

PALKKATYÖN JA HOIVAVASTUIDEN VÄLISSÄ
– KAHDENSUUNTAISTA HOIVAA TOTEUTTAVIEN
PALKANSAAJIEN TYÖN JA HOIVAN
YHTEENSOVITTAMISESTA

Tampereen Yliopisto
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö
Sosiaalipolitiikka
Veera Paara
lokakuu 2014

TIIVISTELMÄ

Tampereen Yliopisto

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

VEERA PAARA: Palkkatyön ja hoivavastuiden välissä – kahdensuuntaista hoivaa toteuttavien palkansaajien työn ja hoivan yhteensovittamisesta

Pro-gradu -tutkielma, 74s., 1 liites.

Ohjaajat: Jouko Nätti ja Katja Repo

Sosiaalipolitiikka

lokakuu, 2014

Suomessa ikääntyvien kansalaisten määrä kasvaa, työssäkäyvien osuus pienenee ja yhä useampi perustaa perheensä myöhemmällä iällä. Nämä demografiset muutokset ovat johtaneet tilanteeseen, jossa useammalla työntekijällä on työssäkäynnin ohella hoivavastuita kannettavanaan niin omista lapsistaan kuin vanhemmistaankin. Joillakin työntekijöillä nämä hoivavastuut ovat yhtäaikaista. Sukupolvien välinen hoiva ei ole saanut sellaista huomiota osakseen, kuin se olisi tarvinnut. Myös työn ja perheen yhteensovittamisen kentällä sukupolvien välisen auttamisen käytännöt ovat saaneet yllättävän vähän huomiota. Tällaisesta näkökulmasta on tehty vähän tutkimusta Suomessa.

Olen tässä pro gradu -tutkielmassa tutkinut, millaisia hoivavastuita palkansaajilla on palkkatyönsä ohella. Lisäksi olen selvittänyt, keitä ovat ne palkansaajat, joilla on niin sanottua kahdensuuntaista hoivavastuita työolo 2008 aineistossa. Lisäksi olen kiinnostunut siitä, vaikuttavatko erilaiset hoivavastuut ja niiden kasautuminen samaan elämäntilanteeseen työn ja perheen yhteensovittamisen kokemiseen. Tutkielmani aineistona toimii Tilastokeskuksen työoloaineisto 2008 (N=4392).

Tutkielmani tulokset osoittavat, että palkansaajista yli puolella (60 %) on erilaisia hoivavastuita palkkatyönsä ohella. Näistä kolmetoista prosenttia on sellaisia palkansaajia, joilla on hoivavastuita sekä omista alle 18-vuotiaista lapsista että omista ja/tai puolison vanhemmista (kahdensuuntainen hoivavastuu). Kahdensuuntaisen hoivavastuun tilanteessa elävät muita useammin 35–44 -vuotiaat naiset (53 %). Tutkielmani tulosten mukaan hoivavastuita kantavat palkansaajat kokevat kotiasioiden häiritsevän työntekoa. Tällaisia kokemuksia on naisilla miehiä hiukan useammin. Työasioiden kotiin ja vapaa-ajalle tulemiseen ajatuksina ei hoivavastuilla tai niiden kasautumisella ole tutkielmani tulosten mukaan vaikutusta. Tutkielmani tulosten mukaan hoivavastuut ja niiden kasautuminen eivät vaikuta myöskään kiireen kokemiseen työssä.

Avainsanat: työn ja perheen yhteensovittaminen, hoivavastuut, kahdensuuntainen hoiva, varianssianalyysi

ABSTRACT

University of Tampere

School of Social Sciences and Humanities

VEERA PAARA: Between work and caring – Combining work and care over close relatives by employee who have care responsibilities over their own children and elderly at the same time

Master's Thesis, 74 pages, appendices 1 p.

Supervisors: Jouko Nätti and Katja Repo

Social Policy

October 2014

In Finland a number of ageing people is increasing in the same time when a number of working people is decreasing and the age of starting a family is also rising. These demographic changes lead us to situation, where more and more working people has care duties over their home living children at the same time than their parents or/and their spouses parents beside their working life. Some of them end up the situation where these both care responsibilities coincide at the same life time. Intergenerational caregiving practices have not got the attention they should have needed. I consider this research field very important and current because the changes of the demographic population structure, caring service sector and working life. There is no research made in Finland about this topic made from quantitative point of view.

In this thesis I have examined does different kinds of caregiving duties and their accumulation effect how employees feels about combining their caregiving duties with working life. I have also examined who are the employees who have care giving duties both over their under 18-old children living at home and their parent and/or their spouses parents. In this Thesis I use Tilastokeskus's työolo 2008 material.

From all these employees in the työolo 2008 material more than half of them (60 %) had some kind of caregiving duties beside work. Thirteen percent of these where those who have caregiving responsibilities both children and parents and/or their spouses' parents. More of them were 35–44 year old women (53%). In addition 89 percent of them were married or cohabitation. These “sandwiched” (caring both children and elderly) people had answered more often that home matters are disrupting their working lives. Women felt that way a little bit more often than men. They did not think that working matters comes home or caregiving duties raises feels of hurry in their working lives.

Key words: combining work and family life, care responsibilities, sandwich -generation, analysis of variance

Sisällysluettelo

1 Johdanto	6
2 Työ ja perhe	8
2.1 Muuttuva työelämä.....	8
2.2. Moninaiset perheet	11
2.3. Työn ja perheen yhteensovittamisen teoriaa ja tutkimusta	13
2.3.1 Työn ja perheen välisen suhteen tutkimusta.....	14
2.3.2 Työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen	18
3 Hoivavastuut perheissä	21
3.1 Hoiva	21
3.2 Sukupolvien välinen auttaminen ja kahdensuuntainen hoiva	23
4 Tutkimuskysymykset, aineisto ja menetelmät	28
4.1. Tutkimuskysymykset	28
4.2. Tutkimuksen aineisto	28
4.3. Tutkimusmenetelmät.....	30
4.4 Tutkielmani muuttajat.....	32
4.4.1 Hoivavastuut muuttuja.....	32
4.4.2 Tutkielmani taustamuuttajat	34
4.4.3 Työn ja perheiden hoivavastuiden yhteensovittamista kuvaavat muuttajat	35
5 Työn ja palkansaajien hoivavastuiden yhteensovittaminen.....	38
5.1. Hoivavastuut.....	38
5.2. Työn ja hoivavastuiden yhteensovittamista kuvaavat muuttajat.....	42
5.2.1. Kotiasiat vaikeuttavat työntekoa	44
5.2.2. Ajattelee työasioita kotona tai vapaa-aikana	50
5.2.3. Hoivavastuiden vaikutus työkiireen kokemiseen	54
6 Johtopäätökset.....	62
6.1 Yhteenveto tuloksista	62
6.2 Tulosten luotettavuus	67
6.3. Aiheita jatkotutkimukseen.....	68
6.4. Pohdinta.....	69
Lähteet:	72
Liitteet:	75

Kuviot

Kuvio 1. Työn ja perheen välistä suhdetta kuvaavat muuttajat.....	43
Kuvio 2. Tunne siitä, että kotiasiat vaikeuttavat työntekoa hoivavastuittain tarkasteltuna.....	45
Kuvio 3. Tunne siitä, että kotiasiat vaikeuttavat työntekoa hoivavastuuluokittain sukupuolen mukaan tarkasteltuna.....	48
Kuvio 4. Kotiasioiden työntekoa haittaavuuden kokemus hoivavastuittain sukupuolen mukaan tarkasteltuna, kun analyysissä on vakioitu palkansaajien ikä sekä sosioekonominen asema.....	50
Kuvio 5. Tunne siitä, että työasiat tulevat kotiin hoivavastuittain ja sukupuolen mukaan tarkasteltuna, kun ikä, parisuhde ja sosioekonominen asema ovat kontrolloituja muuttujia.....	54
Kuvio 6. Palkansaajien hoivavastuiden yhteys kiireen kokemiseen.....	56
Kuvio 7. Palkansaajien hoivavastuiden ja sukupuolen yhteisvaikutus palkansaajien kiireen kokemiseen.....	58
Kuvio 8. Kiireen kokemus hoivavastuittain ja sukupuolen mukaan, kun taustamuuttujista ikä, parisuhde sekä sosioekonomista asemaa mittaavat muuttujat ovat vakioituna.....	61

Taulukot

Taulukko 1. Palkansaajien erilaiset hoivavastuut Työolo 2008 aineistossa.....	34
Taulukko 2. Muuttujien ”ajattelee työasioita kotona”, ”vaikea keskittyä töihin kotiasioiden vuoksi” sekä ”laiminlyö kotiasioita työn vuoksi” vastausten jakaumat ja keskiarvot.....	36
Taulukko 3. Taustamuuttajat hoivavastuittain.....	40
Taulukko 4. Vanhempiin kohdistuvaan hoivaan käytetty aika tunteina kuukaudessa.....	41
Taulukko 5. ”Ajattelee työasioita kotona”, ”vaikea keskittyä työasioihin kotiasioiden vuoksi” ja ”laiminlyö kotiasioita työn vuoksi” -muuttujien keskiarvot ja frekvenssit hoivavastuittain tarkasteltuna.....	43
Taulukko 6. Kotiasiat vaikeuttavat työntekoa summamuuttujan frekvenssit, keskiarvot ja keskihajonta hoivavastuittain tarkasteltuna.....	44
Taulukko 7. Dunnetin T3 testin tulokset: hoivavastuita kuvaavan muuttujan luokkien väliset erot ”kotiasiat vaikeuttavat työntekoa” muuttujan suhteen.....	46
Taulukko 8. ”Kotiasiat vaikeuttaa työntekoa” frekvenssit, keskiarvot ja keskihajonnat hoivavastuittain tarkasteltuna.....	47
Taulukko 9. Taustamuuttujien, hoivavastuut ja sukupuoli muuttujien yhteys ”kotiasiat vaikeuttavat työntekoa” -muuttujaan.....	49
Taulukko 10. ”Työasiat kotiin” muuttujan keskiarvot, hajonnat sekä frekvenssit hoivavastuittain tarkasteltuna.....	51
Taulukko 11. Erilaisia hoivavastuita kuvaavan muuttujan luokkien erot ”työasiat kotiin” -muuttujan mukaan.....	51
Taulukko 12. ”Työasiat kotiin” -muuttuja hoivavastuiden ja sukupuolen mukaan: keskiarvot, hajonnat ja frekvenssit.....	52
Taulukko 13. Palkansaajien erilaisia hoivavastuita kuvaavan muuttujan keskiarvot, hajonta sekä frekvenssit suhteessa koettua kiirettä kuvaavaan muuttujaan.....	54
Taulukko 14. Dunnetin T3 testin tulokset: hoivavastuuluokkien vaihtelut kiireen kokemista kuvaavan muuttujan suhteen.....	56
Taulukko 15. Työssä palkansaajien kokema kiire hoivavastuun ja sukupuolen mukaan: keskiarvot, hajonta ja frekvenssit.....	57
Taulukko 16. Erot hoivavastuuluokkien välillä kiireen kokemisen suhteen Bonferronin Post Hoc analyysin mukaan.....	59

1 Johdanto

Suomessa ikääntyvien kansalaisten määrä kasvaa, työssäkäyvien osuus pienenee, ja yhä useampi perustaa perheensä yhä myöhemmällä iällä. Nämä demografiset muutokset ovat johtaneet tilanteeseen, jossa yhä useammalla työntekijällä on työssäkäynnin ohella hoivavastuita kannettavinaan niin omista lapsistaan kuin vanhemmistaankin. Työn ja perheen yhteensovittamisen on ajateltu kuuluvan ihmisten yksityiselämään (Salmi & Lammi-Taskula 2004, 129) ja pikkulapsiperheitä koskevaksi asiaksi. Kuitenkin monen työssäkäyvän arkeen kuuluu keskeisellä tavalla huolenpito omista lapsista sekä omista vanhemmista (Salmi & Lammi-Taskula 2004, 4; 170). Usein nämä erilaiset hoivavastuut ovat myös yhtäaikaisia.

Sukupolvien välisen auttamisen käytännöt ovat olleet työn ja perheen yhteensovittamisen kentällä vähemmän huomiota saanut hoivan osa-alue. Myös tähän hoivan osa-alueeseen tulisi kiinnittää huomiota. Huolenpidon erilaiset verkostot perheissä asettavat haasteita niin lainsäädännölle ja sen kehittämislle kuin myös työelämän organisoimiselle. Omien ikääntyneiden tai sairaiden vanhempien auttamisen sekä toisaalta lapsenlapsista huolehtimisen tulisi olla mahdollista tarvittaessa. (Lammi-Taskula ym. 2004, 113.)

Tässä pro gradu -tutkielmassa tutkin työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä sellaisten palkansaajien näkökulmasta, joilla on työssäkäynnin ohella myös hoivavastuita kannettavinaan. Olen kiinnostunut erityisesti siitä, vaikuttavatko erilaiset hoivavastuut ja niiden kasautuminen työn ja perheen yhteensovittamisen kokemiseen. Tarkasteluni keskipisteessä ovat palkansaajat, joilla on hoivavastuita samanaikaisesti sekä omista lapsistaan että vanhuksista eli niin kutsutut kahdensuuntaista hoivaa (”sandwich”) palkkatyönsä ohella toteuttavat työntekijät. Tarkastelen työn ja perheen yhteensovittamista perheellisten palkkatyötä tekevien näkökulmasta. Ymmärrykseni perheestä on lähellä Riitta Jallinojan (2000) tunnesiteiden kautta muodostamaa perhekäsitettä. Perhe näyttäytyy työssäni kokonaisuutena, jossa omien lasten kanssa samaan perhekokonaisuuteen katsotaan kuuluvaksi myös anoppi, appi sekä omat vanhemmat. Perheen tarkastelussa painotan puolestaan hoivavastuita perheenjäsenistä. Hoivalla tarkoitan informaalialia hoivaa omista lapsista, omista ja/tai puolison vanhemmista tai molemmista yhtäaikaisesti.

Tarkastelen tutkielmani pääkysymystä, työn ja kahdensuuntaisen hoivan yhteensovittamista, Tilastokeskuksen työolo 2008 aineiston pohjalta. Tutkimusasetelmani on kahtalainen. Ensin tutkin työn ja hoivan yhteensovittamista kuvailevalla tasolla ja kuvailevien tilastollisten menetelmien avulla. Tässä analyysissä vastaan kysymyksiin siitä, millaisia hoivavastuita palkansaajilla on palkkatyönsä ohella ja keitä kahdensuuntaisen hoivavastuun tilanteessa elävät palkansaajat ovat. Tämän jälkeen kysymyksenasetteluni etenee aineiston syvempään tarkasteluun. Tässä tarkastelussa olen kiinnostunut siitä, vaikuttavatko hoivavastuut ja niiden kasautuminen samaan elämäntilanteeseen työn ja perheen yhteensovittamisen kokemiseen. Tässä analyysissä hyödynnän monimuuttujamenetelmiä ja tarkastelussani otan huomioon perheen ja työn vuorovaikutuksellisen suhteen. Kysyn myös, vaikuttavatko erilaiset hoivavastuut ja niiden kasautuminen palkansaajien kokemuksiin työn ja hoivan yhteensovittamisesta? Vaikeuttaako hoivakuormitus vapaa-ajalla työelämässä toimimista? Onko hoivavastuiden kasautumisella vaikutusta siihen, että työasiat kulkeutuvat kotiin ja vapaa-ajalle? Ovatko erilaiset hoivavastuut ja niiden kasautuminen yhteydessä työssä koettuun kiireeseen? Eroavatko nämä kokemukset sukupuolen mukaan?

Tutkielmani etenee seuraavasti. Johdannon jälkeen luvussa kaksi esittelen aikaisempaa tutkimusta työn ja perheen yhteensovittamisesta. Kolmannessa luvussa tarkastelen hoivaa sekä erittelen omassa tutkielmassani keskeisessä roolissa olevia hoivavastuiden muotoja. Luvussa neljä esittelen tutkielmani tutkimuskysymykset, tutkielmani aineiston, tutkimusmenetelmät sekä tutkielmani keskeisimmät muuttujat. Luvussa viisi esittelen tutkielmani aineiston analyysin ja tutkimustulokset. Luku kuusi sisältää tutkielmani johtopäätökset ja niiden pohjalta käydyn keskustelun.

2 Työ ja perhe

Työelämässä tapahtuvat erilaiset muutokset sekä perheiden moninaistuminen luovat uudenlaisia haasteita ja mahdollisuuksia perheen ja työn yhteensovittamiselle. Hyvin usean suomalaisen elämässä sekä perhe että työ ovat keskeisimpiä arkielämää jäsentäviä elementtejä. Kuitenkin nämä elementit rakentuvat hyvin eri tavoin eri perheissä: perheet, ihmiset sekä työt ovat erilaisia. Työn ja perheen yhteensovittamista voidaankin pitää yhtenä keskeisimmistä arkielämän solmukohdista, jossa yhdistyvät työelämä ja työpolitiikka, perhe-elämä ja perhepolitiikka, sosiaalipolitiikka ja sukupuolen rakentuminen, naisten ja miesten tasa-arvoinen asema sekä toimintamahdollisuudet työelämässä ja perheessä. Työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmien ratkaisemiseksi tarvitaan toimia kaikilla näillä eri toimintakentillä. (Salmi 2004, 2.)

Perheen ja työn yhteensovittaminen on monen eri tekijän muovaama yhtälö. Perheiden moninaisuus on myös seikka, joka vaikuttaa työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöihin. Työntekijöiden ei voida ajatella olevan vain ydinperhekäsityksen mukaisia perheenjäseniä, vaan perhe käsitettä on tarpeen laajentaa erilaiset ja moninaiset perhetilanteet paremmin huomioivaksi.

Tässä luvussa kaksi kuvaan, millaisia muutoksia työelämässä on tapahtunut viimeisten vuosikymmenien aikana ja millaisia vaikutuksia näillä muutoksilla on ollut perheellisille työntekijöille. Lisäksi valotan aikaisemman työn ja perheen tutkimuksen kautta myös niitä suuntia, joita moninaisella työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimuskentällä on tuotu esille. Lopuksi esittelen niitä käytäntöjä, joilla on nähty olevan merkitystä työn ja perheen yhteensovittamiselle niin yhteiskunnallisella kuin käytännön tasollakin.

2.1 Muuttuva työelämä

Työelämässä tapahtuvien muutosten myötä myös perheiden täytyy sopeutua erilaisiin työelämän asettamiin vaatimuksiin. Muutokset kohdistuvat työntekijöihin ja vaikuttavat sitä kautta myös työntekijöiden perhe-elämään. Yhtenä nykyisen työelämän keskeisimpänä reunaehtona ja vahvasti taustalla vaikuttavana tekijänä voidaan pitää globalisaatiota, jonka on nähty vaikuttavan muun muassa työaikoihin, työn luonteeseen, työn paikkaan sekä työsuhteisiin. Työn ja perheen

yhteensovittamista kohtaan virinnyttä mielenkiintoa selittävät myös työelämän lisääntyneet vaatimukset, epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen sekä työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtyminen. Nämä kaikki asettavat melkoisia haasteita niin perheille kuin työorganisaatioillekin. Lisäksi nämä edellä mainitut seikat luovat odotuksia ja muutospaineita sukupuolirooleille ja sukupuolten väliselle työnjaolle.

Työelämä on osin globalisaation myötä liukunut kohti suuntaa, jossa määräaikaiset ja epätyypilliset työsuhteet ovat lisääntyneet ja työorganisaatioiden toimintamalleja on pyritty joustavoittamaan (Kivimäki & Otonkorpi- Lehtoranta 2003, 23). Anna-Maija Lehdon (2007, 94) mukaan talouden kansainvälistymisen ja kilpailun kiristymisen lisäksi myös hyvinvointivaltion rahoituksen epävakaistuminen vaikuttaa työelämän muutosten taustalla. Hyvinvointivaltion rahoituksella on erityisen suuri merkitys suomalaiselle työelämälle sekä sen tulevaisuudelle. Se, mitä tapahtuu suomalaiselle hyvinvointivaltiolle ja sen rahoitukselle, vaikuttaa Lehdon mukaan erityisesti hyvinvointipalveluissa työskentelevien työhön sekä työehtoihin. Julkinen sektori, jolla työskentelee lähes kolmasosan koko palkansaajakunnasta, on joutunut erityisen tiukoille siihen kohdistuvien supistuspaineiden vuoksi. (emt. 94.)

Työn ja muun elämän ajalliset ja paikalliset rajat ovat myös sumentuneet ja muuttuneet yhä joustavammiksi. Tämän muutoksen taustalla on viimeisten kahdenkymmenen vuoden aikana tapahtunut kommunikaatioteknologian kehittyminen sekä aineettoman työnsisällön yleistyminen. Kyseiset muutokset ovat tuoneet työn ja perheen yhteensovittamiselle uudenlaisia haasteita ja uhkia, mutta myös mahdollisuuksia. Epätyypillisten työsuhteiden ja uusien työaikakäytäntöjen on todettu olevan yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin. Määräaikaiset työsuhteet lisäävät kokemuksia taloudellisesta epävarmuudesta, ja pitkät ja/tai epäsäännölliset työajat ovat yhteydessä työn ja perheen välisen ristiriidan kokemuksiin (Nätti & Väisänen 2000, 62). Projektityöt ja osa-aikaisten työsuhteiden yleistyminen voivat uhkien ohella luoda myös uudenlaisia mahdollisuuksia työn ja perheen yhteensovittamiselle (Pälli & Rissanen 2006, 42; Hakanen 2005, 105).

Anna-Maija Lehto ja Hanna Sutela (2008) esittävät Tilastokeskuksen työoloaineiston pohjalta, että työelämässä on nähtävissä monia kielteisiä kehitystrendejä. Näistä negatiivisista suunnista vahvimpina erottuvat kiire ja epävarmuus sekä työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtyminen. Tämän lisäksi yksilöllisten työsuoritusten korostuminen ja kilpailun koventuminen työpaikoilla vaikuttavat negatiivisesti sosiaalisiin suhteisiin ja yhteistyöhön. Tällaisten edellä mainittujen negatiivisten muutosten on nähty lisääntyneen erityisesti julkisella sektorilla, jota aikaisemmin on

kuvattu turvallisena ja vakaana työnantajana. Kuntasektorilla kielteinen kehitys alkoi jo 1990-luvun laman aikana. Työelämän ongelmat ovat kuitenkin kasvaneet 2000-luvulla erityisesti valtiosektorilla. Raimo Blomin ja Ari Hautaniemen (2009, 13) mukaan julkisella sektorilla ollaan yhä laajemmassa määrin omaksumassa yksityisen sektorin toimintatapoja, jotka tuovat vanhoihin virasto-olosuhteisiin tulosvastuun, asiakaslähtöisyyden ja tehokkuuspaineet.

Työelämässä tapahtuvien kielteisten muutosten ohessa on työelämässä nähtävissä myös monia myönteisiä kehityssuuntia. Anna-Maija Lehdon (2007) mukaan tällaisia positiivisia kehityskulkuja ovat muun muassa kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen sekä työn monipuolistuminen. Palkansaajien käsitykset omista kehittymismahdollisuuksistaan työelämässä ovat usein myönteisiä. Erityisesti naispalkansaajien töissä tällainen muutos on ollut merkittävä. Kehityksen taustalla on ammattirakenteen muutos teollisesta työstä palveluammatteihin sekä työn tietokoneistuminen. Suomalaisen työelämän kehitys näyttääkin edellä mainitusta näkökulmasta katsottuna paljon myönteisemmältä. (Lehto 2007, 98–99.)

Hitaammin muuttuva tekijä työelämässä on ollut ajatus siitä, että perhe ja erilaiset hoivavastuut ovat osa työntekijän yksityistä elämänalaa. Työelämässä sekä työpolitiikassa perheen on yleisesti ajateltu kuuluvan ihmisten yksityiselämään ja erityisesti vain pienten lasten vanhempia koskevaksi kysymykseksi. Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvien haasteiden ratkaiseminen on nähty myös julkisen perhepolitiikan asiana. Perheen ja työelämän yhteensovittamiseen liittyvien kysymysten ei juuri ole ajateltu liittyvän yritysten tai työpaikkojen omaan toimintaan. (Salmi & Lammi-Taskula 2004, 129.)

Myös sukupuolittuneet käytännöt ja roolit työn ja perheen yhteensovittamisessa muuttuvat hitaasti. Kun kodin ulkopuolella tehtävä ansiotyö alkoi Suomessa yleistyä, sitä pidettiin erityisesti miesten alueena. Naisten tehtäväksi jäi kodista ja lapsista huolehtiminen. Lastenhoidon järjestäminen muodostuu ongelmaksi ja yhteiskunnalliseksi kysymykseksi vasta, kun naiset alkoivat Suomessa osallistua työelämään kodin ulkopuolella. Naisten elämä on ollut aikaisemmin vahvasti sidottu lapsiin, ja tämä sidos on nähtävillä myös nykypäivänä: naiset ovat niitä, jotka käyttävät pääosan perhevapaista, ja erityisesti naisvaltaiset alat ja työpaikat ovat luoneet mekanismeja, joilla näihin tilanteisiin sopeudutaan. Pidemmälle perhevapaalle jääminen aiheuttaa miesvaltaisilla aloilla ja miesten työpaikoilla edelleen hämmennystä ja torjuntaa. Työelämän näkökulmasta lapset tuntuvat edelleen siis olevan erityisesti naisten lapsia. (Salmi 2004, 4.) Tasa-arvon ja sukupuolen rakentumisen kentällä olisi tärkeää laajentaa näkökulmaa kuitenkin siihen oivallukseen, että myös

miehillä on niin lapsia kuin omat vanhemmatkin ja että työn ja perheen yhteensovittamisen tilanteet kuuluvat myös miehille (Lammi-Taskula ym. 2004, 5).

2.2. Moninaiset perheet

Tilastokeskuksen määritelmä perheestä on perinteisen ydinperhekäsitteen mukainen. Tilastokeskuksen käyttämän perhemääritelmän mukaan perheen muodostavat yhdessä asuvat avio- tai avoliitossa olevat tai parisuhteensa rekisteröineet henkilöt ja heidän lapsensa, jompikumpi vanhemmista lapsineen, avio- ja avopuolisot sekä parisuhteensa rekisteröineet henkilöt, joilla ei ole lapsia. Tilastokeskuksen määritelmän mukaan perheväestöön eivät kuulu asuntokunnissa asuvat ydinperheen ulkopuoliset henkilöt, elleivät he muodosta omaa perhettä. Perhettä eivät Tilastokeskuksen mukaan muodosta myöskään esimerkiksi yhdessä asuvat sisarukset tai serkukset. Tilastokeskuksen perhe määritelmä jättää ulkopuolelle myös kahden peräkkäisen sukupolven muodostaman perheen ulkopuoliset henkilöt. Jos perhekunnassa on Tilastokeskuksen mukaan useampia sukupolvia, perhe muodostetaan tällöin nuoremasta sukupolvesta lähtien. Tilastokeskuksen määritelmä jättää siis perheen ulkopuolelle esimerkiksi lapsensa kanssa asuvan anopin tai apen, elleivät he keskenään pariskuntana sellaista muodosta. Lapsiperheeksi Tilastokeskus määrittelee perheet, joissa on kotona asuvia alle 18-vuotiaita lapsia vähintään yksi. (Tilastokeskus 2014.) Tilastokeskuksen määritelmä perheestä jää varsin suppeaksi. Nykyajan monimuotoisesti rakentuvia perheitä kuvattaessa perinteisen ydinperheen rinnalla on nähty olevan myös yksinhuoltajaperheitä, uusperheitä, samaa sukupuolta olevien perheitä sekä perheitä, joissa ei ole lapsia (Forsberg 2003, 10).

Kun puhutaan perheestä ja käytetään perhekäsitettä, olisi syytä muistaa käsitteeseen liittyvät rasitteet. Yhtenä rasitteena voidaan pitää esimerkiksi sitä, että perhe mielletään usein yksityisen alueelle, kotiin, julkisen elämän vastakohtaksi asettuvaksi heteroseksuaaliseksi ydinperheeksi, johon muun yhteiskunnan muuttumisen ajatellaan vaikuttavan. Ydinperherakenteessa pitäytyvä tarkastelu jättää myös paitsioon näkökulman uusista elämisen ideoista. Miehen ja naisen muodostamat ydinperheet, naisten ja miesten vetämät yksinhuoltajaperheet, avioerojen jälkeiset uusperheet, samaa sukupuolta olevien kumppaneiden ja lapsen perheet, lapsuuden perheet ja eläkeläisperheet eroavat niin

rakenteeltaan kuin myös elämänvaiheeltaan. Myös eri yhteiskunnissa ja kulttuureissa perhe voi tarkoittaa hyvin eri asioita. (Forsberg 2003, 10–11.)

Perheestä puhutaan usein harhaanjohtavasti yksikössä, vaikka perheitä on hyvin monenlaisia. On tavallista, että perheen ajatellaan olevan ensimmäisen avioliiton ydinperhe lapsineen. Laaja määritelmä perheestä taas kattaa myös avio- ja avoliittojen lisäksi yksinhuoltajat, lapsettomat parit ja jopa yksinasuvat henkilöt. Perhe voidaankin määritellä hyvin monenlaisin eri perustein ja erilaisista näkökulmista katsottuna: kotitalouden, asumisjärjestelyiden, sukulaisuusjärjestelmien, sukupuolisuhteiden kuin myös sukupolvisuhteiden mukaan. Nämä eri tasot perhemääritelmässä kietoutuvat yhteen yhteiskunnassa historiallisesti ja kulttuurisesti vaihtelevin tavoin. (Forsberg 1994, 6–9.) Ihmiset myös elävät hyvin monenlaisissa erilaisissa kokoonpanoissa, ja lisäksi kunkin yksilön elämässä erilaiset perhevaiheet voivat vielä vaihdella. Yhdellä ja samalla perheellä on oma elämänkaarensa; pariskunnasta pikkulapsiperheen kautta koululaisten perheeksi ja siitä edelleen uuteen kahden aikuisen perhevaiheeseen isovanhempina. (Salmi & Lammi-Taskula 2004, 29.)

Tunne siitä, että kuuluu perheeseen, voidaan myös ajatella perustaksi perheeseen kuulumiselle. Riitta Jallinoja (2000, 10) korostaa tunnesiteiden tärkeyttä perhekäsitettä rakennettaessa. Hänen mukaansa perhe rakentuu tunnesiteen kautta. Hän näkee perheen toteutuvan käytännössä hyvin epätäydellisenä kokonaisuutena ja korostaa perhemäärittelyssään ajatusta siitä, että perheenjäsenet ikään kuin tietävät, toisensa tavatessaan, olevansa perhe. Työn Jallinoja näkee eräänlaisena perheen kolmantena osapuolena, joka astuu puolisoitten maailmaan ja pakottaa heidät erilleen toisistaan. Ja, jos työstä tulee intohimo, se voi viedä huomion kokonaan perheen ulkopuolelle. Jallinoja esittää kuitenkin, että työ ei vie mennessään koko perhettä vaan vain sen aikuiset jäsenet. (Jallinoja 2000, 10–12.)

Perhe joutuu usein joustamaan työn vaatimusten vuoksi. Johanna Lammi-Taskulan ja Minna Salmen (2004, 36) mukaan tilanteessa, jossa työn ja perheen vaatiman ajan välillä on ristiriitaa, on perhe useimmiten se, joka antaa periksi. Heidän mukaansa noin neljännes Työ ja Perhe -tutkimukseen vastanneista esitti perheen jäävän vähemmälle huomiolle silloin, kun vastaaja upposi työhönsä. Sen sijaan vain harvoilla kyselyyn vastanneista kotiasiat estivät keskittymisen työhön. On kuitenkin hyvä muistaa, että sitoutuminen työhön ja sitoutuminen perheeseen eivät ole lähtökohtaisesti toistensa vastakohtia tai toisiaan automaattisesti kuormittavia. Ihmiset kokevat arjessaan työn ja perheen myös toisiaan tukevin ja toinen toistaan ravitsevin elämänalueina. (Salmi 2004, 123, 128.)

2.3. Työn ja perheen yhteensovittamisen teoriaa ja tutkimusta

Keskustelu työn ja perheen yhteensovittamisesta on historiallisesti katsottuna melko uutta. Pekka Pällin ja Tapio Rissanen (2006, 41) mukaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta alettiin keskustella aikana, jolloin näiden elämäntilanteiden suhde oli ratkaisevasti jo ongelmallistunut. Varsinainen keskustelu ja sen yleistyminen ajoittuvat 1990 -luvun jälkipuolelle, erityisesti 2000 luvulle. Samalla on luotu myös uudenlaisia tapoja käsitteellistää ja käsitellä perheen ja työn välistä suhdetta.

Pälli ja Rissanen (2006) ovat analysoineet suomalaisen ja kansainvälisen kirjallisuuden pohjalta, miten perheen ja työn yhteensovittamista on käsitteellistetty ja miten siitä on kirjoitettu. Heidän mukaansa työn ja perheen yhteensovittamisesta käytetään monia erilaisia termejä, kuten ”work-life balance”, ”reconciliation”, ”balance” ja ”combine”. Termistä ”work-life balance” on kuitenkin muodostunut hyvin yleinen perheen ja työn suhdetta kuvaava termi, vaikkakin se vakiinnutti asemansa vasta 2000-luvulla. Suomalaiseen keskusteluun on juurtunut vahvasti termi ”yhteensovittaminen”. Tämän lisäksi suomalaisessa keskustelussa viljellään yleisesti myös termejä ”yhdistäminen” ja ”tasapaino”. Työn ja perheen yhteensovittamisen käsitettä (reconciliation of work and family life) käytetään erityisesti Pohjoismaissa ja EU-kontekstissa. (Pälli & Rissanen 2006, 42–43.)

Sanan ”yhteensovittaminen” alkuperä on mielenkiintoinen työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta. Pällin ja Rissanen (2006, 44) mukaan sanakirjat mainitsevat monia erilaisia merkityksiä yhteensovittamiselle, kuten ”sovittaa”, ”saattaa sopuun jonkin kanssa”, ”muokata”, ”järjestää jonkin mukaan, mukaiseksi tai jotakin vastaavaksi”, ”sopeuttaa” ja ”mukauttaa”. Näistä merkityksistä voi johtaa ajatuksen siitä, että työ- ja perhe-elämä ymmärretään erillisinä elämäntilanteina (sfäärejä), joita ei voi yhdistää ikään kuin luonnostaan yhteen palkkatyön yhteiskunnissa. Tutkijat painottavat, että ajatus yhteensovittamisesta edellyttää aktiivista yhteensovittustyötä. Yhteensovittamiseen ottavat osaa ja siihen vaikuttavat paitsi työntekijät itse niin myös valtiovalta ja työpaikat, jotka sosiaali-, työ- ja tasa-arvopolitiikallaan tai henkilöstöpolitiikallaan luovat raameja tälle yhteensovittamistyölle. (Pälli & Rissanen 2006, 45.)

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja siihen liittyvien ongelmien ratkaiseminen on ollut vahvasti naiskysymys (Pälli & Rissanen 2006, 41). Tähän on vaikuttanut osaltaan suomalaisen yhteiskunnan historiassa naisten laaja osallistuminen työelämään. Miehet ovat kuitenkin

aktivoituneen lasten hoivaajina, ja sen vuoksi ei ole mielekästä enää ylläpitää sukupuolittunutta käsitystä perheen ja työn yhteensovittamiseen liitetyistä vastuista. Ajatus yhtäläisistä mahdollisuuksista hyvään vanhemmuuteen kantaa mukanaan ajatuksen myös siitä, että päivähoito ei ole tarkoitettu vain ”helpottamaan naisten työssäkäyntiä” vaan vanhempien työssäkäyntiä ja sitä, että sukupuoleen katsomatta ihmiset voivat perustaa perheen, saada lapsia, toimia vanhempina ja hoivaajina, osallistua työelämään ja yhteiskunnan rakentamiseen. (Castrén 2007, 7.) Työelämässä ovat korostuneet sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta muun muassa naisten osallistuminen työmarkkinoille, naisten ja miesten palkkaerot sekä työmarkkinoiden jyrkkä jakautuminen naisten ja miesten aloihin. Vähemmälle huomiolle ovat jääneet ne työelämän jokapäiväiset käytännöt, joissa sukupuolten erilaisia asemia ja mahdollisuuksia luodaan muun muassa työn ja perheen yhteensovittamisen alueella. (Salmi 2004, 131.)

Työn ja perheen yhteensovittamisen pelikentällä toimii ainakin viisi eri toimijaa: perheet, työpaikat, julkinen sektori, markkinat sekä kolmas sektori, kuten järjestöt ja seurakunnat. Vastuut ja roolit työn ja perheen yhteensovittamiseksi ovat siis jakautuneet hyvin moninaisille toimijoille. (Salmi & Lammi-Taskula 2004, 2.) Työn ja perheen vuorovaikutusta tarkastelevat tutkimukset ja teorit korostavat myös toimijoiden moninaisuutta: vastuu perheen ja työn yhteensovittamisen palapelistä ei ole yksin naisten, miesten, perheiden, työpaikkojen tai yhteiskunnankaan, vaan kaikkien osapuolten tulisi antaa panoksensa siihen. (Rantanen & Kinnunen 2005, 260.)

2.3.1 Työn ja perheen välisen suhteen tutkimusta

Työn ja perheen välistä suhdetta on tutkittu hyvin monenlaisista näkökulmista, kuten yksilön, työpaikkojen, instituutioiden ja instituutioiden rakenteiden sekä kulttuurin näkökulmista. Ymmärrystavat työn ja perheen yhteensovittamisesta voivat olla myös kausaalisia, systeemisiä sekä käytäntöjä painottavia. Kun työn ja perheen yhteensovittamista on tarkasteltu yksilötason näkökulmasta, on työn ja perheen välisessä suhteessa nähty korostuvan viisi erilaista perusmallia. Nämä perusmallit ovat kompensatio-, segmentaatio-, instrumentaali-, konflikti- sekä spillover -malli. Kompensatiomallissa työhön liittyvät odotukset, jotka jäävät täyttymättä, korvataan muun elämän alueella. Segmentaatiomallissa työ ja muu elämä nähdään toisistaan erillisinä osa-alueina, ja oletuksena myös on, että näiden alueiden välillä ei ole vuorovaikutusta. Instrumentaalimallissa toista elämänaluetta käytetään hyväksi toisen elämänalueen päämäärien saavuttamiseksi. Konfliktiteorian mukaan menestys toisella elämänalueella tarkoittaa sitä, että työntekijä joutuu tekemään uhrauksia

toisella. Spillover -mallissa vuorovaikutus työn ja perheen välillä on kahden suuntaista: työ vaikuttaa perheeseen ja perhe työhön. (Kivimäki 2009, 34–35.)

Työn ja perheen välistä suhdetta tarkastelevaa tutkimusta ovat jäsentäneet myös Johanna Rantanen ja Ulla Kinnunen (2005, 230) ryhmittelemällä tutkimuskentän teorioita sekä lähtökohtia. He nimeävät osan tarkastelemistaan perheen ja työn välistä vuorovaikutusta kuvaavista malleista ei-kausaaliseksi, koska mallit eivät oleta eri elämänalueiden, työn ja perheen, välille syy-seuraussuhteita. Tällaisiksi ei-kausaalisia malleja heidän mukaansa ovat erityisyysmalli (segregation), yhtäläisyysmalli (congruence) ja identiteettimalli (identity/integrative). Erityisyysmallin mukaan työ ja perhe-elämä ovat toisistaan erillisiä eivätkä vaikuta toisiinsa. Yhtäläisyysmalli esittää, että työ ja perhe-elämän välinen yhteys on toisinaan näennäistä: yhteyden synnyttää jokin kolmas tekijä, joka ei ole kummankaan elämänalueen varsinainen ominaisuus. Identiteettimallin mukaan työ ja perheroolit kietoutuvat hyvin läheisesti yhteen, jolloin niitä on vaikeaa erottaa toisistaan.

Rantasen ja Kinnusen (2005) ryhmittelyssä kausaalisia malleja eli syy-yhteyttä korostavia malleja on myös kolme: siirrätämälli (spillover), korvaavuusmalli (compensation) ja voimavarojen ehtyminen -malli (resource drain). Siirrätämälli korostaa samansuuntaista, positiivista suhdetta työn ja perhe-elämän välillä. Korvaavuusmalli taas olettaa työn ja perhe-elämän välisen suhteen erisuuntaiseksi eli negatiiviseksi. Voimavarojen ehtyminen -mallin mukaan työn ja perhe-elämän välillä vallitsee myös negatiivinen yhteys, mikä tarkoittaa sitä, että voimavarojen käyttö vähentää mahdollisuutta käyttää näitä voimavaroja toisella osa-alueella.

Tutkijat korostavat, että erityisyysmalli on edellä mainituista malleista ainut, joka ei ole saanut vankkaa tutkimuksellista tukea osakseen. Ongelmallista kaikissa malleissa on kuitenkin se, että ne selittävät huonosti, millä tavoin työ ja perhe ovat yhteydessä toisiinsa. Myös se, miten yksilölliset ominaisuudet sekä rakenteelliset, psykososiaaliset ja kulttuuriset tekijät vaikuttavat työn ja perheen yhteensovittamiseen selittyy näiden mallien kautta huonosti. (Rantanen & Kinnunen 2005, 230.)

Viime aikoina perheen ja työn yhteensovittamista tarkasteleva tutkimus on pyrkinyt yhdistämään edellä mainittuja erilaisia näkökulmia. Valtaosassa tutkimuksista on kuitenkin keskitytty työn ja perhe-elämän välisen ristiriidan tutkimiseen. (Hakanen 2005, 107.) Työn ja perheen välistä konfliktia voidaan lähestyä kahdesta eri suunnasta: perhe-elämän voidaan katsoa häiritsevän työelämää tai työelämän voidaan ajatella häiritsevän perhe-elämää. (Greenhouse & Beutell 1985, 77.)

Työn ja perheen välistä ristiriita korostavien teorioiden taustalla on niin kutsuttu roolikuormitushypoteesi. Roolikuormitushypoteesin (role strain hypothesis) mukaan työ-perhe - ristiriidassa on kyse eri roolien välisestä jännitteestä. Työn ja kodin synnyttämät erilaiset roolipaineet ovat tämän hypoteesin mukaan osin yhteensovittamattomia, ja siksi yhden elämänalueen vaatimukseen vastaaminen vaikeuttaa toisella elämänalueella esiintyvien vaatimusten kohtaamista (Greenhaus & Beutell, 1985, 77). Roolikuormitushypoteesin taustalla on näkemys siitä, että inhimilliset voimavarat ovat rajalliset erityisesti silloin, kun henkilön pitää täyttää yhtäaikaista monia erilaisia rooliodotuksia. Tältä osin hypoteesi muistuttaa läheisesti edellä mainittua voimavarojen ehtymisen mallia.

Roolikuormitushypoteesille vastakkaisena ja sitä täydentävänä näkemyksenä on viime aikoina yleistynyt kuitenkin positiivisten siirräntävaikutusten hypoteesi (role enhancement hypothesis). Tämän hypoteesin mukaan kodin ja työn roolit sekä toiminta erilaisilla elämänalueella voivat tarjota uusia mahdollisuuksia ja lisätä yksilöllisiä voimavaroja. Siksi toiminta sekä perheen piirissä ja työelämässä voikin edistää kehittymistä, taitoja ja toimintaa niin työssä kuin kotona. (Hakanen 2005, 107 ref. Frone, 2003, Grzywacz & Marks, 2000.) Lisäksi tutkimukset ovat osoittaneet, että työntekijät kokevat erilaisten työ ja perheroolien sulautuneen yhteen: työntekijät harvoin kokevat, että heillä olisi erillinen työ- ja yksityiselämän ”miinus”, jonka he työstä kotiin ja kodista työhön tullessaan voisivat ”vaihtaa”. (Hakanen 2005, 130). Näin ollen työssä tai perheessä opitut taidot siirtyvät myös toiselle elämän osa-alueelle.

Työ on merkittävä hyvinvoinnin lähde ihmiselle. Työn ja muun elämän yhteensovittamisen on todettu tuottavan monille kuitenkin suuria ongelmia. Erityisesti työn on koettu olevan se tekijä, joka vaikeuttaa täysipainoisen kotielämän saavuttamista (Hakanen 2005, 133). Kun työn vaatimukset kuormittavat liiaksi yksityiselämää, se aiheuttaa vahvoja jännitteitä ja ongelmia myös työelämän alueella. Työn ja yksityiselämän välisen ristiriidan kokemuksen on todettu olevan yhteydessä muun muassa huonoon fyysiseen terveyteen, masentuneisuuteen ja perhestressiin (Hakanen 2005, 108). Tutkimustulokset osoittavat myös, että työhön liittyvät epäkohdat yhdessä muiden elämään liittyvien kuormitusten kanssa heikentävät hyvinvointia. Tulkinnat tästä eivät kuitenkaan ole yksiselitteisiä. Erilaiset yksityiselämän kriisit voivat vaikuttaa työntekijän vireyteen, keskittymiseen ja sosiaalisuuteen. Työuupumukseen yksityiselämän kriisit vaikuttavat kuitenkin varsin vähän. Työoloilla on sen sijaan ratkaiseva merkitys hyvinvoinnille. Kun työn epäkohdat vaikeuttavat perhe-elämästä selviytymistä, nämä ongelmat peilautuivat myös takaisin työhön työuupumusoireiden

lisääntymisenä. Hakasen (2005, 133) mukaan useassa tapauksessa muun elämän kuormitukset muodostuvat hyvinvointiongelmaksi vasta, kun niihin liittyy myös työn kuormittavia epäkohtia.

Uudemmat työn ja perheen välistä vuorovaikutusta tarkastelevat mallit ovat keskittyneet kuvaamaan työn ja perheroolien yhteensovittamista koskevia lähtökohtaoletuksia. Niiden perustana on ajatus monien eri roolien yhtäaikaaisuudesta tai niiden avulla pyritään kuvaamaan työn ja perheen vuorovaikutuksen syitä ja seurauksia. Toisin sanoen ne pyrkivät kuvaamaan tarkemmin olosuhteita ja tapahtumakulkuja, joiden seurauksena työn ja perheen vuorovaikutus koetaan joko kielteisenä tai myönteisenä. Työn ja perheen välisen rajapinnan hallinnan malleissa taas korostuu yksilön itsensä aktiivinen rooli sopeutujana työ- ja perheoloihin. (Rantanen & Kinnunen 2005, 231–264.)

Merja Turpeisen ja Minna Toivasen (2008) mukaan työtä pohditaan perheissä usein toimeentulon näkökulmasta. Lisäksi heidän tutkimuksensa tuloksissa korostuu yksilön vastuu perheen ja työn yhdistämisessä: kysymys näyttäytyy lähinnä yksilöiden valinnan mahdollisuuksina ja vastuuna pitää nämä eri osa-alueet erillisinä. Työasioista kuitenkin puhutaan kotona. Työ tulee kotiin myös työhön liittyvinä ajatuksina, mielialoina, voimavaroina kuin myös kuormituksena. Turpeisen ja Toivasen tekemän haastattelututkimuksen mukaan työ toimii elämää rytmittävänä tekijänä niin myönteisessä kuin kielteisessäkin merkityksessä. Kielteisenä työn ja perheen vuorovaikutus tulee esille erityisesti silloin, kun vaikutukset näkyvät kotona työn kuormittavuudesta tai kiireestä johtuvana väsymyksenä. Kielteisinä näyttäytyivät myös tilanteet, joissa jouduttiin tekemään työn ja perheen suhteen toisensa poissulkevia joko-tai -valintoja. (Turpeinen & Toivanen 2008, 167.)

Usein työn ja perheen yhteensovittamisen keskustelua sävyttää ajatus siitä, että perhe ja hoiva ovat niitä tekijöitä, jotka sopeutetaan työn vaatimusten mukaan. Brittiläinen Fiona Williams (2001) onkin esittänyt, että tarvittaisiin uudenlaista poliittista keskustelua hoivasta ja siitä, että hoivaa ei aina tarvitsisi sopeuttaa työn mukaan. Hän myös ajattelee työn ja perheen yhteensovittamisen kenttää niin, että toisiinsa kiinnittyneet elämän eri osa-alueet ovat toisiinsa yhdistyneinä. Tällä yhteensovittamisen kentällä hän näkee sujuvan yhteensovittamisen edellyttävän kolmijakoa henkilökohtaisen ajan, hoiva-ajan ja työajan välillä. Vaikka työntekijät kokevat usein työn ja perheen yhteensovittamisen haasteellisena, haluaa Williams korostaa myös työn merkitystä yksilön elämässä: työpaikalla syntyvät suhteet voivat olla kantava voima henkilökohtaiselle hyvinvoinnille. (Williams 2001, 488-489).

2.3.2 Työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen

Työn ja perheen yhteensovittamisen tukemisella viitataan usein neljänlaisiin tukimuotoihin. Yhtenä tuen muotona voidaan pitää joustavia työaikajärjestelyitä eli työajan organisointiin liittyviä kysymyksiä. Toisena tukitoimena voidaan mainita erilaiset lakisääteiset vapaat kuten esimerkiksi perhevapaat. Kolmantena tukimuotona ovat hoivaetuudet ja hoivapalvelut. Neljäntenä työn ja perheen yhteensovittamista tukevana toimintana näyttäytyvät erilaiset lakisääteiset, työpaikkojen tietoisesti kehittämät tai jonkun toiminnan sivutuotteena syntyneet työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt. Tukimuodot voivat olla myös valtakunnallisen politiikan tai työmarkkinaosapuolten neuvottelujen tulosta tai työpaikkakohtaisesti sovittuja ja organisaation strategioihin nimettyjä erilaisia järjestelyjä. (van Doorne-Huiskes ym. 1999, 3–5.)

Toimivalla perheen ja työn yhteensovittamisella on monia positiivisia seurauksia. Työn ja perheen joustava yhteensovittaminen auttaa työntekijöitä jaksamaan sekä hallitsemaan työpaineita. Monet uskovat myös siihen, että työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjen kehittämisestä on taloudellista hyötyä. Perhettä ja työtä ei tulisikaan nähdä enää vain toisensa poissulkevinä tai toisiaan haittaavina vaihtoehtoina. (Salmi 2004, 170.) Tutkimuksissa on havaittu, että perheystävällisellä kulttuurilla ja perhettä tukevilla käytännöillä, kuten joustavilla työajoilla, etätyöllä ja esimiehen tuella, on myönteisiä vaikutuksia työntekijöiden kokemuksiin perheen ja työn yhteensovittamisesta. Perheystävällisen työkuulttuurin muotoutumiseen vaikuttavat Saija Maunon (2002) mukaan toimiala, henkilöstön ominaisuudet, yrityksen ikä ja kehityshistoria sekä myös johdon asenteet. Hänen mukaansa työpaikan sukupuolijakaumalla on myös vaikutusta organisaation perhemyönteisyyden kehittymiseen, sillä naisvaltaisten alojen on aikaisemman tutkimuksen mukaan todettu olevan perhemyönteisempiä kuin miesvaltaisten alojen.

Työn ja perheen vuorovaikutuksen yhteyksien selvittämiseksi tarvitaan syvempää tietoa työelämässä vallitsevista virallisista ja epävirallisista käytännöistä, jotka mahdollistavat tai estävät työn ja perheen joustavan vuorovaikutuksen. Tämä siksi, että aina organisaatioiden julkilausutut arvot ja arjen työkuulttuuri ja toimintatavat eivät ole samassa linjassa keskenään. Työelämä vaatii työntekijöiltä yhä enemmän ja siksi työn ja perheen sujuva vuorovaikutus on entistä tärkeämpää ihmisten hyvinvoinnille ja jaksamiselle. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 16.)

Monet tutkimukset ovat osoittaneet, että suomalaisilla työntekijöillä on vaikeuksia työn ja yksityiselämän yhdistämisessä. Työn onkin koettu olevan asia, joka häiritsee perhe-elämää. Sillä,

että työn ja perheen välillä on ristiriitaa, on negatiivinen vaikutus myös ihmisen työssä jaksamiseen. Tämänkaltaiset tutkimustulokset ovat saaneet tutkijat kiinnostumaan perhemyönteisestä organisaatiokulttuurista (esimerkiksi Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2004). Erityisesti 2000-luvulla tutkijoiden huomio on kohdentunut perhemyönteiseen organisaatiokulttuuriin myös siksi, että on huomattu, että työntekijät eivät välttämättä hyödynnä heille tarjolla olevia lakisääteisiä vapaita tai joustoja kuten esimerkiksi vanhempainvapaita tai työajan lyhennystä. Ilmiötä selittää organisaatiokulttuuri. Perhemyönteisen organisaatiokulttuurin kulmakivi on supportiivisuus, jolla tarkoitetaan työntekijän kannustamista ja tukemista. Supportiivisuus tarkoittaa käytännössä sitä, kokeeko henkilöstö oman organisaationsa ja työyhteisönsä vakiintuneiden ajattelu- ja toimintamalleja vaikuttavan myönteisesti työn ja yksityiselämän yhdistämiseen. (Mauno & Kinnunen 2005, 265–266.)

Työn ja perheen yhteensovittaminen ei ole Suomessa enää ensisijaisesti lastenhoidon järjestämisen asia, vaan nimenomaan työn organisointiin liittyvä asia. Työpaikkojen ja sosiaalipolitiikan roolit työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollistamisessa eivät ole vaihtoehtoisia, vaan toisiaan täydentäviä. (Salmi 2004, 17.) Minna Salmen (2004, 17) mielestä ihanteellinen yhdistelmä olisi sellainen, jossa lakisääteisesti on järjestettynä perusasiat kuten vanhempainvapaat ja päivähoido, mutta jossa myös työpaikoilla ollaan aktiivisia työn ja perheen yhteensovittamisen kehittämisessä.

Työaika on yksi oleellisimmista avaintekijöistä työn ja perheen onnistuneelle yhteensovittamiselle (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 57). Työn ja perheen yhteensovittamista kuvaavissa suomalaisissa tutkimuksissa on havaittu, että tietotyöntekijöiden yksi keskeisin ongelma perheen ja työn ristipaineessa on ajan riittäminen perheelle sekä työn ulkopuoliselle elämälle, sillä työntekijät kokevat työ- ja tulospaineet hyvin koviksi (Julkunen ym. 2004, 13; Blom 2001, 135–137). Työajoista, perheestä ja työkuultuureista tietotyöntekijän näkökulmasta ovat kirjoittaneet muun muassa Jouko Nätti ja Timo Anttila (2002). He kuvaavat tietotyön organisaatiokulttuureja työkeskeisiksi, vaativiksi ja tulospaineisiksi, mutta samalla myös inhimillisiksi sekä sosiaalisiksi. Nätin ja Anttilan (2002) mukaan työaikojen venyminen on ongelma erityisesti työpaikoilla, joissa organisaatiokulttuuria voidaan kuvata kaoottisena. Työajan venymistä ei pidetä työpaikoilla kuitenkaan aina huonona asiana, vaan jopa suotavana. Työntekijät ovat valmiita joustamaan ja tinkimään perheen kanssa käytetystä ajasta uransa hyväksi, vaikka se aiheuttaa perheessä myös ristiriitatilanteita. Heidän mukaansa työntekijöiden tyytyväisyys elämään on kuitenkin yhteydessä ennemminkin perhe-elämään, ei työssä menestymiseen. Heidän mukaansa työaika-autonomia vähentää työn ja perheen suhteessa olleita ongelmia. (Nätti & Anttila 2002, 79.)

Suurin osa työntekijöistä selviytyy yksityiselämän paineista ja kriiseistä ilman, että sillä on suurta vaikutusta heidän työhyvinvointiinsa tai työsuoritukseensa. Jos työorganisaatioissa on huolehdittu työoloista ja työn järjestelyjen kelvollisuudesta sekä vältetty kohtuuttomia vaatimuksia ja odotuksia, vaikuttavat myös yksityiselämän kuormitukset vähemmän työntekijöiden työhyvinvointiin. Työssä tulisikin sallia joustavuutta tilanteissa, joissa työntekijä on kohdannut kriisin yksityiselämässä, joka ei kuitenkaan edellytä töistä poissaoloa. Organisaation, esimiehen ja muun työyhteisön suhtautumis- ja toimintatavoilla on suuri merkitys. Myös työelämässä tulee ottaa huomioon, että ihmisillä on oikeus elää kokonaisvaltaista elämää. (Hakanen 2005, 134.)

3 Hoivavastuut perheissä

Kysymykset työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta mielletään useimmiten vain kahden sukupolven väliseksi asiaksi. Asiaa lähestytään aikuissukupolven huolenpitona lapsisukupolvesta ja vielä erityisesti huolenpitona pienistä lapsista. Kyseinen lähtökohta on hyvin yleinen sekä yhteiskuntapoliittisessa keskustelussa että tutkimuksessa. On kuitenkin hyvä muistaa, että työn ja perheen yhteensovittaminen jatkuu vielä lasten kasvettuakin ja että monen työntekijän arkeen kuuluu huolenpito myös omista vanhemmista. (Lammi-Taskula ym. 2004, 97.)

Tässä luvussa kolme esittelen hoivan kysymyksiä. Ensin tarkastelen perheissä annettavaa hoivaa sekä hoivan problematiikkaa yleisesti. Tämän jälkeen siirryn käsittelemään tarkemmin tämän tutkielman keskeisintä aihealuetta; kahdensuuntaista hoivaa.

3.1 Hoiva

Hoiva on tärkeä arkielämää jäsentävä käsite. Hoivan määrittelemineen on kuitenkin haastavaa, koska hoivan käsitteellä ei ole vakiintunutta tietoteoreettista pohjaa, kuten esimerkiksi hoidon käsitteellä hoito- ja lääketieteessä. Käytännössä hoivalla tarkoitetaan kuitenkin niin pienten lasten kuin apua tarvitsevien aikuisten ja vanhusten hoivaamisista. Hoiva voi olla luonteeltaan joko fyysistä tai psyykkistä toisen tarpeista huolehtimista. Se voi olla siten raskasta ruumiillista työtä tai vain läsnäoloa. Hoivakäsitteen moninaisuuden vuoksi tiukkojen käsitteellisten rajojen vetämistä hoivan ja hoidon välille on pidetty lähes mahdottomana. (Anttonen ym. 2009, 17.)

Hoivaa voidaan ajatella olevan kahdenlaista: formaalia ja informaalia. Informaali hoiva on hoivaa, jota toteuttavat omaiset ja läheiset yleensä ilman korvausta tekemästään työstä. Formaalia hoivaa ajatellaan olevan se hoiva, jota tuotetaan erilaisten palvelujen ja taloudellisten tukien muodossa ja johon liittyy jonkinasteinen julkinen kontrolli tai sääntely. Anneli Anttosen ja Liina Soinnun (2006, 13) mukaan hoivan tärkein muoto on kuitenkin informaali hoiva. Valtaosa kaikesta hoivatyöstä tehdään edelleen palkatta, kotona tai lähiyhteisön toteuttamana, vaikka kunnat, järjestöt ja yritykset ovatkin vahvasti mukana erilaisten hoivapalvelujen tuottamisessa. Anttosen ja Soinnun mukaan hoivapolitiikan uudet muodot ovatkin rakentuneet niin, että siinä yhdistetään sekä formaalin että

informaalin hoivan toteuttamisen muotoja. Pohjoismaisissa palveluvaltioissa formaalit hoivapalvelut lähinnä täydentävä perheen antamaa informaalia hoivaa (Anttonen ym. 2009, 115).

Sosiaalitieteellinen näkökulma hoivaan on kokonaisvaltainen ja laaja. Siinä huomioidaan yhtä lailla pienten lasten, vanhusten kuin vammaistenkin hoiva. Hoiva ja sen järjestämisen tavat kertovat paljon myös niistä normeista, joiden varassa elämästä tehdään mielekäästä ja arvokasta sekä tavoista, joilla huolehditaan arjen uusintamisesta ja jatkuvuudesta. (Anttonen ym. 2009, 9-11.) Kirsi Erärannan ja Marja Käsälän (2007) mukaan viimeaikaisessa tutkimuksessa hoivan käsitteellä on alettu korvaamaan myös perheen käsitettä, sillä perhekäsitettä on problematisoitu ja kritisoitu erityisesti yhteiskuntatieteissä ja feministisessä tutkimuksessa eri tavoin. Näiden edellä mainittujen käsitteiden ei ajatella olevan synonyymisia, mutta hoivasuhteiden on ajateltu kuitenkin rakentuvan av(i)oliiton ja sukulaisuuden perustalle. Hoivan käsite pystyy ylittämään monenlaisten dikotomioiden raja-aitoja, sillä se asettuu usein eri instituutioiden leikkauspisteeseen. (Eräranta & Käsälä 2007, 187.)

Hoivasta on noussut keskeiseksi sosiaalipolitiikan kysymykseksi. Eliniän piteneminen yhdistettynä naisten työssäkäynnin yleistymiseen niin Suomessa kuin kansainvälisestikin on aiheuttanut sen, että hoivan tarve kasvaa samanaikaisesti kun informaalin hoivan saatavuus vaikeutuu. Hoiva ei ole enää itsestäänselvyys ja siitä on tullut tärkeä yhteiskuntapoliittinen asia. Hoivan politisoituminen ja yhteiskunnallistuminen ovat kuitenkin luoneet edellytykset hoivapolitiikan kehittymiselle. Poliittisessa päätöksenteossa asetetaan tavoitteita ja määritellään niitä keinoja, joilla yhteiskunnassa hoivan tarpeisiin vastataan. Erilaisiin hoivan tarpeisiin pyritään vastaamaan monenlaisin keinoin, kuten rahallisten etuuksien ja palvelujen avulla. Vanhusväestön kasvu ja samanaikaisesti hoivantarpeiden lisääntyminen ja moninaistuminen luovat kuitenkin uudenlaisia haasteita hoivan ja hoidon tarpeisiin vastaamiseksi. Tämän haasteen ratkaisemiseksi on löydettävä uudenlaisia sosiaalipoliittisia ratkaisuja niin eläke- tai asuntopoliitikasta kuin sosiaali- ja terveydenhuollon piiristäkin. Eri palvelujen tuottajatahot, kuten julkinen sektori, kotitaloudet sekä markkinat reagoivat kukin tavallaan tähän tilanteeseen. (Anttonen ym. 2009, 12, 254.)

Hoivapolitiikan uutena trendinä on ollut rahan ja rahallisten etuuksien suosiminen palvelujen tarjoamisen sijasta. Niin Suomessa kuin muissakin Euroopan maissa on kotona tapahtuvan hoivan tukemisesta tullut ensisijainen hoivapoliittinen tavoite. Rahallisten etuuksien avulla pyritään motivoimaan omaisia ja läheisiä hoivatyöhön. Erilaiset vapaat, kuten esimerkiksi äitiysvapaa, taas mahdollistavat sen, että myös ansiotyötä tekevien on mahdollista irrottautua joksikin aikaa

hoivatyöhön. Suomessa aikuisten hoivaan osoitettuja vapaita ei ole juuri ollut, vaikka useimmissa Euroopan maissa jonkinlainen mahdollisuus aikuishoivavapaaseen jo onkin. (Anttonen & Sointu 2006, 92–98.)

Vuonna 2011 hoivaajien asema koheni, sillä työsopimuslakiin lisättiin uusi pykälä, joka mahdollistaa omaishoitajan jäämisen vapaalle: Työsopimuslain 4. luvussa ja sen 7a momentissa on säädetty poissaoloista perheenjäsenten hoitamiseksi. Lakimuutos mahdollistaa työntekijän jäämisen pois töistä palkattomalle vapaalle väliaikaisesti perheenjäsenen hoitamisen vuoksi, kun omainen tarvitsee apua esimerkiksi jokapäiväisissä toiminnoissa. Laki mahdollistaa työntekijän palaamisen vanhaan työpaikkaansa poissaolon jälkeen. (Finlex.)

Hoivapolitiikassa julkisen ja yksityisen vastuun rajojen määrittely tapahtuu usein hyvin konkreettisella tasolla. Itse hoivapolitiikka tehdään julkisen vallan tasolla, mutta se taas määrittää hoivaa hyvin konkreettisellakin tasolla. Hoivan organisoimiseen liittyvät avoimet kysymykset koskevat usein vanhusten itsensä ja heidän perheidensä vastuunottoa. Kuinka voidaan tukea läheisiään hoivaavia ihmisiä, että he eivät uupuisi työtaakkansa alle? Millä keinoin mahdollistetaan ja sovitetaan yhteen informaalin hoivan antaminen sekä ansiotyö? (Zechner 2010, 17–18.)

3.2 Sukupolvien välinen auttaminen ja kahdensuuntainen hoiva

Sukupolvien keskinäisen auttamisen verkostot ovat hyvinvointiyhteiskunnan palveluiden ohella tärkeä osa työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisen kenttää. Nämä eivät ole toisiaan pois sulkevia avun muotoja, vaan toisiaan täydentäviä. Vanhemmat toimivat jo aikuistuneille lapsilleen henkisenä ja taloudellisenä tukena ja osallistuvat lastenlasten hoitoon, mikä taas helpottaa lasten vanhempien mahdollisuuksia vastata työelämän haasteisiin. Aikuiset työssäkäyvät lapset auttavat ja huolehtivat vanhemmistaan etenkin silloin, kun he sairauden tai korkean ikänsä vuoksi tarvitsevat erityistä hoitoa tai apua. Ikääntyvistä vanhemmista halutaan pitää huolta perhepiirissä mahdollisimman pitkään. (Lammi-Taskula ym. 2004, 112–113.) Vuonna 2009 toteutetun Työ ja terveys -kyselyn mukaan 20–64 -vuotiaista naisista 20 prosenttia ja miehistä 15 prosenttia oli vastannut antavansa hoivaa ja huolenpitoa läheisilleen palkkatyönsä ohella (Kauppinen & Miettinen 2009, 94).

Sukupolvien välinen auttaminen on hyvin moniulotteista. Vanhempien ja heidän lastensa välisen suhteen lisäksi voidaan tunnistaa kolme muuta sukupolvien välisen avun ja tuen muotoa. Näitä ovat aikuisten työssä olevien lasten apu omille vanhemmilleen tai appivanhemmilleen, aikuisten työssäkäyvien lasten saama apu omilta vanhemmiltaan tai appivanhemmiltaan sekä työssä olevien isovanhempien apu työssä oleville lastensa perheille. (Lammi-Taskula ym. 2004, 97.)

Tässä tutkielmassani tarkastelun keskipisteessä on kahdensuuntainen hoiva. Kahdensuuntaisella hoivalla tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilöllä on hoivavastuita samanaikaisesti omista lapsistaan sekä omista tai puolison vanhemmista. Kahdensuuntaisen hoivan tilanteet voivat kuitenkin olla hyvin erilaisia. Ikääntyneiden hoiva voi sisältää kevyimmillään apua asioinnissa ja ulkona liikkumisessa. Toisaalta joku toinen vanhus voi tarvita apua päivittäin esimerkiksi kylpemisessä, pukeutumisessa ja ruokailussa. Näin ollen hoivasuhde voi olla myös hyvin intensiivinen. Kahdensuuntaista hoivaa antavat palkansaajat ovat vastuussa ikääntyneiden omaisten hoivan lisäksi myös omien lastensa hoivasta. Lasten hoiva voi sisältää samankaltaisia asioita kuin vanhusten hoiva, riippuen lapsen iästä, kehitysvaiheesta, persoonasta ja mahdollisista erityistarpeista.

Omien lasten sekä omien sukulaisten, kuten vanhusten, hoivaaminen voivat sattua ja yhä useammin, erilaisista syistä johtuen, sattuvatkin samaan elämänvaiheeseen. Hoivavastuiden osumiseen samaan aikaan vaikuttaa osaltaan eliniän pidentyminen. Vanhemmat elävät yhä pidempään ja tämän myötä myös hoivan tarpeen todennäköisyys kasvaa. Myös naisten korkea synnytysikä myötävaikuttaa siihen, että erilaiset hoivavastuut omista lapsista ja vanhuksista voivat kasautua samaan elämänvaiheeseen. (Anttonen & Sointu 2006, 80.) Yhä useampi aikuinen ajautuukin elämässään tilanteeseen, jossa hoivavastuita on kasautunut hoivaajalle kahdelta taholta yhtäaikaisesti. Hänellä on huolenpitovastuita ikääntyneistä sukulaisista samanaikaisesti kun omat lapsensa asuvat vielä kotona. Tällaiseen elämäntilanteeseen ajautunutta ikäryhmää kutsutaan ”voileipäsukupolveksi” (”Sandwich generation”) (Zechner 2005, 81 ref. Mooney, Statham & Simon 2002), jonka jäsenet ovat joutuneet lasten ja vanhusten hoivan ristiriitaisten vaatimusten puristuksiin (Williams 2005, 16).

Naiset ovat olleet ensisijaisessa vastuussa sekä pienten lasten että aikuisten hoivaamisesta (Anttonen & Sointu 2006, 80). Naiset ovat myös niitä, jotka elävät miehiä todennäköisemmin kahden hoivan (”two-front care”) puristuksissa (Zechner 2004, 641). Cara Williamsin (2005, 18) mukaan Kanadassa vuonna 2002 kerätty tutkimusaineisto kertoo kahdensuuntaisen hoivan sukupuolittuneisuudesta. 45–64-vuotiaista miehistä, joilla oli kotona asuvia lapsia, 25 prosenttia hoivasi vanhuksia kun samanlaisessa elämäntilanteessa elävistä naisista niinkin moni kuin 32 prosenttia osallistui lasten

hoivan ohella vanhusten hoivaan. Naiset myös käyttivät enemmän aikaa vanhusten hoivaan kuin miehet: Työssäkäyvät naiset, joilla oli myös pieniä lapsia hoivattavanaan, käyttivät yli kaksi kertaa enemmän aikaa kuukausittain (29 tuntia) vanhusten hoivaan kuin heidän miehensä (13 tuntia). Naisten ja miesten toteuttama hoiva ja apu olivat myös luonteeltaan erilaisia. Kodin ulkopuolella annettavasta avusta 69 prosenttia ja kuljetusavusta 65 prosenttia oli miesten toteuttamaa, kun taas henkilökohtaisesta avusta (79 %) ja kotona annettavasta avusta (65 %) suurin osa oli naisten antamaa.

Lasten- ja vanhusten hoivavastuiden kasautuminen ei sinänsä ole mikään uusi ilmiö. Historiassa ei ole ollut kovinkaan epätavallista, että kolme sukupolvea on asunut saman katon alla ja että perheen hoivavastuista on huolehtinut perheen keski-ikäinen nainen. Uutta tilanteessa on kuitenkin se, että nykyisin työikäisistä naisista suuri osa käy hoivavastuiden ohella myös palkkatyössä. He eivät ole kokopäiväisiä kotiäitejä niin kuin ennen. (Williams, 2005, 16.)

Työn ja perheen yhteensovittamisesta käydyssä keskustelussa korostetaan usein naisten oikeutta käydä töissä sekä vanhempien oikeutta valita lapsilleen paras hoitomuoto. Vanhushoivaa koskeva keskustelu on luonteeltaan erilaista ja se liitetään harvemmin työelämän ja työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiin. Vanhushoiva nähdään pikemminkin hoivan alueena, jonka keskiössä ovat vanhat ihmiset itse, heidän hyvinvointinsa sekä heidän läheisensä. Kyseinen näkökulma jättää kuitenkin huomioimatta sen tosiseikan, että aikuiset lapset, jotka ovat työelämässä, ovat samanaikaisesti myös hyvin tärkeä hoivaresurssi vanhemmilleen ja muille ikääntyneille hoivan tarvitsijoille. (Anttonen & Sointu 2006, 80.) Anttonen ja Sointun (2006, 80) mukaan vanhushoiva on yhä myös varsin marginaalinen osa sosiaali- ja terveyspolitiikkaa. He esittävätkin, että lasten ja aikuisten tarvitsema hoiva tulisi useammin nähdä yhden ja saman hoivapolitiikan osana. Heidän mukaansa ongelmallinen seikka on myös se, että useimmissa maissa pienten lasten hoivalla on huomattavan paljon vahvempi asema kuin vanhushoivalla, etenkin jos puhutaan palvelujen tarjoamisesta ja julkisen vallan vastuusta.

Pikkulasten vanhemmilla on käytettäväänään enemmän lakisääteisiä keinoja työn ja perheen yhteensovittamiseksi kuin omista vanhemmistaan huolehtivalla. Pikkulapsivaiheen perhevapaiden rinnalle saatiin Suomeen vuonna 1998 perhevapaa, joka antaa työntekijälle oikeuden olla pois työstä pakottavan, perheeseen liittyvän syyn vuoksi. Tätä kyseistä perhevapaata on mahdollista käyttää esimerkiksi omien vanhempien tai lastenlasten äkillisesti sairastuessa ja jos työntekijän läsnäolo on perheen kannalta välttämätöntä. Poissaolon tulee olla kuitenkin tilapäistä. Myös kunnallisen

omaishoidon tukea on mahdollista saada sekä äkillisen että pitkäaikaisen hoidon tarpeen perusteella. (Lammi-Taskula ym. 2004, 113.)

Sellaisten henkilöiden ja työntekijöiden määrän, jolla on huolenpitovastuita ikääntyneistä sukulaisistaan samanaikaisesti kun heidän omista lapsistaan, on ennustettu tulevaisuudessa kasvavan erilaisten demografisten tekijöiden vaikutuksesta. Lapset hankitaan yhä myöhemmällä iällä, ja toisaalta vanhukset elävät entistä pidempään. Vuoden 2003 työoloaineistoon haastatelluista palkansaajista seitsemän prosenttia eli elämäntilanteessa, jossa heillä oli yhtä aikaa alle 10-vuotiaita lapsia sekä huolenpitovastuita kotitalouden ulkopuolisista aikuisista. Yleisintä kahdensuuntainen hoiva oli 35–44 -vuotiaiden palkansaajien joukossa, joista erilaisten hoivavastuiden puristuksiin oli joutunut noin 15 prosenttia. Hoivavastuut vanhuksista ja lastenlapsista voivat myös kasautua. Useimmiten tällaiseen tilanteeseen joutuvat juuri omista ”ruuhkavuosistaan” selvinneet yli viisikymppiset naispalkansaajat, joiden omat lapset ovat jo muuttaneet pois kotoa, mutta joita odottaa jo ”iltaruuhka” sekä ikääntyneiden, apua tarvitsevien omaisten että pienten lastenlasten hoidon muodossa. Vuoden 2003 työoloaineiston pohjalta vähintään 55 -vuotiaista naisista yli puolella (54 prosenttia) oli vastuita joko lapsista tai aikuisista tai jopa molemmista. Noin 18 prosenttia vähintään 55 -vuotiaista naisista kantoi hoivavastuita kotitalouden ulkopuolella sekä aikuisista että lapsista. (Lehto & Sutela 2008, 156–157.)

Cara Williamsin (2005, 17) vuonna 2003 toteuttaman tutkimuksen mukaan suurin osa (enemmän kuin kahdeksan kymmenestä) niistä kanadalaisista henkilöistä, joilla oli hoivavastuita yhtä aikaa sekä omista lapsistaan että vanhemmistaan, olivat päätoimisesti työelämässä. Pelkästään vanhempiaan hoivaavista palkkatöissä oli vain 65 prosenttia. Kahdensuuntaisen hoivan ja työn yhteensovittaminen vaatii neuvotteluja ja mukautumista. Näitä voivat olla työtuntien muutokset, työtarjouksista kieltäytyminen tai tulojen vähentäminen. Williamsin (2005, 17) mukaan erilaisten hoivavastuiden puristuksiin joutuneista noin yksi seitsemäsosa olikin vähentänyt työtuntejaan viimeisen vuoden aikana, 20 prosenttia oli vaihtanut työaikoja ja kymmenellä prosentilla heistä oli tulojen menetystä.

Sekä nuoremman että vanhemman sukupolven välissä olevat ihmiset voivat joutua tilanteisiin, joissa hoivattavat voivat vaatia heiltä niin henkistä kuin materiaalista tukea. (Zechner 2004, 641 ref. Wærness 1990, 127-8.) Näiden erilaisten vaatimusten lisäksi he joutuvat usein yhteensovittamaan samanaikaisesti palkkatyötä ja hoivatyötä. Heidän täytyy toteuttaa siis usein monia yhtäaikaista rooleja niin työelämässä kuin perhe-elämässäkin. Erilaisten hoivaroolien ja työn yhteensovittaminen ei ole aina mutkatonta. Williamsin mukaan (2005, 18) tilanne voi johtaa yllirasittumiseen, huonoon

terveydentilaan ja stressin kokemiseen. Ristiriitaisessa hoivatilanteessa elävien on usein vaikea löytää tasapainoa erilaisten roolien välissä. Williamsin mukaan roolien yhteensovittamista vaikeuttaa myös se, että usein aikuisilla lapsilla on huomattavia emotionaalisia vaikeuksia omien vanhempiensa hoivaamisessa. Tilanne voi olla stressaava niin hoivan antajalle kuin vastaanottajallekin – etenkin, jos hoivaaja ei pysty vastaamaan hoivan tarpeeseen määrällisesti. Kahdensuuntaisesta hoivasta vastaaminen voi olla stressaavaa myös tilanteissa, joissa kotona asuvia lapsia on useita. Samoin, jos hoivattavia vanhempia on useampi, voi tilanne olla haastava. Williamsin (2005) tutkimuksessa 21 prosenttia kahdensuuntaista hoivaa antavista hoivasi kahta vanhusta, ja viidellä prosentilla oli hoivavastuullaan jopa kolme vanhusta. Lisäksi kahdensuuntaista hoivaa antavista ne, jotka toteuttivat vanhusten hoivaa työssäkäynnin lisäksi intensiivisesti (yli 8 tuntia kuukaudessa tai enemmän) kokivat todennäköisemmin negatiivisia terveysvaikutuksia kuin vähemmän hoivaa toteuttavat. Intensiivisesti hoivaa toteuttavista 76 prosenttia koki stressiä.

Kahdensuuntaisen hoivan ja työn yhteensovittamisella ei ole kuitenkaan vain negatiivisia vaikutuksia. Cara Williamsin (2005, 21) tutkimuksen mukaan yli 60 prosenttia hoivaajista koki saavansa paljon hyvää vanhusten hoivasta, ja 70 prosenttia koki, että heidän suhteensa hoivattaviin vanhuksiin oli vahvistunut. Nämä kahden hoivan ja työn väliin ajautuneet ihmiset olivat myös yhtä tyytyväisiä työn ja perhe-elämän väliseen tasapainoon kuin muut työssäkäyvät, vaikka kokivatkin muita todennäköisemmin stressiä.

4 Tutkimuskysymykset, aineisto ja menetelmät

Tämä tutkielmani luku neljä sisältää työni tutkimuskysymykset, tutkimuksen aineistona käyttämän Tilastokeskuksen työoloaineiston 2008 esittelyn sekä kuvausta tutkielmassani käytetyistä menetelmistä. Erittelen myös tutkielmassani käyttämäni muuttujat, kuten taustamuuttujat sekä muuttujat, joilla kuvaan työn ja perheen välistä suhdetta. Lisäksi avaan näiden edellä mainitsemieni muuttujien roolia omassa tutkielmassani.

4.1. Tutkimuskysymykset

Tässä tutkielmassani selvitän Tilastokeskuksen työolo 2008 aineiston pohjalta kahdensuuntaisen hoivan ja työn yhteensovittamista. Kysymyksenasetteluni on kahtalainen. Ensin tarkastelen työn ja informaalin hoivan yhteensovittamista kuvaavilla kysymyksillä ja kuvaavilla mittareilla. Kysyn:

- Millaisia hoivavastuita palkansaajilla on kannettavinaan palkkatyönsä ohella?
- Keitä ovat kahdensuuntaisen hoivavastuun tilanteessa elävät palkansaajat?

Tämän jälkeen siirryn tarkastelemaan työn ja hoivavastuiden yhteensovittamisen välisiä yhteyksiä. Yhteyttä tarkastelen monimuuttuja-analyysin keinoin. Yhteyttä tarkastelevat tutkimuskysymykseni ovat seuraavia:

- Vaikuttavatko erilaiset hoivavastuut ja niiden kasautuminen vaikuttavat palkansaajien kokemuksiin työn ja hoivan yhteensovittamisesta?
- Vaikeuttaako hoivakuormitus vapaa-ajalla työelämässä toimimista?
- Vaikuttaako hoivavastuiden kasautuminen siihen, että työasiat kulkeutuvat kotiin ja vapaa-ajalle?
- Vaikuttavatko erilaiset hoivavastuut ja niiden kasautuminen työssä koettuun kiireeseen?
- Eroavatko nämä kokemukset sukupuolen mukaan?

4.2. Tutkimuksen aineisto

Tutkielmani aineistona toimii Tilastokeskuksen työoloaineisto vuodelta 2008. Työolotutkimukseen haastatellaan Suomessa asuvia 15–64 -vuotiaita ja keskimäärin vähintään 10 tuntia viikossa

työskenteleviä palkansaajia. Haastateltavat edustavat kaikkia ammatti- ja toimialoja. Aineiston otoskoot ovat vaihdelleet 3 800 hengestä aina 7 000 henkeen asti. Vuoden 2008 haastatteluaineistoon haastateltiin 4 392 palkansaajaa. Tilastokeskuksen työolotutkimuksia on toteutettu vuosina 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008. Uusin, tässä pro gradu -tutkielmassani käyttämäni tutkimusaineisto, on siis vuodelta 2008. Työolotutkimuksessa työolot ymmärretään fyysisinä, psyykkisinä ja sosiaalisina ympäristötekijöinä. (Tilastokeskus1.)

Työolotutkimuksen haastattelut toteutetaan käyntihaastatteluina. Haastatteluissa käsitellään sekä fyysistä, psyykkistä että sosiaalista työympäristöä, palkansaajien niihin liittämiä kokemuksia, työkokemusta, työmarkkina-asemaa, työehtoja, psyykkistä ja somaattista oireilua, työmotivaatiota, työtyytyväisyyttä, työorientaatiota, tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden kokemista, poissaoloja sekä työn ja perheen yhteensovittamista. Eri vuosina toteutetussa aineistonkeruussa on käytetty pääosin samanlaisina toistettuja kysymyksiä niin, että keskeisimmiltä aihealueilta on saatavana vertailukelpoisia tuloksia 31 vuoden ajalta. Tutkimuslomaketta on pyritty myös uudistamaan niin, että tutkimus tavoittaisi työelämän muutokset ja uudet ilmiöt. Vuoden 2008 tutkimukseen on lisätty kysymyksiä muun muassa vuokratyöstä, liikkuvasta työstä, ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä sekä työtyytyväisyyden eri osatekijöistä. (Lehto & Sutela 2008, 7.)

Tilastokeskuksen työoloaineisto on Survey -menetelmällä kerätty aineisto. Survey -menetelmällä tarkoitetaan etukäteen strukturoitua aineistonkeruuta kysely- ja haastattelulomakkeiden avulla. Kysymyksessä voi olla esimerkiksi henkilökohtaisesti toteutettu käyntihaastattelu, jossa haastattelija täyttää lomakkeen. Survey- tutkimuksessa ei ole kysymys vain aineistokeruutavasta, vaan se tarkoittaa myös monipuolista välineistöä, joka on kehitetty kerättyjen tietojen analyysiin. Survey- tutkimuksen yleisenä vahvuutena voidaan pitää sitä, että aineiston keruutapojen lisäksi on olemassa pitkälle kehitetty kvantitatiivinen analyysiperinne, jolloin voidaan puhua jo kokonaisesta tutkimustavasta. Tämä perinne voi kuitenkin toimia myös tutkimustavan heikkona puolena. (Alkula ym. 1994, 120.)

Survey -menetelmän vahvoja puolia ovat tehokkuus ja taloudellisuus. Menetelmällä on mahdollisuus kerätä koko väestöä kuvaavia tietoja. Survey -tutkimusta on kuitenkin kritisoitu niin konservatiivisuudesta kuin vanhoihin luokitus- ja jäsennostapoihin nojautumisesta. Menetelmää on arvosteltu muun muassa kerätyn tiedon pinnallisuudesta. Pinnallisuutta on nähty tuottavan sen, että aineistonkeruun yhteydessä tutkittavat vastaavat valmiiksi muotoiltuihin kysymyksiin ja he joutuvat valitsemaan vain yhden vastauksen valmiiksi annettujen vastausvaihtoehtojen joukosta. Myöskään

sitä, kuinka eri vastaajat kysymyksen ymmärtävät, ei voida kyseisellä menetelmällä selvittää. (Alkula ym. 1994, 120–121.)

4.3. Tutkimusmenetelmät

Tutkielmani asettuu kvantitatiivisen tutkimusperinteen piiriin. Aloitan tämän tutkielmani analyysin kuvailevalla analyysillä, mutta etenen siitä aineiston syvällisempään monimuuttujamenetelmin toteutettuun analyysiin. Aineiston analysointi aloitetaan muuttujien erilaisten jakaumien tarkastelulla. Luokiteltujen muuttujien prosenttijakaumat sekä jatkuvien muuttujien keskiarvon, keskihajonnan ja mahdollisesti huipukkuus- ja vinouslukujen analysoiminen voi jo paljasta hyvin monia analyysille tärkeitä seikkoja. Esitutkimuksella pyrin löytämään toimimattomat muuttujat, jotta ne voidaan korjata tai jättää pois ennen varsinaista tutkimusta. Välimatka-asteikollisten muuttujien keskiarvot ja keskihajonnat antavat kuvailevaa tietoa aineistosta. (Alkula ym. 1994, 151.)

Tulen käyttämään tutkielmani aineiston analysoinnissa sekä kuvailevia analyysimenetelmiä että monimuuttujamenetelmiä. Olen toteuttanut aineiston analyysin SPSS for Windows 21.0-ohjelmalla. Aineistoa kuvailevista menetelmistä tulen käyttämään muun muassa frekvenssijakaumia, ristiintaulukointia sekä keskilukuja. Summamuuttujien muodostamisen apuvälineenä käytän pääkomponenttianalyysiä. Pääkomponenttianalyysiä (Principal Component Analysis, PCA) käytän summamuuttujan muodostamisen apuvälineenä, sillä menetelmänä se sopii hyvin tilanteeseen, jossa tutkija haluaa vähentää muuttujien määrää ilman taustalla olevaa oletusta teoriasta (Metsämuuronen 2003, 520). Tulkinnallisesti selkeämmän ratkaisun löytämisen apuvälineenä käytän pääkomponenttianalyysistä rotatointua komponenttimatriisia (Rotated Component Matrix). Varsinaiseen analyysiin tulen käyttämään monimuuttujamenetelmää, jota kutsutaan varianssianalyysiksi sekä sen laajempaa muotoa kovarianssianalyysiä.

Varianssianalyysin avulla voidaan tutkia sitä, onko ryhmien välisissä keskiarvoissa tilastollisesti merkitseviä eroja. Varianssianalyysin keskeisimpänä ideana on se, että ryhmien välisiä keskiarvoja verrataan toisiinsa siten, että otetaan huomioon kuhunkin keskiarvoon liittyvä virhe. Tämän edellä mainitun virheen suuruus on laskettavissa suoraan keskiarvoon liittyvän varianssin avulla. Vaihtelu, joka aineistossa ilmenee, voidaan hajottaa erilaisiin komponentteihin, minkä vuoksi analyysimenettelyjen yhteisenä nimenä on varianssianalyysi. (Metsämuuronen 2001, 104.)

Mikäli mukana on kaksi tai useampia luokittelevia muuttujia, kyseessä on kaksisuuntainen, kolmesuuntainen jne. varianssianalyysi - yleisesti useampisuuntainen varianssianalyysi. Joskus on järkevää vakioida jokin tekijä. Eri vastaajat saattavat esimerkiksi palkkatasonsa suhteen olla eri asemassa joidenkin tiettyjen tekijöiden suhteen, jolloin esimerkiksi jokin muuttuja voidaan vakioida ns. kovariaatiksi. Kovarianssianalyysissä (ANCOVA eli ANalysis of COVariance) voitaisiin esimerkiksi tutkia, onko eri sukupuolten välillä eroa työviihtyvyydessä, mikäli huomioidaan erilainen palkkaustaso organisaatioissa. (Metsämuuronen 2001, 104.)

Kovarianssianalyysi on varianssianalyysin laajennus, jossa satunnaista vaihtelua pyritään pienentämään sillä, että vaihtelua rajoitetaan jonkin Y-muuttujaan korreloivan tekijän, kovariaatin, suhteen. Nimi kovariaatti tulee siitä, että vakioivana tekijänä on jokin mielenkiinnon kohteena olevan muuttujan ”ohessa, Co-variance” mitattava tekijä (Ranta ym. 1999, 304). Kovarianssianalyysin avulla pyritään vastaamaan samaan peruskysymykseen kuin varianssianalyysikin: onko ryhmien keskiarvoissa tilastollisesti merkitsevää eroa. Tarkennettuna peruskysymys on: onko ryhmien keskiarvoissa eroa, kun selitettävien muuttujien arvoja on korjattu kovariaatin tuomalla lisäinformaatiolla. Kovariaatin tarkoituksena on siis homogenisoida havaintoja. Kovarianssianalyysi toimii tilanteessa, jossa on mitattu yksi tai useampi selittävä muuttuja, sekä yksi tai useampi ryhmittelevä muuttuja ja jokin tai joitakin ryhmittelevään muuttujaan korreloiva muuttuja, jonka suhteen haluamme vaihtelua vakioida. Kovariaattien ei tule korreloida keskenään. (Metsämuuronen 2001, 117.) Kovariaattien korreloidessa keskenään, multikollineaarisuus usean kovariaatin kesken (selittävät muuttujat korreloivat keskenään liian voimakkaasti) ja singulaarisuus (yksi tai useampi muuttuja analyysiin tulevien muuttujien muodostamassa matriisissa kuvaa jonkun tai joidenkin muuttujien kombinaatiota) aiheuttavat laskennallisia vaikeuksia. On siis tärkeää, että kovariaatti on riippumaton koevaikutuksesta. ANCOVA-mallitus perustuu oletukselle, että kovariaatin C ja vastemuuttujan Y välillä tulee olla lineaarinen yhteys. (Metsämuuronen 2002, 33–34.)

Varianssianalyysin tulkinnessa käytän apunani Levenen testin F-testisuureen tulkintaa sekä niin kutsuttua p-arvoa. F-testisuureen todennäköisyys F-jakaumassa (p-arvo) kertoo sen, hylätäänkö nollahypoteesi vai jääkö se voimaan. Nollahypoteesi ei saa tukea, jos p-arvo on 0,05 tai pienempi: keskiarvot eroavat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi. (Metsämuuronen 2003, 648.) F-testin ideana on siis se, mitä suurempi on omavaikutuksen osuus kokonaisvaihtelusta verrattuna selittymättä jääneen vaikutuksen osuuteen, sitä suuremmaksi testisuureen arvo tulee ja sitä todennäköisemmin nollahypoteesi kumoutuu (Metsämuuronen 2003, 650). Käytän tässä tutkielmassani

variانسianalyysissa käytetyistä Post Hoc -analyysimenetelmistä Dunnetin T3- analyysia, jota käytetään apuvälineenä tarkemman vertailutiedon saamiseksi analyysissa. Sen avulla saa tarkempaa tietoa siitä, mitkä muuttujan luokista eroavat toisistaan ja miten ne eroavat ja ovatko erot tilastollisesti merkitsevällä tasolla.

Tulkitsen ja analysoin tutkimustuloksiani ja muuttujien välisiä yhteyksiä p-arvon avulla. P-arvo on hyvä apuväline etenkin, kun tarkastellaan muuttujien välisiä eroja perusjoukossa. Sen avulla voidaan ilmoittaa virheellisen päätelmän todennäköisyys, joten sen avulla voidaan myös ilmoittaa, millä todennäköisyydellä tulokset eivät mahdollisesti päde perusjoukkoon. P-arvon yleisesti käytetyt merkitsevyystasot, joita myös itse käytän tulkinnan apuna tässä tutkimuksessa:

- p<0,05* =tilastollisesti melkein merkitsevä
- p<0,01** =tilastollisesti merkitsevä
- p<0,001*** =tilastollisesti erittäin merkitsevä

4.4 Tutkielmani muuttujat

Tässä alaluvussa esittelen tutkielmassani käyttämäni muuttujat. Ensin esittelen hoivavastuita kuvaavan muuttujan hoivavastuut, jonka avulla myös kuvaan tutkielmani keskiössä olevaa kahdensuuntaista hoivavastuuta. Sen jälkeen esittelen tutkielmani taustamuuttujat. Viimeisenä esittelen työn ja perheen yhteensovittamisen kuvaamiseen käyttämäni muuttujat.

4.4.1 Hoivavastuut muuttuja

Työssäkäyvillä ihmisillä voi olla hyvin monenlaisia erilaisia hoivavastuita työssäkäynnin ohessa. Lisäksi perheet ovat rakenteeltaan erilaisia. Myös hoivan tarpeet sekä mahdollisuudet antaa ja toteuttaa läheisen ihmisen hoivaa vaihtelevat suuresti. Tässä tutkielmassani erilaisia hoivavastuita, erityisesti painottuen kahdensuuntaisen hoivaan, olen kuvannut aikaisemman tutkimuksen ja tutkielmani aineiston perusteella rakentamani erilaisia hoivatilanteita kuvaavan summamuuttujan ”hoivavastuut” avulla.

Työn ja hoivavastuiden yhteensovittamisen kuvaamiseen olen valinnut kolme erilaista hoivavastuutyyppeä: hoiva omista alle 18-vuotiaista lapsista, hoiva omista ja/tai puolison

vanhemmista sekä hoivavastuut molemmista edellä mainituista yhtäaikaisesti. Kahdensuuntainen hoivavastuu sisältää hoivavastuun kotona asuvista alle 18-vuotiaista lapsista sekä yhtäaikaisesti hoivan omista ja/tai puolison vanhemmista. Tarkastelussa ovat mukana ne perheet, joilla on kotona asuvia alle 18 -vuotiaita lapsia. Voidaanhan ajatella, että vanhempien päävastuun elättämisestä päättyy, kun lapset ovat täysi-ikäisiä. Rajaus ei kuitenkaan poista sitä tosiseikkaa, että moni täysi-ikäinen lapsi asuu vielä vanhempiensa luona ja saa vanhemmiltaan hyvin monenlaista tukea ja apua. Hoivavastuita kuvaavat muuttujan ryhmät eivät myöskään mittaa hoivan intensiivisyyttä tai laatua sinällään.

Palkansaajien erilaisia hoivavastuita kuvaavan muuttujan olen muodostanut yhdistämällä kahden eri muuttujan tietoja. Kotona asuvien alle 18-vuotiaiden hoivaa kuvaamiseen olen käyttänyt työvoimatutkimukseen käytettyä muuttujaa "alle 18v", joka on luokiteltu muuttuja kysymyksestä D3: "Onko alle 18-vuotiaita lapsia (1=kyllä, 2 =ei)". Tässä kysymyksessä on huomioitu vain kotona asuvat alle 18-vuotiaat lapset. Hoivavastuut muuttujan kahdensuuntaista hoivaa kuvaavan muuttujan luokan "sandwich" olen muodostanut niin, että olen yhdistänyt ne, joilla on alle 18 -vuotiaita kotona asuvia lapsia sekä kyselylomakkeen alkuperäisen kysymyksen D12a aikuishoivaa koskevan tiedon. Vain aikuishoivaa kuvaavaan luokkaan olen ottanut tiedon vain aikuishoivaa toteuttavat. Haluan korostaa, että tämä luokka 3 "vain isovanhempia" kuvaa palkansaajien hoivaa omista tai puolison vanhemmista, ei isovanhemmista. Näin ollen perheiden erilaisia hoivavastuita kuvaan muuttujan "hoivavastuut" avulla. Olen siis muodostanut perheissä olevien erilaisten hoivavastuiden sekä aineiston perusteella muuttujan "hoivavastuut", jossa:

- 1 "sandwich" kuvaa kahdensuuntaista hoivaa toteuttavia palkansaajia, joilla on kotona asuvia omia alle 18 -vuotiaita lapsia sekä hoivavastuita omista ja/tai puolison vanhemmista.
- 2 "vain omia lapsia" kuvaa hoivavastuita omista alle 18 vuotiaista lapsista.
- 3 "vain isovanhempia" kuvaa hoivavastuita omista ja/tai puolison vanhemmista.
- 4 "ei hoivattavia" kuvaa tilannetta, jossa vastanneilla palkansaajilla ei ole hoivavastuita lainkaan toteutettavanaan.

Kuten voimme taulukosta 1. nähdä, Tilastokeskuksen työoloaineistoon 2008 haastateltujen palkansaajien keskuudessa erilaisia hoivavastuita oman palkkatyönsä lisäksi (omista lapsista, omista tai puolison vanhemmista tai molemmista) oli reilusti yli puolella (60 %) vastanneista. Taulukosta 1. näemme myös, että erilaisista hoivavastuista 26 prosenttia oli hoivaa, joka kohdistui omiin lapsiin, 21 prosenttia hoivavastuista oli omista ja/tai puolison vanhemmista (taulukossa 1. "vain

isoanhempia”) ja 13 prosenttia hoivavastuita kantavista palkansaajista vastasi hoivavastuita olevan sekä omista lapsista että omista- ja/tai puolison vanhemmista (kahdensuuntainen hoiva).

Taulukko 1. Palkansaajien erilaiset hoivavastuut Työolo 2008 aineistossa.

Hoivavastuut	N	%
Kahdensuuntainen hoiva	573	13
Vain omia lapsia	1161	26
Vain isovanhempia	912	21
Ei hoivattavia	1746	40
Yhteensä	4392	100

Samanaikaisia kodin ulkopuolisia hoivavastuita aikuisista/vanhuksista sekä lapsista (tässä tapauksessa lapsenlapset) oli vain 402 työolotutkimukseen osallistuneella palkansaajalla. Kyseinen ryhmä onkin liian pieni, jotta siitä voisi muodostaa oman hoivaluokan hoivavastuut muuttuun. Yhtäaikaiset hoivavastuut sekä aikuisista sukulaisista että lapsenlapsista ovat myös luonteeltaan erilaista kuin omista kotona asuvista alle 18 -vuotiaista lapsista ja vanhuksista huolehtiminen (vrt. kahdensuuntainen hoiva). Edellä mainitsemani hoivaryhmä jääkin tarkasteluni ulkopuolelle eikä ole myöskään yhdistänyt sitä kahdensuuntaista hoivaa toteuttaviin. Aineistosta nousi esiin myös ryhmä, joilla oli hoivavastuita jopa kolmeen eri suuntaan: omista lapsista, isovanhemmista sekä lapsenlapsista. Myös nämä palkansaajat jäävät valitettavasti tutkielmani tarkastelun ulkopuolelle heidän vähäisen määränsä vuoksi (N=137).

4.4.2 Tutkielmani taustamuuttujat

Tutkielmani taustamuuttujiksi olen, aikaisemman tutkimuksen ja oman aineistoni perusteella, valinnut, sukupuolen, iän, sosioekonomisen aseman, parisuhteen ja työsuhdetta kuvaavan muuttujan ”työsuhde1”. Sukupuoli muuttujassa luokkia ovat: 1=mies ja 2= nainen. Ikää kuvaamaan muuttujaa käytän muuttujaa ika10, jossa ikäryhmät on jaoteltu vuosiryhmiin (2=15–24, 3=25–34, 3=35–44, 4=45–54, 5=55–64, 6=55–64). Tarvittaessa käytän ikämuuttujaa jatkuvana muuttujana. Vastaajien sosioekonomista asemaa kuvaan muodostamani muuttujan ”soseko” avulla. Muuttujan arvot ovat

seuraavia: 1=työntekijä, 2=alempi toimihenkilö ja 3= ylempi toimihenkilö. Parisudetta kuvaavan muuttujan olen muodostanut alkuperäisestä muuttujasta D1. Siinä tiedustellaan vastaajan perhetilannetta seuraavasti: Oletteko: naimisissa, avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa 1, asumuserossa 2, eronnut 3, leski 4, naimaton 5. Tämän pohjalta olen rakentanut kaksiluokkaisen muuttujan ”parisuhde”, joka saa joko arvon 0 tai 1 (ei parisuhteessa=0 ja elää parisuhteessa=1).

4.4.3 Työn ja perheiden hoivavastuiden yhteensovittamista kuvaavat muuttajat

Työn ja perheen yhteensovittamisen kokemusta kuvaan muodostamieni muuttujien ”työasiat kotiin”, ”kotiasiat vaikeuttavat” sekä ”laiminlyö kotiasioita” avulla. Olen muodostanut ne alkuperäisen kyselylomakkeen kysymyksistä D16a.-c: ”Ihmiset joutuvat kotona ja työssä joskus vaikeasti yhteen sovitettavien vaatimusten kohteeksi. Pitävätkö seuraavat väittämät teidän kohdallanne paikkaansa:” Tästä kysymyspatteristosta olevista kysymyksistä olen valinnut kysymykset D16a. ”Ajattelen usein työasioita kotona tai vapaa-aikana?”, D16b. ”Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi?” ja D16c. ”Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi?” Alkuperäisen kyselylomakkeen vastausvaihtoehdot edellä mainituille kysymyksille olivat 1=pitää täysin paikkaansa, 2=pitää jokseenkin paikkaansa, 3=ei juurikaan pidä paikkaansa, 4=ei pidä lainkaan paikkaansa, 5=ei sovi. Jatkoanalyysiä varten olen muuttanut edellä mainittujen kyselylomakkeen kysymysten vastauskaalan nousevaksi. Näin pienempi arvo kuvaa pienempää kokemusta ja suurempi suurempaa kokemusta kysytystä asiasta. Samalla vastauskaala on muutettu neliluokkaiseksi (1=ei pidä lainkaan paikkaansa, 2=ei juurikaan pidä paikkaansa, 3=pitää jokseenkin paikkaansa, 4=pitää täysin paikkaansa). Vastausvaihtoehto ”5=ei sovi” olen koodannut puuttuvaksi tiedoksi, sillä puuttuvaa tietoa oli ennestään kaikissa näissä a.-c. kysymyksissä 2kpl. ”Ei sovi” ja ”ei osaa sanoa” vastaukset olen koodannut puuttuvaksi tiedoksi.

Näemme taulukosta 2., että uusien muuttujien ”työasiat kotiin” (N=4387) vastausvaihtoehtojen keskiarvo asettuu uudella asteikolla 1-4 luvulle 2,43, ”kotiasiat vaikeuttavat” muuttujan keskiarvo on 1,45 (N=4330) sekä ”Laiminlyö kotiasioita” muuttujan keskiarvo asettuu arvolle 1,81 (N=4338). Näitä kolmea muuttujaa käsittelen aluksi erillisinä kysymyksinä, sillä ne eivät mittaa riittävästi samaa asiaa, jotta niistä voitaisiin suoraan muodostaa yksi yhteinen summamuuttuja. Cronbachin alfa (0,539), joka kertoo summamuuttujassa käytettyjen skaalojen sisäisestä konsistenttisuudesta jää yleisesti minimiarvona pidetyn arvon (0,6) alle (Jokivuori & Hietala, 2007, 182).

Taulukko 2. Muuttujien ”ajattelee työasioita kotona”, ”vaikea keskittyä töihin kotiasioiden vuoksi” sekä ”laiminlyö kotiasioita työn vuoksi” vastausten jakaumat ja keskiarvot.

	N	M	ei pidä lainkaan paikkaansa	ei juurikaan pidä paikkaansa	pitää jokseenkin paikkaansa	pitää täysin paikkaansa
”ajattelee työasioita kotona ja vapaa-ajalla”	4361	2,43	20%(880)	30%(1318)	36%(1569)	14%(594)
”Kotiasiat vaikeuttavat työntekoa”	4330	1,45	61%(2622)	35%(1500)	4%(194)	0%(14)
”Laiminlyö kotiasioita työn vuoksi”	4338	1,81	46%(2000)	30%(1305)	21%(904)	3%(129)

Muuttuja ”Ajattelee työasioita kotona” kuvaa sitä, kulkeutuvatko työasiat kotiin siten, että palkansaaja ajattelee työasioitaan myös kotona vapaa-ajalla ollessaan. Muuttujan avulla on siis mahdollista tarkastella sitä, kulkeutuvatko työasiat kotiin työpäivän jälkeen helpommin elämäntilanteessa, jossa vapaa-ajalla on erilaisia hoivavastuita kannettavana. Muuttujan ”Vaikea keskittyä töihin kotiasioiden vuoksi” avulla kuvaan sitä, vaikuttavatko hoivavastuut ja niiden kasautuminen työasioihin keskittymiseen työpaikalla. Muuttujan avulla voidaan vastata kysymykseen siitä, että kulkeutuvatko kotiasiat työhön sitä häiriten. Muuttuja ”Laiminlyö kotiasioita työn vuoksi” kuvaa sitä, kasvaako tunne kotiasioiden laiminlyömisestä, kun hoivakuormitus palkansaajan vapaa-ajalla kasvaa.

Tämän lisäksi olen muodostamani summamuuttujan ”koettu kiire”. Olen muokannut sen pääkomponenttianalyysiä hyödyntäen muuttujasta B31 ” Missä määrin seuraavat kiirettä koskevat väittämät kuvaavat omaa työtänne? a.-u. Summamuuttuja ”koettu kiire” saa arvot: 0=ei kiirettä, 1=kiirettä. Muuttuja auttaa vastaamaan siihen, vaikuttavatko erilaiset hoivavastuut ja niiden kasautuminen eli kiire henkilökohtaisessa elämässä myös työhön liittyvän kiireen kokemiseen.

Metodikirjallisuuden mukaan Kaiser-Meyer-olkin-testin (KMO) arvon olisi syytä olla vähintään 0,6. Pienet KMO-indeksi-arvot kertovat, ettei muuttujaparien välisiä korrelaatioita voida selittää muiden muuttujien avulla. Bartlettin sfäärisyystestin pitäisi olla tilastollisesti merkitsevä. Näin se osoittaisi, että oletus korrelaatiomatriisin diagonaalisuudesta on hyvin epätodennäköinen. (Metsämuuronen

2003, 524, 528) Tässä tapauksessa molemmat, sekä KMO testin arvo (0,928) sekä Bartlettin sfäärisyystesti (0,000) (Liite 1.) täyttävät annetut vähimmäisarvot, joten voin suorittaa pääkomponenttianalyysin summamuuttujan muodostamiseksi.

Komponentille 1 latautuneet muuttujat: liiat lupaukset, piittaamattomuus työntekijöitä kohtaan, kiire ilmapiiri, sairauspoissaoloja, työuupumusta esiintyy, virheitä esiintyy, tapaturmavaara. Näistä olen muodostanut summamuuttujan ”koettu kiire”. Nämä muuttujat saavat reliabiliteettianalyysin mukaan Cronbachin alfan arvon 0,819, joten näiden muuttujien sisäistä konsistenttisuutta voidaan pitää riittävänä (raja-arvon on yleisesti ajateltu olevan >0,6) summamuuttujan muodostamiseksi. Alkuperäisen muuttujan B31 kiirettä koskevat väittämät A. – U. vastausvaihtoehdot olivat: 1=Pitää täysin paikkaansa, 2=pitää jokseenkin paikkaansa, 3= ei juurikaan pidä paikkaansa, 4=ei pidä lainkaan paikkaansa, 5=Ei sovi. Uuteen muuttujaan olen kääntänyt alkuperäisen kyselylomakkeen asteikon niin, että kiirettä enemmän kokevat saavat suuremman arvon asteikolla 1-4. Lisäksi olen yhdistänyt ”ei sovi” vastaukset asteikon arvolle 1 (1=ei pidän lainkaan paikkaansa/ei sovi, 2= ei juurikaan pidä paikkaansa, 3= pitää jokseenkin paikkaansa, 4= pitää täysin paikkaansa).

5 Työn ja palkansaajien hoivavastuiden yhteensovittaminen

Tässä luvussa viisi esittelen tutkielmani aineiston analyysin eri vaiheineen. Ensin esittelen työoloaineiston 2008 kuvailevaa analyysia erilaisten hoivavastuiden, erityisesti kahdensuuntaisen hoivan näkökulmasta. Vastaan kysymyksiin siitä, millaisia hoivavastuita palkansaajilla on ja keitä kahdensuuntaisen hoivavastuun tilanteessa elävät palkansaajat ovat. Tämän jälkeen keskityn työn ja hoivavastuiden yhteensovittamista kuvaavien muuttujien analyysiin. Vastaa työoloaineiston pohjalta seuraaviin kysymyksiin: Onko palkansaajien vastausten perusteella nähtävissä, että hoivavastuut vaikeuttavat työntekoa? Vaikuttavatko hoivavastuiden kasautuminen siihen, että työasiat kuormittavat myös vapaa-aikaa? Ja vaikuttavatko hoivavastuut ja niiden kasautuminen työssä koettuun kiireeseen?

5.1. Hoivavastuut

Taulukosta 3. nähdään, että Tilastokeskuksen vuoden 2008 työoloaineistossa jopa 60 prosentilla kaikista palkansaajista on jonkinlaisia hoivavastuita palkkatyönsä ohella. Noin 40 prosenttia palkansaajista on siis sellaisia, joilla ei ole palkkatyönsä ohella hoivavastuita kannettavinaan. Taulukosta 3. näemme myös erilaisten hoivavastuiden yleisyyden työoloaineiston palkansaajien keskuudessa. Eniten palkansaajilla on hoivavastuita omista lapsistaan (26 %). Toiseksi yleisin hoivavastuiden kohde on omat tai puolison vanhemmat (21 %), ja kolmanneksi suurin ryhmä on kahdensuuntaista hoivavastuuta kantavat palkansaajat (13 %). On kuitenkin muistettava, että Tilastokeskuksen työoloaineiston tutkimuskohteena ovat vain palkansaajat ja siksi tarkastelun ulkopuolelle jäävät työelämän ulkopuoliset henkilöt, kuten työttömät tai eläkeläiset, joilla on myös usein erilaisia hoivavastuita kannettavinaan.

Tilastokeskuksen työoloaineistoon 2008 vastanneiden keski-ikä on 42 vuotta. Taulukosta 3. näemme, että kahden hoivavastuun tilanteessa elävistä (45 %) suurin osa on iältään 35–44 -vuotiaita (N=260). Lisäksi Taulukosta 3. näemme, että sukupuolen mukaan tarkasteltuna tällaisessa elämäntilanteessa elävistä palkansaajista hieman yli puolet, 53 prosenttia (N=303) on naisia. Lisäksi heistä valtaosa (N=512) eli 89 prosenttia on naimisissa tai avoliitossa. Näemme myös, että kahden hoivavastuun

tilanteeseen ajautuneiden puolisoista myös suurin osa (86 prosenttia) on työssäkäyviä palkansaajia (N=440).

Puolison työllisyystilanteella on merkitystä sille, kuinka paljon perheellä on voimavaroja käytettävänä oman palkkatyön lisäksi toteutettavaan lasten ja vanhusten hoivaan. Tilastokeskuksen vuoden 2008 työoloaineistossa haastateltujen palkansaajien keskuudessa kuitenkin suurimmalla osalla niistä, joilla on erilaisia hoivavastuita työssäkäynnin ohella, on myös työelämässä toimiva puoliso (41 %). Kahdensuuntaisen hoivavastuun tilanteessa parisuhteessa elävistä palkansaajista suurin osa, 86 prosenttia (N=440), on tilanteessa, jossa myös puoliso on työelämässä. Omia lapsia työelämän lisäksi hoivaavien ja parisuhteessa elävien joukosta puoliso on töissä 82 prosentissa tapauksista (N=860). Hoivavastuita omista tai puolison vanhemmistaan kantavien ja parisuhteessa elävien palkansaajien puoliso käy töissä 80 prosentissa tapauksista (N=499). Parisuhteessa elävistä palkansaajista, joilla ei ole hoivavastuita työnsä ohella kannettavinaan, puoliso on töissä 78 prosentissa tapauksista (N=796).

Näemme taulukosta 3., että omia lapsiaan hoivaavista 52 prosenttia on naisia, ja hieman alle puolet (48 %) miehiä. Omia tai puolison vanhempia hoivaavien välillä sukupuolten ero on suurempi. Näemme taulukosta 3. myös sen, että naisista 55 prosenttia ja miehistä 45 prosenttia raportoi tällaisista hoivavastuista. Kahdensuuntaisen hoivavastuun kuormittavassa elämäntilanteessa, jossa hoivavastuita on siis yhtäaikaisesti sekä omista alle 18-vuotiaista lapsista että omista tai/ja puolison vanhemmista, elää hoivavastuita kantavista palkansaajista naisista 53 prosenttia ja miehistä 47 prosenttia.

Kuten voimme taulukosta 3. nähdä, kahdensuuntaisen hoivan tilanteessa elävistä palkansaajista suurin osa (89 %) elää parisuhteessa. Näemme myös, että vastaavasti vain omista lapsistaan hoivavastuita kantavista 90 prosenttia (N=1049) elää parisuhteessa ja omista isovanhemmistaan hoivaavista noin 69 prosenttia (N=625) elää parisuhteessa. Näemme myös, että ne, joilla ei ole hoivavastuita palkkatyönsä ohella, vain 59 prosenttia raportoi parisuhteesta (N=1028).

Erilaisista hoivavastuutilanteista raportoineet palkansaajat työskentelevät useimmiten alemman toimihenkilön tehtäviin luokiteltavissa tehtävissä, kuten taulukko 3. osoittaa. Hyvin usein kyseessä on myös kokoaikainen työsuhde. Erityisesti kahdensuuntaisen hoivan elämäntilanteessa olevat palkansaajat työskentelevät kokoaikaisesti (93 %). Vain 7 prosenttia heistä vastasi työskentelevänsä

osa-aikaisessa työsuhteessa. (Taulukko 3.) Tästä ei käy ilmi se, onko tämä vastaajien oma valinta tehdä kokoaikaisia töitä vai onko kyseessä vastentahtoinen työelämän sanelema tilanne.

Taulukko 3. Taustamuuttujat hoivavastuittain.

		Kahden- suuntainen hoiva	Vain omia lapsia	Vain isovanhempia	Ei hoivatta- via	Yhteensä
Erilaiset hoiva- vastuut		13% (N=573)	26% (N=1161)	21% (N=912)	40% (N=1746)	100% (N=4392)
Sukupuoli	Nainen	53% (N=303)	52% (N=602)	55% (N=504)	56% (N=972)	54% (N=2381)
	Mies	47% (N=270)	48% (N=559)	45% (N=408)	44% (N=774)	46% (N=2011)
Ikä	15-24	1% (N=5)	2% (N=26)	8% (N=72)	15% (N=255)	
	25-34	16% (N=89)	25% (N=289)	15% (N=140)	24% (N=415)	
	35-44	45% (N=260)	46% (N=534)	13% (N=119)	11% (N=195)	
	45-54	35% (N=198)	24% (N=280)	35% (N=315)	22% (N=385)	
	55-64	4% (N=21)	3% (N=32)	30% (N=266)	28% (N=496)	
Parisuhde	ei parisuhteessa	11% (N=61)	10% (N=112)	32% (N=287)	41% (N=718)	27% (N=1178)
	parisuhteessa	89% (N=512)	90% (N=1049)	69% (N=625)	59% (N=1028)	73% (N=3214)
Työsuhte	kokoaikainen	93% (N=530)	91% (N=1047)	89% (N=805)	87% (N=1518)	89% (N=3900)
	osa-aikainen	7% (N=41)	9% (N=103)	11% (N=102)	13% (N=222)	11% (N=468)
Sosio- ekonomi- nen asema	työntekijä	29% (N=163)	25% (N=290)	35% (N=316)	33% (N=575)	(N=1344)
	alempi toimihenkilö	41% (N=234)	39% (N=453)	40% (N=365)	40% (N=703)	(N=1755)
	ylempi toimihenkilö	31% (N=174)	36% (N=411)	25% (N=225)	27% (N=461)	(N=1271)

Kahdensuuntainen hoiva pitää sisällään hoivan omista kotona asuvista alle 18-vuotiaista lapsista sekä hoivaa omista ja/tai puolison vanhemmista. Hoivan omista lapsista voidaan ajatella olevan jatkuvaa ja ajallisesti vaikeasti määriteltävää, etenkin omien lasten ollessa pikkulapsivaiheessa, jossa

vanhemman läsnäolo on hyvin intensiivistä ja joka sisältää paljon niin kutsuttua perushoitoa vaativia toimenpiteitä, kuten lapsen syöttämistä ja vaipan vaihtoa. Lapsen kasvaessa kouluikään perushoidolliset toimenpiteet vähenevät, mutta samalla kuitenkin läsnäolon, keskustelun ja muunlaisen avun merkitys alkavat painottua. Kun lapsi asuu vielä kotonaan, on huolenpidon ajallista arviointia ja rajausta vaikea toteuttaa.

Aikuisten huolenpitoa on kartoitettu Tilastokeskuksen työoloaineistossa vuodelta 2008 kysymällä palkansaajilta aikuisten huolenpitoon käytettyä aikaa kuukaudessa. Hoivavastuita kuvaavan muuttujan kahdensuuntaista hoivaa (sandwich”) sekä vain isovanhempia kuvaavat luokat sisältävät tiedon aikuisten huolenpitoon käytettävästä ajasta. Taulukosta 4. näemme, että yli puolet sekä kahdensuuntaista hoivaa (65 %) tekevistä että omia ja/tai puolison vanhemmista (57 %) palkkatyönsä ohella huolehtivista raportoivat hoivaavansa 0–9 tuntia kuukaudessa. Lisäksi kahdensuuntaista hoivaa toteuttavista 18 prosenttia (N=101) suuntaa kuukaudessa 10–29 tuntia vanhempiensa hoivaan, ja 18 prosenttia (N=102) niinkin paljon kuin 30 tuntia tai enemmän kuukaudessa. Taulukosta 4. näemme myös, että vain vanhempia hoivaavista 16 prosenttia (N=143) käyttää hoivaan kuukaudessa noin 10–29 tuntia, (N=250) 30 tuntia tai enemmän.

Taulukko 4. Vanhempiin kohdistuvaan hoivaan käytetty aika tunteina kuukaudessa.

Hoivavastuut		sandwich	vain isovanhempia
0-9h/kk	N	370	519
	%	65 %	57 %
10-29h/kk	N	101	143
	%	18 %	16 %
30->h/kk	N	102	250
	%	18 %	27 %
Yhteensä	N	573	912
	%	100 %	100 %

5.2. Työn ja hoivavastuiden yhteensovittamista kuvaavat muuttujat

Tässä alaluvussa esittelen ensin yleisesti työn ja hoivavastuita yhdistämisen kokemusta kuvaavien muuttujien keskiarvoja, yhteyksiä sekä frekvenssejä. Siitä etenen näiden eri muuttujien tarkempaan analyysiin. Tarkemman aineiston analyysin olen toteuttanut varianssianalyysin avulla.

Taulukosta 6. näemme, että palkkatyönsä ohella erilaisia hoivavastuita kantavista palkansaajista eniten työasioitaan kotona ajattelevat kahdensuuntaista hoivavastuita kantavat palkansaajat ($M=2,46$) (Taulukko 6.). Vain omia lapsiaan tai omia ja/tai vanhempiaan hoivaavat vastasivat ajattelevansa työasioita kotona saman verran ($M=2,44$). Vähiten työasiat tulevat ajatuksina kotiin niillä palkansaajilla, joilla ei ollut hoivavastuita palkkatyönsä ohella kannettavinaan. Yhteys muuttujien ”työasiat kotiin” ja ”hoivavastuut” välillä on tilastollisesti merkitsevä ($p=0,002^{**}<0,01$) (Taulukko 5.).

Toinen työn ja perheen hoivavastuiden yhteensovittamista kuvaava muuttuja mittaa, kuinka paljon palkansaaja tuntee, että kotiasiat vaikeuttavat työasioihin keskittymistä. Kuten taulukosta 5. näemme, suurimmat arvot saavat eniten hoivavastuita palkkatyönsä lisäksi kantavat hoivavastuuluokat ”sandwich” sekä vain omia lapsiaan hoivaavat (Keskiarvo 1,55). Näemme myös, että tunne kotiasioden työtehtäviin keskittymisen häiritsevyydestä vähenee myös hoivavastuiden vähentyessä, sillä ei hoivattavia palkkatyönsä ohella kantavien vastausten keskiarvo on pienin (Keskiarvo 1,36). Yhteys muuttujien ”Kotiasiat vaikeuttavat” ja ”hoivavastuut” välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p=0,000^{***}$).

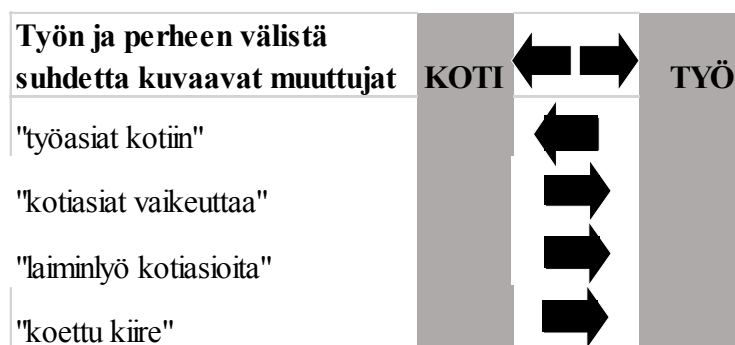
Taulukosta 5. näemme, että myös tunne kotiasioden laiminlyönnistä työasioiden vuoksi näyttäisi kasvavan palkansaajien hoivavastuiden määrän kasvaessa. Eniten hoivavastuita vastuullaan kantavien palkansaajien keskuudessa (”sandwich”) vastausten keskiarvo ($M=2,04$) oli suurin, mikä kuvaa sitä, että tunne kotiasioden laiminlyönnistä oli myös vertailuryhmien suurinta. Yhteydet muuttujien ”laiminlyö kotiasioita” ja ”hoivavastuut” välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevällä ($P=0,000^{***}$) tasolla.

Taulukko 5. Ajattelee työasioita kotona, vaikea keskittyä työasioihin kotiasioiden vuoksi ja laiminlyö kotiasioita työn vuoksi -muuttujien keskiarvot ja frekvenssit hoivavastuittain tarkasteltuna.

Hoivavastuut	Ajattelee työasioita kotona (p=0.002**)		Vaikea keskittyä töihin kotiasioiden vuoksi (p=0,000***)		Laiminlyö kotiasioita työn vuoksi (p=0,000***)	
	Mean	N	Mean	N	Mean	N
1 sandwich	2,46	570	1,55	569	2,04	569
2 vain omia lapsia	2,44	1144	1,55	1150	2,03	1151
3 vain isovanhempia	2,44	904	1,41	896	1,73	901
4 ei hoivattavia	2,38	1733	1,36	1715	1,61	1717
Yhteensä	2,42	4351	1,45	4330	1,8	4305

Nämä edellä mainitsemani kolme työn ja palkansaajien erilaisten hoivavastuiden yhteensovittamista kuvaavaa muuttujaa kuvaavat erisuuntaisia kokemuksia työn ja perheen välillä (Kuvio 1). Muuttuja ”työasiat kotiin” kuvaa töistä kotiinpäin tulevaa vaikutusta, jossa työasiat tulevat kotiin ja palkansaajan vapaa-ajalle. Muuttuja ”kotiasiat vaikeuttaa” taas kuvaa sitä, vaikuttavatko kotiasiat siihen, että työssä on vaikeampi keskittyä työasioihin kotiasioiden vuoksi. Näin ollen kotiasiat siirtyvät palkansaajan työajalle ja vaikeuttavat näin työntekoa. Muuttuja ”laiminlyö kotiasioita” kuvaa myös sitä, että kotiasiat voivat vaikeuttaa työntekoa. Tämä muuttuja kuvaa sitä, että töitä tehdessään palkansaajalla on tunne siitä, että töitä tehdessään laiminlyö kotiasioita. Palkansaajan ajatukset ovat näin useammin kotiasioissa, joka vaikuttaa kykyyn olla henkisesti läsnä työelämässä. Tämä muuttuja siis kuvaa myös kotielämästä työhön siirtyvää vaikutusta. Kuvaan työn ja palkansaajien hoivavastuiden yhteensovittamista myös muuttujan ”koettu kiire” avulla, jonka avulla mittaamme, vaikuttavatko hoivavastuut vapaa ajalla myös siihen, että työelämässä kiireen tunne lisääntyy.

Kuvio 1. Työn ja perheen välistä suhdetta kuvaavat muuttujat.



5.2.1. Kotiasiat vaikeuttavat työntekoa

Muodostin summamuuttujan ”kotiasiat vaikeuttavat työntekoa” yhdistämällä muuttujat ”kotiasiat vaikeuttaa” sekä ”laiminlyö kotiastioita”. Tämän muuttujan avulla voin kuvata palkansaajien kokemusta siitä, että vaikeuttavatko kotiasiat (tässä tutkielmassa sisältää myös erilaiset hoivavastuut ja niiden kasautumisen) työntekoon. Taulukosta 6. näemme kotiasioiden työntekoa häiritsevyyttä kuvaavan summamuuttujan frekvenssit, keskiarvot ja keskihajonnat. Uusi jatkuva summamuuttuja, jolla mitataan sitä, kuinka paljon palkansaajat näkevät kotiasioiden vaikeuttavan työntekoa, keskiarvo asettuu arvolle 3,25 (N=4312). Kun tämän uuden summamuuttujan arvoja tarkastellaan hoivavastuiden mukaan, näyttäisi siltä, että eniten hoivavastuita palkkatyönsä ohella kantavat (”sandwich” M=3,59, ”vain omia lapsia” M=3,59) ajattelevat eniten kotiasioiden haittaavan myös työntekoa. Vain vanhempiaan palkkatyönsä ohella hoivaavien keskiarvo asettui arvolle 3,14, mikä on hiukan suurempi, kuin niillä, joilla ei ollut hoivavastuita palkkatyönsä ohella kannettavinaan (M=2,97).

Taulukko 6. Kotiasiat vaikeuttavat työntekoa summamuuttujan frekvenssit, keskiarvot ja keskihajonta hoivavastuittain tarkasteltuna.

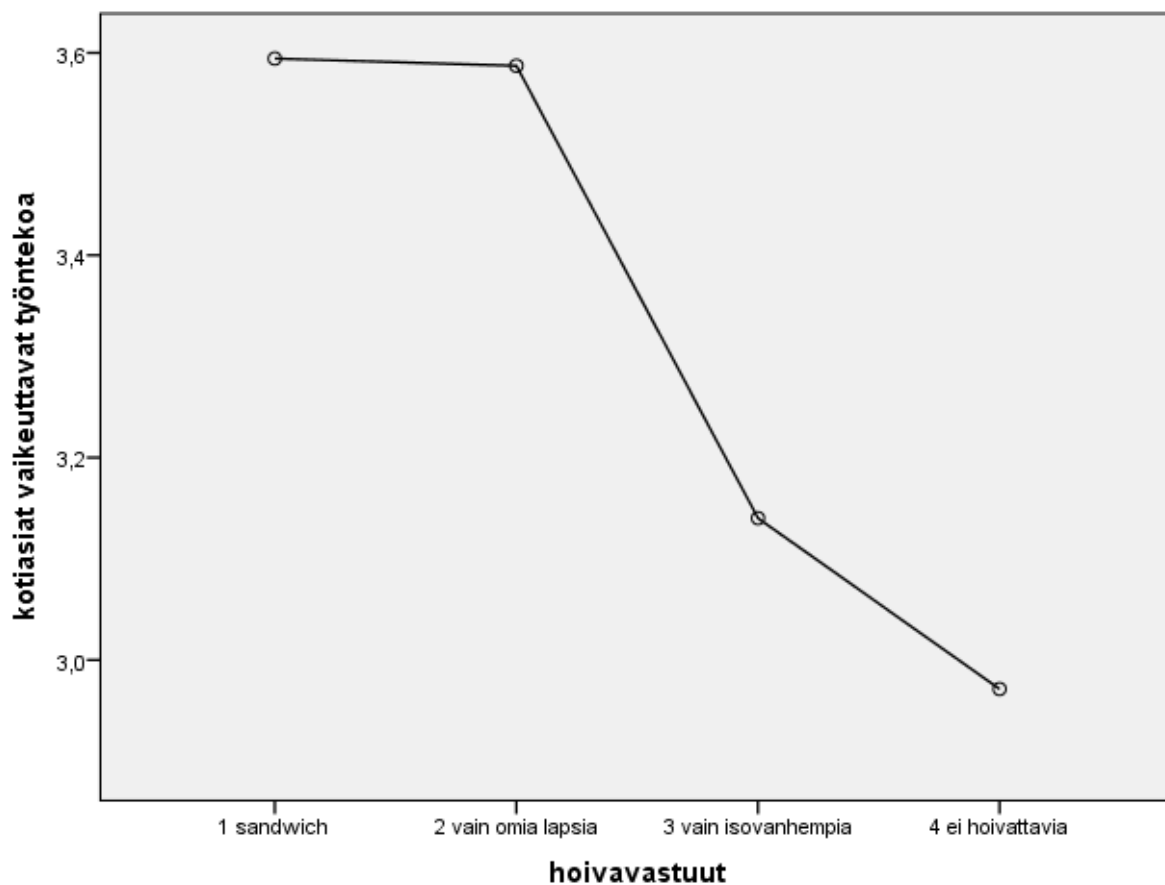
Hoivavastuut	M	SD	N
1 sandwich	3,59	1,189	567
2 vain omia lapsia	3,59	1,206	1146
3 vain isovanhempia	3,14	1,121	892
4 ei hoivattavia	2,97	1,104	1707
Yhteensä	3,25	1,180	4312

(M=keskiarvo, SD=keskihajonta, N=frekvenssi)

Tarkastelen palkansaajien kokemusta työn ja perheen yhteensovittamisesta ensiksi tämän muodostamani summamuuttujan ”kotiasiat vaikeuttavat työntekoa” kautta. Varianssianalyysin kautta testisuureen arvoksi sain $F(3, 4308)=4312$, $p<0,001$, $\eta^2=0,05$), joten varianssien samansuuruus hypoteesi ei saa tukea. Keskiarvot ovat myös erilaisia hoivavastuita kuvaavan muuttujan ryhmissä ja eroavat toisistaan tilastollisesti erittäin merkitsevästi. Hoivavastuiden ja ”kotiasiat vaikeuttavat työntekoa”-muuttujan välinen yhteys on tilastollisesti erittäin merkitsevällä tasolla ($p=0.000$). Näin

ollen hoivavastuiden kasautuminen näyttäisi vaikeuttavan myös työntekoa palkansaajien vastauksien perusteella. Tätä hoivavastuiden ja kotiasioiden työntekoa häiritsevänä kokemista kuvaa hyvin alla oleva Kuvio 2. Tulkintoja tehdessä on hyvä kuitenkin muistaa, että hoivavastuut selittävät vain 5,7 prosenttia ($\eta^2=0,057$) kotiasioista työntekoa häiritsevänä kuvaavan muuttujan vaihtelusta.

Kuvio 2. Tunne siitä, että kotiasiat vaikeuttavat työntekoa hoivavastuittain tarkasteltuna.



Koska Levenen testi osoittaa, että hoivavastuita kuvaavan muuttujan luokkien varianssit ovat erisuuruiset, valitsen tulosten tarkemman tulkinnan avuksi Dunnett's T3 -testin tulokset, jotka näkyvät taulukosta 7. Hoivavastuita kuvaavan muuttujan ryhmät eroavat toisistaan siten, että kotiasioiden häiritsevyyden tunne on suurinta eniten hoivavastuita kantavien kahdensuuntaisen hoivavastuun luokassa (sandwich) sekä omia lapsiaan hoivaavien luokassa. Näiden luokkien välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa ($p=1,000$). Luokan "sandwich" ja "vain isovanhempia" hoivaavien välillä sekä "sandwich ja "ei hoivattavia" luokkien erot ovat molemmissa tapauksissa

tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p=0,000$). Näin myös on luokkien ”vain omia lapsia” ja ”vain isovanhempia” välillä ($p=0,000$) kuin myös ”vain omia lapsia” ja ”ei hoivattavia” ($p=0,000$) välillä. ”Vain vanhempaan” hoivaavien ja ”ei hoivattavia” palkkatyönsä ohella kantavien luokkien erot ovat nekin tilastollisesti merkitsevällä tasolla ($p=0,002$). Näiden edellä mainittujen tulosten pohjalta voimme siis todeta, että hoivavastuut ovat yhteydessä siihen, että kotiasiat koetaan työntekoa vaikeuttavina. Kahdensuuntaista hoivaa kantavat ja vain omia lapsiaan hoivaavien ryhmät kokevat muita useammin, että kotiasiat vaikeuttavat työntekoa.

Taulukko 7. Dunnett’s T3 testin tulokset: hoivavastuita kuvaavan muuttujan luokkien väliset erot ”kotiasiat vaikeuttavat työntekoa” muuttujan suhteen.

Hoivavastuut		Sig.
”sandwich”	”vain omia lapsia”	1,000
”sandwich”	”vain isovanhempia”	0,000***
”sandwich”	”ei hoivattavia”	0,000***
”vain omia lapsia”	”vain isovanhempia”	0,000***
”vain omia lapsia”	”ei hoivattavia”	0,000***
”vain isovanhempia”	”ei hoivattavia”	0,002**

Seuraavaksi tarkastelen sitä, onko hoivavastuuluokissa eri sukupuolten välillä tilastollisesti merkitsevää eroa siinä, että koetaanko kotiasiat työasioita häiritsevinä. Kun tarkastelen kotiasioiden työntekoa vaikeuttavuuden tunnetta palkansaajien vastausten mukaan hoivavastuittain, voidaan huomata, että eniten hoivavastuita kantavat palkansaajat myös kokevat useimmin, että kotiasiat vaikeuttavat työntekoa. Sukupuolittain tarkasteltuna näemme keskiarvoja taulukosta 8. Naiset kokevat miehiä enemmän, että kotiasiat (tässä tapauksessa sisältäen myös hoivavastuut) vaikeuttavat työntekoa. ”Sandwich” -luokkaan (kahdensuuntaista hoivavastuuta kantavat) kuuluvien miesten vastausten keskiarvoksi muodostui $M=3,58$, kun vastaavassa luokassa naisten vastausten keskiarvoksi muodostui $3,61$. Näemme taulukosta myös, että vain omia lapsiaan palkkatyönsä ohella hoivaavien miesten vastausten keskiarvoksi muodostui $M=3,50$, ja vastaavassa hoivavastuuluokassa naisten vastausten keskiarvoksi muodostui $M=3,67$. Tämä tarkoittaa sitä, että omia lapsiaan hoivaavista naiset ajattelevat useammin hoivavastuiden vaikeuttavan myös työntekoa. Taulukosta 8 voimme nähdä, että vain vanhempiaan hoivaavien naisten vastausten keskiarvo ($M=3,19$) on myös suurempi kuin miesten ($M=3,08$). Taulukosta 8. voimme huomata myös, että ei hoivattavia

palkkatyönsä ohella kantavien hoivavastuuluokassa erot naisten (M=3,00) ja miesten (M=2,93) välillä ovat hyvin vähäisiä. Kaiken kaikkiaan naiset ovat vastanneet kaikissa hoivavastuuluokissa hiukan miehiä useammin, että kotiasiat vaikeuttavat työntekoa.

Taulukko 8. ”Kotiasiat vaikeuttaa työntekoa” frekvenssit, keskiarvot ja keskihajonnat hoivavastuittain tarkasteltuna.

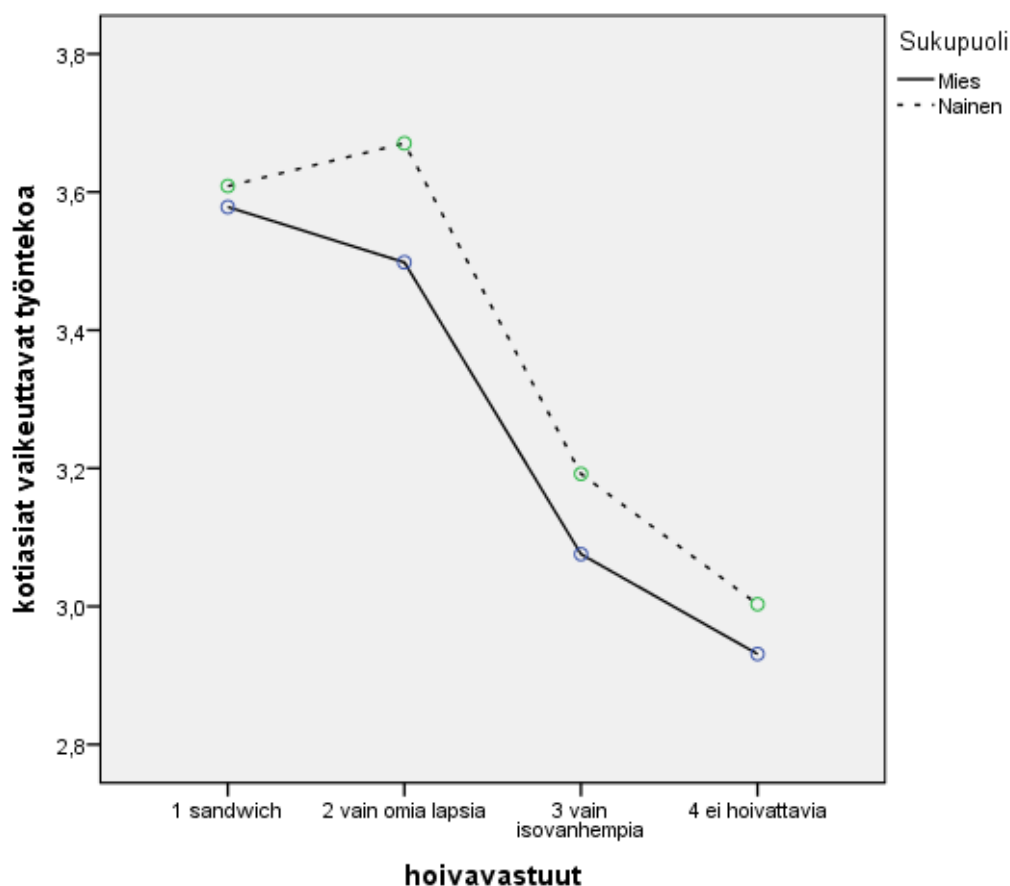
Hoivavastuut	Sukupuoli	M	SD	N
1 sandwich	Mies	3,58	1,223	268
	Nainen	3,61	1,160	299
	Yhteensä	3,59	1,189	567
2 vain omia lapsia	Mies	3,50	1,145	554
	Nainen	3,67	1,256	592
	Yhteensä	3,59	1,206	1146
3 vain isovanhempia	Mies	3,08	1,056	397
	Nainen	3,19	1,169	495
	Yhteensä	3,14	1,121	892
4 ei hoivattavia	Mies	2,93	1,079	755
	Nainen	3,00	1,123	952
	Yhteensä	2,97	1,104	1707
Yhteensä	Mies	3,21	1,146	1974
	Nainen	3,29	1,207	2338
	Yhteensä	3,25	1,180	4312

Kaksisuuntaisen varianssianalyysin kautta saatujen arvojen kautta voidaan nähdä, että hoivavastuiden vaikutus on tilastollisesti erittäin merkitsevä: $F(3, 4304)= 4312, p<0,001, \eta^2=0,057$. Myös sukupuolen vaikutus on tilastollisesti merkitsevä: $F(1, 4304)=4312, p<0,01, \eta^2=0,002$. Yhdysvaikutusta hoivavastuilla ja sukupuolella ei ole tilastollisesti merkitsevällä tasolla: $F(3, 4304)=0,65, p=0,582, \eta^2=0,000$.

Keskiarvot vaihtelevat hoivavastuiden sukupuolittain jaoteltujen muuttujien ryhmissä tilastollisesti erittäin merkitsevästi. Sekä muuttujat hoivavastuut ($p=0,000***$) että sukupuoli ($p=0,000**$) ovat yhteydessä ”kotiasiat vaikeuttaa työntekoa” -muuttujaan. Kuviosta 3. voimme nähdä erot sukupuolten välillä eri hoivavastuuluokissa. Tulkintoja tehdessään on kuitenkin hyvä muistaa, että erot ovat sukupuolten välillä pieniä. Kuviosta voimme nähdä, että kaikissa hoivavastuuluokissa naiset kokevat miehiä useammin kotiasioiden vaikeuttavan työntekoa. Omia lapsiaan hoivaavien luokassa erot naisten ja miesten välillä ovat suurimmat. Kuviosta voimme todeta myös, että kahdensuuntaista hoivaa (sandwich) kantavien palkansaajien luokassa erot ovat pienimmät naisten ja miesten välillä. Miehillä tunne kotiasioista työntekoa häiritsevänä laskee hoivavastuiden määrän

vähentyessä. Naisilla kahdensuuntaista hoivaa (sandwich) kantavat ajattelevat hiukan harvemmin, että kotiasiat vaikeuttavat työntekoa, kuin omia lapsiaan hoivaavat naiset.

Kuvio 3. Tunne siitä, että kotiasiat vaikeuttavat työntekoa hoivavastuuluokittain sukupuolen mukaan tarkasteltuna.



Mikä voisi selittää miesten ja naisten eri hoivavastuuluokissa olevien kokemusten eron siitä, että kotiasiat vaikeuttavat työtä? Voiko molempiin sekä selitettävään (kotiasiat vaikeuttavat työntekoa) että selittävään (hoivavastuut) muuttujiin yhteydessä olevien taustamuuttujien vakioimisella selittää sukupuolten erilaisia vastauksia? Jotta pystyin toteuttamaan taustamuuttujia vakioivan kovarianssianalyysin, tarkistin, mitkä taustamuuttujat ovat yhteydessä sekä syy- että seuraus muuttujaan. Taustamuuttujista sekä selitettävään (hoivavastuut), että selitettävään (kotiasiat vaikeuttaa työntekoa) muuttujaan olivat yhteydessä ikä ($p=0,001^{***}$ $p=0,000^{***}$) sekä sosioekonominen asema ($p=0,000^{***}$)($p=0,009^*$).

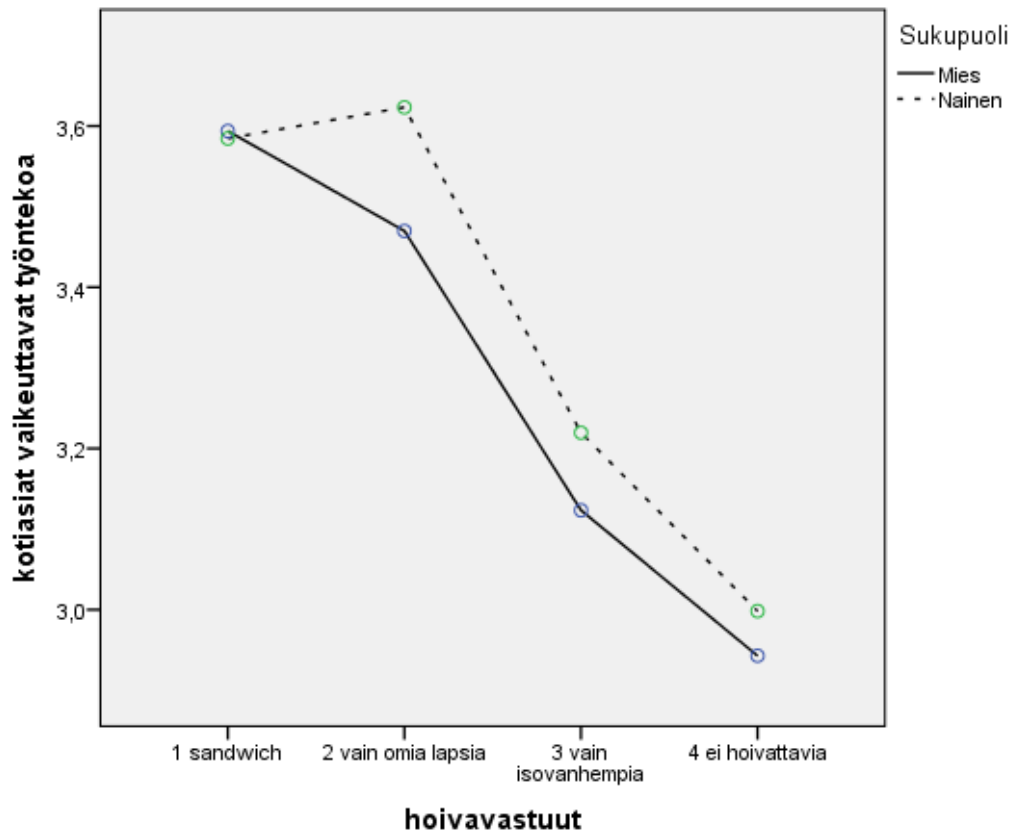
Ovatko hoivavastuut ja sukupuoli yhteydessä siihen tunteeseen, että kotiasiat vaikeuttavat työntekoa? Jotta nähtäisiin selittäjämuuttujien puhdas vaikutus selitettävään muuttujaan, vakioin taustalla olevia muuttujia: ikä, sosioekonominen asema sekä parisuhde. Tämän kovarianssianalyysin kautta saatujen arvojen perusteella voidaan päätellä, että kontrolloidut muuttujat ikä ($F(1,4280)=21,693$, $p<0,001$, $\eta^2=0,005$) sekä sosioekonominen asema ($F(1,4280)=34,794$, $p<0,001$, $\eta^2=0,008$) (Taulukko 9.) ovat tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä tunteeseen, että kotiasiat vaikeuttavat työntekoa. Kuitenkin selitysaste on molemmilla muuttujilla erittäin vähäinen (ikä 0,5 % ja sosioekonominen asema 0,8%). Sen sijaan parisuhde ei ole tilastollisesti merkitsevä selittäjä ($F(1, 4280)=1,652$, $p=0,199$, $\eta^2=0,000$). Hoivavastuut ovat edelleen tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä: $F(3, 4280)=63,524$, $p<0,001$, $\eta^2=0,043$. Hoivavastuiden selitysosuus siis hiukan laski ja on edelleen vähäinen eli 4,3 %. Sukupuolen yhteys on nyt tilastollisesti melkein merkitsevä: $F(1, 4280)=3,901$, $p=0,048$, $\eta^2=0,001$. Hoivavastuiden ja sukupuolen yhteisvaikutusta ei ole ($F(3(4280)=1,044$, $p=0,805$, $\eta^2=0,001$).

Taulukko 9. Taustamuuttujien, hoivavastuut ja sukupuoli muuttujien yhteys ”kotiasiat vaikeuttavat työntekoa” -muuttujaan.

	F	Sig.	η^2
ikä	21,693	0,000	0,005
soseko	34,794	0,000	0,008
parisuhde	1,652	0,199	0,000
hoivavastuut	63,524	0,000	0,043
sp	3,901	0,048	0,001
hoivavastuut * sp	1,044	0,805	0,001

Kuten voimme kuviosta 4. nähdä, niin kovarianssin avulla vakioidut taustamuuttujat eivät juurikaan muuta aikaisempia tuloksia sukupuolten välisistä eroista. Ero on kuitenkin jo varianssianalyysin kautta sukupuolten lähelle toisiaan tulleet vastausten arvot hoivavastuuluokassa ”sandwich”, jossa kuvataan kahdensuuntaisen hoivavastuun tilanteessa elävät palkansaajat. Taustamuuttujien vakioinnin jälkeen miesten kokemus kotiasioista työtä vaikeuttavana tekijänä kasvoi naisia suuremmaksi. Muutoin kuvio näyttää hyvin samanlaiselta kuin ilman taustamuuttujien vakiointia aikaisemmin toteutetussa varianssianalyysissä.

Kuvio 4. Kotiasioiden työntekoa haittaavuuden kokemus hoivavastuittain sukupuolen mukaan tarkasteltuna, kun analyysissä on vakioitu palkansaajien ikä sekä sosioekonominen asema.



Covariates appearing in the model are evaluated at the following values: Ikä = 42,21, soseko = 1,98

5.2.2. Ajattelee työasioita kotona tai vapaa-aikana

Muodostin muuttujan ”työasiat kotiin”, jonka avulla tuon esille palkansaajien kokemuksia hoivavastuiden vaikutuksesta työasioiden ajatteluun kotona tai vapaa-ajalla. Työasioiden kotiin siirtymistä kuvaavan taulukon 10. keskiarvojen kautta näyttäisi siltä, että hoivavastuiden lisääntyessä kasvaisi hiukan myös tunne siitä, että myös työasiat tulevat kotiin. On kuitenkin huomattava, että erot ovat hyvin pieniä.

Taulukko 10. ”Työasiat kotiin” muuttujan keskiarvot, hajonnat sekä frekvenssit hoivavastuittain tarkasteltuna.

Hoivavastuut	M	SD	N
1 sandwich	2,47	0,897	570
2 vain omia lapsia	2,45	0,933	1154
3 vain isovanhempia	2,45	0,991	905
4 ei hoivattavia	2,39	0,980	1732
Yhteensä	2,43	0,960	4361

Varianssianalyysin kautta saadun Levenen testin nollahypoteesi kumoutuu ja sen mukaan vaihtelu hoivavastuut muuttujan luokkien välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevällä tasolla ($p=0,000^{***}$). Hoivavastuiden vaikutus Levenen testin mukaan työasioiden kotiin tulemisen suhteen ei ole tilastollisesti merkitsevällä tasolla ja hoivavastuut eivät juurikaan selitä työasioiden kotiin siirtymistä ($F(3, 4357)=4361, p=0,163, \eta^2=0,001$). Taulukossa 11. näemme Dunnetin T3 testin kautta saadu tulokset, joista voimme huomata, että erot hoivavastuut muuttujien luokkien välillä eivät ole myöskään tilastollisesti merkitseviä.

Taulukko 11. Erilaisia hoivavastuita kuvaavan muuttujan luokkien erot ”työasiat kotiin” -muuttujan mukaan.

Hoivavastuut	Sig.
"sandwich" "vain omia lapsia"	1,000
"sandwich" "vain isovanhempia"	1,000
"sandwich" "ei hoivattavia"	0,387
"vain omia lapsia" "vain isovanhempia"	1,000
"vain omia lapsia" "ei hoivattavia"	0,402
"vain isovanhempia" "ei hoivattavia"	0,520

Seuraavaksi tarkastelen kaksisuuntaisen varianssianalyysin avulla sitä, onko hoivavastuuluokissa eri sukupuolten välillä tilastollisesti merkitsevää eroa siinä, että koetaanko työasioiden tulevan

palkansaajan kotiin ja vapaa-ajalle. Työasioiden kotiinpäin tulemista tarkastellessa keskiarvojen kautta taulukossa 12., näyttäisi siltä että hoivavastuuluokassa ”sandwich” eri sukupuolet eivät eroa toisistaan, vaan molempien keskiarvot asettuvat arvolle $M=2,47$. Vain omia lapsiaan hoivaavat naiset ($M=2,47$) kokevat hiukan enemmän, että työasiat tulevat kotiin kuin miehet ($M=2,44$). Vain omia vanhempiaan hoivaavista (taulukossa 12. luokka 3 ”vain isovanhempia”) naistenkeskiarvo on suurempi ($M=2,56$) kuin miesten ($M=2,32$). Sekä naisilla ($M=2,45$), että miehillä ($M=2,32$) pienimmät keskiarvot asettuvat ryhmään, jossa palkansaajilla ei ole hoivavastuita kannettavinaan. Yleisesti ottaen erot ovat hyvin pieniä niin eri sukupuolten kuin eri hoivavastuuluokkienkin välillä.

Taulukko 12. . ”Työasiat kotiin” -muuttuja hoivavastuiden ja sukupuolen mukaan: keskiarvot, hajonnat ja frekvenssit.

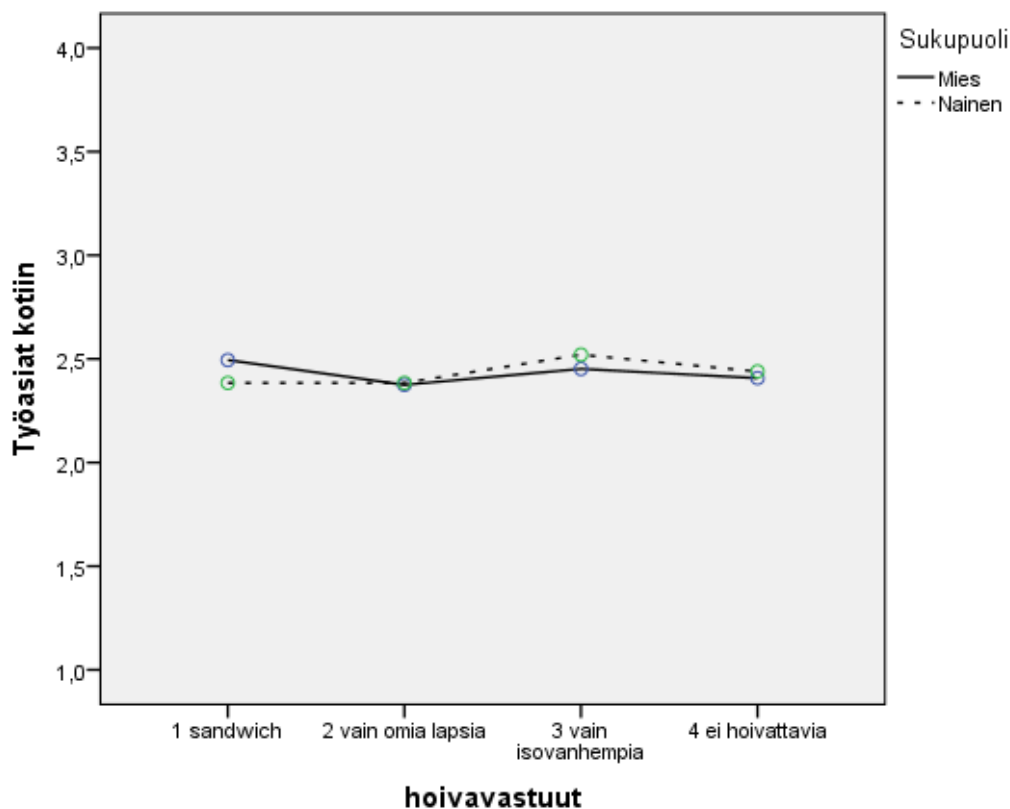
Hoivavastuut	Sukupuoli	M	SD	N
1 sandwich	Mies	2,47	0,924	269
	Nainen	2,47	0,874	301
	Yhteensä	2,47	0,897	570
2 vain omia lapsia	Mies	2,44	0,949	557
	Nainen	2,47	0,918	597
	Yhteensä	2,45	0,933	1154
3 vain isovanhempia	Mies	2,32	0,974	403
	Nainen	2,56	0,993	502
	Yhteensä	2,45	0,991	905
4 ei hoivattavia	Mies	2,32	0,985	766
	Nainen	2,45	0,973	966
	Yhteensä	2,39	0,980	1732
Total	Mies	2,37	0,966	1995
	Nainen	2,48	0,952	2366
	Yhteensä	2,43	0,960	4361

Kaksisuuntaisen varianssianalyysin kautta saadut Levenen testin suuret osoittavat, että hoivavastuut muuttujan luokat sukupuolittain tarkasteltuna vaihtelevat tilastollisesti merkitsevällä tasolla ($p=0,008^{**}$). Hoivavastuiden vaikutus ei ole kuitenkaan tilastollisesti merkitsevällä tasolla ($F(3,4353)=1,887$, $p=0,129$, $\eta^2=0,001$). Sen sijaan sukupuolen vaikutus on tilastollisesti erittäin merkitsevällä tasolla ($F(1,4353)=10,109$, $p=0001$, $\eta^2=0,002$), joskin se selittää erittäin vähän

työasioiden kotiin tulemisesta. Hoivavastuiden ja sukupuolen yhteisvaikutus on tilastollisesti melkein merkitsevällä tasolla ($F(3,4353)=2,698$, $p=0,044$). Kuitenkin sen selitysaste työasioiden kotiin tulemisesta jää erittäin vähäiseksi ($\eta^2=0,002$).

Jotta nähtäisiin selittäjä muuttujien puhdas vaikutus ”ajattelee työasioita kotona”-muuttujaan, vakioidaan taustamuuttujista ikä, parisuhde sekä sosioekonomista asemaa kuvaavat muuttujat. Levenen testi osoittaa, että varianssit eroavat muuttujan luokissa tilastollisesti erittäin merkitsevällä tasolla ($p=0,000$). Kovarianssianalyysin kautta saatujen tulosten kautta nähdään, että analyysissä kontrolloitu ikä muuttuja ei ole merkitsevällä tasolla yhteydessä työasioiden kotiin tulemiseen ($F(1, 4328)=0,040$, $p=0,841$, $\eta^2=0,000$). Parisuhde on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä ”työasiat kotiin”-muuttujaan ($f(1,4328)=8,813$, $p=0,003$, $\eta^2=0,002$). Myös kontrolloitu muuttuja sosioekonominen asema on tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä ($F(1,4328)=578,175$, $p=0,000$, $\eta^2=0,118$) ja selitysaste on 12 prosenttia. Hoivavastuilla ($F(3, 4328)=0,000$, $p=0,998$, $\eta^2=0,000$) eikä hoivavastuiden ja sukupuolen yhteisvaikutusta ole ($F(3,4328)=1,224$, $p=0,299$, $\eta^2=0,001$). Näemme kuvioista 5., että sukupuolen mukaan ja taustamuuttujat kontrolloituna erot ovat hyvin pieniä niin eri hoivavastuuluokkien kuin sukupuoltenkin välillä.

Kuvio 5. Tunne siitä, että työasiat tulevat kotiin hoivavastuittain ja sukupuolen mukaan tarkasteltuna, kun ikä, parisuhde ja sosioekonominen asema ovat kontrolloituja muuttujia.



Covariates appearing in the model are evaluated at the following values: Ikä = 42,18, parisuhde = ,73, soseko = 1,99

5.2.3. Hoivavastuiden vaikutus työkiireen kokemiseen

Työkiireen kokemusta kuvaavan muuttujan avulla tarkastelen sitä, että vaikuttavatko palkansaajien erilaiset hoivavastuut ja hoivavastuiden kasautuminen samaan elämäntilanteeseen myös työkiireen kokemiseen. Erityisesti kiinnostuksen kohteena ovat kahdensuuntaista hoivavastuuta kantavat palkansaajat. Kokevatko he enemmän myös kiirettä työssä kuin vähemmän hoivavastuita kantavat palkansaajat?

Taulukosta 13. näemme kiirettä kuvaavan muuttujan keskiarvot hoivavastuittain jaoteltuna. Hoivavastuuluokan ”sandwich” keskiarvo on asettunut arvolle 0,64, luokan ”vain omia lapsia” keskiarvo on asettunut arvolle 0,67, luokan ”vain isovanhempia” keskiarvo on 0,61 ja luokan ”ei

hoivattavia” keskiarvo on 0,66. Näin ollen keskiarvot antaisivat viitteen siitä, että ne palkansaajat, joilla ei ole hoivavastuita palkkatyönsä ohella, ovat vastanneet kokevansa työssä kiirettä enemmän kuin ne, joilla on hoivavastuita kannettavinaan.

Taulukko 13. Palkansaajien erilaisia hoivavastuita kuvaavan muuttujan keskiarvot, hajonta sekä frekvenssit suhteessa koettua kiirettä kuvaavaan muuttujaan.

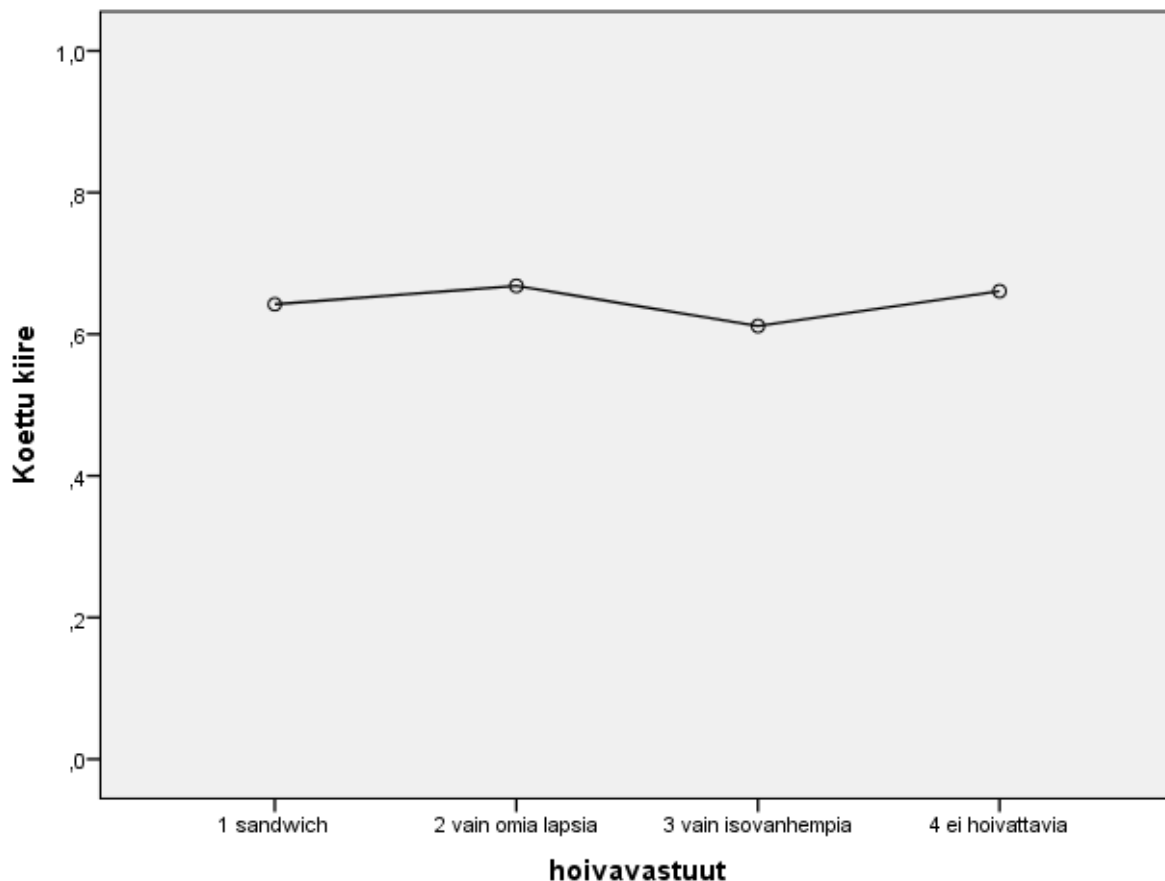
Hoivavastuut	M	SD	N
1 sandwich	0,64	0,480	313
2 vain omia lapsia	0,67	0,471	657
3 vain isovanhempia	0,61	0,488	520
4 ei hoivattavia	0,66	0,474	1067
Yhteensä	0,65	0,477	2557

Levenen testin nollahypoteesi kumoutuu ja voidaan todeta, että hoivavastuut muuttujan luokkien välillä on vaihtelua tilastollisesti erittäin merkitsevällä tasolla ($p=0,001$). Varianssianalyysin kautta saatujen tulosten kautta voi päätellä, että hoivavastuut muuttuja ei ole tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä koettuun kiireeseen ($F(3,2553)=1,655$, $p=0,175$, $\eta^2=0,002$). Koska Levenen testin mukaan muuttujien luokkien välillä on vaihtelua, tarkastelen tuloksia vielä Dunnetin T3 testillä. Sen kautta saatujen tulosten kautta voimme nähdä, että vaihtelut eri muuttujien välillä eivät ole minkään luokkien välillä tilastollisesti merkitsevällä tasolla (Taulukko 14.). Yhteyden vähäisyys voidaan todeta myös katsomalla Kuvioista 6.

Taulukko 14. Dunnetin T3 testin tulokset: hoivavastuuluokkien vaihtelut kiireen kokemista kuvaavan muuttujan suhteen.

Hoivavastuut		Sig.
”sandwich”	”vain omia lapsia”	0,965
”sandwich”	”vain isovanhempia”	0,940
”sandwich”	”ei hoivattavia”	0,991
”vain omia lapsia”	”vain isovanhempia”	0,240
”vain omia lapsia”	”ei hoivattavia”	1,000
”vain isovanhempia”	”ei hoivattavia”	0,298

Kuvio 6. Palkansaajien hoivavastuiden yhteys kiireen kokemiseen.



Seuraavaksi tarkastelen kiireen kokemusta hoivavastuiden ja sukupuolen mukaan kahdensuuntaisen varianssianalyysin avulla. Eroaako kiireen kokemus sukupuolen ja hoivavastuiden mukaan?

Kahdensuuntaisen varianssianalyysin kautta saatujen muuttujan keskiarvojen mukaan tarkasteltuna sukupuolten väliset erot ovat erittäin pieniä kussakin hoivavastuu luokassa työkiireen kokemuksesta. Vain omia lapsia hoivaavien keskiarvo asettuu korkeimmalle arvolle, mutta on erittäin lähellä myös ei hoivavastuita palkkatyönsä ohella kantavien keskiarvoa. Erot luokkien eri välillä ovat siis keskiarvojen tarkkailun valossa vain vähäisiä, kuten voimme taulukosta 15. nähdä.

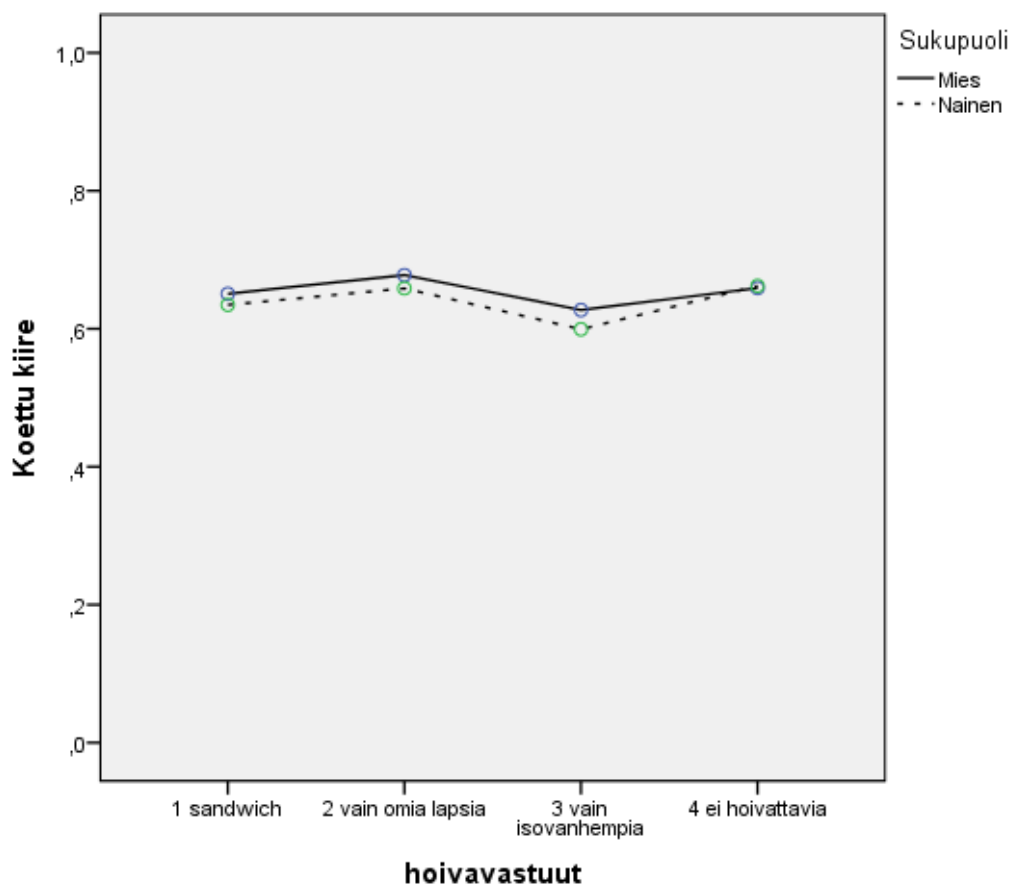
Taulukko 15. Työssä palkansaajien kokema kiire hoivavastuun ja sukupuolen mukaan: keskiarvot, hajonta ja frekvenssit.

Hoivavastuut	Sukupuoli	M	SD	N
1 sandwich	Mies	0,65	0,478	146
	Nainen	0,63	0,483	167
	Yhteensä	0,64	0,480	313
2 vain omia lapsia	Mies	0,68	0,468	326
	Nainen	0,66	0,475	331
	Yhteensä	0,67	0,471	657
3 vain isovanhempia	Mies	0,63	0,485	228
	Nainen	0,60	0,491	292
	Yhteensä	0,61	0,488	520
4 ei hoivattavia	Mies	0,66	0,475	478
	Nainen	0,66	0,473	589
	Yhteensä	0,66	0,474	1067
Total	Mies	0,66	0,475	1178
	Nainen	0,64	0,479	1379
	Yhteensä	0,65	0,477	2557

Kaksisuuntaisen varianssianalyysin kautta saadun Levenen testin mukaan muuttujan luokkien varianssit ovat tilastollisesti merkitsevällä tasolla ($p=0,008$) eli muuttujan luokkien välillä on vaihtelua. Sekä hoivavastuilla ($F(3,2549)=1,528$, $p=0,205$, $\eta^2=0,002$) että sukupuolella ($F(1,2549)=0,0518$, $p=0,472$, $\eta^2=0,000$) ei ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta työssä koettuun kiireeseen eikä hoivavastuiden ja sukupuolen yhdysvaikutusta myöskään ole ($F(3,2549)=0,150$, $p=0,0930$, $\eta^2=0,000$). Kuviosta 7. näkyy hyvin myös sukupuolten sekä hoivavastuiden välisten erojen vähäisyys. Myöskään hoivavastuuluokkien tarkemmassa tarkastelussa Dunnetin T3 testillä

voimme havaita, että minkään muuttujan luokan vaihtelu ei ole tilastollisesti merkitsevällä tasolla ($p>0,05$).

Kuvio 7. Palkansaajien hoivavastuiden ja sukupuolen yhteisvaikutus palkansaajien kiireen kokemiseen.



Vakioin vielä taustamuuttujista ikää, sosioekonomista asemaa sekä parisuhdetta kuvaavat muuttujat, jotta voin nähdä, vaikuttavatko näiden muuttujien vakiointi hoivavastuiden ja työssä koetun kiireen välisiin yhteyksiin. Levenen testi osoittaa, että muuttujan arvot vaihtelevat tilastollisesti merkitsevällä tasolla ($p=0,011$) ja Levenen testin nollahypoteesi näin ollen kumoutuu. Kun koeasetelmaan on vakioitu ikä, sosioekonomista asemaa ja parisuhdetta kuvaavien taustamuuttujien avulla, vastausten keskiarvoja tarkastellessa voimme huomata, että kiireen kokemus erilaisia hoivavastuita palkkatyönsä ohella kantavien keskuudesta oli suurinta vain omia lapsia hoivaavien miesten luokassa ($M=2,75$), naisten vastausten keskiarvon ollessa tässä hoivaluokassa hiukan pienempi ($M=2,72$). Seuraavaksi eniten kiirettä koettiin hoivavastuita kantavien luokista ”vain

isovanhempiaan” hoivaavien miesten keskuudessa (M=2,69), naisten vastausten keskiarvon jäädessä taas hiukan alemmalle tasolle (M=2,65). Vähiten hoivavastuuluokista kahdensuuntaista hoivaa kantavat (sandwich) kokivat hiukan vähemmän kiirettä työssä, kuin muut hoivavastuita kantavat. Kaikkein suurimmaksi työkiireitä kokevaksi luokaksi muodostuivat kuitenkin ne, joilla ei ollut palkkatyönsä ohella hoivavastuita kannettavanaan, jossa miesten keskiarvo (M=2,80) oli taas hiukan suurempi kuin naisten (M=2,77).

Kun ikä, sosioekonominen asema sekä parisuhde muuttujat ovat analyysissä vakioituna, voimme huomata, että hoivavastuu muuttuja on yhteydessä koettuun kiireeseen tilastollisesti erittäin merkitsevällä tasolla ($F(3,4188)=7,201$, $p=0,000$, $\eta^2=0,005$), kun ilman vakiointia yhteyttä ei ollut. Joskin hoivavastuiden selitysaste kiireen kokemisesta erittäin vähäiselle tasolle (0,5%). Näin ollen vaihtelua hoivavastuiden välillä sukupuolen mukaan tarkasteltuna on vähän, mutta riittävästi, että sen voidaan todeta olevan tilastollisesti merkitsevällä tasolla. Bonferronin Post Hoc analyysin mukaisten arvojen avulla voimme huomata, että hoivavastuut muuttujan luokat eroavat toisistaan siten, että kaikki erilaisia hoivavastuita kuvaavat luokat eroavat ”ei hoivavastuita” palkkatyönsä ohella kantavien luokasta tilastollisesti merkitsevästi (Taulukko 16.). Eri hoivavastuita kuvaavien muuttujan luokkien välillä erot olivat vähäisiä, eivätkä näin ollen saavuttaneet tilastollisen merkitsevyyden tasoa.

Taulukko 16. Erot hoivavastuuluokkien välillä kiireen kokemisen suhteen Bonferronin Post Hoc analyysin mukaan.

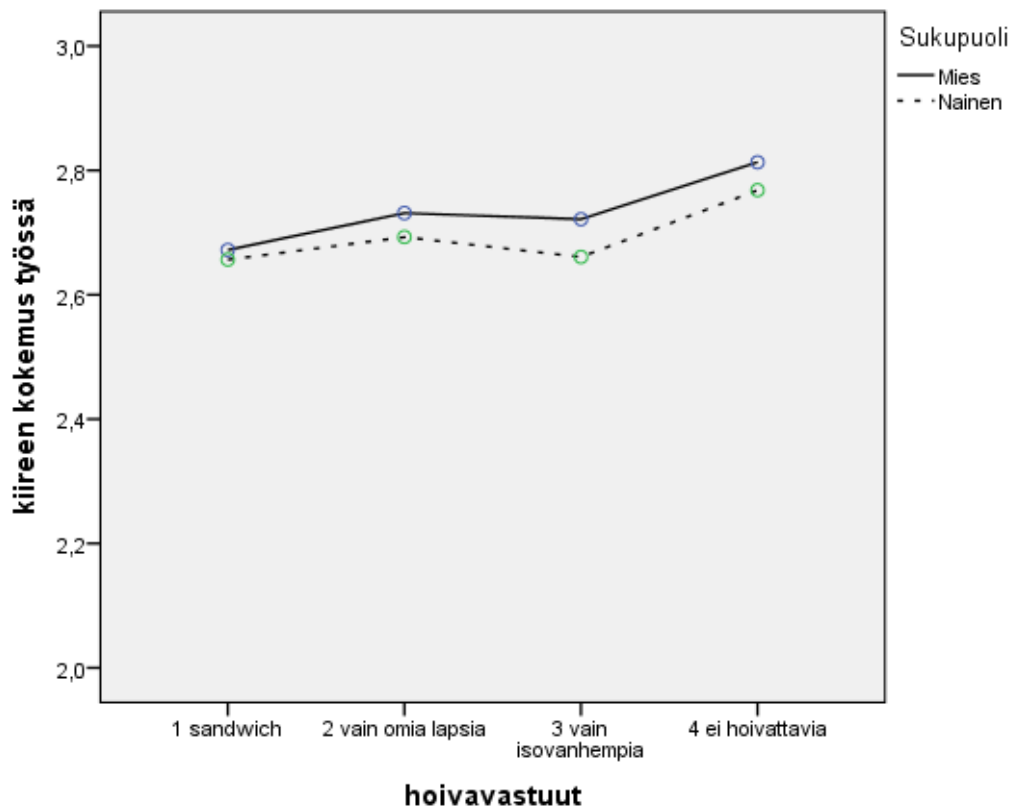
Hoivavastuut		Sig.
sandwich	vain omia lapsia	0,990
sandwich	vain isovanhempia	1,000
sandwich	ei hoivattavia	0,001
vain omia lapsia	vain isovanhempia	1,000
vain omia lapsia	ei hoivattavia	0,023
vain isovanhempia	ei hoivattavia	0,002

Hoivavastuu muuttujan ryhmät eroavat toisistaan siten, että kiireen kokemuksen tunne on suurinta eniten hoivavastuita kantavien kahdensuuntaisen hoivavastuun luokassa (sandwich) sekä omia

lapsiaan hoivaavien luokassa, ja näiden luokkien välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa ($p=1,000$). Luokan ”sandwich” ja ”vain isovanhempia” hoivaavien välillä ei ole myöskään merkitsevää yhteyttä. Hoivaluokkien ”Sandwich” ja ”ei hoivattavia” erot ovat tilastollisesti erittäin merkitsevällä tasolla ($p=0,001$). Vain omia lapsiaan hoivaavien ja vain isovanhempiaan hoivaavien luokkien erot eivät ole tilastollisesti merkitsevällä tasolla. Vain omia lapsiaan hoivaavien ja ei hoivattavia palkkatyönsä ohella kantavien erot ovat tilastollisesti melkein merkitseviä ($p=0,023$). Vain isovanhempaan hoivaavien ja ei hoivattavia palkkatyönsä ohella kantavien luokkien erot ovat myös tilastollisesti merkitsevällä tasolla ($p=0,002$).

Sukupuoli muuttujan yhteys kiireen kokemiseen kasvaa muuttujien vakioinnin jälkeen, mutta ei saavuta tilastollisen merkitsevyyden tasoa ($F(1,4188)=3,208$, $p=0,073$, $\eta^2=0,001$). Kontrolloiduista muuttujista ikä ($F(1, 4188)=7,898$, $p=0,005$, $\eta^2=0,002$) sekä sosioekonominen asema ($F(1,4188)=33,573$, $p=0,000$, $\eta^2=0,008$) ovat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työssä koettuun kiireeseen ja selittävät kiireen kokemusta. Tosin on huomattava, että molempien selitysaste kiireen kokemisesta jää hyvin vähäiseksi (ikä selittää 0,2 % ja sosioekonominen asema 0,8 %). Kontrolloiduista muuttujista parisuhde ei ole tilastollisesti merkitsevällä tasolla yhteydessä koettuun kiireeseen ($F(1, 4188)=0,402$, $p=0,526$, $\eta^2=0,000$).

Kuvio 8. Kiireen kokemus hoivavastuittain ja sukupuolen mukaan, kun taustamuuttujista ikä, parisuhde sekä sosioekonomista asemaa mittaavat muuttujat ovat vakioituna.



Covariates appearing in the model are evaluated at the following values: Ikä = 42,12, parisuhde = ,73, soseko = 1,99

Kuviosta 8. voimme myös suoraan havaita yhteyksien vähäisyyden, sillä kiireen kokemusta työssä kuvaavan asteikon arvot vaihtelevat sekä hoivavastuun että sukupuolen mukaan erittäin vähän. Arvot pysyvät kiireen kokemuksen mitta-asteikolla 2,6 ja 2,8 arvojen välimaastossa. Hoivavastuiden mukaan koetun kiireen erojen vähäisyyden näemme myös hyvin kuviossa olevan käyrän tasaisuudesta.

6 Johtopäätökset

Valitsin pro gradu -tutkielmani aihealueeksi työn ja perheen yhteensovittamisen. Katson, että se on yksi sosiaalipolitiikan keskeisimmistä ja ajankohtaisimmista kysymyksistä suomalaisessa yhteiskunnassa. Aiheeseen liittyy paljon kysymyksiä, joihin on vaikeaa löytää yhtä ratkaisua. Haasteet ovat moninaisia ja muuttuvia: työelämä on jatkuvassa muutoksessa ja perheiden elämäntilanteet ovat hyvin monimuotoisia. Pureuduin tutkielmassani työn ja perheen yhteensovittamiseen erityisesti työn ja informaalien hoivavastuiden yhteensovittamisen näkökulmasta. Tässä työni viimeisessä luvussa käyn läpi työni tulokset, pohdin tulosten luotettavuutta sekä esitän aiheita jatkotutkimukselle. Lopuksi pohdin työn ja perheen, ja erityisesti työn ja perheissä tehtävän hoivan, yhteensovittamista laajemmassa yhteiskunnallisessa kontekstissa.

6.1 Yhteenvedo tuloksista

Tutkielmassani tutkin työn ja palkansaajien hoivavastuiden yhteensovittamista. Tutkielmani aineistona toimi Tilastokeskuksen työolo 2008 aineisto. Ensin vastasin kysymyksiin, millaisia hoivavastuita palkansaajilla on palkkatyönsä ohella ja keitä ovat kahdensuuntaisen hoivavastuun tilanteessa elävät palkansaajat. Lisäksi selvitin, vaikuttavatko hoivavastuut ja niiden kasautuminen palkansaajien kokemuksiin työn ja hoivan yhteensovittamisesta. Seuraavassa esittelen työni keskeisiä tuloksia ja peilaan niitä aikaisempaan tutkimukseen.

Hoivavastuut ovat yleisiä palkansaajien keskuudessa.

Hoivavastuiden voidaan tässä tutkielmassa käytetyn aineiston, Tilastokeskuksen työoloaineiston 2008, perusteella todeta olevan melko yleisiä palkansaajien keskuudessa. Palkansaajista yli puolella (60 %) on jonkinlaisia hoivavastuita palkkatyönsä ohella. Yleisin hoivavastuun muoto palkansaajilla on hoiva omista lapsista. Omista lapsista huolehtii työnsä ohella yli neljännes eli 26 prosenttia palkansaajista. Toiseksi yleisimpänä hoivan muoto on hoivavastuut omista ja/tai puolison vanhemmista. Tällaisia hoivavastuita on 21 prosentilla palkansaajista. Kolmanneksi yleisin hoivan muoto on kahdensuuntainen hoiva: 13 prosentilla palkansaajista on hoivavastuita samanaikaisesti sekä omista kotona asuvista alle 18-vuotiaista lapsista että omista ja/tai puolison vanhemmista.

Tilastokeskuksen työoloaineiston mukaan enemmän kuin joka kymmenes tutkimukseen haastateltu palkansaaja kohtaa arjessaan kahdensuuntaiseen hoivaan liittyviä vastuita. Kahteen suuntaan hoivaa antavat ovat myös useammin naisia (53 %) kuin miehiä ja iältään pääsääntöisesti 35–44 -vuotiaita (45 prosenttia).

Tulos siitä, että naiset osallistuvat kahdensuuntaiseen hoivaan, ja hoivaan ylipäättäen, miehiä useammin, on linjassa aikaisemman tutkimuksen kanssa (esimerkiksi Anttonen & Sointu 2006). Hoiva on yleisesti naisten toimintakenttää. Kanadassa hoivaa tutkinut Cara Williams (2005, 18) on raportoinut kahdensuuntaisen hoivan sukupuolittuneisuudesta: hänen tutkimuksessaan naiset olivat miehiä useammin hoivaajan roolissa. Naisten on katsottu olevan suurin yksittäinen informaalinen hoivan voimavara myös Suomessa (Kattainen ym. 2008, 225).

Jos kahdensuuntaisia hoivavastuita kantavat palkkatyönsä ohella naiset miehiä useammin, kahdensuuntaisia hoivaajia yhdistää myös se, että he tekevät pääsääntöisesti kokopäivätyötä, elävät useimmiten parisuhteessa ja että heidän puolisonsa ovat myös mukana työelämässä. Suurin osa (93 %) niistä palkansaajista, joilla on kahdensuuntaisia hoivavastuita, osallistuvat työelämään kokopäiväisesti. Kahdensuuntaista hoivavastuuta kantavista palkansaajista valtaosa eli 89 prosenttia on naimisissa tai avoliitossa.

Hoivavastuut koetaan työntekoa häiritsevinä.

Hoivavastuut koetaan usein työntekoa häiritseväksi tekijänä. Tilastokeskuksen työolo 2008 aineiston mukaan palkansaajat, joilla on eniten hoivavastuita (kahdensuuntainen hoivavastuu ja hoivavastuu vain omista lapsista) palkkatyönsä ohella ajattelevat muita hoivavastuita kantavia useimmin, että kotiasiat haittaavat työntekoa. Sen sijaan hoivavastuut kuormittavat vähemmän niiden palkansaajien työntekoa, joilla on hoivavastuita vain omista ja/tai puolison vanhemmista.

Kahdensuuntaista hoivavastuuta palkkatyönsä ohella tekevät naiset kokevat miehiä useammin, että kotiasiat vaikeuttavat työntekoa. Myös vain omia lapsiaan hoivaavien ryhmässä ja vain vanhempiaan hoivaavien ryhmässä, naiset ovat niitä, jotka kokevat miehiä useammin kotiasioiden häiritsevän työntekoa. Tulkintoja tehdessä on kuitenkin hyvä muistaa, että erot sukupuolten välillä ovat hyvin pieniä.

Edellä esitettyjen tulosten pohjalta voidaankin esittää, että sukupuolella on vaikutusta. Kaikissa hoivavastuuluokissa naiset kokevat miehiä useammin kotiasioden vaikeuttavan työntekoa. Omia lapsiaan hoivaavien luokassa erot naisten ja miesten välillä ovat suurimmat. Kahdensuuntaiseen hoivaan (sandwich) osallistuneiden palkansaajien luokassa erot naisten ja miesten välillä ovat sen sijaan pienimmät. Naisten kokemukseen hoivavastuiden työntekoa häiritsevänä tekijänä vaikuttaa hoivan luonne. Sellaiset naistyöntekijät, joilla on kahdensuuntaisia hoivavastuita (sandwich), ajattelevat vain omia lapsiaan hoivaavia naisia hiukan harvemmin, että kotiasiat vaikeuttavat työntekoa. Miehillä tunne kotiasioista työntekoa häiritsevänä tekijänä laskee hoivavastuiden määrän vähentyessä. Tulos siitä, että kahdensuuntainen hoiva on vähemmän kuormittava kuin omien lasten hoitaminen on mielenkiintoinen. Sitä on kuitenkin vaikea selittää, koska tässä tutkielmassa ei ole eritelty tai vakioitu, minkä ikäisiä lapsia tai kuinka monta lasta palkansaajilla on. Lasten ikä ja lukumäärä vaikuttavat luultavasti työn ja perheen yhteensovittamisen kokemuksiin erittäin merkittävällä tavalla.

Lammi-Taskulan ja Salmen (2004, 123) toteuttaman Työ ja Perhe -kyselyn tulosten mukaan vain harva kyselyyn vastanneista koki, että kotiasiat estävät keskittymisen työhön. Nyt kyseessä olevan tutkielman aineistona käytetyssä kyselylomakkeessa tarkastellaan kotiasioista työntekoa häiritsevänä tekijänä, ei työntekoa estävänä tekijänä, kuten Lammi-Taskulan ja Salmen tutkimuksessa. Sillä, että pyydetäänkö työntekijöitä tarkastelemaan kotiasioita työntekoa häiritsevänä vai estävänä tekijänä on varmasti vaikutusta vastauksiin. On varmasti helpompi vastata, että työasiat häiritsevät työntekoa kuin että ne estäisivät työhön keskittymisen. Näin ollen näiden kahden eri tutkimuksen tulokset eivät täysin ole vertailukelpoisia keskenään.

Tutkimustulokseni tukevat voimavarojen ehtymisen -teoriaa. Kyseisen teorian mukaanhan työ ja perhe-elämän välillä vallitsee myös negatiivinen yhteys. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että voimavarojen käyttö toisella osa-alueella vähentää mahdollisuutta käyttää näitä voimavaroja toisella osa-alueella. Tulokseni ovat samansuuntaisia myös voimavarojen ehtymisen mallia lähellä olevan roolikuormitushypoteesin kanssa. Roolikuormitushypoteesi pohjaa ajatukseen, jonka mukaan ihmisen inhimilliset voimavarat ovat rajalliset erityisesti silloin, kun henkilön pitää täyttää yhtäaikaaisesti monia erilaisia rooliodotuksia. (Rantanen & Kinnunen 2005, 230.) Voidaan ajatella, että erilaiset hoivavastuut, erityisesti kahdensuuntaisesta hoivavastuusta vastaaminen henkilökohtaisessa elämässä, vie voimavaroja työelämässä toimimiselta. Myös samanaikaiset eri roolit niin vapaa-ajalla kuin työelämässä vaikuttavat siihen, että perhe-elämän voidaan kokea

työelämää häiritsevänä. Kahdensuuntaista hoivaa toteuttavien voi olla vaikeaa löytää tasapainoa eri roolien välillä.

Kahdensuuntaisen hoivan kuormittavuutta voi lisätä emotionaaliset haasteet oman tai puolison vanhemman hoitamisessa (Williams 2005, 18). Myös hoivan intensiivisyydellä on vaikutusta työntekijän kokemuksiin. Williamsin (2005, 18) mukaan nimenomaan sellaiset kahdensuuntaista hoivaa toteuttavat, joilla hoivavastuut ovat hyvin intensiivistä, kokevat hoivavastuilla olevan negatiivisia vaikutuksia hoivaajan terveyteen. Jos hoivavastuut heijastuvat terveydentilaa, ne vaikuttavat varmasti myös hoivaajan työelämässä toimimiseen.

Hoivavastuilla ei ole vaikutusta työasioiden ajattelemiseen kotona ja vapaa-ajalla.

Hoivavastuut eivät selitä sitä, siirtyvätkö palkansaajilla työasiat kotiin tai vapaa-ajalle. Kuvaan työssäni työn vaikutusta kotiin niiden palkansaajien osalta, joilla on hoivavastuita: kuinka paljon tällaiset palkansaajat ajattelevat työasioitaan kotona ja vapaa-ajallaan. Tutkimustulokseni perusteella voidaan sanoa, että hoivavastuut eivät vaikuta työasioiden kotiin tai vapaa-ajalle siirtymiseen. Erot eri hoivaryhmien välillä ovat erittäin pieniä. Erot eivät ole myöskään tilastollisesti merkitseviä.

Tutkimukseni tulosten mukaan sukupuolella on yhteys siihen, kuinka työasioiden koetaan häiritsevän kotielämää erilaisia hoivavastuita kantavien joukossa. Yhteys on tilastollisesti merkitsevällä tasolla, mutta sukupuolen varsinainen selityssaste jää erittäin vähäiselle tasolle. Tarkastelin asiaa vielä yksityiskohtaisemmin kontrolloimalla ikää, sosioekonomista asemaa ja parisuhdetta kuvaavat taustamuuttujat. Kyseisten taustamuuttujien kontrollointi vahvisti aikaisempaa tulkintaa: hoivavastuiden ja sukupuolen yhdysvaikutus on hyvin pieni. Sukupuolella tai hoivavastuilla ei tämän tutkielman tulosten mukaan näytä olevan suurta vaikutusta siihen, ajattelevatko työntekijät vapaa-ajallaan tai kotona työasioitaan. Vain sillä, että työntekijällä on ylipäättään hoivavastuita, on merkitystä tämän asian suhteen.

Työkiireen kokemus ei kasva hoivavastuiden kasautumisen mukaan.

Tarkastelen työssäni työn ja perheen erilaisten hoivavastuiden yhteensovittamista myös työssä koetun kiireen tunteen kautta. Tulosteni mukaan hoivavastuut eivät ole tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä koettuun kiireeseen. Myöskään erilaisten hoivavastuiden välillä ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja. Kahdensuuntaisen varianssianalyysin kautta suoritettu tarkempi analyysi vahvistaa tulkintaa.

Erilaisia hoivavastuita kantavien palkansaajien välillä ei ole suurta eroa työssä koetun kiireen suhteen. Sen sijaan palkansaajat, joilla on hoivavastuita poikkeavat kiireen kokemuksen suhteen sellaisista palkansaajista, joilla ei ole lainkaan hoivavastuita. Ero näiden kahden luokan välillä on myös tilastollisesti erittäin merkitsevällä tasolla. Työssä kiirettä kokevat enemmän sellaiset palkansaajat, joilla ei ole palkkatyönsä ohella erilaisia hoivavastuita kuin sellaiset palkansaajat, joilla on hoivavastuita.

Tulos, että hoivavastuista vapaat palkansaajat kokevat työssä kiirettä enemmän kuin ne palkansaajat joilla on hoivavastuita, on erittäin mielenkiintoinen. Toisin sanoen, tutkielmani tulosten perusteella näyttäisi siltä, että hoivasta johtuva kiire ja kuormitus vapaa-ajalla eivät myötävaikuta kiireen kokemiseen työssä. Tulosteni valossa tilanne voi olla jopa päinvastainen. Onko siis niin, että palkkatyönsä ohella hoivavastuita kantavat tuntevat työn hyvänä vastapainona kotona tehtävälle hoivatyölle? Tällaista tulkintaa tukee Williamsin (2001, 488) tutkimustulos, että hoivaajalle työ voi näyttäytyä myös hyvinvointia lisäävänä voimana. Työ voi olla eräänlainen hengähdystauko hoivatyöstä.

Hoivavastuut vaikuttavat palkansaajien työn ja yhteensovittamisen kokemuksiin.

Yksi tutkielmani kysymyksistä on, vaikuttavatko erilaiset hoivavastuut ja niiden kasautuminen palkansaajien kokemuksiin työn ja perheen yhteensovittamisesta. Tutkielmani tulosten valossa näyttää siltä, että vaikuttaa. Ne palkansaajat, joilla on eniten hoivavastuita, kokevat eniten kotiasioiden häiritsevän työntekoa. Hoivavastuiden voidaan siis ajatella vaikuttavan työntekoon sitä häiritsevästi. Mielenkiintoinen tulos on myös se, että työasiat eivät tule niin usein kotiin ja vapaa-ajalle niillä palkansaajilla, joilla on hoivavastuita kuin niillä, joilla ei tällaisia hoivavastuita ole. Hoivavastuita palkkatyönsä ohella kantavat eivät koe kiirettä työssä myöskään niin paljon kuin he, joilla hoivavastuita ei ole. Tutkimustulosteni kautta ei voida osoittaa, miksi näin on, mutta voin vain

arvella syitä siihen. Onko niin, että hoivan vapaa-ajalla katsotaan olevan niin tärkeä asia, että työasiat jätetään odottamaan seuraavaa työpäivää? Vai onko niin, että hoiva täyttää ajallisesti vapaa-aikaa niin, että työasiat unohtuvat hoivatyötä tehdessä? Voihan myös olla niin, että vapaa-ajalla hoivatyötä ajautuvat tekemään ne, jotka ovat hoiva- ja perhekeskeisempiä ja joilla perhe ja huolenpito perheenjäsenistä ovat työtä tärkeämpiä asioita elämässä.

6.2 Tulosten luotettavuus

Yleisesti survey tutkimusta on kritisoitu konservatiivisuudesta sekä vanhoihin luokitus- ja jäsenystapoihin nojautumisesta. Menetelmä on saanut osakseen kritiikkiä myös kerätyn tiedon pinnallisuudesta, sillä survey-tutkimuksissa tutkittavat vastaavat valmiiksi muotoiltuihin kysymyksiin ja he joutuvat valitsemaan vain yhden vastauksen valmiiksi annettujen vastausvaihtoehtojen joukosta. Eri vastaajat voivat kuitenkin ymmärtää samat kysymykset hyvin eri tavoin ja tätä ei luonnollisestikaan voida selvittää. Kuitenkin jokaisen vastaajan antama vastaus katsotaan yhtä tärkeäksi osaksi analyysiä. Tutkijan tulee siis muistaa survey -aineistosta analyysiä tehdessään aineistoon liittyvä virheen riski: kyselyyn vastaavat eivät välttämättä aina ymmärrä kysymystä, mutta valitsevat silti usein jonkin vastausvaihtoehdoista. (Alkula ym. 1994, 120 - 121.)

Tässäkään tutkielmassa ei voida selvittää sitä, miten vastaajat ovat kysymykset niihin vastatessaan ymmärtäneet. On siis muistettava tämä näkökulma myös aineiston analyysiä ja aineistosta johtopäätöksiä tehdessään.

Tutkielmani aineistona toimiva Tilastokeskuksen työolo 2008 mahdollisti tutkimuksen tekemisen poikkileikkausaineiston pohjalta. Poikkileikkausaineistojen heikkoutena voidaan pitää esimerkiksi sitä, että ilmiöiden taustalla olevia syy-seuraussuhteita ei voida tuoda esiin. Sekundääriaineiston valintaa tutkielmani aineistoksi puolsi se, että se on hyvin kattava otos suomalaisista palkansaajista eikä itselläni olisi ollut mahdollista tutkielmaani varten näin kattavaa aineistoa kerätä. Pitkittäisaineistoja on myös haastavaa saada käyttöön tutkielman tekoa varten. Mielestäni Tilastokeskuksen työoloaineisto 2008 toimii hyvin tutkielmani aihepiiriin, työn ja hoivan yhteensovittamisen, tutkimiseen.

Tutkielmassani käytettyjen mittarien luotettavuus kertoo myös tutkielmani tulosten luotettavuudesta. Luotettavuutta perinteisesti on kuvattu reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Molemmat termit

tarkoittavat luotettavuutta. Reliabiliteetilla viitataan tutkimuksen toistettavuuteen ja validiteetilla viitataan siihen, että mitataanko sitä, mitä on tarkoitus mitata. Validiteetti voidaan jakaa vielä ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin. Ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan sitä, onko kyseinen tutkimus yleistettävissä ja sisäinen validiteetti tarkoittaa tutkimuksen omaa luotettavuutta. (Metsämuuronen 2003, 35, 43–44.) Reliabiliteettiin liittyvää pohdintaa olen toteuttanut mittareita rakentaessani muun muassa Cronbachin alfan avulla (esimerkiksi työni alaluku 4.4.3). Olen onnistunut mielestäni mittarien valinnassa sekä muodostamisessa hyvin. Kuitenkin sekundääriaineiston valinta tutkielmani aineistoksi tuotti haasteita analyysiin käytettävien mittarien valinnassa. Oli pohdittava tarkkaan, kuinka alkuperäisessä haastattelulomakkeessa kysymykset on muotoiltu, millaiset mittarit voin niistä muodostaa ja kuinka voin niitä omassa työssäni hyödyntää aikaisempi tutkimus ja teoria huomioonottaen.

6.3. Aiheita jatkotutkimukseen

Toteutin pro gradu -tutkielmani poikkileikkaustutkimuksena Tilastokeskuksen työolo 2008 aineiston pohjalta. Jatkossa olisi erittäin mielenkiintoista tutkia hoivavastuiden ja työn yhteensovittamista pitkittäistutkimusaineistolla, etenkin vuoden 2008 aineistoa tuoreempia tietoja sisältäviä aineistoja integroiden. Vuoden 2008 jälkeen on tapahtunut paljon; globalisaation on syventynyt, taloudellisten suhdanteet ovat tulleet yhä epäedullisemmiksi ja väestön ikääntyminen on jatkanut kasvuaan. Olisi mielenkiintoista nähdä, millaisia vaikutuksia muutoksilla on työn ja perheen yhteensovittamisen kokemuksiin, etenkin hoivavastuiden ja työn yhteensovittamisen näkökulmasta.

Mielenkiintoista jatkotutkimuksen kannalta olisi myös lähestyä aihetta sekä määrällisen aineiston että laadullisen aineiston avulla. Näin määrällinen ja laadullinen tutkimusperinne yhdistäisivät vahvuutensa ja ilmiötä voitaisiin ymmärtää kokonaisvaltaisemmin. Yleinen ja yksityinen näkökulma voisivat näin tutkimuksessa täydentää toisiaan. Kyse olisi tällöin niin kutsutusta mixed methods -lähestymistavasta. (Jokivuori & Hietala 2007, 181.) Tutkielmani keskipisteessä olevien kahdensuuntaista hoivaa toteuttavien palkansaajien haastattelu toisi tilastollisen tiedon lisäksi arvokasta ja syvempää lisätietoa työn ja hoivan yhteensovittamisesta. Haastattelututkimuksen avulla on mahdollista syventää määrällisen aineiston kautta saatua tietoa yksilön tasolle.

6.4. Pohdinta

Perhe ja työ ovat ihmisille tärkeimpiä ja keskeisimpiä asioita elämässä, joten näiden kahden periaatteessa erillisen, mutta käytössä kiinteästi toisiinsa liittyvän osa-alueen sujuva yhteensovittaminen on tärkeää. Työn ja perheen yhteensovittaminen, ja siihen liittyvä hoivan organisointi, ovat nousseet uudenlaiseksi yhteiskunnalliseksi ongelmaksi. Tämä on seurausta erilaisista muutoksista sekä työmarkkinoilla, väestö- ja perherakenteissa, sukupuolirooleissa että kulttuurisissa käsityksissä (Eräranta & Käsälä, 2007, 188).

2000-luvun yhteiskuntapoliittista keskustelua sävyttää huoli perheiden hyvinvoinnista, lasten syntyvyyden laskusta sekä taloudellisista haasteista. Yhteiskunnan hyvinvointipalvelujen maksupohja kohtaa monia haasteita: väestön ikääntymisen myötä hoivapalvelujen tarve kasvaa samalla kun huoltosuhde heikkenee ja syntyvyys laskee. Kunnat ovat pakotettuja pohtimaan palveluihin liittyviä säästötoimia; palvelujen tason ja kattavuuden leikkaamista sekä asiakaskriteerien tiukennuksia.

Taloudellisen tilanteen parantamiseksi tehdyt säästötoimet konkretisoituvat ihmisten jokapäiväisessä elämässä. Laitoshoidon kalleuden vuoksi erilaiset koteihin tuodut hoivapalvelut ovat yleistyneet. Lisäksi läheisiä kannustetaan ottamaan enemmän vastuuta läheistensä hoivasta ja hoidosta – niin aikuisten kuin lastenkin hoivasta. On kuitenkin muistettava, että hoivaajan asemassa ja hoivaa arjessa antavat ovat usein aktiivisesti työelämässä olevia perheellisiä palkansaaajia.

Vanhusväestön osalta lapset ja lapsenlapset ovat erittäin tärkeässä asemassa informaalin hoivan antajina niin nyt kuin myös tulevaisuudessa (Anttonen & Sointu 2006, 121). Onkin tärkeä tukea tällaista informaalia hoivatyötä tekeviä. He tarvitsevat tukea niin yhteiskunnalliselta kuin kunnalliselta taholta, mutta myös työpaikoilta. Onhan niin, että yhä useampi hoivaaja sovittaa hoivavastuita yhteen työssäkäynnin kanssa.

Moni hoivaajan roolissa oleva joutuu tasapainoilemaan hoivaajan ja työroolien asettamien erilaisten paineiden välillä. Hoivan antajalle työ voi kuitenkin olla hyvin tärkeä osa-alue elämässä. Työ antaa taloudellisen turvan lisäksi myös vastapainoa hoivatyölle. Työ koetaan usein kuitenkin vaativana ja hoivan vaatimusten kasvaessa näiden kahden osa-alueen yhteensovittaminen vaikeutuu. (esim. Mooney ym. 2002.)

Olisikin tärkeää, että työpaikoille luotaisiin yhä hoiva- ja perhemyönteisempää työkulttuuria. On huomatta, että hoivavastuilla on myös monia positiiviset vaikutukset niin työntekijälle kuin työyhteisöllekin. Erityisesti miesvaltaisilla aloilla, joilla perhe- ja hoivavapaiden käyttämisellä ei ole niin vahvoja perinteitä kuin naisvaltaisilla aloilla, tulisi kiinnittää huomiota perhemyönteisen työkulttuurin kehittämiseen. Esimerkiksi erilaisten työaikoihin liittyvien joustojen on todettu lisäävän työnantajan ja -tekijän keskinäistä luottamusta, kasvattavan työhyvinvointia sekä vahvistavan sitoutumista työpaikkaan. Aikaisemman tutkimuksen mukaan yritykset, jotka tarjoavat työntekijöilleen mahdollisuuden tasapainoiseen työn ja perheen yhteensovittamiseen, saavat vastalahjaksi paremman työilmapiirin, tuottavammat työntekijät ja tämän myötä paremman taloudellisen tuloksen. Lisäksi yrityksen imago ja maine hyvänä, työntekijöistään huolehtivana työpaikkana paranee. (Bardy ym. 2001, 57.)

Lakisääteisiä hoivavapaita on myös kehitettävä. On kuitenkin hyvä muistaa, että työnantajan tuki on hoivavastuutilanteissa erittäin keskeistä. Työn organisoinnin avulla voidaan vastata moniin työntekijän hoivavastuista kumpuaviin tarpeisiin. Erityisesti akuuteissa tilanteissa työnteon keventämisen mahdollisuus on tärkeää, vaikka sitten osa-aikainen hoivavapaan muodossa. Joustavat työaikajärjestelyt ovat yhä keskeisempiä kahdestakin syystä. Yhä useammalla työntekijällä on nyt ja tulevaisuudessa erilaisia hoivavastuita työnsä ohella. Joustot erilaisissa kriisitilanteissa vaikuttavat myös siihen, että työntekijä jaksavat työskennellä pidempään. (Mooney ym. 2002, 34–37.)

Hoivaa tuetaan Suomessa hyvin erilaisin tukimuodoin, mutta erilaiset hoivan muodot ovat tukemisen suhteen hyvin eriarvoisessa asemassa. Erilaisten hoivavastuiden ja työelämän vaatimusten kanssa kamppailevat palkansaajat voivatkin olla hyvin eriarvoisessa asemassa keskenään asuinkunnasta, hoivan muodosta ja kohteesta riippuen. Esimerkiksi vanhuspalvelujen käyttäjät ovat lapsiperheille suunnattujen palvelujen käyttäjiä heikommassa asemassa. He ovat lapsiperheitä riippuvaisempia kunnallisista ja professionaalisisista päätöksistä. (Kröger 2009, 123.)

Lasten päivähoitopalveluita subventoidaan sen sijaan Suomessa laajasti, ja päivähoitopalvelut ovat vakiinnuttaneet asemansa. Lapsiperheillä on paljon hoivapoliittisia oikeuksia ja lapsiperheiden hoivavastuut on hyvin tunnistettuja. Omais- ja vanhushoivan asema on taas hyvin erilainen. Usein esimerkiksi omaishoidon ajatellaan olevan hoivaa vasta silloin kun hoivaajalle on myönnetty omaishoidon tukea. Vanhusten hoivaan tarkoitettujen palvelujen ja tukien verkosto on myös melko

kirjavaa ja se vaihtelee niin alueittain eri kuntien kuin erilaisen hoivan muotojen välillä. (Anttonen & Sointu 2006, 120–121).

Vanhushoiva asemaa tuleekin vahvistaa, oli sitten kyse omaishoivasta, palveluista kuin hoivan ja työn yhteensovittamisen käytännöistä. Anttonen ja Sointu (2006) ovat esittäneet ratkaisuksi muun muassa hoivavapaiden radikaalia laajennusta. He kuitenkin huomauttavat, että ennen hoivavapaiden laajennusta tulisi käydä myös tasa-arvopoliittista pohdintaa ja keskustelua. Keskustelua olisi tärkeää erityisesti siksi, että suurin osa hoivavapaiden käyttäjistä on edelleen naisia ja hoivaetuudet eivät yllä ansiotulojen tasolle. Jos yhteiskunta toivoo saavansa lisää hoivaresursseja omaisista, hoivaetuudet on suunniteltava niin, etteivät hoivatilanneet johda naisten aseman heikentymiseen ja naisten hoivaroolin vahvistamiseen. Lasten kotihoidon tukemisessa onkin näin jo tapahtunut. (Anttonen & Sointu 2006, 120.)

Lähteet:

Anttonen, Anneli & Sointu, Liina (2006) Hoivapolitiikka muutoksessa: julkinen vastuu pienten lasten ja ikääntyneiden hoivasta 12:ssa Euroopan maassa. Hyvinvointivaltion rajat -hanke. Helsinki: Stakes.

Alkula, Tapani, Pöntinen Seppo & Ylöstalo, Pekka (1994) Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Helsinki: WSOY.

Bardy, Marjatta, Salmi, Minna & Heino, Tarja (2001) Mikä lapsiamme uhkaa? Suuntaviivoja 2000-luvun lapsipoliittiseen keskusteluun. Stakes, Raportteja 263: Helsinki.

Blom, Raimo & Melin, Harri & Pyöriä, Pasi (2001) Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus.

Blom, Raimo (2001) Yhteiskunnan rakennemuutos ja perheiden elinehdot. Teoksessa Järventie, Irmeli & Sauli, Hannele (toim.) (2001) Eriarvoinen lapsuus. Porvoo: WSOY.

Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari (toim.) (2009) Työelämä muuttuu, jousaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus.

Castrén, Anna-Maija (2007) Johdanto: Työn ja perheen tasapainon rakentamista jännitteisellä kentällä. Teoksessa Castrén, Anna-Maija (toim.) (2007) Työn ja perheen tasapaino: sääntelyä, tutkimusta ja kehittämistä. Helsinki: Helsingin yliopisto, koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. 6–11.

Van Doorne-Huiskes, Anneke & den Dulk Laura & Schippers, Joop (1999) Work-Family arrangements in the context of welfare states. Teoksessa den Dulk, Laura & van Doorne-Huiskes, Anneke & Schippers, Joop (toim.) (1999) Work-Family Arrangements in Europe. Amsterdam: Thela thesis. 1–19.

Den Dulk, Laura (2001) Work-Family Arrangements in organizations. A crossnational study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden. Amsterdam: Rozenberg Publishers.

Eräranta, Kirsi & Känslä, Marja (2007) Työ, perhe ja yhteensovittaminen. Katsaus tutkimuksiin ja käsitteisiin. Janus 15(3), 184–199.

Forsberg, Hannele (1994) Yksi ja monta perhettä. Tutkimus sosiaalityöntekijöiden perhetulkinnoista sosiaalitoimistotyössä. Stakes, Tutkimuksia 42: Helsinki.

Forsberg, Hannele & Nätkin, Ritva (2003) Perhe murroksessa. Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä. Gaudeamus: Helsinki.

Forsberg, Hannele (2003) Kriittistä näkökulmaa jäljittämässä. Teoksessa Forsberg, Hannele & Nätkin, Ritva (toim.) (2003) Perhe murroksessa. Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä. Gaudeamus: Helsinki. 7–15.

Greenhaus & Beutell (1985) Sources of Conflict Between Work and Family Roles. Academy of management Review, (10)1, 76–88.

Jallinoja, Riitta (2000) Perheen aika. Helsinki: Otava.

Julkunen, Raija, Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2004) Aikanyrjähdys. Keskiluokka tietotyön puristuksissa. Tampere: Vastapaino.

Kattainen, Eija; Muuri, Anu; Luoma, Minna-Liisa & Voutilainen, Päivi (2008) Läheisapu ja sen merkitys kansalaisille. Teoksessa Moisio, Pasi; Karvonen, Sakari, Simpura, Jussi & Heikkilä, Matti (toim.) (2008) Suomalaisten hyvinvointi 2008. Helsinki: Stakes 218. 218–231.

Kauppinen, Kaisa & Miettinen, Sonja (2009) Tasa-arvo ja monimuotoisuus työelämässä. Teoksessa Kauppinen, Timo et al. (toim.) (2010) Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos. 90–95.

Kivimäki, Riikka & Otonkorpi-lehtoranta, Katri (2003) Pomot ja perheet. Työelämä ja perheiden hyvinvointi. Helsinki: Edita.

Kivimäki, Riikka (2009) Vanhemmuus työpaikoilla. Tampere : Tampere University Press.

Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.) (2005) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: PS-kustannus.

Kröger, Teppo (2009) Hoivapolitiikan rajanvetoja. Teoksessa Anttonen, Anneli, Valokivi, Hali & Zechner, Minna (toim.) Hoiva – tutkimus, politiikka, arki. Tampere: Vastapaino. 99–125.

Lehto, Anna-Maija (2007) Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) (2007) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos. 93–105.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.

Mamia, Tero (2009) Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari (toim.) (2009) Työelämä muuttuu, jostaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus. 20–55.

Mauno, Saija (2002). Näkökulmia työn ja perheen yhteensovittamiseen. Teoksessa Smeds, Riitta & Kauppinen, Kaisa & Yrjänheikki, Kati & Valtonen, Anitta (toim.) (2002) Tieto ja tekniikka: Missä on nainen? Helsinki: Tekniikan Akateemisten Liitto TEK. 83–95.

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

Metsämuuronen, Jari (2008) Monimuuttujamenetelmien perusteet. Jyväskylä: Gummerus.

Moisio, Pasi; Karvonen, Sakari, Simpura, Jussi & Heikkilä, Matti (toim.) (2008) Suomalaisten hyvinvointi 2008. Helsinki: Stakes 218. 218–231.

Mooney, Ann, Statham, June & Simon, Antonia (2002) The pivot generation: informal care and work after fifty. Bristol: Policy Press

Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2002) Tietotyön työajat, perhe ja työkuultuuri. Teoksessa Härmä, Mikko & Nupponen, Tarja (toim.) Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa. Helsinki. Sitran raportteja 22. 68–80.

Pälli, Pekka & Rissanen, Tapio (2006) Työ ja Perhe. Teoksessa Jakonen, Mikko; Peltokoski, Jukka & Virtanen, Akseli (2006) Uuden työn sanakirja. Helsinki: Tutkijaliitto. 41–49.

Ranta, Esa, Rita, Hannu & Kouki, Jari (1999) Biometria: Tilastotiedettä ekologeille. Helsinki: Yliopistopaino.

Rantanen, Johanna & Kinnunen, Ulla (2005) Työ, perhe-elämä ja hyvinvointi. Teoksessa Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.) (2005) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

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

Turpeinen, Merja & Toivanen, Minna. Perhe työssä, työ perheessä. Työn ja perheen yhteensovittamisen rajat ja mahdollisuudet työorganisaatiotoimijoiden, perheen ja sukupuolen näkökulmasta. Helsinki: Innocorp Oy.

Voydanoff, Patricia (1987) Work and Family life. Family studies text series. Newbury Park, California: SACE Publications.

Williams, Cara (2005) The sandwich generation. Canadian Social Trends. Issue 77. 16–21.

Williams, Fiona (2001) In and Beyond New Labour. Towards a new Political ethics of Care. Critical Social Policy (21)4. 467–493.

Zechner, Minna (2004) Family Commitments under Negotiation: Dual Carers in Finland and Italy. Social Policy & Administration (38)6. 640–653.

Zechner, Minna (2010) Informaali hoiva sosiaalipoliittisessa kontekstissa. Tampere:Tampereen yliopisto.

Sähköiset lähteet:

Tilastokeskus1: http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/01/tyoolot_2013_01_2014-04-09_laa_001_fi.html [viitattu 16.04.2014].

Tilastokeskus2: <http://www.stat.fi/til/perh/kas.html> [viitattu: 3.3.2011].

Finlex. Finlex ® on oikeusministeriön omistama oikeudellisen aineiston julkinen ja maksuton Internet-palvelu. <http://www.finlex.fi/fi/uutiset/198> [viitattu 15.05.2014].

Liitteet:

Liitel.

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
vaikeuksiajaksaa	,311		,303	,610
tauoistaluopuminen			,560	
työvapaaajalle			,631	
tiukkaaikataulu	,353		,559	
työpäivätvenyy			,735	
liiatlupaukset	,543			
piittaamattomuustyöntek	,591			,357
kiireilmapiiri	,700			
sairauspoissaoloja	,719			
kiirehaittaatyötä	,378	,520		
työpäivävenyy		,808		
eimahdtyönsuunnitteluun		,744		
eiehditehdähuolellisesti	,310	,608		
liikaainfoa		,726		
ei aikaakoulutukseen		,659		
ahdistustyöstä vapaaajalle			,427	,571
vähänsoskansakäymistä			,339	,412
työuupumusta esiintyy	,504			,347
virheitä esiintyy	,667			
tapaturmavaara	,736			
hyvätekemisentuntu				-,687

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.