessa niitä on jälkeempäin mahdotonta tunnistaa.

ESS:n mukaan haastattelurungot on rakennettu jokaiselle maalle sopiviksi ja ymmärrettäviksi, ja Tilastokeskus on hoitanut aineiston keruun Suomessa. Ei silti ole pahitteeksi aika-ajoin vertailla alkuperäistä englanninkielistä lomaketta suomenkieliseen, varsinkin jos tehtäisiin maidenvälistä vertailevaa tutkimusta.

Vaikka vastaajien yksityisyys on turvattu mahdollisuuksien mukaan, aineisto sisältää muunkinlaisia eettisiä kysymyksiä. Aineiston käytössä tulee noudattaa hyvän tieteen periaatteita; aineistoa ja tuloksia tulee käsitellä totuudenmukaisesti ja vääristelemättä omiin tarkoituksiin sopivaksi.



## 4.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuskysymyksen luonne on erittäin tärkeää ottaa huomioon käytettäviä menetelmiä valittaessa. Koska tarkoituksenani on selvittää, keille työn ja muun elämän yhteensovittaminen on vaikeaa, ja mitkä tekijät aiheuttavat näitä ongelmia, keskeisintä on löytää menetelmä joka voi näihin kysymyksiin parhaiten vastata. Jokivuoren ja Hietasen (2007) mukaan lineaarinen regressioanalyysi sopii erityisen hyvin tilanteisiin, joissa pyritään selittämään yhtä riippuvaa muuttujaa (tässä tapauksessa työn ja kodin välistä yhteensovittamista) muiden riippumattomien muuttujien avulla. Tätä edeltää oletus, että riippumaton muuttuja on seurausta joistain muista ilmiöistä. Regressioanalyysi siis sopii hyvin tutkimuskysymyksen selvittämiseen. Samalla se tarjoaa mahdollisuuden tutkia yhtä aikaa monen selittävän muuttujan vaikutusta selitettävään muuttujaan.

Lineaarinen regressioanalyysi sisältää oletuksen siitä, että selitettävä ja selittävä muuttujan välillä vallitsee suoraviivainen yhteys: kun toisen arvo kasvaa, myös toisen arvo kasvaa. Lineaarinen analyysi ei siis tunnista muun mallisia yhteyksiä, vaan ne on löydettävä aineistosta muiden menetelmien avulla. Lineaarinen regressioanalyysi sisältää myös ajatuksen muuttujien välisestä syy-seuraussuhteesta. Tällaisen yhteyden todistaminen vaatii kuitenkin tuekseen muutakin kuin regressioanalyysin tulokset, erityisesti kausaalisuhteen todistamiseen vaaditaan syvällisempää tietoa käsiteltävästä ilmiöstä.

## 5. Analyysi

Aloitin analyysin tarkastelemalla työn ja kodin yhteensovittamista kaikkein suorimmalla tavalla, tarkastelemalla haastatelluille esitettyä kysymystä työn ja kodin välisestä tasapainosta. Tarkoituksena on luoda yleiskatsaus tutkimuskysymykseen ja pohtia kysymyksen asetteluun problemaattisuutta. Tämän jälkeen esittelen analyysin keskeisimmät muuttajat.

Varsinaisen analyysin olen jakanut kahteen osaan: ensimmäiseksi käsittelen tutkimuskysymystäni työn ylikorostumista suhteessa kotiin ja seuraavaksi päinvastaista tilanne jossa kodin merkitys ylikorostuu suhteessa työhön. Jakoa voidaan pitää jossain määrin keinotekoisena, mutta teoriataustan ja aineiston keräystavan perusteella pidän jaottelua oikeutettuna. Molempien analyysien tarkoituksena on suoraviivaisesti löytää ne tekijät, jotka joko estävät tai myötävaikuttavat ajankäytön tasapainoon, mutta olen uskaltanut syventämään tarkastelua muutaman mielenkiintoisen tuloksen suhteen.

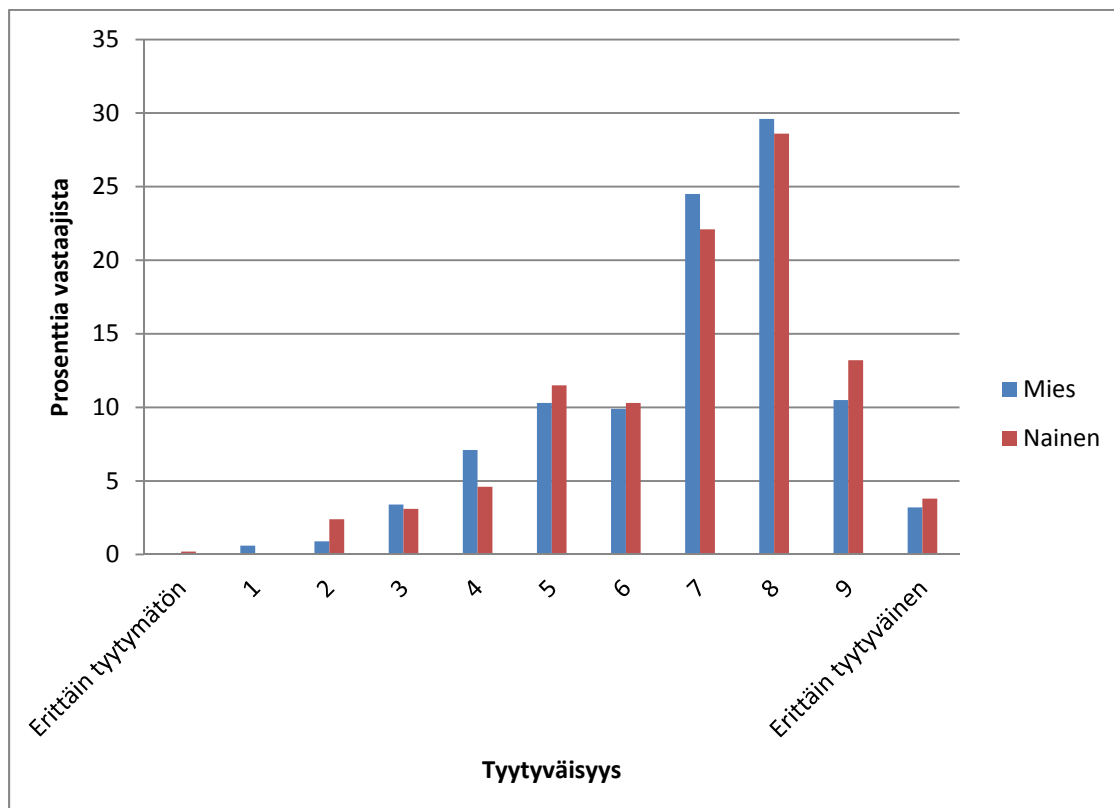
### 5.1 Tyytyväisyys työn ja muun elämän väliseen tasapainoon

Haastateltavilta kysyttiin suoraan heidän tyytyväisyydestään työn ja muun elämän tasapainosta kysymyksessä G 54:

**G54.** Kuinka tyytyväinen olette tasapainoon töissä ja muualla kuin töissä käyttämänne ajan välillä?

Vastausvaihtoehdoiksi oli annettu numeroskaala 1-10 siten, että yksi on erittäin tyytymätön ja kymmenen erittäin tyytyväinen. Kuviossa 1. on nähtävissä vastausten jakauma sukupuolittain.

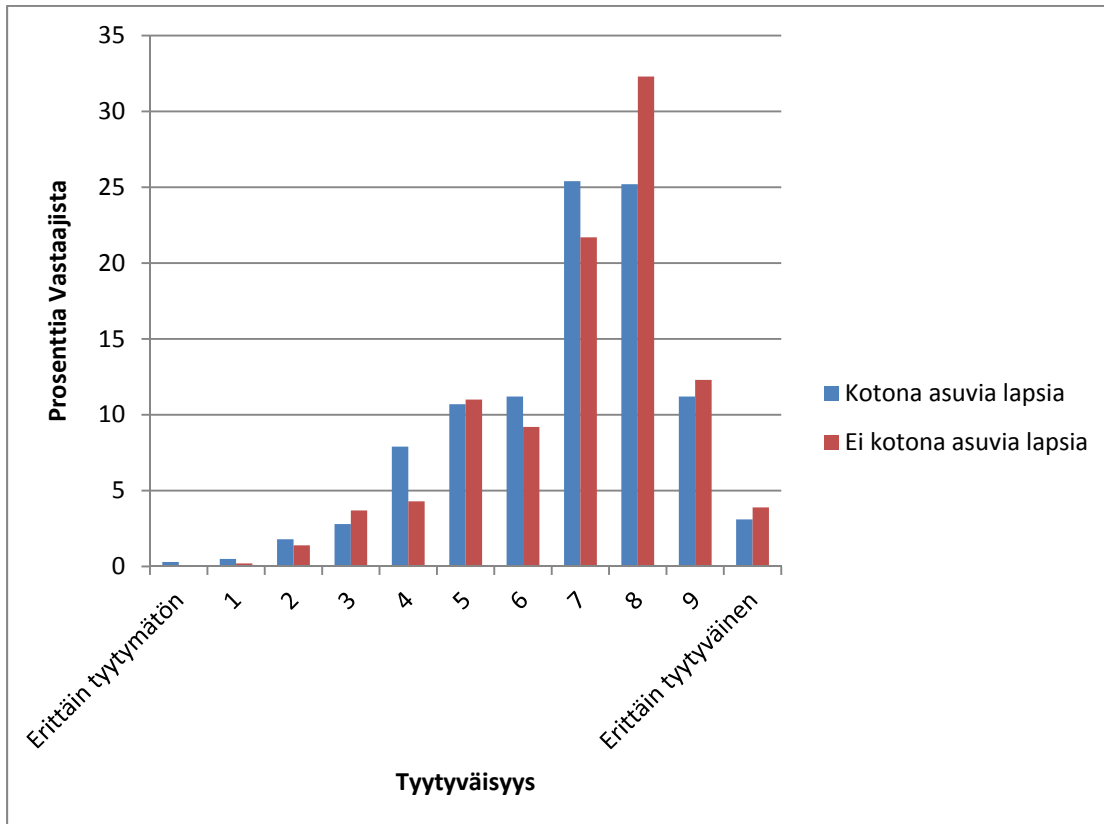
**Kuvio 1. Tyytyväisyys ajankäytön tasapainoon työn ja muun elämän välillä sukupuolittain. (%)**



(N 882)

Kuten kuviosta 1. näkee, enemmistö suomalaisista on varsin tyytyväisiä ajankäytön tasapainoon (keskiarvo 6,9.), eikä sukupuolten välillä näy merkittäviä eroja (miehet 6,9 ja naiset 6,9). Tulos on yllättävä, sillä jatkuva julkinen puhe tasapainon löytämisen haasteista on luonut ilmiön ympärille kuvan hälyttävästä tilanteesta. Myös se, ettei sukupuolten vastausten hajonnasta löydy eroavaisuuksia, on aiemman tutkimuksen valossa yllättävä tulos johon on syytä vielä palata.

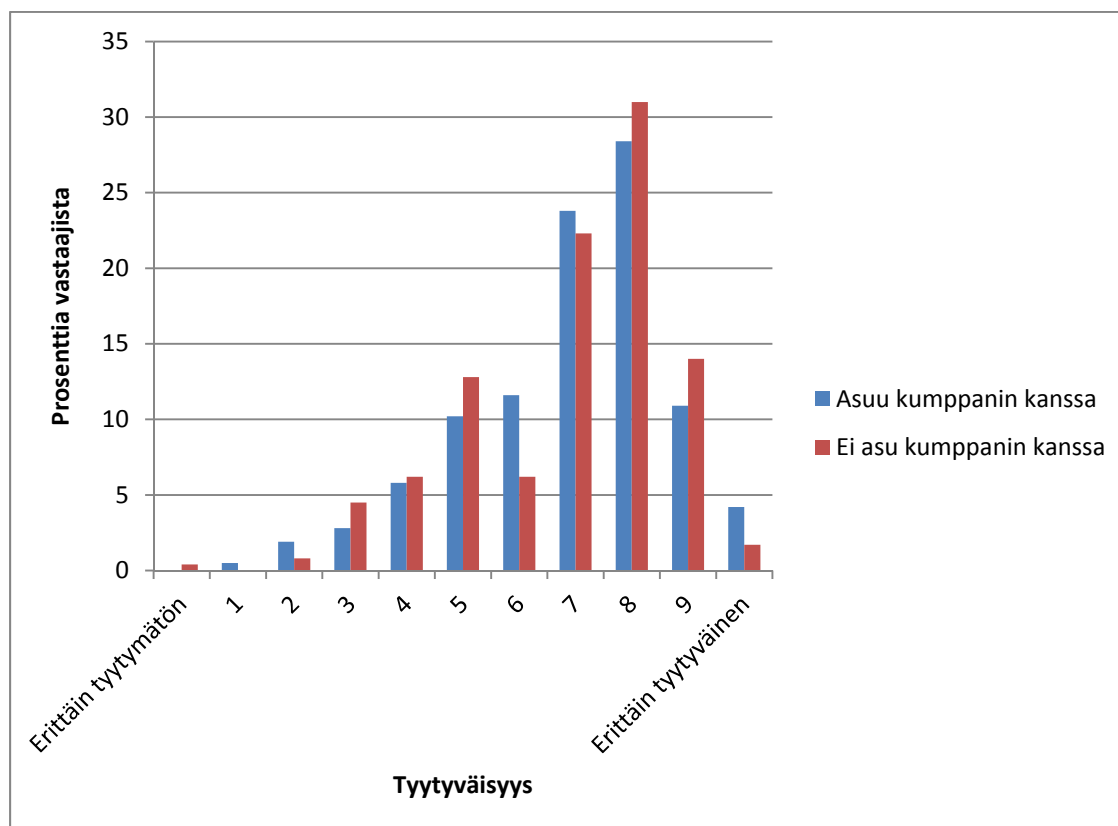
**Kuvio 2. Tyytyväisyys ajankäytön tasapainoon työn ja muun elämän välillä suhteessa siihen, asuuko vastaajan kotona lapsia. (%)**



(N 882)

Saman kysymyksen tarkastelu perhetilanteen kautta kuviossa 2. ei anna tilanteesta toisenlaista kuvaa, sillä lapsiperheelliset vastaajat arvostelivat tyytyväisyytensä (6,8) lähes samoin kuin ne vastaajat, joilla ei ole kotona asuvia lapsia (7,0), eikä myöskään kuviossa 3. tarkasteltu puolison merkitys vaikuttanut lainkaan tyytyväisyyteen.

**Kuvio 3. Tyytyväisyys ajankäytön tasapainoon työn ja muun elämän välillä suhteessa siihen, asuuko vastaaja kumppanin kanssa. (%)**



N 882

Yllättävä tulos on, ettei vastaajien sukupuolella tai perhetilanteella näytä olevan lainkaan merkitystä tyytyväisyyteen ajankäytön tasapainoon työn ja muun elämän välillä. Suoran kysymyksen esittäminen ei kuitenkaan aina saa aikaan totuuden mukaisinta vastausta. Satunnaisvirheen mahdollisuus on suuri, joten tutkijan on syytä tarkastella tutkimuskysymystä usean näkökulman kautta. On tietysti mahdollista, että vastaajat todella ovat tyytyväisiä työn ja muun elämän väliseen tasapainoon, mutta on otettava huomioon myös se mahdollisuus, että vastausta annettaessa ei ole otettu huomioon kaikkia käytännön seikkoja jotka vaikuttavat tasapainon syntymiseen. Tutkimuskysymyksen valossa kiinnostavimpia ovat kuitenkin ne vastaajat, jotka ovat erityisen tyytymättömiä tai tyytyväisiä tilanteeseensa. Heidän vastauksiaan analysoimalla löytyvät todennäköisesti selitykset sille, mitkä tekijät aiheuttavat yhteensovittamisen onnistumista ja ristiriitoja.

## 5.2 Keskeiset muuttajat

Keskeinen tutkimukseen liittyvä haaste on kodin ja työn yhteensovittamista kuvaavan mittarin rakentaminen. Onneksi yksi aineistossa valmiina oleva kysymyspatteri kuvaa työn ja muun elämän välisen yhteensovittamisen haasteita, ja se sopiikin hyvin analyysiin tarvittavan summamuuttujan rakentamiseen. Alla on esitetty kaikki kuusi patteristoon kuuluvaa kysymystä, joiden tarkoituksena on mitata sitä, kuinka usein vastaajalla on kysymyksissä kuvattunlaisia tuntemuksia. Vastausvaihtoehdot on asetettu yhdestä viiteen siten, että yksi on ”en koskaan” ja viisi on ”aina”. Kolmannessa kysymyksessä on mahdollista valita myös kohta kuusi, ”ei puolisoa / perhettä”, jolloin haastattelija ohittaa kohdat G50-52.

Kuinka usein:

**G46.** Olette huolissanne työhön liittyvistä ongelmista, kun ette ole enää töissä?

**G47.** Olette töiden jälkeen niin väsynyt, ettette voi nauttia niistä asioista, joita haluaisitte tehdä kotona?

**G48.** Huomaatte, että työnne vuoksi ette voi antaa puolisolenne tai perheellenne niin paljon aikaa kuin haluaisitte?

**G50.** Huomaatte, että puolisonne tai perheenne häiriintyvät työpaineistanne?

**G51.** Huomaatte, että perhevelvollisuutenne estävät teitä käyttämästä työhönne tarvittavan määrän aikaa?

**G52.** Koette, että teidän on vaikea keskittyä työhönne perhevelvollisuuksienne takia?

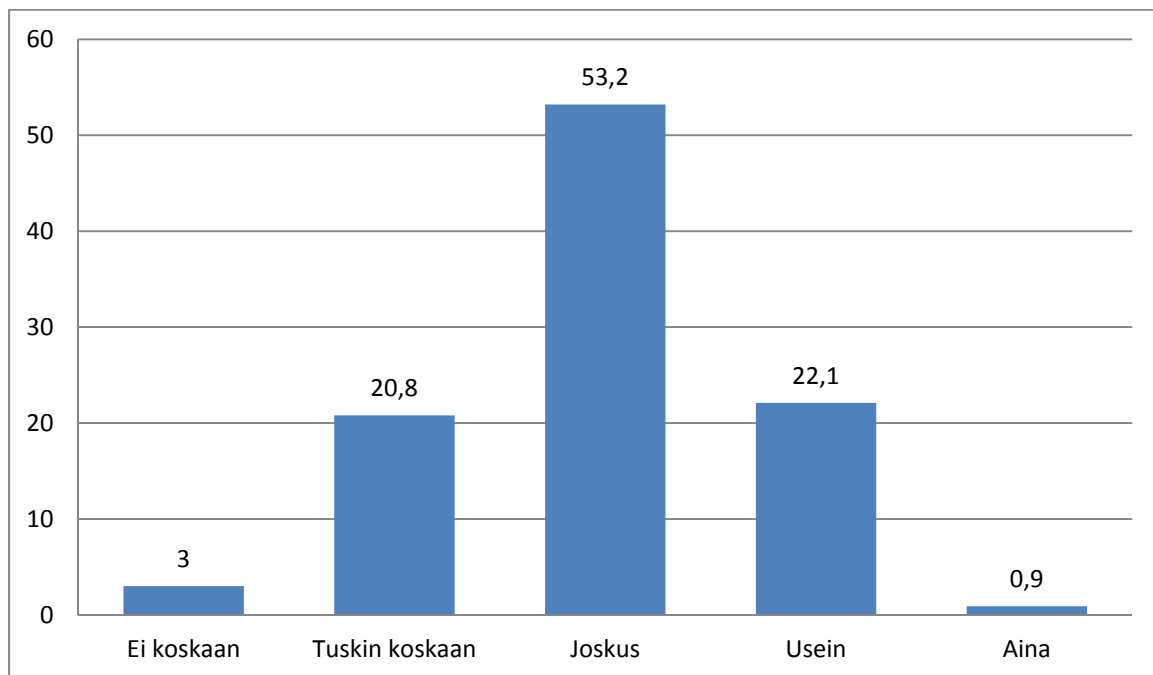
Nyt kun ilmiötä on mahdollisuus mitata usean kysymyksen avulla, mittarin reliabiliteetti kasvaa ja satunnaisvirheen mahdollisuus näin ollen pienenee (KvantiMOTV). Kysymyksiä tarkastellessa on havaittavissa logiikka, jonka mukaan kolmella ensimmäisellä kysymyksellä kartoitetaan työn asettamia paineita, kun taas kolme seuraavaa kysymystä kuvaavat perheen asettamia paineita. Vastaajista on rajattu jo haastatteluvaiheessa pois ne vastaajat, jotka eivät ole työelämässä tai joilla ei ole puolisoa tai perhettä. Näin ollen kysymys työn ja muun elämän yhteensovittamisesta kallistuu kysymykseksi työn ja perheen yhteensovittamisesta,

sillä vaikka perhe on suuri osa muuta elämää, se jättää huomiotta kaikki sen ulkopuolelle jäävät ilmiöt. Näiden kysymysten analysoiminen tuottaa siis tietoa vain perheellisten ja työssäkäyvien ihmisten tilanteesta.

Ensimmäisenä lähestyn kysymyspatteristoa pääkomponenttianalyysin avulla, jonka tarkoituksena on selvittää löytyykö havaintoyksikön ominaisuuksia kuvaavasta muuttujajoukosta piileviä yhdenmukaisuuksia eli pääkomponentteja. Taustalla on ajatus, että tiettyjä havaintoyksikköjen ominaisuuksia ei pystytä havainnoimaan suoraan, vaan niistä voi saada tietoa ainoastaan epäsuorasti. (KvantiMOTV.) Analyysi muodostaa kuudesta muuttujasta vain yhden pääkomponentin, jonka korrelaatiota kuvaava luku alfa on 0,77. Korrelaatiota kuvataan välillä 0-1 siten, että jos alfa on lähellä yhtä, pystyvät pääkomponentit selittämään sen vaihtelun lähes kokonaan. Jos tulos on alle 0,3:n, pääkomponentit eivät selitä arvojen vaihtelua riittävästi.

Vaikka pääkomponenttianalyysi ei jaakaan kysymyksiä kahteen eri komponenttiin, se on mahdollista tehdä kysymysten vahvan sisällöllisen yhteyden vuoksi. Sama pätee myös väittämien heikon korrelaation suhteen. (KvantiMOTV.) Esimerkiksi Neiemeyer, Boles ja McMurrian (1996) ovat jakaneet työn ja kodin välisen konfliktin nimenomaan työn tunkeutumiseksi kotiin ja kodin tunkeutumiseksi työhön. Kysymykset G46, G47 ja G48 kuvaavat ensimmäistä tilannetta (alfa vain 0,02) ja G50, G51 ja G52 kuvaavat jälkimmäistä (alfa 0,72). Juuri tämän ilmeisen sisällöllisen yhteyden vuoksi kysymyksistä on perusteltua luoda kaksi erillistä summamuuttujaa, jotka kuvaavat saman ilmiön eri puolia. Nimeän ensimmäisen summamuuttujan työn ylikorostumiseksi ja toisen summamuuttujan kodin ylikorostumiseksi Kuviot 4. ja 5. kuvaavat uusien muuttujien jakaumia.

**Kuvio 4. Työn ylikorostuminen. (%)**

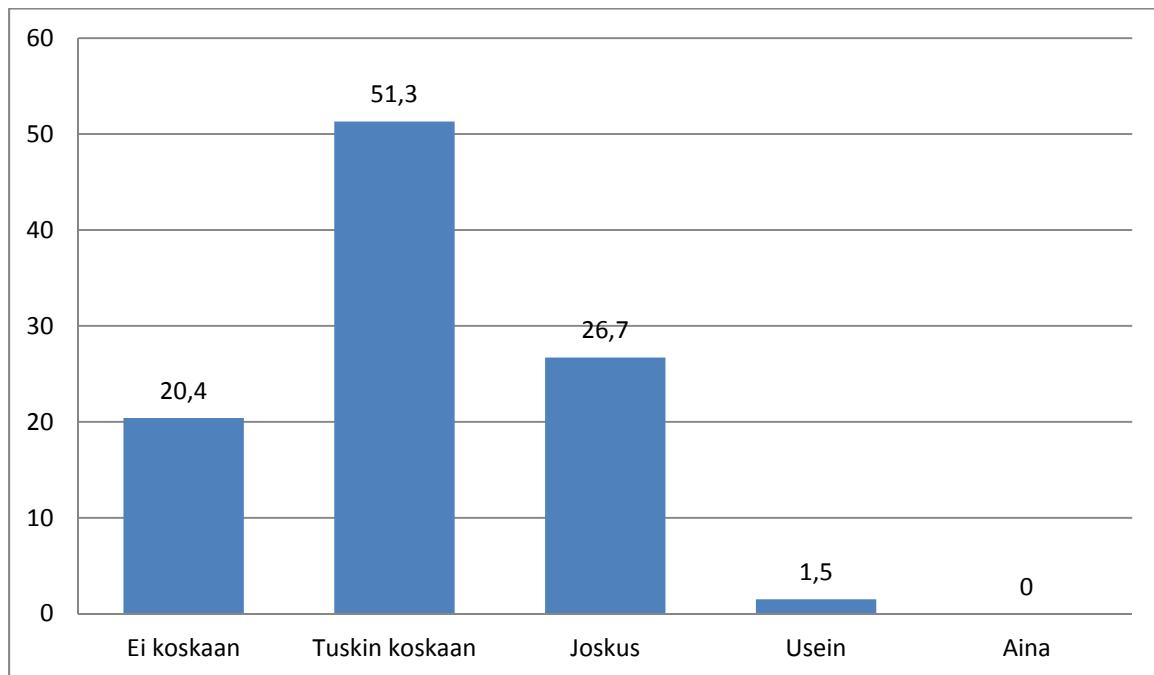


N 878

Työn ylikorostumisen jakauma noudattelee aiemmin kuvattujen, tyytyväisyyttä kuvaavien, jakaumien mallia. Yli puolet vastaajista kokee työn ylikorostumista joskus, ja ääritapaukset ovat harvinaisia.



**Kuvio 5. Kodin ylikorostuminen. (%)**



N 781

Kodin ylikorostuminen poikkeaa kuitenkin kaikista muista esitellyistä ilmiöistä huomattavasti. Yli puolet vastaajista kokee kodin ylikorostumisesta tuskin koskaan, ja lähes kaikki vastaajat jakautuvat ei koskaan- ja joskus-vastausten välille. Vastaajat eivät siis merkittävästi koe arjessaan kodin ylikorostumista. Tästä voi päätellä, että työn ja kodin yhteensovittamisen mahdolliset ongelmat johtuvat lähinnä työn ominaisuuksista.

Edellä kuvatut muuttujat ovat selitettäviä muuttujia, joita analyysissa on tarkoitus avata taustamuuttujien ja selittävien muuttujien avulla. Keskeisimmät taustamuuttujat varsinaisessa analyysissa ovat vastaajien sukupuoli, ikä, parisuhde, lapset ja sosioekonominen asema. Erityisesti sukupuolella ja lapsilla on aiemmissa tutkimuksissa todettu olevan yhteyttä yhteensovittamisen ongelmiin (Uhmavaara & Jokivuori 2003, 135; Frone, Russell & Cooper 1992, 65; Hochschild 1997 ja Neiemeyer, Boles & McMurrian 1996), vaikka näitä tuloksia ei voitu alustavassa tarkastelussa vahvistaa. Muut valitsemani muuttujat kuvaavat työaika ja sen ominaisuuksia, sekä työoloja, joiden on myös todettu olevan yhteydessä työn ja kodin yhteensovittamiseen ja sen ongelmiin (Neiemeyer, Boles & McMurrian 1996).

### 5.3 Työn ylikorostuminen

Kun perustellut summamuuttujat on rakennettu, ja keskeiset taustamuuttujat löydetty, päästään selittävän analyysin pariin. Kuten alaluvussa 4.2. kerroin, tutkimusmenetelmäkseni valikoitui lineaarinen regressioanalyysi. Ensimmäisessä analyysissä riippumattomana muuttujana toimii työn ylikorostumista kuvaava summamuuttuja. Taustamuuttujiksi valikoidut muuttujat on ennen analyysia muunnettu sopivaan ja yhdenmukaiseen muotoon. Analyysin tarkoituksena on selvittää, mitkä taustamuuttujat vaikuttavat työn ylikorostumisen esiintymiseen eli mitkä tekijät aiheuttavat ylikorostumista ja mitkä suojaavat siltä.

Ennen analyysin tarkastelua avaan taulukosta 1. löytyviä tunnuslukuja. Selitysaste ( $R^2$ -luku) 0.172 kuvaa muuttujien välistä suhdetta eli selittäjämuuttujat selittävät 17,2 prosenttia työn ylikorostumiseen liittyvistä ilmiöistä. F-testi puolestaan kuvaa sitä, pystytäänkö regressioanalyysissä olevilla muuttujilla ylipäättään selittämään käsiteltävää ilmiötä. Tässä analyysissä F-testin merkitsevyys on tilastollisesti erittäin merkitsevä, joten valitut muuttujat kuvaavat hyvin käsiteltävää ilmiötä. (Jokivuori ja Hietala 2007.)

**Taulukko 1. Työn ylikorostuminen.**

	B	Beta	Sig
Sukupuoli (1 mies, 2 nainen)	,083	,060	
Ikä (20,30,40,50)	,033	,051	
Koulutusaste	,019	,084	*
Kotona asuvia lapsia (1 ei, 2 kyllä)	,001	,001	
Asuu kumppanin kanssa (1 ei asu, 2 asuu)	,227	0,147	***
<b>Työn ominaisuudet</b>			
Työn vaihtelevuus	-,073	-,087	*
Työ vaatii uusien asioiden opettelua	,049	,067	
Työpanos vaikuttaa palkkaan	,010	,013	
Avunsaaminen työtovereilta tarvittaessa	-,099	-,107	**
Terveys vaarantuu työn vuoksi	,136	,168	***
Työn aloitus- ja lopetusajan saa päättää itse	,027	,042	
Työpaikka on turvattu	-,031	-,040	
Työ vaatii todella lujaa työskentelyä	,050	,065	
Ei koskaan tarpeeksi aikaa työtehtävien valmiiksi saamiseen	,140	,238	***
Hyvät ylenemismahdollisuudet	,027	,043	
<b>Työaika</b>			
Yötyöt	,006	,018	
Ylityöt	,019	,043	
Viikonlopputyöt	,052	,098	*
R2 Selitysaste	,172		
F	8,561***		
N	793,000		

\* p<0.05 \*\* p<0.01 \*\*\* p<0.001

Selitettävä muuttuja: Työn ylikorostuminen (1 ei koskaan, 6 aina)

Taulukon ensimmäisestä sarakkeesta löytyy selittävä muuttujan nimi, toisesta sarakkeesta B-arvo joka kuvaa selittävän ja selitettävän muuttujan suhdetta ja kolmannesta sarakkeesta Beta-arvo, joka ottaa huomioon myös kaikkien muiden muuttujien merkityksen selittävän ja selitettävän muuttujan suhteeseen. Viimeinen sarake Sig, kuvaa suhteen tilastollista merkitsevyyttä siten, että yhden tähden saanut tulos on tilastollisesti jokseenkin merkitsevä, kaksi tähteä tilastollisesti merkitsevä ja kolme tähteä tilastollisesti erittäin merkitsevä. (Nätti 2011.)

Analyysissa tilastollisesti erittäin merkitseviksi tekijöiksi nousevat muuttujat parisuhde, terveyden vaarantava työ ja kiire työssä. Tilastollisesti merkitsevän arvon saa avun saaminen työtovereilta tarvittaessa ja negatiivisen arvon vuoksi avun saaminen vähentää työn tunkeutumista kotiin. Tilastollisesti melkein merkitseviä työn ylikorostumista edistävät koulutusasteen korkeus, työn vaihtelevuus ja viikonloppuihin sijoittuvat työt.

## **5.4 Kodin ylikorostuminen**

Toisessa analyysissa työn ja kodin yhteensovittamisen ongelmia lähestytään kodin ylikorostumisen kautta. Analyysi on toteutettu samoilla taustamuuttujilla kuin työn ylikorostumista koskeva analyysi. Tarkoituksena on selvittää, mitkä tekijät edesauttavat tai ehkäisevät kodin ylikorostumista suhteessa työhön. Analyysin tunnusluvusta  $R^2$  on 0,241, eli analyysi selittää 24 prosenttia työn ylikorostumisesta. F-arvo on tilastollisesti erittäin merkitsevä, joten samat taustamuuttujat toimivat myös tämän mallin tutkimisessa.

**Taulukko 2. Kodin ylikorostuminen.**

	B	Beta	Sig.
Sukupuoli (1 mies, 2 nainen)	,073	,057	
Ikä (20,30,40,50)	,013	,021	
Koulutusaste	,015	,069	
Kotona asuvia lapsia (1 ei, 2 kyllä)	,257	0,200	***
Asuu kumppanin kanssa (1 ei asu, 2 asuu)	-,180	-,113	**
<b>Työn ominaisuudet</b>			
Työn vaihtelevuus	-,028	-,035	
Työ vaatii uusien asioiden opettelua	,072	,104	*
Työpanos vaikuttaa palkkaan	,067	,091	*
Avunsaaminen työtovereilta tarvittaessa	-,211	-,245	***
Terveys vaarantuu työn vuoksi	,074	,097	*
Työn aloitus- ja lopetusajan saa päättää itse	,023	,039	
Työpaikka on turvattu	-,051	-,071	
Työ vaatii todella lujaa työskentelyä	-,038	-,052	
Ei koskaan tarpeeksi aikaa työtehtävien valmiiksi saamiseen	,107	,194	***
Hyvät ylenemismahdollisuudet	,035	,060	
<b>Työaika</b>			
Yötyöt	,039	,119	*
Ylityöt	,017	,040	
Viikonlopputyöt	-,027	-,055	
R2 Selitysaste	0.241		
F	11,467***		
N	789,000		

\* p<0.05 \*\* p<0.01 \*\*\* p<0.001

Selitettävä muuttuja: Kodin tunkeutuminen työhön (1 ei koskaan, 6 aina)

Kodin ylikorostumiseen tilastollisesti erittäin merkitsevästi vaikuttavat muuttujat ovat kotona asuvat lapset, apua tarvittaessa antamattomat työtoverit ja liian vähäinen aika työtehtävien

valmiiksi saamiseen. Tilastollisesti merkitsevä suojaava vaikutus on kotona asuvalla kumppanilla, joka vähentää kodin ylikorostumista. Tilastollisesti jokseenkin merkitseviä muuttujia ovat vaatimus opetella uusia asioita työssä, työpanoksen vaikutus palkkaan, terveyden vaarantava työ, sekä yötyöt.

## 6. Tulokset

Olen jakanut tulosluvun neljään osaan, joissa kahdessa ensimmäisessä käsittelen suoraan analyysin tuloksia työn ylikorostumisen ja kodin ylikorostumisen kannalta. Kolmannessa osassa pohdin analyysija tasapainottamisen kannalta ja vastaan tutkimuskysymykseeni työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta. Neljännessä osassa asetan tulokseni vastakkain työelämän todellisuuden kanssa, ja pohdin niitä mahdollisia toimenpiteitä, jotka havaintojeni mukaan olisivat tarpeellisia työn ja vapaa-ajan tasapainon saavuttamiseksi.

### 6.1 Työn ylikorostuminen

Regressioanalyysi osoitti, että työn ylikorostumiseen vaikuttivat sekä työn että yksityiselämän ominaisuudet. En käsittele ylikorostumiseen vaikuttavia tekijöitä niiden tilastollista merkitsevyyttä seuraavassa järjestyksessä, vaan lähestyn niitä kokonaisuutena, jonka yhteisvaikutuksena muodostuu ilmiö nimeltä työn ylikorostuminen. Aloitan pohdinnan ajankäytön ja stressin näkökulmasta, josta siirryn terveyden, ihmissuhdeverkostojen ja koulutuksen kautta työn vaihtelevuuden vaikutukseen.

Kiireen kokemus on vahvassa korrelaatiossa työn ylikorostumisen kanssa, ja kirjallisuusluvunkin perusteella tämä yhteys oli helposti ennustettavissa. Kinmanin ja Jonein (2008, 57) mukaan työn liian korkea vaatimustaso ja liian suuri työmäärä aiheuttavat todennäköisesti työn ja vapaa-ajan välisiä konflikteja. Myös Mamian (2009, 49) mukaan kiire ja työn henkinen rasittavuus vaarantavat helposti työntekijän hyvinvoinnin, joka puolestaan voi vaikuttaa suoraan kotioloihin (vrt. Dubin spillover- hypoteesi, 1958).

Viikonlopputyö vaikutti työn ylikorostumiseen, vaikkei sen tilastollinen merkitsevyys ollutkaan yhtä vahva kuin kiireen. Viikonlopputyöt voivat nähdäkseni johtua kahdesta tekijästä: joko viikonlopputyöt kuuluvat työnantajalähtöisiin työaikajärjestelyihin, eikä työntekijällä pysty niihin itse juurikaan vaikuttamaan, tai sitten viikonlopputyöt johtuvat

suoraan työntekijän omasta työn- ja vapaa-ajan rajaamisesta (tai sitten nimenomaan sen puutteesta).

Nättin ja Anttilan (2012) mukaan työnantajalähtöiset työaikajoustot (ylityö, epäsosiaaliset työajat ja vuorotyö) näyttäytyvät useissa tutkimuksissa riskeinä työntekijöiden hyvinvoinnille. Myös työskentely iltaisin, öisin ja viikonloppuisin vaikuttaa kielteisesti työntekijän perhesuhteisiin (mt.161) ja on osoitettu, että pitkät ja epäsosiaaliset työajat ovat yhteydessä työn ja muun elämän väliseen konfliktiin. Sosiaalisen elämän kannalta yötyö koettiin kaikkein haastavimpana, kun taas terveydelle haitallisimpana pidettiin vuorotyötä, joka on kytketty lukuisiin terveysongelmiin, kuten sydän- ja verisuonitauteihin ja psyykkiseen oireiluun (mt. 162), sekä perhe-elämän yhdistämiseen liittyviin ongelmiin (mt. 160).

Kinmanin ja Jonesin (2008, 41) mukaan työntekijät, joilla on paljon omaa kontrollia työstään ja työajastaan omaavat paremman työelämä tasapainon. Toisaalta vaikutusmahdollisuuksien lisääntyessä myös vastuun tunne saattaa lisääntyä, ja työn ja vapaan rajat hämärtyä siten, että työtä tehdään myös normaalin työajan ulkopuolella kuten viikonloppuisin.

Mitä useammin viikonloput kuluvat työnteossa, sitä enemmän psykologiset ja fyysiset oireet lisääntyvät. Usein toistuva työskentely viikonloppuisin kertoo epäselvästä työn ja kodin rajaamisesta, ja se ennustaa konflikteja työn ja kodin välillä. (Kinman & Jone 2008, 54.)

Kuten edellä on käynyt ilmi, kiire, stressi ja epäsosiaaliset työajat vaikuttavat haitallisesti työntekijöiden terveyteen ja sosiaalisiin suhteisiin. Analyysissa tarkasteltu ilmiö terveyden tai turvallisuuden vaarantuminen töiden vuoksi kuvaa ensin mainittua ongelmaa. Näiden seikkojen lisäksi on mahdollista, että kokemukseen terveyden ja turvallisuuden vaarantumisesta vaikuttavat tekijät, joita ei analyysin perusteella voi suoraan todentaa, kuten työn fyysinen raskaus, huono ergonomia, työpaikan sisäilmaongelmat, työpaikkakiusaaminen, väkivalta tai sen uhka. Kaikkia mainittuja uhkatekijöitä voi esiintyä lähes kaikilla ammattialoilla, väkivalta tai sen uhka tyypillisimmin terveys-, hoiva-, sosiaali- ja turvallisuusaloilla (Lehto & Sutela 2008, 108).

Terveydellisten seikkojen lisäksi kiire ja epäsosiaaliset työajat vaarantavat myös läheiset ihmissuhteet. Kotona asuva kumppani onkin positiivisessa yhteydessä työn ylikorostumiseen.



Päätelmäni tästä on, että kotona asuva kumppani ei aiheuta työn ylikorostumista, vaan mahdollistaa sen niille henkilöille, joille työn ja vapaa-ajan rajaaminen on muutenkin ongelmallista. Siinä missä perheellinen parisuhteessa asuva työntekijä voi jäädä ylitöihin tai tehdä töitä kotona, yksinhuoltajalle se ei välttämättä ole mahdollista. Koska kaikki vastaajat ovat jo lähtökohtaisesti perheellisiä, on perusteltua olettaa, että vastaajat, joilla ei ole kotona asuvaa kumppania ovat todennäköisesti yksinhuoltajia. Kumppani saattaa siis mahdollistaa työn ylikorostumisen (Neiemeyer, Boles & McMurrian 1996) tai työorientaation (Snir & Harpaz 2002) ottamalla itse enemmän vastuuta kodista.

Kotona asuva kumppani saattaa myös vaikuttaa työn ylikorostumiseen toisellakin tapaa: jos kotona ei ole kumppania, joka on harmistunut töiden liukumisesta vapaa-ajalle, vastaaja ei välttämättä koe, että työt erityisesti häiritsisivät vapaa-aikaa. Kumppani saattaa siis tässä tapauksessa toimia ikään kuin sosiaalisena peilinä tai hälyttimenä, joka reagoi nopeasti töiden liukumiseen vapaa-ajalle. Tässä tapauksessa on mahdollista puhua rooliristiriidasta (Kinman & Jone 2008), jossa kumppani reagoi työ-minän ja koti-minän rajojen hämärtymiseen ja mahdollisiin laiminlyönteihin perhe-elämän osalta (Glavin & Schieman 2011). Analyysin perusteella on siis mahdotonta sanoa, kärsivätkö kumppanin kanssa asuvat työntekijät enemmän työn ylikorostumisesta, vai jäävätkö he siitä vain helpommin kiinni. Voi myös olla, että yhden aikuisen perheissä huoltajan on pakko rajata työ tiukasti työpaikalleen, jotta arki saadaan sujumaan.

Kotona olevien tukiverkoston lisäksi myös työpaikan ihmissuhteet ovat tärkeitä. Avun ja tuen puute työtovereilta on vahvassa yhteydessä työn ylikorostumiseen. Avun ja tuen puute voi tarkoittaa vastaajille monia asioita, esimerkiksi työyhteisön huonoa ilmapiiriä, läheisten työtovereiden puutetta, yksinäisyyttä tai ehkä liian suurta työmäärää, joka luo kokemusta epäreiludesta ja eristyneisyydestä. Snirin ja Harpazin (2002) mukaan vapaa-aikaorientoituneet ihmiset kokevat työpaikan ihmissuhteet tärkeämmiksi kuin työorientoituneet työtoverit, joten tunne tuen puutteesta saattaa kertoa myös ihmisten yksilöllisestä sosiaalisen vuorovaikutuksen tarpeesta työpaikalla. Samaa teoriaa hieman venyttäen voisi päätellä, että työorientoituneet ihmiset selviävät työpaikallaan vähemmällä sosiaalisella vuorovaikutuksella, jos vain työtehtävät ovat palkitsevia. Suomalaisista palkansaajista naiset kokevat saavansa tukea työtovereiltaan enemmän kuin miehet, ja naisista

eniten tukea kokevat saavansa naisvaltaisilla aloilla työskentelevät (Lehto & Sutela 2008, 80). Kinmanin ja Jonesin (2008, 41) mukaan ne työntekijät, jotka saavat enemmän tukea omalta työnantajaltaan omaavat paremman työelämä tasapainon. Työnantajan tarjoama tuki ei kuitenkaan ole sama asia kuin työtovereiden tarjoama tuki.

Korkean koulutusasteen vaikutusta työn ylikorostumiseen on tähän tutkimukseen kerätyn kirjallisuuden avulla ainakin näennäisen helposti selitettävissä. Julkusen, Nätin ja Anttilan (2004) mukaan koulutettujen työntekijöiden suhde perinteiseen työaikakäytäntöön on haurastunut. Kinmanin & Jonesin (2008) mukaan taas stressin taso akateemisessa työssä on korkeampi kuin muilla ammattiryhmillä. Toisaalta taas tutkimukset kertovat myös toisenlaista tarinaa: ylemmillä toimihenkilöillä on muita helpompaa neuvotella työnsä ajasta ja paikasta (Nätti & Anttila 2012, 157) ja kiireen ja aikapaineiden vastapainona korkeasti koulutettujen työntekijöiden työt sisältävät usein itsenäistä päätöksentekoa, työtehtävien monipuolisuutta sekä työjärjestelyjen joustavuutta (Julkunen, Nätti & Anttila 2004). Tässä valossa vaikuttaa yllättävälle, että eniten omaan työaikaansa vaikuttamaan pystyvä työntekijäryhmä kokee myös eniten työn ylikorostumisesta aiheutuvia ongelmia. Vaikka omaan työaikaan vaikuttaminen lisää tyytyväisyyttä, korkeasti koulutetut kärsivät työajan haurastumisesta. Snirin ja Harpazin (2002) tutkimuksen mukaan koulutuksella ei kuitenkaan ollut yhteyttä yksilön vapaa-aikaorientoitumiseen tai työorientoitumiseen, vaan tärkein tekijä orientoitumisen kannalta näyttää olevan työtyytyväisyys.

Työn vaihtelevuus on tyypillisesti osa korkeastikoulutettujen työntekijöiden työnkuvaa (Julkunen, Nätti & Anttila 2004). Työn vaihtelevuus ei kuitenkaan ole minkään ryhmän yksinoikeus. Kaikki muutokset työpaikoilla luovat muutosvastarintaa ja epävarmuutta niihin liittyviä seurauksia koskevien pelkojen vuoksi, joista yleisimpiä ovat työpaikan menettämisen ja oman hyödyttömyyden pelko (Mamia & Melin 2006).

## **6.2 Kodin ylikorostuminen**

Samoin kuin työn ylikorostumiseen, myös kodin ylikorostumiseen vaikuttavat sekä työhön ja kotiin liittyvät tekijät. Kodin ylikorostumiseen vaikuttavat regressioanalyysin mukaan kotona

asuvat lapset, työtovereiden avun puute, kiire työssä, yksin asuminen, vaatimus opetella uusia asioita työssä, työpanoksen vaikutus palkkaan, terveyden vaarantava työ ja yötyöt. En käsittele tässä luvussa muuttujia niiden tilastollisen merkitsevyyden mukaan, vaan aloitan käsittelyn ensin perheen piirteistä, joista etenen työtovereiden kautta työn piirteisiin.

Keskeisin kodin ylikorostumiseen vaikuttava syy näyttäisi analyysin perusteella olevan kotona asuvat lapset. Tätä voi osaltaan selittää se, että Pääkkösen (2009) mukaan kokopäivätyössä käyvien kokonaistyöaika on pisimmillään silloin, kun kotitaloudessa on pieniä lapsia. Ei siis ihmeekään, jos osa-alueiden rajausta alkaa tässä vaiheessa hämärtyä. Pääkkönen jatkaa myös, että naisille vapaa-aikaa jää vielä miehiä vähemmän, mutta lasten kasvaessa erot tasoittuvat. Kodin ylikorostumista voi selittää myös se, että palkkatyön tunteja haluttaisiin vähentää (Väisänen M. & Nätti J. 2002; Hochschild 1997) ja saada näin lisää aikaa itselle ja perheelle. Käytännössä kuitenkin vain harva tekee näin. Tästä aiheutuva arvoriistiriita sekoittaa tasapainoa entisestään (vrt. Moisio & Huuhtanen 2007, 39). Kärjistynyttä tilannetta voi osaltaan selittää naisten kodin ulkopuolisen työssäkäynnin lisääntyminen, joka etenkin lapsiperheissä lisää työn ja kodin välisen tasapainottelun määrää (Frone, Russell & Cooper 1992, 65).

Kodin ylikorostumisen kannalta parisuhde vaikuttaa päinvastaisesti kuin edellä esitettyssä työn ylikorostumisen analyysissä. Tässä tapauksessa se, että kotona ei asu kumppania, lisää ylikorostumista. Edellisen tulospäätöksen spekulointia voisi jatkaa siten, että siinä kun kahden aikuisen perheessä työasioita on mahdollista tuoda kotiin ja se ei ole yhden aikuisen perheessä mahdollista, ei kotiasioita ole tarpeen kahden aikuisen perheessä tuoda töihin, kun taas tämä rajausta ei yhden aikuisen perheessä onnistu. Tässä tutkimuksessa en pääse pureutumaan kumppanin vaikutukseen työn ja perheen tasapainottamisen kannalta tätä syvällisemmin, mutta keskeistä on ymmärtää se, että asuuko kumppanin kanssa tai ei, vaikuttaa tasapainottamiseen erilailla, eikä kumpikaan perhemuoto suojaa täysin ajankäytön ongelmilta.

Toisin kuin kotona asuva kumppani, apua ja tukea antamattomat työtoverit vaikuttavat molemmilla tapauksilla samalla tavoin: ylikorostumista lisäten. Työn ylikorostumisen kannalta oli luonnollista, että kun työntekijä ei saa apua tai tukea työtovereiltaan, työtehtävät tai huolet kasaantuvat ja tunkeutuvat kotiin. Voisiko siis olla, että samassa tilanteessa käy

myös siten, että kasaantuneet työasiat aiheuttavat ongelmia myös perhe-elämässä, jolloin ne alkavat vaikuttaa myös työasioihin? Konkreettinen esimerkki olisi se, että työntekijä työskentelee myöhään iltaan hoitaen töitään vapaa-ajallaan, ja kokisi samalla huolta laiminlyödyistä perheestään. Näin ollen molemmat ylikuormittumisen muodot yhdistyvät tässä yhdessä ongelmassa, apua ja tukea tarjoamattomissa työtovereissa. Työtovereiden antaman tuen puute ei kuitenkaan välttämättä aiheuta töiden lisääntymisestä johtuvaa ylikorostumista, vaan syynä voi olla se, että turhautuminen ja torjutuksi tuleminen johtaa siihen, että työntekijä riistää työltä sen arvon, ja haluaa keskittyä elämässään muihin asioihin työn sijasta (vrt. Dubin 1958).

Samaan tapaan ylikuormittumisen muodot yhdistyvät myös kiireeseen, johon on mahdollista soveltaa edelliseen muuttajaan käyttämäni päättelyketjua: stressin ja kiireen aiheuttamat ongelmat töissä näkyvät suoraan kotona. Tätä hypoteesia tukee tutkimus tulos siitä, että työongelmat heijastuvat helpommin kotiin kuin kodin ongelmat töihin (Mamia 2009, 51) ja että kiire ja stressi heikentävät työntekijän hyvinvointia (mt. 49). Kuten jo työn ylikorostumisen kannalta samaa muuttujaa käsitellessä tuli ilmi, myös työn vaatimustaso (Kinman & Jone 2008, 57) ja itsenäinen ajanhallinta (Julkunen, Nätti & Anttila 2004) ovat todennäköisesti yhteydessä molempien elämäntilanteiden ylikorostumisessa.

Työn piirteistä uusien asioiden opettelua vaativa työ on vahvassa yhteydessä kodin ylikorostumiseen. Useissa kotimaisissa tutkimuksissa on havaittu, että muutokset työpaikalla, olivat ne sitten positiivisia tai negatiivisia näyttävät heikentävän työpaikan ilmapiiriä (Blom & Hautaniemi 2009; Mamia & Melin 2006). Samaa ilmiötä avattiin lyhyesti myös edellisessä tulosluvussa työn vaihtelevuuden suhteen.

Yhteys edelliseen lukuun on myös yötyöllä, sillä teorian valossa sillä on paljon yhteistä työn ylikorostumiseen vaikuttaneen viikonlopputyön kannalta. Tässä tutkimuksessa ei ole mahdollista selittää, miksi nimenomaan yötyö on yhteydessä kodin ylikorostumiselle kun taas viikonlopputyöt ovat yhteydessä työn ylikorostumiseen. Yhteenvedona voi kuitenkin todeta, että sekä tämän että aiemman tutkimuksen mukaan epätyypillinen työaika on yhteydessä työn ja kodin välisiin ristiriitoihin (Nätti & Anttila 2012).

Kiire ja epätyypillinen työaika ovat yhteydessä myös terveysongelmiin, joten ei ole yllättävää että terveyden vaarantuminen työssä nousee esiin myös tässä analyysissä. Näin ollen terveyden vaarantuminen on yhteydessä työn ja kodin välisiin ristiriitoihin (esim. Nättin & Anttilan 2012, 162; Neiemeyer, Boles & McMurrin 1996).

Edellisiä muuttujia hankalammin on selitettävissä palkkaan vaikuttavan työpanoksen yhteys kodin ylikorostumiseen. Arkijärjen mukaan olisi ollut helposti ymmärrettävää, että kyseinen muuttuja olisi ollut yhteydessä kokemukseen työn ylikorostumisesta, mutta ensimmäisessä analyysissä muuttuja ei osoittautu merkitseväksi. On siis palattava samaan hypoteesin asteella olevaan kehäpäätelmään kuin tämän tulosluvun alussakin; koska työpanos vaikuttaa palkkaan, töitä tehdään enemmän ja kotiasiat syyllistävät ja murehduttavat työnteon aikana. Jotta tämä hypoteesi voitaisiin todentaa, olisi syytä tutkia ammattialoja, joilla työpanos selkeästi vaikuttaa palkkaan, kuten myyntityö tai taksin ajaminen.

### **6.3 Tasapaino**

Tässä alaluvussa vastaan tutkimuskysymykseeni; mitkä tekijät edistävät tai uhkaavat työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista suomalaisissa perheissä. Ensin kuitenkin käsittelen hämmentävää tulosta, jonka mukaan sukupuolella ei ole vaikutusta työn tai kodin ylikorostumisen kannalta. On kuitenkin todettava, että erilaisella tutkimusasetelmalla ja muuttujavalinnoilla sukupuolten väliset erot olisi luultavasti saatu näkyviin. Toisaalta taas luvun 5.1 kuvasta 1. käy ilmi, että sukupuolella ei ole väliä, kun vastaajilta kysytään suoraan kuinka tyytyväisiä he ovat tasapainoon töissä ja muualla kuin töissä käyttämänsä ajan välillä.

Myös kirjallisuusluvusta (luku 2.) löytyy tukea tälle yllättävälle tulokselle. Snirin ja Harpazin (2002) tutkimuksen mukaan sukupuolella ei ole yhteyttä yksilön vapaa-aikaorientoitumiseen tai työorientoitumiseen, vaan sukupuolta tärkeämmässä asemassa on työntekijän kokema työtyytyväisyys. Pääkkösen (2009) mukaan myös kokonaistyöaika on lähes samanpituisen sukupuolesta riippumatta, mutta kuitenkin niin, että naiset tekevät miehiä suuremman osan kotitöistä (myös Grint 1998) ja miesten ansiotyöhön käyttämä aika on naisten käyttämää aikaa suurempi.

Työssäkäyvien kokonaistyöaika on pisimmillään silloin, kun perheessä on pieniä lapsia. Naisille vapaa-aikaa jää vielä miehiäkin vähemmän, mutta lasten kasvaessa erot tasoittuvat. Jakoa voidaan selittää siten, että esimerkiksi lastenhoito nähdään yhteiskunnassamme usein ensisijaisesti naisten tehtävänä, kun taas miehet kokevat, että perheen toimeentulon hankkiminen on pääasiallisesti heidän vastuullaan (Salmi ym. 2009). Kotimaisessa tutkimuksessa on myös havaittu, että naisilla ja miehillä on lähtökohtaisesti erilainen suhtautumistapa joihinkin työhön ja perheen piirteisiin (Kivimäki 2009, 101). Sukupuolten väliset erot ajankäytössä ovat kuitenkin viime vuosina tasoittuneet ja miehet ovat lisänneet kotitöihin käytettyä aikaa (Pääkkönen 2009). Voisiko siis olla mahdollista, että tämän tasa-arvokehityksen tulokset näkyisivät tässä 2010 kerätyssä aineistossa? Aineistossa ei kuitenkaan mitata vastaajien ajankäyttöä, vaan heidän kokemuksiaan ajankäytöstä, joten tuloksia ei tässä mielessä voi rinnastaa.

Nyt kun analyysin epäilyttävien tulosten on saatu käsiteltyä, voidaan palata itse tutkimuskysymyksen pariin. Molemmissa analyyseissä selvisi, että keskeinen tasapainon ylläpitämistä edistävä seikka on avun saaminen omilta työtovereilta tarvittaessa. Avun puute ennustaa myös vahvasti tasapainon järkkymistä sekä työn että kodin näkökulmasta. Työyhteisön merkitys on siis suuri sekä työhyvinvoinnin että kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta, ja tämän tiedon valossa työyhteisön toimivuuteen olisi syytä panostaa vielä nykyistäkin runsaammin.

Toinen yhteinen tekijä analyyseille oli työn kiireisyyden negatiivinen vaikutus työn ja muun elämän yhteensovittamiselle. Kiireellä ja aikapulalla on keskeinen rooli lähes kaikista tarkastelukulmista katsottuna, ja se herättääkin kysymyksen, onko vastaus tutkimuskysymykseen aina pohjimmiltaan stressissä. Neiemeyer, Boles ja McMurrian (1996) uskovat näin, sillä heidän mukaansa työn ja muun elämän konfliktit voivat ottaa erilaisia muotoja, mutta ne ovat pääasiassa aina selitettävissä ajankäytön ja stressin kautta. Samaa mieltä ovat myös Kinman ja Jones (2008, 57), joiden mukaan liian suuri työmäärä aiheuttaa ennen kaikkea työn ja vapaa-ajan välisiä konflikteja. Syynä voi olla se, että jatkuva kiireen kokemus vaarantaa työntekijän hyvinvoinnin (Mamia 2009, 49). Tässä yhteydessä muistutan

myös ajanhallinnan autonomian lisääntymisestä ja sen vaikutuksista työn ja kodin yhteensovittamiseen, joita käsittelin kahdessa edeltävässä tulokappaleessa.

Kiireen lisäksi myös epätyypilliset työajat olivat esillä molemmissa analyysissä, vaikka erilaiset työaikamuodot nousivatkin eri analyysissä korostettuun asemaan. Tässäkin tutkimuksessa todentui epätyypillisen työajan yhteys työn ja muun elämän välisiin konflikteihin vahvistettiin (vrt. Nätti & Anttila 2012; Kinman & Jone 2008, 54). Ongelma onkin niin yleisesti tunnustetussa asemassa, että esimerkiksi Työterveyslaitos ja SAK ovat laatineet ohjeistuksen työpaikoille epäsäännöllisten työaikojen haittojen vähentämiseksi (luku 3).

Kiireen ja epätyypillisen työajan lisäksi terveyden vaarantava työ heikensi työn ja perheen yhteensovittamista molempien osa-alueiden ylikorostumisen muodossa. Sitä, mitä työn vaarallisuudella tarkoitetaan ja miten vastaajat sen ymmärsivät, spekuloin jo aiemmin, mutta selvää on, että ilmiön merkitys on analyysien kannalta suuri. Terveyden vaarantuminen on yhteydessä myös muihin keskeisiin tekijöihin, sillä nimenomaan kiire ja epäsosiaalinen työaika vaikuttavat huomattavasti terveyteen ja sen heikkenemiseen (Nätti & Anttila 2012, 162; Mamia 2009, 49; Neiemeyer, Boles & McMurrian 1996). Työn ja muun elämän yhteensovittamiseen vaikuttavat muuttujat ovat siis yhteydessä toisiinsa siten, että yhden muuttujan muutos vaikuttaa myös muihin yhteensovittamisen osa-alueisiin. Työn ja muun elämän tasapainon löytämiseksi ei voi keskittyä vain yhteen elämän osa-alueeseen, vaan keskeistä on ymmärtää kaikki siihen vaikuttavat tekijät ja pitää niistä tasapuolisesti huolta.

Analyysin jälkeen jää myös pohdittavaksi, miksi negatiiviset tekijät tuntuvat nousevan merkittävämpään asemaan kuin tasapainoa edistävät tekijät. Voisiko olla, että hyvätkään suojaavat rakenteet eivät voi estää negatiivisten tekijöiden vaikutusta kokonaisuuteen (vrt. Kinman & Jones 2008, 57)? Analyysien mukaan tasapainoa järkyttäviä tekijöitä löytyi sekä työ- että perhe-elämän alueilta, mutta regressioanalyysi ei antanut viitteitä siitä, onko toinen alue toista haastavampi. Analyysiluvussa esitetyistä kuvioissa 4. ja 5. kuvataan työn ja kodin ylikorostumisen jakaumia. Siinä kun työn ylikorostumista kuvaava jakaja noudatteli tyytyväisyyttä kuvaavien muuttujien yleistä linjaa, kodin ylikorostuminen poikkesi mallista täysin: työn ylikorostumisen kuvaajan hajonta on tasaista, kun taas kodin ylikorostumisen

jakauma on painottunut täysin toiseen laitaan, eivätkä vastaajat näytä kärsivän kodin ylikorostumisesta kuin satunnaisesti.

Tämä ei ole aiemman tutkimuksen valossa yllättävää, sillä esimerkiksi Lammi-Taskula ja Salmi (2004, 36) ovat todenneet, että yhden neljäsoosan työntekijöistä jättäessä perheensä satunnaisesti syrjään työnteon tieltä, juuri kukaan ei anna kotiasioidensa häiritä työnteokoaan. Myös Lehdon ja Sutelan mukaan (2008, 149) yksi neljäs osa palkansaajista kokee laiminlyövänsä kotiasioitaan ansiotyönsä vuoksi ja noin puolet palkansaajista ajattelee työasioita vapaa-aikana, mutta vain harvat palkansaajat antavat työnsä häiriintyä kotiasioiden vuoksi. Työssäkäynti on kaikille aikuisille suomalaisille normi (Lammi-Taskula & Salmi 2004, 31.) ja perheellä ei ole lupaa sitä juuri koskaan häiritä, tai sitä ei ainakaan ole sopivaa myöntää, vaikka perhe ja vapaa-aika ovatkin elämän arvostetuimpia asioita. Työn ja perheen yhteensovittamisen sisäinen arvostiririita paljastuu tässäkin tuloksessa.

#### **6.4 Työelämän rakenteiden suhde tuloksiin**

Tulosten mielekkyyden todentamiseksi on tärkeää, että niitä tarkastellaan aiemman tutkimuksen lisäksi myös suhteessa todellisuuden vallitseviin rakenteisiin, joita esiteltiin lyhyesti luvussa 3. Tämän osion tarkoituksena on jatkaa tulosten pohdintaa suhteessa työelämän todellisuuteen.

Esimerkiksi tulos sukupuolten merkitsemättömyydestä suhteessa työn ja muun elämän yhteensovittamiseen, jos se pitää paikkansa myös laajemmissa tutkimuksissa, voisi olla systemaattisen tasa-arvopolitiikan (esim. Valtioneuvoston selonteko 2010, 19–20) ja sitä hitaasti seuranneen uudistuneen asenneilmaston tulosta. Vaikka on naiivia sanoa, että jokin ilmiö johtuu suoraan jostain tietystä toimenpiteestä, jo se, että tasa-arvoon kiinnitetään näin paljon huomiota sekä politiikassa että mediassa, kertoo eräänlaisesta muutoksesta. Valtion lisäksi myös työmarkkinakeskusjärjestöt ovat aktivoituneet tasa-arvon edistämiseksi erityisesti molempien vanhempien työssäkäynnin tukemisen näkökulmasta, ja erilaiset tasa-arvosuunnitelmat ovat työpaikoilla jo arkipäivää. Edistystä on tapahtunut senkin osalta, että työpolitiikka ja perhepolitiikka näin ollen lähentyvät toisiaan ja niiden keskinäiset



vaikutussuhteet tunnustetaan ja tunnustetaan (vrt. Salmi 2004d, 129). Vaikuttaakin siltä, työn ja perheen yhteensovittamisen teemat ovat nykyään mukana työelämän kehittämisessä ja siten pikkuhiljaa myös käytännöissä esimerkiksi todellisina mahdollisuuksina sovittaa työaikaa perhe-elämän vaatimusten mukaan (vrt. Kivimäki 2009, 102).

Elämän erilaisten osa-alueiden laajempi huomioon ottaminen niin työ- kuin perhepolitiikassakin saattaa pitkällä tähtäimellä vähentää niiden välisiä jännitteitä, kuten työllisyysasteen nostamisen ja syntyvyyden edistämisen suhteen (vrt. Lammi-Taskula, Salmi & Parrukoski 2009). Esimerkiksi työmarkkinakeskusjärjestöjen suositukseen Työ- ja perhe-elämän tasapainoa edistäviä käytäntöjä työpaikkojen arkeen (katsottu 12.12.2013) on koottu erilaisia toimenpiteitä, joiden avulla työnantajan on mahdollista edistää hoitovapaalla olevan vanhemman sujuvaa paluuta takaisin työelämään ja sen jälkeen tukea häntä työn ja perhe-elämän yhdistämisen haasteissa lukuisin erilaisin keinoin. Myös työelämän käytännöissä on siis alettu nähdä työntekijät laaja-alaisemmin ja heidän hyvinvointinsa yhteydessä organisaation menestykseen (esim. Nätti & Anttila, 2012; Pyöriä, 2012).

Sukupuolten välinen tasa-arvo ei kuitenkaan lainsäädännöstä ja tavoitteista huolimatta toteudu vielä täysin työpaikoilla tai kotiooloissa (Lammi-Taskula, Salmi & Parrukoski 2009) ja Suomessakin vallitsee vielä monia rakenteellisia ongelmia, jotka estävät tasa-arvon toteutumisen lainsäädännöstä huolimatta (vrt. Salmi 2004b, 27). Konkreettisia parannuksia yhteensovittamisen helpottamiseksi on kuitenkin tehty esimerkiksi päivähoitojärjestelmän, perhevapaiden ja lasten iltapäivätoiminnan muodoissa (Valtioneuvoston selonteko 2010, 19–20) ja uusia keinoja suunnitellaan jatkuvasti. Työelämän reunaehdot ovat siis jatkuvassa muutoksessa työ- ja perhepolitiikan vuorovaikutuksesta ja yleisestä arvoilmastosta johtuen.

Työaikasäädöksillä pyritään suojelemaan työntekijöitä ja heidän oikeuksiaan, mutta työaikojen moninaistuesssa ja joustavuuden tarpeen keskellä ei aina ole täysin selvää, kenen tarpeita joustot todella palvelevat. Nätti ja Anttila (2012) ovat jakaneet työaikajoustot työnantajälähtöisiin ja henkilöstölähtöisiin joustoihin. Heidän mukaansa vaikuttaisi siltä, että henkilöstölähtöiset joustot ovat yhteydessä henkilöstön sitoutumiseen (s. 156), pienempiin poissaolomääriin, pienempään vaihtuvuuteen ja organisaation menestykseen, kun taas työnantajälähtöiset joustot aiheuttivat pahimmillaan sekä henkisiä että fyysisiä ongelmia.

Analyysin ja kirjallisuusluvun perusteella herää kuitenkin kysymys, onko tilanne todellisuudessa aivan näin mustavalkoinen. Epäsosiaaliset työajat ovat kiistämättä haasteellisia ja jopa haitallisia työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta (esim. Nätti & Anttila 2012; Kinman & Jone 2008, 54), mutta myös aika-autonomian haasteita on syytä tutkia enemmän nimenomaan työn ja muun elämän rajaamisen kannalta (vrt. Julkunen, Nätti & Anttila 2004). Esimerkiksi Työterveyslaitos on reagoinut epätyypillisten työaikojen haitallisiin vaikutuksiin ja niiden ehkäisyyn, mutta liukuvan työajan ja työajattomuuden haasteisiin ei ole puututtu samalla tavoin.

## 7. Johtopäätökset

Työn ja kodin tasapainoon vaikuttavat monet tekijät, kun niitä tarkastellaan joko työhön tai kotiin liittyvien ominaisuuksien kannalta. Tasapainottamiseen löytyy analyyseista kuitenkin myös yhteisiä piirteitä, jotka ovat vahvasti kytköksissä toisiinsa. Molempiin osa-alueisiin tulee siis panostaa, jotta tasapaino säilyy työn ja muun elämän välillä. Ilmiöiden välillä vallitsee siis positiivinen riippuvuus, eli toisen jännitteen kasvaessa myös toisen jännitteen syntymisen todennäköisyys kasvaa (esim. Frone ym. 1992, 74–76).

Aihepiiristä tehdyn suuren tutkimusmäärän vuoksi relevanttia kirjallisuutta ei ollut vaikeaa löytää, ja paljon merkittäviä tutkimuksia jäi myös varmasti tämän työn ulkopuolelle. Useat löydökset ovat yhteydessä aiempiin tutkimustuloksiin, mutta klassisten työn ja muun elämän välisiin käyttäytymismalliteorioihin ei tässä tutkimuksessa löytynyt yhteyttä. Tässä viitataan Wilensky (1960) kompensatiohypoteesiin ja Dubin (1958) segmentaatiohypoteesiin. Tämän perusteella ei kuitenkaan voi vielä olettaa, että käyttäytymismalliteoriat olisivat kokonaan menettäneet merkityksensä. Esimerkiksi tässä työssä käytetyn ylikorostumis- ja tunkeutumistermien puolesta olisi ehkä mahdollisesti voitu hyödyntää menestyksellisesti Dubinin (1958) spillover -hypoteesia.

Tässä tutkimuksessa ei saatu varmaa selvyyttä sille, kummalle työllä vai perheellä, on suurempaa painoarvoa tasapainoisen ajanhallinnan kannalta. Viitteitä toki oli nähtävissä esimerkiksi merkitsevien muuttujien osalta suhteessa Mamian (2009) tulokseen siitä, että työongelmat heijastuvat helpommin kotiin kuin kodin ongelmat töihin. Mamian kanssa samanlaisiin johtopäätöksiin ovat päätyneet myös Lammi-Taskula ja Salmi (2004) sekä Lehto ja Sutela (2008), joiden tutkimusten mukaan työ vaikuttaa usein kotiin, mutta koti ei juuri koskaan työhön. Samaa tarinaa kertovat myös luvun 5. kuvioiden 4. ja 5. työn ja kodin ylikorostumisen jakaumat: työn ylikorostuminen on tämänkin tutkimuksen mukaan huomattavasti yleisempää kuin kodin ylikorostuminen. Myös molemmissa regressioanalyyseissa työn ominaisuudet nousivat keskeiseen asemaan. Tämän tutkimuksen tulos vahvistaa aiempaa tutkimusta, mutta sen selittäminen on edelleen haasteellista.

Suomalaiset arvostavat työtä, perhettä ja vapaa-aikaa, mutta silti yksi osa-alue korostuu toisia enemmän.

Mielenkiintoinen esille noussut seikka on työtä ja perhettä koskeva arvoristiriita. Työn ja perhe-elämän yhdistäminen on täynnä ristiriitaisia arvovalintoja, joiden näkökulmat vaihtuvat riippuen siitä, tarkastellaanko kokonaisuutta lapsen, äidin, isän, perheen, yhteiskunnan vai työnantajan edun näkökulmasta (Lainiala 2010, 54). Tätä arvoristiriitaa on tutkittu jo jonkin verran konkreettisen ajankäytön kannalta (esim. Pääkkönen 2012; Väisänen M. & Nätti J. 2002; Hochschild 1997), mutta mielestäni lisää tutkimusta tarvittaisiin etenkin arvoilmaston muutoksista ja siihen liittyvistä tekijöistä (vrt. Moisio & HUUHTANEN 2007, 39). Mielestäni työn ja muun elämän ominaisuuksien tutkimisen lisäksi keskeistä yhteensovittamisen kannalta olisi tutkia juuri arvoja ja ajankäyttöä. Tässäkin työssä tärkeään asemaan nousi kokemus aikapulasta ja kiireestä, jotka ovat vahvassa yhteydessä yhteensovittamisen ongelmiin terveydellisistä haitoista puhumattakaan. Arvoristiriidan lisäksi myös aikaristiriita (esim. Neiemeyer ym. 1996) on siis tärkeässä asemassa.

Tutkielman yksi keskeisimmistä tuloksista on työn ylikorostumisen yleisyys suhteessa kodin ylikorostumiseen. Tulos vahvistaa aiempaa tutkimusta siitä, että perhe ollaan satunnaisesti valmiita ohittamaan työkiireiden vuoksi, mutta perheen tai vapaa-ajan ei anneta häiritä työntekoa tai sitä ei tunnusteta (Mamian 2009; Lehto & Sutela, 2008; Lammi-Taskula & Salmi 2004). Toinen keskeinen tulos on sukupuolen merkityksen vähäisyys tutkitussa aineistossa. Tämä tulos on samassa linjassa Pääkkösen (2009) tuloksen kanssa siitä, että sukupuolten väliset erot työnjaossa ovat vähentyneet merkittävästi, sekä Snirin ja Harpazin (2002) tulokseen siitä, että sukupuolella ei ole merkitystä henkilön työ- tai vapaa-aikaorientaation suhteen. Eriäviä tutkimustuloksia löytyy kuitenkin runsaasti, eikä tulos sukupuolen merkityksen vähentymisestä ole missään nimessä kiistaton (esim. Kivimäki 2009; Salmi ym. 2009; Grint 1998).

Muita keskeisiä tuloksia ovat työtovereiden avun merkitys aikatasapainon syntymiselle ja työn kiireisyyden negatiivinen vaikutus kaikille elämäalueille. Kiireen ja aikapulankin merkitys korostui kaikissa analyyseissa, eikä se ole aiemman tutkimuksen valossa yllättävää (esim. Neiemeyer ym. 1996; Kinman & Jones 2008, 57; Mamia 2009, 49). Yllättävämpi tulos on

kuitenkin aika-autonomian negatiivinen vaikutus työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Perinteisesti aika-autonomia on nähty ratkaisuna yhteensovittamisen haasteisiin, mutta tämän tutkimuksen valossa se näyttää yhtä haitallisena kuin työnantajalähtöiset epätyypilliset työajatkin. Tulosta saattaa selittää se, että usein työtehtävät, jotka mahdollistavat oman ajan käytön hallinnan, ovat itsenäisiä ja vaativia esimies- tai asiantuntijatehtäviä (vrt. Julkunen, Nätti & Anttila 2004).

Analyysin puutteista on myös mainittava muutamalla sanalla. Keskeisin ongelma on mielestäni muuttujien valinta. Usean erilaisen analyysin jälkeen jäljelle valikoituivat nykyiset muuttajat, kun taas pois jäivät esimerkiksi vastaajien taloudellinen tilanne ja työsuhteen muoto. Ongelmana oli, että kaikkien muuttujien läsnäolo selitti ilmiötä niin paljon, ettei mitään merkitseviä tuloksia noussut esille. Muita keskeisiä tekijöitä teorian perusteella olisivat olleet työhön sitoutuminen, työyhteisön ilmapiiri ja vapaa-aikaan liittyvät ominaisuudet. Toinen ongelma analyysin kannalta on se, ovatko tutkimuskysymys ja sen ratkaisemiseen käytetty analyysi pätevästi rakennettu ja yhteen sovitettu.

Tämä opinnäytetyö on vain pieni väläys siitä kokonaisuudesta, mitä työn ja muun elämän yhteensovittaminen käsittää. Tämä työ herättikin tekijässään enemmän kysymyksiä kuin tarjosi vastauksia. Keskeisin avoimeksi jäänyt kysymys on mielestäni sukupuolen merkitys yhteensovittamiselle. Vahvistaako tämä tutkimus Pääkkösen (2009) tuloksen siitä, että sukupuolten väliset erot työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen suhteen ovat todella katoamassa tai ainakin vähentyneet merkittävästi? Tutkimuksen ristiriitaisten tulosten perusteella on todettavissa, että tämä kehityssuuta saattaa olla mahdollinen runsaasta eriävästä tutkimustiedosta huolimatta (esim. Kivimäki 2009; Salmi ym. 2009; Grint 1998). Perään on kuitenkin heti todettava, että saman aineiston käsitteleminen erilaisesta näkökulmasta tuottaisi varmasti erilaisia tuloksia. Toinen avoimeksi jäänyt kysymys koskee kotona asuvan kumppanin merkitystä. Tässä työssä ei päästä pureutumaan aiheeseen tarpeeksi syvästi, eikä esimerkiksi yksinhuoltajuutta käsitellä lainkaan. Kolmas kysymys koskee työaikajärjestelyjä. Voiko aika-autonomia olla yhtä haitallista kuin työnantajalähtöiset epätyypilliset työaikamuodot? Voiko näitä kahta edes verrata tässä mielessä? Näiden kolmen kysymyksen lisäksi lisää valotusta tarvitsisivat myös työilmapiirin vaikutus tuloksiin, työn vaarallisuuden määrittely ja etätöiden suhde ajanhallintaan (vrt. Kinman & Jone 2008, 57).

Huolimatta työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen liittyvistä lähtökohtaisista ongelmista (Uhmavaaran & Jokivuoren 2003, 135; Salmi 2004a, 2) työn ja perheen yhdistäminen on suomalaisilla perheillä suhteellisen hyvin hallinnassa. Esimerkiksi luvussa 5. kuvassa 1. työn ja muun elämän tyytyväisyyttä koskevassa kysymyksessä nähdään vastauksien painottuvan huomattavasti tyytyväisyyden puolelle. Lisäksi mahdollisuuksia elämän tasapainottamiseen on pyritty lisäämään usein poliittisin keinoin, ja aiheeseen on kiinnitetty runsaasti huomiota sekä tieteellisessä tutkimuksessa että mediassa. Työ- ja talouspolitiikan lisäksi on pidettävällä keskustelua myös perhepolitiikasta ja sen kehittämistä, sillä sen laiminlyöminen saattaa johtaa vakaviin yhteiskunnallisiin seurauksiin perheiden pahoinvoinnin ja syntyvyyden alentumisen muodoissa (esim. Lainiala 2010, 54). Kestävän yhteiskunnallisen kehityksen vuoksi tulisi kaikessa päätöksenteossa pyrkiä ymmärtämään sitä sosiaalista todellisuutta, jossa suomalaiset pyrkivät parhaansa mukaan yhdistämään elämänsä osa-alueet ulkoisista ja sisäisistä haasteista huolimatta. Mahdollisuudet entistä parempaan kehitykseen ovat olemassa, mutta perheiden tarpeiden moninaistuessa tulevaisuuden ennustaminen on muuttunut entistä haastavammaksi.

# Lähteet

Berger, P. & Luckmann, T. (1994). *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Tiedonsosiologinen tutkielma.* Gaudeamus: Helsinki.

Blom, R. ja Hautaniemi, A. (2009). *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* Hakapaino: Helsinki.

Dubin, R. (1958). *The world of work: industrial society and human relations.* Englewood Cliffs (N.J.): Prentice-Hall.

Elizur, D. (1991). *Work and Nonwork Relations: The Conical Structure of Work and Home Life Relationship.* *Journal of Organizational Behavior*, 12 (4), 313–322.

Eräranta, K. & Käsälä, M. (2007). *Työ, perhe ja yhteensovittaminen: Katsaus tutkimuksiin ja käsitteisiin.* *Janus*, 15(3), 184–199.

Frone, M.R., Russell, M. & Cooper, M.L. (1992). *Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface.* *Journal of Applied Psychology*, 11, 65-78.

Grint, K. (1998). *The sociology of work: An introduction.* Polity Press: Cambridge.

Hochschild, A. R. (1997). *The time bind: when work becomes home and home becomes work.* Metropolitan: New York.

Jallinoja, R. (2006). *Perheen vastaisuus. Familistista käännettä jäljittämässä.* Gaudeamus: Helsinki.

Jokinen, K. & Saaristo, K. (2006). *Suomalainen yhteiskunta.* WSOY: Porvoo.

- Jokivuori, P. (2004). Sitoutuminen työorganisaatioon ja luottamus. *Aikuiskasvatus*, 4, 284–294.
- Jokivuori, P. & Hietala, R. (2007). Määrällisiä tarinoita: Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. WSOY: Porvoo.
- Julkunen, R., Nätti, J. & Anttila, T. (2004). Aikanyrjähdys : Keskiluokka tietotyön puristuksessa. Vastapaino: Tampere.
- Kinman, G. & Jone, F. (2008). A Life Beyond Work? Job Demands, Work-Life Balance, and Wellbeing in UK Academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 17(1/2), 41-60.
- Kivimäki, R. (2009). Vanhemmuus työpaikoilla. Juvenus: Tampere.
- Koistinen, P. toim. (2009). Työn hiipuvat rajat. Tutkielmia palkkatyön, hoivan ja vapaaehtoistyön muuttuvista suhteista. Tilastokeskus: Helsinki.
- Koistinen, P. (1999). Työpolitiikan perusteet. WSOY: Juva.
- Lainiala, L. (2010). Perhepolitiikan uudet tuulet - Perheen paluu. Perhebarometri. Väestöntutkimuslaitos. Katsauksia E39/2010. Vammalan kirjapaino: Helsinki.
- Lammi-Taskula, J., Salmi, M. & Parrukoski, S. (2009). Työ, perhe ja tasa-arvo. Sosiaali-, ja terveysministeriö: Helsinki.
- Lammi-Taskula, J. & Salmi, M. (2004). Aikaa työlle, aikaa perheelle. Teoksessa Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (toim.) (2004) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhteensovittamisen arkea. s. 29–39. Gummerus: Saarijärvi.
- Lehto, A. & Sutela, H. (2008). Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus: Helsinki.



Lewis, S. & Cooper, C. (2005). *Work-Life Integration: Case Studies of Organisational Change*. Wiley: England.

Mamia, T. (2009). Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa: Blom, R. ja Hautaniemi, A. (2009) *Työelämä muuttuu, joustaaiko hyvinvointi?* s. 20–55 Hakapaino, Helsinki.

Mamia, T. ja Melin, H. toim. (2006). *Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia*. Työministeriö: Helsinki.

Neiemeyer, R.G., Boles, J.S. & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400–410.

Nätti, J. & Anttila, T. (2012). Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa: *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*, s 155. Toimittanut Pyöriä, P. Gaudeamus: Helsinki..

Nätti, J. (2011). *Työ Euroopassa: Regressioanalyysi*. Luentomateriaali 25.10.2011.

Pyöriä, P. (2012). *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Gaudeamus: Helsinki.

Pääkkönen, H. (2009): Kokonaistyöaika ja sen jakautuminen kotitalouksissa. Teoksessa *Työn hiipuvat rajat. Tutkielmia palkkatyön, hoivan ja vapaaehtoistyön muuttuvista suhteista*, s. 16-28. Koistinen, P. (toim.) Tilastokeskus, Helsinki.

Ros, M., Schwartz, S. & Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology: An International Review*. 48, 49-71.

Salmi, M., Lammi-Tastula, J. & Närvi, J. (2009). *Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo*. Työ- ja elinkeinoministeriö: Helsinki.

Salmi, M. (2004a). Työn ja perheen yhteensovittamisen kentät. Teoksessa Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (toim.) (2004) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhteensovittamisen arkea. s. 1-10.

Salmi, M. (2004b). Arkielämä kokoaa yhteen koko perheen. Teoksessa Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (toim.) (2004) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhteensovittamisen arkea. s. 11–28. Gummerus: Saarijärvi.

Salmi, M. (2004c). 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 yhteensovittamisen arkea. s. 113–128. Gummerus: Saarijärvi.

Salmi, M. (2004d). Työn ja perheen yhteensovittamisen foorumit. Teoksessa Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (toim.) (2004) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhteensovittamisen arkea. s.129–138. Gummerus: Saarijärvi.

Snir, R. & Harpaz, I. (2002) Work-Laisure Relations: Leisure Orientation and Meaning of work. *Journal of Leisure Research*, 34 (2), 178–202.

Uhmavaara, H. & Jokivuori, P. (2003). Vastavuoroisuus on valttia – tutkimus töaikojen joustojärjestelyistä. Työssä jaksamisen ohjelma. Kirjapaino Keili: Vantaa.

Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (2010). Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Julkaisuja 2010:8.

Väisänen M. & Nätti J. (2002): Working Time Preferences in Dual-Earning Households, *European Societies*, 4 (3), 307-329

Weber, M. (1990). Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki. WSOY: Helsinki.

Wilensky, H. L. (1960). Work, careers and social integration. *International social science journal*. 12, 543-560.

Zulfikar, Y. (2012). Do Muslims Believe More in Protestant Work Ethic than Christians? Comparison of People with Different Religious Background Living in the US. *Journal of business ethics*. 105 (4), 489 -502.

## **Sähköiset lähteet**

Babies and Bosses - Reconciling Work and Family: A Synthesis of Findings for OECD Countries / Organisation for Economic Co-operation and Development. (2007) Organisation for Economic Co-operation and Development. Katsottu 13.3.2012.  
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264032477-en>

Glavin, P. & Schieman, S. 2011. Work–Family Role Blurring and Work–Family Conflict: The Moderating Influence of Job Resources and Job Demands. Katsottu 11.3.2012  
<http://wox.sagepub.com/content/39/1/71>

KvantiMOTV. Katsottu 3.5.2012.  
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/intro.html>

Moisio, E. & Huuhtanen (2007), H. Arki hallussa? Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä työstä, perheestä ja vapaa-ajasta vuonna 2015. Delfoi-paneelin tuloksia. Katsottu 5.11.2013.  
[http://www.ttl.fi/fi/tyo\\_ja\\_ihminen/Documents/Tutkimusraportti\\_31.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tutkimusraportti_31.pdf)

Työterveyslaitos: Sopeutuminen epätyypillisiin työaikoihin. Katsottu 5.11.2013.  
[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/sopeutuminen\\_epatyypillisiin\\_tyoaikoihin/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/sopeutuminen_epatyypillisiin_tyoaikoihin/sivut/default.aspx)

Työmarkkinakeskusjärjestöjen suositus 18.11.2013. Työ- ja perhe-elämän tasapainoa edistäviä käytäntöjä työpaikkojen arkeen. Katsottu 12.12.2013.  
<http://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/muut-julkaisut-ja-liitteet/suositus-tyon-ja-perheen-tasapainottamisen-hyvista-kaytannoista-2013-11-18>

Yhteiskuntatieteellinen tietokanto. Katsottu 3.5.2012.

<http://www.fsd.uta.fi/fi/aineistot/luettelo/FSD2682/meF2682.html>

## **Lait ja säädökset**

Työaikalaki 9.8.1996/605