

TAMPEREEN YLIOPISTO

**Työn ja perheen yhteensovittaminen
varhaiskasvattajien kokemana**

Kasvatustieteiden yksikkö
Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma
TIINA HAAPA-AHO
Huhtikuu 2017

Tampereen yliopisto

Kasvatustieteiden yksikkö

TIINA HAAPA-AHO: Työn ja perheen yhteensovittaminen varhaiskasvattajien kokemana

Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma, 77 sivua, 6 liitesivua

Huhtikuu 2017

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää päivähoitossa työskentelevien varhaiskasvattajien eli lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta. Tarkoituksena on herättää pohtimaan, mitä voidaan yhteiskunnan, työorganisaatioiden sekä yksilön toimesta tehdä työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamiseksi. Tavoitteena on tuoda esiin varhaiskasvattajan ja perheenäidin näkökulmaa työn ja perheen yhteensovittamista edistävästä ja ehkäisevästä tekijöistä. Tavoitteena on myös pohtia Clarkin hallintateorian ja sen käsitteiden kautta, miten varhaiskasvattajat hallitsevat työn ja perheen välistä rajaa.

Teoreettista taustaa on hahmotettu kuvaamalla perhettä, työelämän muutosta sekä työn ja perheen yhteensovittamista. Työn ja perheen yhteensovittamista on tarkasteltu yhteiskunnan, työelämän ja yksilön näkökulmista. Työn ja perheen teoreettisista malleista lähemmän tarkastelun kohteeksi ja analyysin välineeksi on valittu Clarkin teoria työn ja perheen välisen rajan hallinnasta.

Tutkimus on toteutettu aineistolähtöisenä laadullisena tutkimuksena ja sitä on ohjannut hermeneuttinen lähestymistapa. Aineisto on kerätty haastattelemalla päiväkodissa työskenteleviä varhaiskasvattajia, joilla on perheessä vähintään yksi alakouluikäinen tai nuorempi lapsi. Haastatelluista neljä oli lastentarhanopettajaa ja kaksi oli lastenhoitajaa. Aineistonkeruu toteutettiin teemahaastattelulla. Teemahaastattelun teemoja olivat perhevapaat, päivähoito ja palvelut, perhe, vapaa-aika ja ajanhallinta, työ ja työelämän muutos. Analyysi oli osittain teoriaohjaavaa ja sitä syvennettiin Clarkin teoriaa avuksi käyttäen.

Tuloksiksi saatiin yhteensovittamista edistävien ja ehkäisevien tekijöiden osalta perheeseen liittyvät tekijät, työhön liittyvät tekijät sekä yhteiskuntaan liittyvät tekijät. Edistävinä tekijöinä korostuivat eniten perheeseen liittyvät tekijät. Yhteensovittamista ehkäisevät tekijät jaettiin työhön ja perheeseen liittyviin tekijöihin. Ehkäisevinä tekijöinä korostuivat eniten työhön liittyvät tekijät. Päiväkodin työntekijöillä oli käytössään erilaisia rajan hallinnan strategioita. Väljän rajan strategiaan liittyi toive siitä, että työ ja perhe olisivat lähempänä toisiaan ja lomittuisivat elämässä sujuvasti. Selkeän rajan strategiaan liittyi halu pitää erillään työ ja perhe.

Johtopäätöksenä tutkimuksessa oli, että työn ja perheen yhteensovittaminen koostuu monenlaisista tekijöistä. Vapaa-aika, ajankäytön suunnittelu ja vanhemmuuden jakaminen vaikuttavat yksilön voimavaroihin niitä lisäten. Myös työn mielekkyydellä sekä yhteiskunnan ja työyhteisön tuella on merkitystä yhteensovittamisen onnistumiseen ja yksilön kokemaan tasapainoon. Vaativa ja muuttuva työelämä kulkeutuu helposti kotiin. Kiristyneet työelämän reunaehdot vaikuttavat työn ja perheen yhteensovittamista ehkäisevästi. Työn ja perheen yhteensovittamista on hyödyllistä tarkastella myös rajanhallinnan näkökulmasta, jolloin merkitystä yhteen sovittamisen kokemukseen on myös sillä, missä määrin yksilö sallii työn tunkeutua vapaa-aikaan esimerkiksi ajatuksissa.

Avainsanat: työ, perhe, yhteensovittaminen, rajan hallinta, varhaiskasvatus

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	4
2	MONIMUOTOINEN PERHE	7
2.1	PERHEEN MERKITYS	7
2.2	PERHEMÄNTÄISKÄYTTÖ	9
3	TYÖELÄMÄ	10
3.1	TYÖELÄMÄN MUUTOS	10
3.2	TYÖAIKATODELLISUUS	12
3.3	VARHAISKASVATUS TYÖMUOTONA	14
4	TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN	17
4.1	TYÖPAIKAN KULTTUURI JA PERHEYSTÄVÄLLISYYS	17
4.2	SUKUPUOLI- JA TASA-ARVOKYSYMYKSET	18
4.3	PERHEVAPAAT	20
4.4	TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN TUTKIMUSKOhteena	22
4.5	TYÖN JA PERHEEN VUOROVAIKUTUKSEN MALLIT	23
4.5.1	<i>Clarkin teoria työn ja perheen välise rajan hallinnasta</i>	25
5	TUTKIMUKSEN METODOLOGISET RATKAISUT	28
5.1	HERMENEUTTINEN TUTKIMUSORIENTAATIO	28
5.2	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	29
5.3	AINEISTON HANKINTA	29
5.3.1	<i>Sisällönanalyysi aineiston jäsentäjänä</i>	31
5.3.2	<i>Aineiston analyysin kuvaus</i>	32
6	TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISTA EDISTÄVÄT TEKIJÄT	35
6.1	PERHEESEEN LIITTYVÄT TEKIJÄT	35
6.1.1	<i>Perhemyönteisyys</i>	35
6.1.2	<i>Voimaannuttava vapaa-aika</i>	36
6.1.3	<i>Ajankäyttö ja kotityöt</i>	37
6.1.4	<i>Jaettu vanhemmuus</i>	38
6.1.5	<i>Tukiverkoston merkitys</i>	40
6.2	TYÖHÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT	41
6.2.1	<i>Työn mielekkäisyys</i>	41
6.2.2	<i>Työyhteisön merkitys</i>	42
6.3	YHTEISKUNTAAN LIITTYVÄT TEKIJÄT	44
6.3.1	<i>Yhteiskunnan tuen merkitys</i>	44
6.3.2	<i>Vanhemmuuden ja sukupuolten välisen tasa-arvon tukeminen</i>	45
6.3.3	<i>Perhevapaiden jakaminen</i>	46
7	TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISTA EHKÄISEVÄT TEKIJÄT	47
7.1	TYÖHÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT	47
7.1.1	<i>Työ kulkeutuu kotiin ajatuksissa</i>	47
7.1.2	<i>Ylhäältä säädelty työ</i>	49
7.1.3	<i>Työn muutos</i>	49
7.2	PERHEESEEN LIITTYVÄT TEKIJÄT	51
7.2.1	<i>Ristiriitaiset tunteet pikkuapsiarjessa</i>	51
8	TYÖN JA PERHEEN VÄLINEN RAJANHALLINTA	53

8.1	RAJANHALLINTA	53
8.1.1	<i>Rajan läpäisevyys</i>	53
8.1.2	<i>Rajan joustavuus</i>	54
8.1.3	<i>Rajan vahvuus</i>	55
8.1.4	<i>Sekoittuminen</i>	56
8.2	KESKEINEN ASEMA TYÖSSÄ JA PERHEESSÄ.....	58
8.3	SAMAISTUMINEN JA SITOUTUMINEN TYÖHÖN JA PERHEESEEN	59
9	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	61
10	EETTISYYDEN JA LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTIA.....	68

1 JOHDANTO

Työn ja perheen yhteensovittaminen on perinteisesti nähty enemmän naisten asiana. Vieläkin naiset kantavat päävastuun työn ja perheen yhteensovittamisesta pitämällä suurimman osan vanhempainvapaista ja lyhentämällä työpäiväänsä tarvittaessa. Ylipäättään yhteensovittamisen ongelma on noussut esiin vasta naisten hakeutuessa työelämään. Julkisuudessa on kädenvääntöä siitä kuinka nopeasti naiset pitäisi saada hoitovapailta työelämään ja toisaalta huolta siitä, että pitkät hoitovapaat edistäisivät naisten syrjäytymistä työelämästä.

Nykyinen työelämä on vaativaa ja monet asiat kamppailevat yksilön ajasta. Työn luonne on muuttunut tietotyöksi, mikä on hämärtänyt työn ja vapaa-ajan välistä rajaa. Työasiat tulevat helposti kotiin. (Ks. Antila 2005). Tämän päivän työelämää kuvaavat epävarmuus, kiire ja jatkuvat muutokset. Taloudellinen epävarmuus vaikuttaa julkisen puolen organisaatioihin ja työn tekemisen reunaehtoihin. (Aro 2006, 32.) Päivähoito on yksi niistä aloista, joissa jatkuva säästämien ja resurssien kiristäminen näkyy ja tuntuu, muun muassa kasvavien lapsiryhmien ja sijaisten saamisen vaikeutena (Karila 2013, 24). Paljon puhuttu laadukas varhaiskasvatus on vaarassa, mikäli henkilökunta ei ehdi tai jaksa uupumisen seurauksena tehdä työtään kunnolla. Laadukkaan varhaiskasvatuksen olennainen resurssi on hyvinvoiva kasvatushenkilöstö. Kun aikuiset voivat hyvin, voivat myös lapset paremmin.

Kuitenkin hyötyä ja tehokkuutta korostavassa yhteiskunnassa unohtuvat helposti lasten tarpeet. Vaikka päivähoito olisi miten laadukasta tahansa, työntekijät saattavat uupua ylisuurissa lapsiryhmissä. Rusanen peräänkuuluttaa riittävien resurssien merkitystä. Hänen mielestään poliittisten päättäjien tulisi tarjota riittävät resurssit sekä kodeille, että päivähoitoon suoriutua tehtävästään hyvin. Lapsen kiintymyssuhteen kehittyminen turvallisesti olisi nostettava taloudellisen tehokkuuden edelle ja kodeille olisi tarjottava taloudellinen tuki, jotta alle 3-vuotiaan hoitaminen kotona olisi kaikille perheille todellinen vaihtoehto. (Rusanen 2011,319.) Varhaiskasvatusta ja työelämää tulisi kehittää siten, että otettaisiin huomioon lasten, perheiden ja työntekijöiden hyvinvointi.

Mielenkiintoni työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyy omiin kasvatustieteen opintoihin ja elämäkokemukseeni. Varhaiskasvattajien työssä jaksaminen sekä työ ja perhearjen välillä tasapainoilu motivoivat tutkimaan työn ja perheen yhteensovittamista. Päädyin valitsemaan

tutkimuksen aiheeksi työn ja perheen yhteensovittamisen, koska työn tekemistä ja yrittämistä korostetaan valtavasti ja suomalaisessa yhteiskunnassa korostuu antiotyökansalaisuus. Ikään kuin yksilön arvo riippuisi suurilta osin työnteosta ja suorituksista, vaikka työtä ei edes riitä kaikille. Sekä työelämä, että perhe-elämä vievät voimia ja energiaa, ainakin jatkuvia muutoksia täynnä olevassa nyky-yhteiskunnassa. Koska työ, perhe ja niiden yhteensovittaminen jollain tavalla koskettavat jokaista jossain vaiheessa elämää, on työn ja perheen yhteensovittamisen tutkiminen tärkeää ja perusteltua. Halusin tutkia varhaiskasvattajien kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta, koska ajattelin, että oma oppiminen on syvällisempää, jos tutkii itselle kiinnostavaa ilmiötä. Toisaalta, koska itselläni on kiinnostusta työelämän ja varhaiskasvatustyön kehittämiseen, tutkimusprosessin aikana opittu voi antaa työvälineitä työelämää varten.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää varhaiskasvattajien kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta. Tutkimuskysymyksiä on kolme: Mitkä tekijät edistävät työn ja perheen yhteensovittamista? Mitkä tekijät ehkäisevät työn ja perheen yhteensovittamista? Millaisena varhaiskasvattajien työn ja perheen rajanhallinta näyttäytyy Clarkin hallintateorian valossa?

Tutkimuksen toisessa luvussa määrittelen nykyaikaista monimuotoista perhettä, kuvaan perheen merkitystä yksilölle sekä tarkastelen perhemyönteisyyttä. Tarkastelen myös perheen ja työn välistä ristiriitaa. Tutkimuksen kolmannessa luvussa kuvaan nykyistä työelämää sekä varhaiskasvatusta työmuotona. Tutkimuksen neljännessä luvussa käsittelen työn ja perheen yhteensovittamista. Tarkastelen yhteensovittamista muun muassa työnantajan, yhteiskunnan sekä yksilön näkökulmasta. Tarkastelen pintapuolisesti työn ja perheen vuorovaikutusta kuvaavia malleja ja esittelen tarkemmin Clarkin teorian työn ja perheen välisestä rajan hallinnasta.

Tutkimuksen viidennessä luvussa kuvaan tutkimuksen toteuttamista ja metodologisia valintoja. Luvun alussa esittelen hermeneuttista lähestymistapaa sekä kuvaan tutkimustehtävän ja tutkimuskysymykset. Luvun lopussa kuvaan aineiston hankintaa ja analyysia.

Tutkimuksen kuudennessa luvussa kuvaan työn ja perheen yhteensovittamista edistäviä tekijöitä. Olen jakanut yhteensovittamista edistävät tekijät perheeseen liittyviin, työhön liittyviin sekä yhteiskuntaan liittyviin tekijöihin. Perheeseen liittyviä tekijöitä ovat perhemyönteisyys, voimauttava vapaa-aika, ajankäytön suunnittelu ja kotitöiden jakaminen, jaettu vanhemmuus sekä tukiverkoston merkitys. Työhön liittyviä tekijöitä ovat työn mielekkyys ja työyhteisön merkitys. Yhteiskuntaan liittyviä tekijöitä ovat yhteiskunnan tuen merkitys, vanhemmuuden tukeminen ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen sekä vanhempainvapaiden jakaminen.

Luvussa seitsemän tarkastelen työn ja perheen yhteensovittamista ehkäiseviä tekijöitä. Olen jakanut yhteensovittamista ehkäisevät tekijät työhön liittyviin ja perheeseen liittyviin tekijöihin.

Työhön liittyviä tekijöitä ovat työ kulkeutuu kotiin ajatuksissa, ylhäältä säädelty työ sekä työn muutos. Perheeseen liittyvä tekijä on ristiriitaiset tunteet pikkulapsiarjessa.

Kahdeksannessa luvussa käsittelen päiväkodin työntekijöiden työn ja perheen välistä rajan hallintaa Clarkin työn ja perheen välistä rajanhallintaa käsittelevän teorian kautta. Pohdin tuloksissa työntekijöiden rajoja erilaisten rajan elementtien kautta, joita ovat rajojen läpäisevyys, rajojen joustavuus, rajan vahvuus sekä sekoittuminen. Pohdin myös varhaiskasvattajien keskeistä asemaa työssä ja perheessä sekä heidän samaistumista ja sitoutumistaan työhön ja perheeseen.

Tutkimuksen yhdeksännessä luvussa esittelen tutkimuksen johtopäätöksiä ja pohdintaa sekä esitän jatkotutkimusmahdollisuuksia. Tutkimuksen kymmenennässä luvussa arvioin tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta sekä arvioin omaa tutkimusprosessiani.

2 MONIMUOTOINEN PERHE

Tässä luvussa tarkastelen perheen merkitystä yksilölle ja erityisesti lapselle. Käsittelen myös perhemyönteisyyden kautta länsimaisissa yhteiskunnissa perheen ja ansiotyökansalaisuuden välille muodostunutta jänitettä. Perhe eroaa monin tavoin muista instituutioista. Perheellä on muita merkittävämpi emotionaalinen rooli yksilön elämässä. Perheen käytännöt ovat yleensä ääneen lausumattomia ja yksilöllisiä. Muiden perheiden kanssa jaettuja kasvatuskäytäntöjä kutsutaan yleisiksi perhekäytännöiksi. Ne ovat erilaisia perinteitä, jotka muodostuvat kulttuurissa ja siirtyvät perheissä sukupolvelta toiselle. Ennen kaikkea perheellä on oma yksilöllinen tasonsa, jossa jokaiselle perheenjäsenelle on oma merkittävä roolinsa. Nykyään korostetaan lasta perheensä aktiivisena osallistujana, ja että lapset vaikuttavat aktiivisesti omaan oppimiseensa yhdessä vanhempiensa kanssa. (Kronqvist & Kumpulainen 2011,122.)

Perheen vahvasta asemasta huolimatta myös ansiotyökansalaisuutta korostetaan länsimaisissa yhteiskunnissa. Ansiotyökansalaisuus toimii yhtenä perustana sosiaalisille oikeuksille ja velvollisuuksille. (Repo 2009, 82.) Vuosituhannen vaihteessa ovat olleet pinnalla familistiset eli perhemyönteiset arvot. Perhe ja työ on nähty toistensa kilpailijoina ja on ajateltu, että työhönsä vahvasti sitoutuva ihminen ei voi sitoutua vahvasti perheeseen, koska aika ei riitä molempiin. Familistisen ajattelun mukaan perhe ja työ eivät voi lomittua toisiinsa kuten perhe ja vapaa-aika, vaan ne ovat erillisiä elämänpiirejä, jotka nakertavat toisiltaan. (Jallinoja 2009, 70.) Tutkimuksen alussa tunnistin itselläni samankaltaisia esioletuksia ja ajattelin, että ainakin työ alueena vie voimia perheeltä.

2.1 *Perheen merkitys*

Vanhemmuus vaikuttaa suuresti lapsen kehitykseen ja hyvinvointiin. Perhettä ja vanhemmuutta voidaan tarkastella erilaisista näkökulmista. Toisaalta vanhemmuus voidaan nähdä osana laajempaa sosiaalisten suhteiden järjestelmää, ja toisaalta perhe ja vanhemmuus ovat tiivis läheisten suhteiden verkko, joka muodostaa vahvan yksityisen alueen. Perhe voidaan ajatella myös osaksi instituutiota ja monimuotoisten kokemusten ja jakamisen paikaksi. Perhe muodostaa ainutlaatuisen ympäristön, jossa tunnesuhteilla on suuri merkitys. Perheen määritelmiä on monenlaisia, mutta yleisluontoisesti

perhe voidaan määritellä sosiaalisesti yhteisöksi, johon kuuluu vähintään kahden peräkkäisen sukupolven edustajia ja jossa lapsen asema on keskeinen ja perheenjäsenjäsenillä on yhteisyyden tunne. Perhe on pienen lapsen tärkein ja ensisijaisin kokemusoppimisen paikka. Perhettä on pidetty samankaltaisena instituutiona kuin päivähoitoa tai koulua, vaikka se onkin informaalinen ympäristö. Perhettä ei voida erottaa muusta sosiaalisesta ympäristöstä erilleen. Maailman ja lähiympäristön tapahtumat heijastuvat myös perheeseen. Perhe toimii tiiviissä yhteistyössä muiden kasvatuksen vastuuta jakavien, kuten neuvolan, päivähoiton, opettajien ja muiden ammattikasvattajien, kanssa. (Kronqvist & Kumpulainen 2011, 123.)

Yksilön näkökulmasta on oleellista, että aikaa ja voimia jää työnteon lisäksi myös perheelle. Nykyään puhutaan perheen sijaan erilaisista perheistä, koska perhesuhteet muodostavat moninaisten tunnesuhteiden ja käytännöllisten järjestelyiden verkon (Lammi-Taskula & Salmi 2004, 33). Perheet ovat muuttuneet ja monimuotoistuneet. Ydinperhe on edelleen yleisin perhemuoto, mutta muut perhemuodot kuten yksinhuoltajaperheet, uusperheet ja eri osoitteissa asuvat perheet ovat yleistyneet. Perhesuhteiden muutokset liittyvät yhteiskunnan modernisoitumiseen. Perheiden erilaistumisen on seurausta muun muassa avioerojen, yksinhuoltajuuden ja avoliittojen yleistymisestä. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 29.) Ehjän, vanhempien parisuhteen kannatteleman ydinperheen uskotaan olevan lapsille paras perhemuoto (Nätkin 2003, 16).

Perheen tutkiminen on tärkeää, koska monet yhteiskunnalliset muutokset eletään, koetaan ja ratkaistaan perheissä (Forsberg 2003, 7). Suomalaisten arvostus parisuhdetta ja perhettä kohtaan näkyy siinä, että avio- ja avoliitto ja perhe ovat edelleen säilyneet Suomalaisen yhteiskunnan keskeisinä instituutioina (Törrönen 2012, 20). Vajaa puolet suomalaisista perheistä on lapsiperheitä. Lapsiperheiden osuus on kuitenkin pitkään ollut laskussa. (Kivimäki & Otonkorpi- Lehtoranta 2003, 27.) Euroopan perhepoliittisten trendien mukaisesti myös Suomessa ensimmäinen lapsi saadaan yhä iäkkäämpänä ja avioerojen määrä on kasvanut (Törrönen 2012, 20).

Perhe on yhteisö, johon vaikuttavat monet saman tyyppiset ilmiöt kuin muihinkin lasta koskeviin instituutioihin, kuten päivähoitoon ja kouluun. Kouluun ja päivähoitoon vaikuttavat vahvemmin yhteisölliset tekijät, kuten esimerkiksi yhteiskunnan olot, lait ja säädökset. Kolme tasoa -yhteiskunnallinen, yhteisöllinen ja yksilöllinen taso voidaan löytää myös perheessä. Yhteiskunta säätelee perhettä määrittelemällä lainsäädännöllä, miten lapsista tulee pitää huolta, miten erotilanteessa toimitaan ja mitä tukea suomalainen perhe voi saada. (Kronqvist & Kumpulainen 2011, 121-122.)

2.2 *Perhemyönteisyys*

Perhe ja työ voidaan nähdä toistensa kilpailijoina, jolloin ajatellaan, että sitoutuminen työhön on pois perheeltä ja päinvastoin. Jallinojan mukaan familistisessa ajattelussa työ ja perhe eivät voi lomittua toisiinsa kuten perhe ja vapaa-aika, vaan ne erillisinä elämäpiireinä nakertavat toisiltaan. (Jallinoja 2009, 70.) Ymmärrän perhemyönteisyyden kuitenkin tässä tutkimuksessa väljemmin perheen merkityksen korostamisena sekä perheen edun ja tarpeiden huomioon ottamisena elämänvalintoja tehdessä.

Perhemyönteisyys on lisääntynyt voimakkaasti 1990-luvulta 2000-luvulle. Perhemyönteisillä vapaa-ajan vietto perheen kanssa on erittäin tärkeää. Työorientoituneisuus eli työn merkityksen korostaminen on puolestaan vähentynyt. Perhemyönteisyyden ja työorientoituneisuuden yhdistämistä on pidetty vaikeana. (Jallinoja 2009, 70-71.)

Riitta Jallinoja on tarkastellut tutkimuksessaan elämäntavan yhteyttä perhemyönteisyyteen. Jallinoja luokittelee ihmiset perhe- ja työmyönteisyyden perusteella neljään ryhmään. Sekä perhe, että työmyönteisiä hän nimittää aktiivisiksi. Perhemyönteisistä ei-työorientoituneista koostuu perhemyönteisten ryhmä. Työorientoituneita ovat työorientoituneet ei-perhemyönteiset. Neljäs eli passiivisten ryhmä koostuu ei-perhemyönteisistä ja ei-työorientoituneista. Tutkimuksen mukaan perhemyönteisyys ja työorientoituneisuus liittyvät vahvasti yhteen. Miehillä korkea koulutus, vahva työorientoituneisuus, työssä menestyminen ja uralla etenemisen tärkeys on yhteydessä perhemyönteisyyteen. Naisilla perhemyönteisyys ei ole yhteydessä työn ja uralla etenemisen tärkeänä pitämiseen eikä myöskään koulututukseen tai sosioekonomiseen asemaan. (Jallinoja 2009, 72-74.)

3 TYÖELÄMÄ

Tässä luvussa tarkastelen suomalaisen työelämän muutosta. Työn muuttuminen tietotyöksi on työn ja perheen yhteensovittamisen haasteena. Käsittelen työelämän muutosta osana yhteiskunnan muutosta. Pohdin myös sitä, millaisia reunaehtoja tämän päivän yhteiskunta tarjoaa työn tekemiselle. Tarkastelen työn muutosta myös työaikaan liittyvien muutosten kautta. Lopuksi tarkastelen varhaiskasvatusta työmuotona.

3.1 Työelämän muutos

Työ on käsitteenä ja käytäntönä moninainen ja epämääräinen. Käsitystä työstä ja työtä toimintana määrittävät yhteiskuntasidonnaiset, taloudelliset, oikeudelliset, kulttuuriset ja sosiaaliset rakenteet, jotka ovat muuttuvia ja ristiriitaisia. Työ määritellään usein tuottavan ja tuottamattoman työn kautta. (Kinnunen & Suikkanen 2009, 9.) Tässä tutkimuksessa määrittelen työn palkkatyöksi.

Vakituisessa ja kokoaikaisessa työsuhteessa yhdelle työnantajalle työnantajan tarjoamissa tiloissa työskentely on edelleen tyypillisin palkkatyösuhteen muoto Suomessa (Pärnänen & Sutela 2009, 166). Kuitenkin työelämän epävarmuus on lisännyt epätyypillisten työsuhteiden määrää. Epätyypilliset työsuhteet ovat usein sekä työnteon ehdoiltaan, että tulotasoltaan epävarmempia (Pärnänen & Sutela 2009, 149). Julkusen mukaan määräaikaiset työsuhteet ja taloudellinen tiukkuus ovat Suomessa erityisesti julkisen sektorin ongelma (Julkunen 2010, 111).

Suomalainen työelämä on noin parin vuosikymmenen ajan – muiden länsimaiden tapaan – käynyt läpi syvällisen rakenne- ja kulttuurimuutoksen. Ennen murrosta työsuhteet olivat enimmäkseen pitkäaikaisia ja työelämän organisaatiot edustivat ihmisille turvallisuutta ja jatkuvuutta. Ihannetyöntekijä oli vielä 1970- luvun lopussa tunnollinen puurtaja, joka oli ajatuksissa ja teoissa uskollinen työnantajalle. 1990- luvun alussa työelämä alkoi muuttua hyvin lyhyessä ajassa staattisesta dynaamiseksi. (Aro 2006, 22.) Suomalaisen talous- ja työelämän murroskauteen ovat osuneet muun muassa syvä lama, työttömyyden kasvu, EU- ja EMU- jäsenyydet, yritystoiminnan kansainvälistyminen, kannattamattoman tuotannon katoaminen ja it-vetoinen kasvu, uuden tietotekniikan läpimurto sekä uuden julkisjohtamisen oppien käyttöönotto. Murroksesta puhutaan yleensä vain ”uudesta työstä” tai ”uudesta kapitalismista. (Julkunen 2007, 20-21.)

Sennett kuvaa nyky-yhteiskunnan olosuhteita ja työelämää epävakaaaksi, pirstaleiseksi sekä muutosta ihannoivaksi. Menestyäkseen epävakaisissa olosuhteissa nykyaikaisen ihmisen olisi hallittava ihmissuhteiden lyhytkestoisuus, vaihtuvat työtehtävät ja paikat sekä kyettävä oppimaan jatkuvasti uusia taitoja. Toisaalta olisi oltava valmis hylkäämään aikaisemmat kokemukset. Sennettin mukaan suurin osa ihmisistä kuitenkin kaipaa ja arvostaa jatkuvuutta, elämäkokemuksiaan ja taitojaan, minkä vuoksi nykyinen kulttuurinen ihanne on monille haitallinen. (Sennett 2007, 11-13.) Tälle ajalle tyypillisiä piirteitä ovat Sennettin mukaan elinikäisten työsuhteiden harvinaistuminen tai päätyminen, yhden ja saman instituution sisälle rakentuvien työurien harvinaistuminen sekä julkisen sosiaaliturvan ja turvaverkkojen muuttuminen lyhytkestoisemmiksi ja sattumanvaraisemmiksi (Sennett 2007, 29).

Järvensivu ja Nikkanen esittävät, että työelämän pinnallisuuden ja työelämään kiinnittymisen haasteiden takana saattaa olla työntekijän ja työnantajan välisen psykologisen sopimuksen sosiaalis-emotionaalisen osa-alueen rappeutuminen. Myös monityösuhteisuus ja työyhteisöjen hajauttaminen sekä jatkuvat organisatoriset muutokset haastavat pysyvemmän yhteisöllisyyden mahdollisuuksia. Työelämän muutosta vahvistaa työelämän paljon puhuttu kova-arvoisuus, eli lyhytjänteisten taloudellisten arvojen tai näkökohtien ylikorostuminen sekä kyseenalaistamaton usko kilpailuttamisen universaaliin kannattavuuteen. (Järvensivu & Nikkanen 2014, 344.)

Työelämän muutokset koskevat niin työtapoja, työtehtäviä, työsuhteita, organisaatioita kuin ammattirakenteita ja ammattitaitovaatimuksiakin. Voimakkaimmin muutosta ovat vauhdittaneet kilpailukyvyyn ja tuottavuuden parantamiseen liittyvät vaatimukset, kansainvälistyminen sekä teknologian kehitys. Muutokset ovat vaikuttaneet työvoiman liikkuvuuden kasvuun sekä työtehtävien muotoutumiseen. Perinteinen pysyvä ja muuttumaton työura on vaihtunut useampiin ammatteihin ja työsuhteisiin. (Mäkinen, Kyhä & Olkinuora 2006, 139.)

Aron mukaan kiristyneet työelämän reunaehdot ovat merkinneet sitä, että organisaatiot ja työntekijät ovat joutuneet sopeutumaan jatkuvan muutoksen työkuultuuriin, jossa on muutos- ja kehitysprojekteja, rakennejärjestelyitä, laatuprojekteja ja säästökampanjoita. Kehitysmuonteisen asenteen omaksuminen on tärkeää työntekijälle ja esimiehet odottavat kritiikitöntä ja myönteistä suhtautumista uudistuksiin. (Aro 2006, 23.) Pääoman tuottovaatimukset ovat suuret, työn vaatimukset ovat kiristyneet, kaikkien työsuorituksia eli oikeutta työpaikkaan arvioidaan alituisen, eikä elämän rauhoittamiseen ole mahdollisuutta (Julkunen 2010, 14).

Yksittäinen työntekijä kohtaa työelämässä epävakaita työsuhteita ja kasvaneita osaamisvaatimuksia (Mäkinen, Kyhä & Olkinuora 2006, 141; Kivimäki & Otonkorpi- Lehtoranta 2003, 23). Jatkuvan muutoksen sietämiseen on sopeuduttava omaa osaamista kehittämällä. Jatkuva kouluttautuminen onkin tyypillistä nykyisessä työelämässä. (Mäkinen, Kyhä & Olkinuora 2006,

141.) Ammatillinen osaamisperusta erilaistuu, yksilöityy ja muuttuu työpaikkasidonnaisemmaksi samalla kuin työntekijöiden työsuhteet lyhenevät ja vakinaisuuden aste vähenee. (Filander 2006, 54.) Kilpailun kiristymisen vaikuttaa siten, että tuottavuus, tehokkuus ja joustavuus korostuvat tämän päivän työelämässä. Myös verkostoituminen ja nopea reagointi muutoksiin ja asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin on osa työelämää. (Kivimäki & Otonkorpi- Lehtoranta 2003, 23-24.) Työntekijältä jatkuvat muutokset vaativat kykyä sietää epävarmuutta ja aiheuttavat pahaa oloa kuten stressiä, masennusta ja keskittymisvaikeuksia. (Aro 2009, 24.) Kasvaneiden vaatimusten kääntöpuolena ovat kiireen, työpaineiden ja henkisen kuormituksen kasvu sekä sen aiheuttamat psykosomaattiset oireet, kuten väsymys ja univaikeudet. Työssä jaksaminen ja muutoksen synnyttämä epävarmuus ovatkin työelämän viimeaikaisia huolenaiheita. (Julkunen 2007, 39-41.) Työn vaatimusten kasvu ja hallituksen kaavailemat suunnitelmat eläkeiän nostamisesta mietityttävät. Mikäli halutaan, että työntekijät jaksavat ja viihtyvät työelämässä entistä pidempään, täytyy työn vaatimuksia kohtuullistaa.

Julkiseen sektorin toimintaan vaikuttavat markkina- sektorille ominaiset opit. Suomalaista julkista sektoria ja sen työelämää on parin vuosikymmenen aikana muovattu monin keinoin markkinaehtoisempaan ja managerivetoisempaan suuntaan. (Julkunen 2007, 23.) Nykyään juuri heikolla taloustilanteella perustellaan säästöjä ja supistuksia julkisen sektorin toiminnoissa. Säästöpaineeet kohdistuvat myös koulutukseen, kasvatukseen ja perheiden sosiaalipalveluihin.

Kireälle vedetty työelämä sietää yhä huonommin sitä poissaoloa ja ennustamattomuutta, joka aiheutuu lasten hankinnasta. Määräaikaaisuuden ongelma tunnustetaan, mutta sitä on vaikea panna kuriin. Määräaikaiset työsuhteet aiheutuvat muun muassa työnantajien riskien siirtämisestä työntekijöille, opiskelijoiden lisääntyvästä työssäkäynnistä, pidentyneistä perhevapaista, projektiyhteiskunnan toimintatavasta ja väliaikaisista rahoituslähteistä. (Julkunen 2007, 32.)

Suomalaisessa työelämässä on negatiivisten kehityssuuntien lisäksi myös positiivisia kehityssuuntia. Nykyään kiinnitetään huomiota myös työhyvinvointiin ja työssä viihtymiseen. Useissa työpaikoissa on onnistuttu yhdistämään sekä työntekijöiden hyvinvointi, että osaaminen. Näissä työpaikoissa on ymmärretty, että hyvinvoivat työntekijät ovat työlleen omistautuneita, luovia ja innovatiivisia (Kauppinen 2007, 9).

3.2 Työaikatodellisuus

Työaika on edelleen keskeinen tapa jäsentää työtehtävien ja muun elämän välistä suhdetta, mutta aiempaa useammin tämä jäsenitys on keinotekoinen. Työn teon lopettaminen fyysisesti työpaikalla ennalta määritetyllä hetkellä ei itsestään selvästi tarkoita työn jättämistä työpaikalle.

Työaikatodellisuus muuttuu yhteiskunnallisen muutoksen mukana. Teollisuusyhteiskunnassa työ ja oma aika olivat erillään toisistaan, agraariyhteiskunnassa ne eivät olleet selvästi erillään vaan toisiinsa kietoutuneina. Tällä hetkellä olemme siirtymässä tai osin jo siirtyneet, kohti työajan ja oman-ajan sekoittumista. (Antila 2005, 163.) Antila kuvailee suomalaisen työyhteiskunnan uutta työaikaparadigmaa tilana, joka leviää perinteisen työaikastruktuurin murenemisestä. Työaikaparadigma merkitsee ehdottomuuden ja sosiaalisten normien merkitysten sekä ennustettavuuden vähenemistä. Kokopäivätyö ei ole välttämättä kokopäiväistä eikä yhtäjaksoista ja aikaisempaa harvemmin se tapahtuu yhtä pitkissä rupeamissa päivästä toiseen, eikä edes välttämättä koko aikaa samassa paikassa. (Antila 2005, 20.) Työhön käytettävän ajan mittaamisen tilalle tai rinnalle on asteittain astumassa työn tuloksen mittaaminen. (Antila 2005, 162.)

Tietotyön lisääntyminen on merkinnyt muutosta työajoissa, työaikojen ja ylitöiden rajaa on vaikeampi vetää. Tietotyötä voidaan tehdä myös työajan ja paikan ulkopuolella. Tiedon muuttuminen ja uuden oppiminen vaativat aktiivisuutta, usein myös vapaa-ajalla. Työskentelytapojen muutos on tuonut uusia mahdollisuuksia käytäntöjen muuttamiseen niin työssä kuin kotonakin ja on tuonut enemmän mahdollisuuksia työn ja perhe-elämän yhteensovittamiselle. (Kivimäki 2009, 13-14.)

Nykyinen suuntaus jossa työ ja yksityiselämä eivät ole enää selkeästi rajattuina, toisaalta avartaa elämisen mahdollisuuksia, toisaalta vähentää pakopaikkoja tai irtautumisen mahdollisuuksia. Perheellisille työssäkäyville uudet mahdollisuudet parantavat työn ja arjen yhteensovittamista. Kun ehdottomista ja tiukoista aika/paikka struktuureista siirrytään kohti paikallisia ja jopa henkilökohtaisia työaikaan ja -paikkaan liittyviä ratkaisuja, on enemmän tilaa elämän realiteeteille ja yllättäville tapahtumille. (Antila 2005, 121.)

Työaikojen joustamisella on kauaskantoisia vaikutuksia ihmisten elämään. Työajan irrottaminen tiukasta struktuurista merkitsee kuitenkin organisointipaineita yksityisen ja sosiaalisen elämän alueilla. Hyvinvointivaikutukset tavallisille palkansaajille saattavat olla kaksinaisia. Positiivisina asioina ovat aiempaa paremmat mahdollisuudet valita itselle sopivia ajankohtia työskentelylle. Tästä voi seurata pieniä parannuksia useilla elämän alueilla, kuten esimerkiksi sujuvampia työmatkoja ja miellyttävämpiä arkiamuja lastenhoitojärjestelyineen. Toisaalta negatiivisia seurauksia saattavat olla työstä irtaantumisen vaikeus ja työpäivän pituuden ennustamattomuus. (Antila 2005, 165.) Työhön liittyvien tapahtumien ennustamattomuus ja useiden töiden tai töihin oleellisesti liittyvien toimintojen tekeminen siirtyy helpommin osaksi työajan ulkopuolista aikaa, samalla kuin omien asioiden hoitaminen varsinaisella työajalla on entistä yleisempää ja helpompaa. Palkkatyöhön onkin tullut mukaan yrittäjyyden piirteitä, mikä myös rikkoo työn ja yksityiselämän välistä rajapintaa. (Antila 2005, 158.)

Työasiat tunkeutuvat jossain määrin vapaa-aikaan noin puolella palkansaajista ja joka kolmannes palkansaaja tekee työtehtäviä kotona. Työn ja yksityiselämän välinen raja hämärtyy enemmän töissä, jotka sisältävät ideointia ja innovointia. Työ tunkeutuu vapaa-aikaan tyypillisesti kännykän mukana. Työhön liittyvä yhteydenpito vapaalla on jatkuvaa tai säännöllistä noin joka kuudennella työntekijällä, ja lisäksi runsaalla kolmanneksella yhteydenpitoa tapahtuu harvemmin. Mikäli yhteydenpito on epäsäännöllistä, palkansaajat eivät miellä vapaa-ajallaan tapahtuvaa työasioihin liittyvää yhteydenpitoa työskentelyksi. Yleensä se on vapaaehtoista työasioiden kotona hoitamista, jota ei edes lasketa työajaksi eikä ylityöksi. (Manka, 2007, 31-32.)

Myös Antilan tutkimuksen mukaan säännöllisen työajan ylittävän työn tekeminen on yleistä, ja osa tästä on korvauksettomia ylityöitä. Koska nykyinen työelämä vaatii entistä enemmän ja monipuolisemmin henkisten resurssien hyödyntämistä sekä kotona tehtävä työ, että korvauksettomat ylityöt luultavasti ennemminkin lisääntyvät kuin vähenevät tulevaisuudessa (Antila 2005, 42,44). Mikäli työ tulee kotiin ja yksityiselämään teknologisten välineiden kautta, yksilön on päätettävä itse, milloin ja miten erottaa työn ja ei-työn raja. Vastakkain ovat usein välttämätön lepo ja rentoutuminen ja halu pysyä jatkuvasti ajan tasalla tai oman ajan arvostus vastaan sitoutumisen osoittaminen. Erityisesti vaativa tilanne on pienten lasten vanhempien elämässä. Heillä onkin muita useammin pulaa ajasta. (Antila 2005, 164.)

Erilaisilla työelämän joustoilla (paikan, ajan ja palkan) on lukuisia myönteisiä seurauksia kaikille osapuolille. Työntekijän kannalta joustavat työjärjestelyt merkitsevät parhaimmillaan häiriötöntä työympäristöä, työn ja yksityiselämän parempaa yhteensovittamista, kohonnutta työmotivaatiota ja työtehoa sekä mahdollisesti työmatkojen poistumista. Organisaation kannalta joustot turvaavat osaamisen tehokkaamman hyödyntämisen ja lisäksi etätyöllä voidaan säästää työmatkakustannuksissa ja yrityksen tilakustannuksissa. (Julkunen 2010, 107). Työn tekemisen ehdot vaihtelevat suuresti eri ammattiryhmillä. Vaikka monilla työpaikoilla ja työtehtävissä voi olla käytössä erilaisia joustavia tapoja vaikuttaa työn tekemisen aikaan ja paikkaan, on toisissa työpaikoissa ja työtehtävissä mahdollisuuksia vain vähän.

3.3 Varhaiskasvatus työmuotona

Vahva ammatillinen osaaminen on tärkeää varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatuksen toteuttaminen hoidon, kasvatuksen ja pedagogiikan kokonaisuutena eri ikäkausina ja yksilöllisiä tarpeita huomioiden on vaativa tehtävä, joka sisältää myös työn kehittämisen vaatimuksen. On myös tärkeää ymmärtää varhaiskasvatuksen perustehtävän yhteiskunnallinen konteksti oman toimintaympäristön näkökulmasta. (Mattila 2009, 51.)

Varhaiskasvatuksen käsitettä voidaan tarkastella sekä kasvatuksen, että pedagogiikan käsitteiden kautta. Varhaiskasvatusta toteuttavien lastentarhanopettajien erityisosaamisen katsotaan liittyvän pedagogiseen koulutukseen ja asiantuntemukseen. (Hännikäinen 2013, 32.) Päiväkodeilla on jonkin verran vapautta määrittellä henkilöstön ja lasten suhdelukujen kehyksen huomioiden se, missä lapsiryhmissä eri tavoin koulutetut varhaiskasvatuksen ammattilaiset työskentelevät. Lastenhoitajien tehtävissä toimivia on sijoitettu painotetusti alle 3-vuotiaiden ryhmiin. Esiopetuksen kelpoisuuden omaavia lastentarhanopettajia työskentelee painotetusti esiopetuksessa ja 3-5-vuotiaiden ryhmissä. Sosionomitutkinnon suorittaneet työskentelevät pääsääntöisesti 3-5-vuotiaiden tai alle 3-vuotiaiden ryhmissä. (Karila 2013, 24.)

Vaikka julkisten kasvatusinstituutioiden toimintaa säädellään monin tavoin, jää siitä huolimatta ammattilaisille melko paljon valtaa päättää arjen pedagogisista ratkaisuksista ja niiden kautta syntyvistä varhaislapsuuden pedagogisista ympäristöistä. Muutokset kulttuurissa heijastuvat varhaiskasvatuksen pedagogiikkaan. Käsitykset lapsuudesta ja kasvatuksen päämääristä ja menetelmistä muuttuvat ja muokkaavat varhaiskasvatuksen pedagogiikkaa. Myös kasvatusinstituutioille annetut tehtävät sekä varhaiskasvatuksen henkilöstö ja heidän asemansa vaikuttavat pedagogiikkaan. (Karila 2013, 9.)

Kasvatustyhteisössä työskentelevien ammattilaisten arkisten päätösten tuloksena muodostuu kasvatuskäytäntöjä. Kasvatustyhteisöihin syntyy myös omia kasvatuskulttuureja, jotka säätelevät kasvatusvuorovaikutusta. Karila määrittelee kulttuurin yhteisön yhteisille kokemuksille perustuvaksi oppimisen tulokseksi. Yhteisössä vallitseva kulttuuri ei ole aina tiedostettua. (Karila 2011, 81.) Päiväkodin toimintakäytäntöjen muotoutumiseen vaikuttavat sisäiset ja ulkoiset tekijät sekä näiden vuorovaikutus. Käytäntöjen kokonaisuus taas muodostaa päiväkodin toimintakulttuurin. (Karila & Nummenmaa 2011, 111)

Kasvatustyössä painottuu vuorovaikutus. Keskustelu on keskeistä aikuisten ja lasten välisissä sekä aikuisten keskinäisissä kasvatuksellisissa vuorovaikutussuhteissa. (Nummenmaa 2011, 39.) Moniammatillisuus ja tiimityöskentely ovat muotoutuneet vallitseviksi päiväkotien ammattilaisten työn organisoinnin tavoiksi. (Karila 2011, 81.) Laadukas moniammatillinen tiimityöskentely edellyttää tiimin jäsenten välisiä säännöllisiä neuvotteluja ja keskusteluja. Viikoittaiset tiimipalaverit edellyttävät suunnitelmallisuutta ja keskustelun mahdollistavia käytäntöjä kiireisessä päiväkotityön arjessa toteutuakseen. Varhaiskasvatuksen laadun kannalta kasvattajien väliset keskustelut ovat tärkeitä. (Karila 2011, 81-82.)

2000-luvun alusta lähtien varhaiskasvatustyöhön on kuulunut esiopetussuunnitelmien ja varhaiskasvatussuunnitelmien laatiminen. Suunnittelun toteuttaminen yhteistyössä on haastanut

päiväkodin työyhteisöä kehittämään työ- ja suunnittelukäytäntöjä, jotka perustuvat moniammatillisuuteen ja kasvatuskumppanuuteen. (Kaksonen, Karila & Nummenmaa 2006, 223.) Päiväkodin ympäristö on haasteellinen työn kehittämisen näkökulmasta, sillä yhteisen ajan löytyminen on haasteellista. Vastuu lapsista, toiminta ja erilaiset keskeytykset ovat haasteena aikuisten yhteiselle kanssakäymiselle. (Venninen 2009, 37.)

Varhaiskasvatuksen ammattilaissukupolvia tutkineen Kirsti Karilan mukaan varhaiskasvatussukupolven työelämäkokemuksissa nousevat esiin taloudelliset puitteet työn ehtoja luovana tekijänä. Varhaiskasvatussukupolveen kuuluvat kuvaavat taloudellisten reunaehtojen näkymistä työssään muun muassa käyttöprosenttien laskemisen, sijaisten hankintavaikeuksien, muuttuvien lapsiryhmien ja ammatillisuuden toteutumisen ja muiden työssä jaksamista heikentävien seikkojen kautta. Työelämän muutokset heijastuvat myös päiväkotien arkeen vaikuttaen siihen, että varhaiskasvatuksen arki on katkelmallista ja sisältää runsaasti keskeytyksiä. (Karila 2013, 24.) Varhaiskasvatukseen onkin melko yleisesti Suomessa muotoutunut päällekkäisten tilanteiden työskentelymalli. (Karila & Nummenmaa 2011,15.)

Suomalainen varhaiskasvatus perustuu EDUCARE- malliin jolla tarkoitetaan kasvatuksen ja hoivan sekä oppimisen tukemisen yhtenäisyyttä pedagogisen toiminnan taustalla. Suomalaisessa varhaiskasvatuksessa pedagoginen toiminta on yhdistetty kokopäiväiseen varhaiskasvatukseen. (Kronqvist & Kumpulainen 2011, 29.)

Kasvatustyön ytimen muodostavat lapsuuden hyvinvoinnin, varhaisen kehityksen ja oppimisen tukeminen sekä lapsen arvostuksen ja hänelle luontaisten oppimisen tapojen huomioiminen. (Kronqvist & Kumpulainen 2011,14, Nummenmaa 2011, 25) Varhaiskasvatuksen perustehtäviin kuuluu toimiminen kotikasvatuksen tukena (Nummenmaa 2011, 25). Suomalaisessa varhaiskasvatuksessa korostetaan varsin paljon vanhempien oikeutta vaikuttaa lapsensa kasvatukseen ja vanhempien ja kasvatusalan asiantuntijoiden kasvatuskumppanuutta. Kasvatuksessa on tärkeää nähdä jokaisen lapsen ja perheen erityistarpeet ja mahdollistaa perheille osallisuus yhteisen kasvatusympäristön kehittämiseen. Parhaimmillaan kasvatus tukee lapsen toimijuutta ja osallisuutta, ja sitä kautta antaa mahdollisuuden demokratiaan. (Kronqvist & Kumpulainen 2011, 14-15.)

Lasten kasvuympäristöt (esim. päiväkotit, koulu, koti, harrastukset ja media) ja niissä tapahtuvat muutokset asettavat lapsen toimijuudelle paljon erilaisia haasteita. Yhä useammilta lapsilta puuttuu tutkimusten mukaan pystyvyyden ja toimijuuden tunne ja yhä useampia uhkaa syrjäytyminen. Kronqvist & Kumpulainen ovat sitä mieltä, että vahvan itsetunnon ja oman elämänhallinnan tukemiseksi olisi kiinnitettävä huomiota lasten toimijuuden kehittämisen tukemiseen. Tällä tavoin on mahdollisuus edesauttaa tasapainoisten ja hyvinvoivien lasten varttumisen aktiivisiksi toimijoiksi yhteiskunnassamme. (Kronqvist & Kumpulainen 2011,44

4 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN

Tässä luvussa tarkastelen työn ja perheen yhteensovittamista. Työn ja perheen yhteensovittaminen koskettaa yksilön lisäksi työnantajaa ja koko yhteiskuntaa. Aluksi tarkastelen työpaikan kulttuuria ja perheystävällisyyttä. Tuon esiin myös työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvän sukupuoli- ja tasa-arvonäkökulman. Kuvaan myös sitä, miten yhteiskunta erilaisten perhevapaiden kautta mahdollistaa työn ja perheen yhteensovittamista. Esittelen aikaisempaa tutkimusta työn ja perheen yhteensovittamisesta pintaa raapaisten, sillä tutkimusta on tehty sekä Suomessa, että kansainvälisesti paljon. Lopuksi tarkastelen työn ja perheen yhteensovittamisen erilaisia malleja ja lähemmin Clarkin teoriaa työn ja perheen välisen rajan hallinnasta, jota käytän apuna myös tutkimustulosten käsittelyssä.

4.1 Työpaikan kulttuuri ja perheystävällisyys

Perhemyönteisen työpaikan kulttuuri mahdollistaa kaikkien työntekijöiden henkilökohtaisen elämän ja organisaation perustehtävien eli tehokkaan tuottamisen tarpeiden tasapainottamisen. (Kivimäki & Otonkorpi- Lehtoranta 2003, 27.) Perheystävällisyys on laaja käsite, jolla kuvataan erilaisia käytäntöjä, joiden tarkoituksena on lisätä työntekijän kykyä huolehtia perhevelvollisuuksistaan. Perheystävällisyyden käsite tulisi laajentaa koskemaan myös niitä, joilla ei ole lapsia. Osa työorganisaatioiden perheystävällisistä käytännöistä keskittyy lapsiperheisiin ja osa hyödyttää myös lapsettomia pariskuntia tai yksineläjiä tasapainoillessaan työn ja vapaa-ajan välillä. (Burke 2008, 236.) Perheystävällisiin käytäntöihin voidaan lukea kuuluvaksi erilaiset käytännöt, palvelut ja edut, joita organisaatio tarjoaa. (Hammer, Cullen & Sharfiro 2008, 261.) Burke esittää, että organisaation perheystävällisyyteen vaikuttaa muun muassa työskentelyolosuhteiden ominaisuudet kuten mahdollisuus joustavuuteen, työn jakamiseen sekä mahdollisuus osallistua päätöksen tekoon. Työpaikalla ja kotona saatu sosiaalinen tuki vähentää työn ja perhe-elämän välistä konfliktia. (Burke 2008, 254.)

Tasapainon löytäminen työn, perheen ja vapaa-ajan välillä edistää perheen hyvinvointia ja henkistä kasvua. Työpaikan perheystävällisyyden arvioinnissa keskeisiä asioita ovat työpaikkakulttuurin arvot, työnantajan ja työntekijöiden tarpeiden tunnistaminen sekä sukupuolten välinen tasa-arvo työn ja perheen yhteensovittamisessa. Tärkeää on myös työyhteisön avoimuus uusille kokeiluille sekä johdon ja esimiesten tuki vanhemmuudelle ja perheelle. Äitiyden tai isyyden valitsemisen ei saisi merkitä työmarkkinakelpoisuuden tai työuran heikkenemistä. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 30-31.) Tarve perheystävälliselle henkilöstöpolitiikalle riippuu suuresti työpaikan sukupuolijakaumasta ja siten se on sidoksissa myös toimialaan. Naisvaltaisilla aloilla on suurempi tarve tehdä yksityiselämän hoivavelvollisuudet huomioivia ratkaisuja kuin miesenemmistöisillä aloilla. (Antila 2005, 120.)

Erilaisten perheen ja työn yhteensovittamista tukevien järjestelyiden pohtiminen tulisi lähteä työpaikoilta työntekijöiden tarpeita kuunnellen. Järjestelyt voivat olla joustavaan työaikaan tai etätööhön liittyviä ja erilaisia työpaikan erityispiirteisiin liittyviä asioita. (Kivimäki, R. 2009, 28.) Monissa yrityksissä on laajennettu yhteensovittamista työn ja perheen yhteensovittamisesta työn ja työn ulkopuolisen elämän yhteensovittamiseen, koskettaen useat roolit, joissa yksilö toimii työn ulkopuolella. (Rothbard & Dumas 2008, 72.)

Työn ja perheen onnistunut yhteensovittaminen lisää sekä henkilöstön sitoutumista sekä työn tuloksellisuutta. Perhemyönteinen työkulttuuri osana yrityksen kokonaisvaltaista hyvinvointi-strategiaa voisi lisätä työn houkuttelevuutta ja organisaatioon sitoutumista. Se on myös valttina työntekijöistä kilpailtaessa. (Kauppinen 2007, 7.).

4.2 Sukupuoli- ja tasa-arvokysymys

Työn ja perheen yhteensovittaminen on sukupuoli- ja tasa-arvokysymys. Elinkeinorakenteen muutos ja julkisen sektorin kasvu ovat toimineet naisten työssäkäynnin mahdollistajina ja naisten työllistäjinä. Palkkatyöläisyydestä on tullut yhtäläisesti naisia ja miehiä koskevaa. (Keinänen 2009, 57.) Suurin muutos työn ja perheen suhteessa 1900 -luvulla on ollut naisten tulo työmarkkinoille (Kivimäki 2009,16). Naisten ja äitien palkkatyö on Suomessa ollut osa yhteiskuntaa jo useamman vuosikymmenen ajan. Samaan aikaan kun on edistetty äitien mahdollisuutta työssäkäyntiin, on perheille tarjottu vaihtoehtona julkiselle päivähoitolle myös mahdollisuus hoitaa itse lapsia kotihoidon tuen turvin sekä myös tukea yksityiseen päivähoitoon. (Lammi- Taskula 2004, 40.)

Naisten lisääntynyt työn teko on seurausta myös muun muassa naisten lisääntyneestä kouluttautumisesta. (Major & Germano 2008, 13.) Naisten palkkatyön yleistyminen ja normalisoituminen tapahtui sosiaalipolitiikan tuella. Julkinen päivähoito, äitiysvapaat ja sairaan

lapsen hoito-oikeus tarjosi työssäkäyville naisille mahdollisuuden äitiyteen ja äideille mahdollisuuden työssä käyntiin. 1970-luvulla tapahtui muutoksia sosiaali- ja tasa-arvopolitiikassa, mm. erillisverotus sekä äitiysvakuutuksen muuttamiseen vanhempain-vakuutukseksi. Sosiaaliturvaa rakennettiin ja purettiin mieselättäjän ideaan nojautunutta sukupuolten erilaista kohtelua. (Julkunen 2009, 22-23.)

Naisten työmarkkinoille osallistumisen myötä ja erityisesti viime vuosikymmeninä keskustelujen kohteena on ollut työmarkkinoilla toimimisen ja hoivan yhdistäminen. Suomalaisnaisten työhön osallistuminen ja erityisesti kokoaikatyön tekeminen on yleistä verrattuna muihin Euroopan maihin. (Kilpeläinen 2009, 84, Kivimäki & Otonkorpi- Lehtoranta 2003, 28.) Kansainvälisessä vertailussa naisten työssäkäynnille on miestä tyypillisempää työskenteleminen osa-aikaisesti. (Major & Germano 2008, 13,15.) Naisten osapäivätyötä ei ole Suomessa pidetty keinona sovittaa yhteen perhettä ja työtä, kuten muissa pohjoismaissa. Muissa Pohjoismaissa pitkälle koulutetutkin naiset tekevät osa-aikatyötä. Osa-aikatyön sijaan on Suomessa toivottu joustavia työaikajärjestelyjä. (Kivimäki 2009, 17.)

Sukupuolten väliset erot työnteon määrässä ovat pieniä, mutta tasa-arvo ei toteudu palkoissa eikä kotitöissä. Äidit sovittavat isää enemmän yhteen työn ja perheen vaatimuksia mm. pitämällä perhevapaita, käymällä osa-aikatyössä ja rajoittamalla ylipitkiä työaikoja. Työn ja perheen yhteensovittamista ovat vuodesta 1985 lähtien auttaneet pienten lasten kotihoidon tuki- ja hoitovapaajärjestelmät, joiden hyödyntäminen on lisääntynyt viime vuosikymmeninä. (Kivimäki 2009, 17.)

1990-luvun lamavuosina ja 2000-luvun alkuvuosina työikäiset naiset ovat vetäytyneet työmarkkinoilta. Osittain syynä on se, että taloudellisen laskusuhdanteen yhteydessä naisvaltaisilta aloilta katosi työpaikkoja, ja julkisella sektorilla yleistyivät osa- ja erityisesti määräaikaiset työsuhteet. Osittain naisten työmarkkinoilta vetäytymisessä on kysymys myös siitä, että naiset valitsevat työmarkkinoille osallistumisen sijaan omien lastensa hoitamisen. (Kilpeläinen 2009, 84.) Julkisessa keskustelussa on viime aikoina näkynyt huoli lapsia kotonaan pitkään hoitavien äitien työmarkkina-asemasta ja pelko äitien syrjäytymisestä työelämän ulkopuolelle. Hoitovapaajärjestelmää ollaan kehittämässä siten, että vastuu lasten hoitamisesta jakautuisi tulevaisuudessa entistä tasaisemmin naisille ja miehille. Miehiä kannustetaan isyysvapaan pitämiseen entistä enemmän.

Julkisen sektorin sopeuttamis- ja säästöpainotukset kohdistuvat sosiaali-, terveys-, opetus- ja koulutustoimen naisvaltaisiin työorganisaatioihin, mikä merkitsee työtahdin kiristymistä. Kiire, kokopäivätyö, pienempi palkka ja suuri vastuu kotityöstä ja perheestä ovat siis suomalaisnaisen

osana. Naisten elämän työkeskeisyys ja työn stressitekijät voivat heikentää parisuhteen laatua ja näin vaikuttaa haitallisesti perheen elämään. (Kivimäki & Otonkorpi- Lehtoranta 2003, 25-26.)

Suomalaisen työelämän ongelmana on työmarkkinoiden vahva sukupuolen mukainen eriytyminen (Kivimäki & Otonkorpi- Lehtoranta 2003, 25). Tasa-arvotutkimus ja naistutkimus ovat kiinnittäneet huomiota naisten miehiä heikompaan asemaan johtuen naisten päävastuusta vanhempainvapaiden ja hoitovapaiden käytön suhteen. Myös miesten perinteisiä asemia on ryhdytty kyseenalaistamaan. Tasaisemmin jaettu vanhemmuus ja kotityö ovat paitsi naisten, myös miesten ja lasten etu. Vahvan suhteen keittyminen lasten ja isän välille vaatii aikaa yhdessäoloon. Miesten tulee voida hoitaa lapsiaan vauvoina, sekä myös pikkulapsivaiheen jälkeen. Perheeseen liittyvän työn tasaisempi jako naisten ja miesten kesken helpottaisi myös suomalaisille naisille tyypillistä kaksoistaakkaa, naisethan tekevät kokopäiväisen ansiotyön lisäksi valtaosan kotitöistä ja lastenhoidosta. Miesten lisääntyvä osallistuminen lastenhoitoon puolestaan kehittäisi heille vankan suhteen lapsiinsa ja lisäksi myös työelämässä tarpeellisia taitoja, kuten organisointikykyä, toisten huomioonottamista ja konfliktien ratkaisukykyä. Miesten aktiivisemmän vanhemmuuden toteuttaminen edellyttää muutoksia jokapäiväisen elämän käytännöissä sekä perheessä, että työpaikoilla. Useilla työpaikoilla vaaditaan nykyäänkin vielä miehiltä rohkeutta pitää esillä rooliaan myös isänä eikä vain työntekijänä. Miesten vanhempainvapaan pitäminen ei siis liity pelkästään taloudellisiin kannattavuuslaskelmiin, kuten usein oletetaan. Suurelta osin se liittyy myös siihen, mitä työpaikoilla pidetään mahdollisena, oivalletaanko, että työpaikoilla on töissä myös isiä eikä vain äitejä. (Salmi 2004, 5-6.)

4.3 Perhevapaat

Suomessa työn ja perheen yhteensovittamista on tuettu perhepoliittisin järjestelyin, jotka koostuvat pitkistä, taloudellisesti tuetuista lakisääteisistä perhevapaista, sekä kaikille alle kouluikäisille lapsille taatusta päivähoitopaikasta, joko kunnallisen tai yksityisen päivähoiton piirissä (Salmi 2004, 130). Perhepoliittiset vapaat ovat Suomessa ja muissa Pohjoismaissa hyvinvointivaltion yksi ilmenemismuoto. Naisten korkea koulutustaso ja naisten ja miesten yhtäläinen osallistuminen työelämään ovat toisaalta syitä, mutta myös seurauksia siitä, että työssäkäynti sekä työn ja perheen yhteensovittaminen on Suomessa tehty lainsäädännöllä ja sopimuksilla mahdolliseksi yhtä lailla naisille kuin miehille. (Kivimäki 2009, 21.) Vanhempainvapaajärjestelmää on kehitelty 1960-luvulta lähtien ja se onkin kansainvälisesti vertaillen laaja: äitiysloma on ollut käytössä yli 50 vuotta, ja miehet ovat päässeet isyyslomalle jo yli 35 vuoden ajan. Kunnallinen päivähoito on ollut vuodesta

1996 kaikkien alle kouluikäisten oikeutena. Myös hoitovapaajärjestelmä kotihoidon tukineen on ainutlaatuinen. (Salmi 2004, 3.)

Työsopimuslaki mahdollistaa sen, että työssä oleva vanhempi voi jäädä kotiin hoitamaan alle kolmevuotiasta lasta ilman työsuhteen katkeamista. Alle kouluikäisten lasten vanhemmat voivat myös halutessaan lyhentää työaikaansa ja olla osittaisella hoitovapaalla. Hoitovapaan pitämisen mahdollistaa kotihoidon tuki, jota lapsen hoitaja voi saada hoitovapaan ajalta. Suurin osa hoitovapaita käyttävistä sijoittuu keskituloisiin. Pienituloisimmat ja suurituloisimmat eivät käytä hoitovapaita yhtä paljon. (Kivimäki 2009, 31,53.)

Suomessa on hoitovapaan käytössä korostettu perheen sisäistä päätöksentekoprosessia. Perheen sisäisen päätöksenteon arvostaminen on näkynyt siinä, että vanhemmat ovat saaneet itse päättää keskenään vanhempainvapaan ja hoitovapaan käytöstä. Päätöksiin vaikuttavat kuitenkin myös naisten ja miesten palkkaerot, sekä sukupuolistuneet käytännöt työpaikoilla ja kodeissa. (Kivimäki 2001, 90-91.) Yksilön tekemillä valinnoilla on kuitenkin vaikutusta myös laajemmin kuin vain henkilökohtaiseen elämään. Valinnat vaikuttavat myös luoden käytäntöjä työpaikoille ja yhteiskuntaan. (Kivimäki 2009, 16.)

Perhevapaat ja niistä johtuvat työyhteisöjen sopeutumistehtävät ovat eri mittasuhteissa mies- ja naisvaltaisissa työyhteisöissä. Miesvaltaisissa työyhteisöissä työ jatkuu ilman perhesyistä aiheutuvia keskeytyksiä niin henkilökohtaisen työuran kuin työyhteisön toimintakyvyn suhteen. Mies- ja naisvaltaisten työyhteisöjen työnantajat ovatkin eriarvoisessa asemassa perhevapaista johtuvien kustannusten suhteen. Hoitovapaiden käyttöön vaikuttaa varmuus työsuhteen pysyvyydestä. Pitkät ja varmat työsuhteet tarjoavat paremmat mahdollisuudet jäädä hoitovapaalle. Määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleville hoitovapaan käyttö ei ole houkutteleva tai mahdollinen vaihtoehto. Hoitovapaan käytön mahdollisuudet ovat siten erilaiset riippuen työsuhteen kestosta ja vakaudesta. (Kivimäki 2001, 35.)

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteet ovat erilaisia perhe-elämän eri vaiheissa. Uuteen elämänvaiheeseen siirryttäessä on tarpeen löytää uusia yhteensovittamisen malleja. Lasten koulunkäynnin alkaminen on eräs muutoskohta, jossa ollaan muutosten edessä. Kokopäivätyössä olevilla pienten lasten vanhemmilla on jo pitkään ollut mahdollisuus pitää osittaista hoitovapaita eli lyhentää työaikaansa lapsen ensimmäisen luokan alusta aina lapsen toisen kouluvuoden loppuun. (Lammi- Taskula 2004, 59.) Perhe- ja sosiaalipolitiikan kentällä on tärkeää laajentaa ymmärrystä työn ja perheen yhteensovittamisesta kattamaan pikkulapsiperheiden lisäksi kaikki perheet ja erityisesti ne elämänvaiheet, joissa autetaan läheisiä yli sukupolvien. (Salmi 2004, 183.)

4.4 Työn ja perheen yhteensovittaminen tutkimuskohteena

Eri tieteenaloilla on ollut erilaisia näkökulmia, tarkastelutasoja ja painotuksia työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimuksessa (Kivimäki 2009, 18-19). Tarkastelun kohteena on ollut työn ja perheen muodostama kokonaisuus, miesten ja naisten työmarkkinakäyttäytyminen sekä sukupuolirooli työelämässä ja perheessä. Erityisiä painopisteitä ovat olleet työaikojen vaikutus työn ja perheen suhteeseen, psykologisempi näkökulma työn ja perheen välisestä stressistä sekä perheystävällisten työpaikkojen teema. Tutkimusaiheet ja keskustelu ovat seurailleet yhteiskunnallisia kehityssuuntia kuten naisten siirtymistä työmarkkinoille ja sen vaikutuksia työelämän ja perheiden käytäntöihin. Työn ja perheen vuorovaikutussuhteissa on havaittu erilaisia perusmalleja: korvaavuus, erillisyys, väline-, siirräntä-, ja ristiriitamalli. (Kivimäki 2003, 187-188.)

Työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimus on Suomessa ja kansainvälisestikin ollut melko vilkasta 2000- luvun molemmin puolin. Työn ja perheen yhteensovittamisen tuoreemmasta suomalaisesta tutkimuksesta valtaosa sijoittuu vuosiin 2000-2010. Tutkimuksen taustalla lienee työelämän muutos ja suomalaisten työelämässä olemisen tapa. Suomalaiset perheelliset työskentelevät pääasiassa kokoaikatyötä tehden. Työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimus on keskittynyt lapsiperheisiin, vaikka työn ja perheen yhteensovittaminen koskettaa myös esimerkiksi työssäkäyviä isovanhempia jotka huolehtivat lapsenlapsista ja/tai omista ikääntyneistä vanhemmistaan.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tutkimus on ollut hyvin ongelmalähtöistä. Vaikka aihetta on tutkittu jo pitkään, työn ja perheen vuorovaikutuksen kuvaaminen ja ilmiön syvälinen ymmärtäminen ovat vielä alussa, koska aikaisemmat työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen tutkimukset ovat pohjautuneet valtaosaltaan oletukseen roolien kuormittavuudesta ja vasta 2000-luvun taitteessa on alettu kehittää monitasoisempia työn ja perheen vuorovaikutuksen teorioita. Uudemmissa tutkimuksissa työn ja perheen vuorovaikutusta on tarkasteltu aiempaa myönteisemmästä näkökulmasta. (Rantanen & Kinnunen 2005, 260.) Aikaisemmat tutkimukset työn ja perheen yhteensovittamisesta sekä työelämän muutoksesta ovat auttaneet hahmottamaan työn ja perheen yhteensovittamisen laajaa kokonaisuutta ja erilaisia näkökulmia.

Työorganisaation näkökulmasta yhteensovittamista ovat tutkineet muun muassa Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta. He ovat löytäneet työpaikoilta työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjä, joista henkilöstöjohto voi saada vinkkejä työ hyvinvoinnin parantamiseen omilla työpaikoillaan. Toimintakäytäntöjä ja ajattelutapoja muuttamalla työpaikan ja työntekijöiden tavoitteet ja päämäärät voidaan sovittaa yhteen siten, että ne hyödyttävät molempia osapuolia.

Toimivat käytännöt eivät välttämättä lisää kustannuksia. (Kivimäki & Otonkorpi- Lehtoranta, 2003, 13-14.)

Työelämän sukupuolistuneita käytäntöjä ja vanhemmuuteen liittyviä merkityksiä on tarkasteltu muun muassa Työ, perhe ja muuttuvat sukupuoliroolit – hankkeessa, jossa on pyritty löytämään sukupuolten välistä tasa-arvoa edistäviä ja työnjakoa löyhentäviä hyviä käytäntöjä ja ratkaisumalleja. (Turpeinen & Toivanen 2007, 84.) Myös Kivimäen (2009) väitöskirja Vanhemmuus työpaikoilla käsittelee vanhemmuuden tilaa suomalaisessa työelämässä nostoen esiin kotona ja työpaikkojen kulttuureissa vallitsevia sukupuolistuneita käytäntöjä.

Työn ja perheen yhteensovittamista on tutkittu paljon työntekijän ja perheen näkökulmasta. Delfoi-tutkimus osana Työ/Elämä-tasapaino- ohjelmaa on tarkastellut työn ja perheen yhteensovittamista koko elämänkaaren näkökulmasta. Elämänmuotojen moninaistuessa ja väestön ikääntyessä erilaiset hoiva ja huolenpitovastuut koskettavat ihmisiä eri-ikäisinä ja eri tavoin. (Kauppinen 2007, 7.) Tutkimuksen laajentaminen erilaisia elämäntilanteita koskevaksi onkin tärkeää. Työn ja perheen yhteensovittamista on tutkittu myös epätyypillistä työtä tekevien näkökulmasta. Miettinen & Manninen (2006) ovat tutkineet Joustaako työ- joustaako perhe- tutkimushankkeen kautta sitä, miten epätyypillinen työ näkyy määrä- ja/tai osa-aikatyötä tekevien perheellisten elämässä ja mitä vaikutuksia sillä on perheen elämään ja perheellistymiseen (Miettinen & Manninen 2006, 24). Myös Revon (2009) väitöskirja Lapsiperheen arki käsittelee yhteensovittamista perheen näkökulmasta tarkastellen perheen sisäistä rahataloutta, perheen ja työn yhteensovittamista sekä lasten kotihoitoa.

Taina Kyönlampi-Kylmänen (2007) on tutkinut lasten arkea lasten näkökulmasta teoksessaan Arki lapsen kokemana. Lapsen kokemuksen esiintuominen onkin tärkeää, koska nykyisen työelämän kasvavat vaatimukset koskettavat myös lapsia, mikäli työelämä kuormittaa kohtuuttomasti vanhempaa ja lapsille jää vähemmän annettavaa. Kyönlampi-Kylmänen pohtiikin, että yhteiskunnallisen päätöksenteon tasolla tulisi pohtia vanhempien osittaisen työn ja uudenlaisen työkuultuurin tukemista (Kyönlampi-Kylmänen 2007, 194-195).

4.5 Työn ja perheen vuorovaikutuksen mallit

Työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen lähtökohdat ja teoriat jaetaan varhaisiin ja nykyisiin malleihin. Varhaisia malleja on ei-kausaalisia ja kausaalisia. Kolmea varhaista mallia kutsutaan ei-kausaaliseksi, sillä mallit eivät oleta eri elämänalueiden välille syy-seuraussuhteita. Näitä ei-kausaalisia malleja ovat erillisyyismalli, yhtäläisyysmalli ja identiteettimalli. Kausaaliseksi malleiksi kutsutaan kolmea muuta varhaista mallia, koska näiden mallien mukaan yhden elämänalueen (esim.

työ) tapahtumalla voi olla vaikutusta siihen, mitä tapahtuu toisella elämänalueella (esim. perhe). Siirräntämalli, korvaavuusmalli ja voimavarojen ehtyminen- malli ovat kausaalisia malleja. Uudempiin malleihin kuuluvat teorit moniroolisuudesta, työn ja perheen vuorovaikutuksen syistä ja seurauksista sekä työn ja perheen välisestä rajapinnan hallinnasta. Uudemmissa malleissa on nähtävissä varhaisten mallien esimerkkejä, eikä niitä sitten ole täysin hylätty. Uudemmissa työn ja perheen vuorovaikutuksen teorioissa on pyritty kokonaisvaltaisempaan ja dynaamisempaan otteeseen. Näissä malleissa on pyritty ymmärtämään ja selittämään työn ja perheen vuorovaikutukseen vaikuttavia tekijöitä ja tapahtumaketjuja laaja-alaisemmin yksittäisten mekanismien kuvailun sijasta. (Rantanen & Kinnunen 2008, 232.)

Uudemmissa työn ja perheen malleista moniroolisuuteen kytkeytyvät mallit kuvaavat työ- ja perheroolien yhteensovittamista koskevia lähtökohtaoletuksia, kun taas mallit työn ja perheen vuorovaikutuksen syistä ja seurauksista pyrkivät kuvaamaan tarkemmin niitä olosuhteita ja tapahtumakulkuja, joiden seurauksena työn ja perheen vuorovaikutus koetaan joko kielteiseksi tai myönteiseksi. Työn ja perheen välisen rajapinnan hallinnan malleissa korostuu yksilön aktiivinen rooli työ- ja perheoloihin sopeutujana ja niiden muovaajana. Nämä näkökulmat ovat yhteydessä toisiinsa siten, että tiettyjen työn ja perheen ominaisuuksien oletetaan vaikuttavan yksilön hyvinvointiin ja toimintakykyyn niin työssä, perheessä kuin muillakin elämänalueilla. Mallit työn ja perheen välisen rajapinnan hallinnasta täydentävät malleja työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen syistä ja seurauksista. Nämä mallit huomioivat yksilön ominaisuuksien ja yksilöllisten elämäntilanteiden vaikutuksen, jolloin näennäisesti yhtäläiset työn ja perheen ominaisuudet eivät välttämättä johda samanlaiseen kokemukseen työ- ja perheroolien yhteensovittamisesta. Näin ollen myös seuraukset voivat olla hyvin erilaisia ja yksilöstä riippuvaisia. (Rantanen & Kinnunen 2008, 232-233.)

Teoriat työn ja perheen välisen rajapinnan hallinnasta käsittelevät sitä, miten työ- ja perheroolien ominaisuuksien yhdistelmä vaikuttaa yksilön kykyyn ja mahdollisuuksiin hallita työn ja perheen yhteensovittamista. Nämä teoriat eivät oleta samanlaisen perhetilanteen tuottavan samanlaisia seurauksia kaikille, vaan ne pyrkivät huomioimaan yksilöllisen vaihtelun toimintatavoissa, joiden avulla työn ja perheen välinen tasapaino on saavutettavissa. Rantanen ja Kinnunen kutsuvat näitä teorioita hallintateorioiksi. Uudemmissa työn ja perheen vuorovaikutuksen malleissa tutkitaan prosesseja, joiden kautta työn ja perheen piirteet mahdollisesti vaikuttavat yksilön hyvinvointiin. Pyrkimyksenä on tunnistaa sekä epäsuotuisia että suotuisia olosuhteita ja tekijöitä työssä ja perheessä, jotka synnyttävät työn ja perheen kuormittavuuden tai vahvistavuuden kokemuksia. Toisaalta on alettu tutkia millaisia työ ja perheen yhteensovittamisen strategioita yksilöt käyttävät yksilöllisissä perhetilanteissaan ja eri elämänvaiheissa. Kiinnostavaa on myös työn

ja perheen piirteiden yhteys käytettyjen strategioiden kanssa. Tutkimusten tavoitteena on ymmärtää yksilöllisiä eroja työn ja perheen vuorovaikutuksessa. (Rantanen & Kinnunen 2008, 248.)

4.5.1 Clarkin teoria työn ja perheen välisen rajan hallinnasta

Olen valinnut lähempään tarkasteluun Clarkin teorian, jota Rantasta & Kinnusta mukaillen kutsun hallintateoriaksi. Hallintateoriassa korostuu erityisesti yksilön aktiivinen rooli työn ja perheen välisen rajan (boarder) hallinnassa. Siinä, missä työn ja perheen ominaisuudet vaikuttavat yksilön kokemuksiin, myös yksilö vaikuttaa työhönsä ja perheeseensä, sekä muokkaa työ- ja perhetilannettaan itselleen sopivaksi tarpeen ja mahdollisuuksien mukaan. (Rantanen & Kinnunen 2008, 249) Työ ja koti ovat erilaisia alueita ja vastaavat yksilön erilaisiin tarpeisiin. Alueisiin liittyvät erilaiset toiminnot tarjoavat vaihtelua ja voivat auttaa yksilöä jaksamaan ja uudistamaan energiaansa. (Clark 2000, 755)

Clarkin hallintateorian filosofinen perusta on Lewinin elämänkaari-ajattelussa. Lewinin ajattelusta on lainattu ajatus siitä, että kodin ja työn vuorovaikutuksen määrä riippuu niiden välisen rajan vahvuudesta. (Clark 2000, 752.) Teoriassa keskeistä on ajatus rajan hallinnasta. Rajan hallinnassa on kyse sekä henkisestä, ajatuksissa tehtävästä työstä, että näkyvästä toiminnasta. (Rantanen & Kinnunen 2008, 249.) Yksilö on aktiivinen toimija, joka neuvottelee, kommunikoi ja muovaa olosuhteita omaan tilanteeseen sopiviksi. Yksilön onnellisuus ja kokemus tyytyväisyydestä eivät ole yhteydessä johonkin tietynlaiseen lähestymistapaan, intergaation tai segmentaation tasoon. (Clark 2000, 755.)

Erilaiset ja eri vahvuiset rajat erottavat työtä ja kotia. Rajat ovat sekä fyysisiä, ajallisia ja psykologisia. Fyysinen ja ajallinen raja erottavat työn tekemisen paikan ja ajan perheeseen ja vapaa-aikaan käytetystä ajasta. Psykologiset rajat ovat yksilön luomia ja liittyvät alueeseen soveltuviin ajattelu- ja käyttäytymistapoihin sekä emootioihin. Rajojen ulottuvuuksia ovat läpäisevyys, joustavuus ja sekoittuminen. Läpäisevyys tarkoittaa, että yhden alueen elementtejä on läsnä toisella alueella. Rajan joustavuus liittyy rajan venymiseen toisen alueen tarpeiden mukaan. Rajan joustavuus merkitsee sitä, että yksilö voi valita työskentelyajan tai paikan melko vapaasti tai sitä, että ideat, oivallukset ja tunteet saavat virrata alueiden välillä vapaasti. Jos raja on joustava ja läpäisevä, rajan lähellä tapahtuu sekoittumista. Sekoittuminen on kyseessä esimerkiksi silloin, kun yksilö käyttää henkilökohtaista kokemusta työssä tai rikastuttaa työkokemuksellaan perhe-elämäänsä. Vahva raja ei läpäise, jouta eikä salli sekoittumista, kun taas heikko raja mahdollistaa läpäisyn, on joustava ja edesauttaa sekoittumista. (Clark 2000, 756-758.)

Työn ja perheen välisen rajan hallintaan liittyy yksilön omistautuneisuus ja samaistuminen työ ja perherooliinsa. Rantanen ja Kinnunen määrittelevät omistautuneisuuden innoksi, jolla yksilö suhtautuu työhön ja perheeseen ja samaistumisen työn ja perheen arvojen, kulttuurin, tehtävien ja vastuun kokemista mielekkäiksi ja omaan minäkuvaan sopiviksi. Omistautuneisuus ja samaistuminen heijastuvat valinnoissa, joita yksilö tekee liittyen ajan ja energian käyttöön. Vahva omistautuminen ja samaistuminen työ ja perherooliin kuvastavat yksilön keskeistä asemaa työssä tai perheessä. Keskeinen asema eri elämänalueilla vaikuttaa yksilön kokemaan valtaan ja vaikuttamismahdollisuuksiin suhteessa työhön ja perheeseen, ja sen kautta työn ja perheen välisen rajan hallintaan. (Rantanen & Kinnunen 2008, 249-250, Clark 2000, 759-761.)

Omistautuminen ja samastuminen työ- ja perherooliin on yhteydessä työn ja perheen väliseen tasapainoon siten, että työn ja perheen arvojen sisäistäminen lisää motivaatiota saavuttaa työn ja perheen välinen tasapaino, ja edistää täyspainoista toimimista sekä perheessä, että työssä. Mikäli yksilö ei kykene omistautumaan tai samaistumaan työhön ja perheeseen, hän turhautuu ja työn ja perheen välinen tasapaino on vaarassa. Yksilön aktiivisuus ja suuntautuminen työhön ja perheeseen ovat yhteydessä työn ja perheen tasapainoon. Sopivan rajan lujuuden sekä työlle ja perheelle omistautuneisuuden löytämiseksi yksilö puntaroi sekä perhe- että työolojaan. Yksilö neuvottelee työhön ja perheeseen liittyvistä tehtävistä ja velvollisuuksista muiden henkilöiden kanssa, jotka ovat keskeisiä jäseniä näillä elämänalueella. Keskeisiä jäseniä ovat esimerkiksi työssä esimies ja perheessä puoliso ja lapset. Nämä henkilöt vaikuttavat yksilön mahdollisuuksiin ja kykyyn hallita työn ja perheen välistä rajaa. Rajan hallintaan liittyykin keskustelua muiden henkilöiden kanssa rajan sijainnista ja rajan lujuudesta tai väljyydestä. (Rantanen & Kinnunen 2008, 250-251.)

Lujan rajan strategiaan voi liittyä vastahakoista suhtautumista ylitöihin ja työn kotiin viemiseen tai perheenjäsenten puheluihin kesken työpäivän. Väljän rajan strategiaan voi liittyä halukkuutta yhdistää työpäivään perheen asioiden hoitoa ja vastaavasti hoitaa työasioita vapaa-ajalla. (Rantanen & Kinnunen 2008, 249.) Luja raja edistää työn ja perheen tasapainoa paremmin kuin väljä raja tilanteissa, joissa työ ja perhe elämänalueina eroavat toisistaan paljon. Väljä raja saattaa tässä tilanteessa johtaa siihen, että yksilö kadottaa identiteettinsä ja kokee stressiä työn ja perheen välillä tasapainoillessaan. Elämänalueiden ollessa samanlaisia rajojen väljyys voi johtaa eheyden ja kokonaisuuden tunteeseen. Lasten ja vanhempien suuri päivittäinen avun tarve ovat yhteydessä väljään rajaan työn ja perheen välillä. Tässä tapauksessa työorganisaation perheystävällinen ilmapiiri ja käytännöt, esimieheltä ja työtovereilta saatu tuki sekä vaikutusmahdollisuudet työssä edistävät työn ja perheen välistä tasapainoa. (Rantanen & Kinnunen 2008, 250) Olennaista yksilön hyvinvoinnin sekä työssä ja perheessä suoriutumisen kannalta lopulta on, miten yksilön käyttämä strategia sopii yhteen hänen ympäristönsä kanssa. (Rantanen & Kinnunen 2008, 252.)

Työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmien välttämiseksi ja tasapainon lisäämiseksi työn ja perheen jäsenten tulisi olla tietoisia toisen elämänalueen vaatimuksista ja ominaisuuksista. Heidän on tärkeää olla sitoutuneita työn ja perheen välillä liikkuvaan yksilöön. Perheenjäsenten tietoisuuden ja ymmärryksen lisäämiseen päästään esimerkiksi avoimella keskustelulla työn sisällöstä, aikatauluista ja tapahtumista töissä ja päinvastoin. Esimiehen, työtovereiden ja perheenjäsenten sitoutuneisuus yksilöön ilmenee suhtautumisesta yksilöön siten, että häntä ei pidetä vain työntekijänä tai perheenjäsenenä, joka täyttää välittömät tehtävät ja tarpeet, vaan hänet nähdään ihmisenä jolla monenlaisia rooleja ja sitoumuksia elämässään. Sitoutuminen yksilöön ilmenee yksilön tukemisessa suhteessa toisen elämänalueen tehtäviin ja vastuuseen. (Rantanen & Kinnunen 2008, 251, Clark 2000, 763.)

Clarkin hallintateorian mukaan sekä organisaatiolla, että yksilöllä on mahdollisuus vaikuttaa työn ja perheen tasapainoon. Organisaatiotasolla on mahdollista tehdä muutoksia alueeseen ja rajoihin, jotta tasapaino on mahdollista saavuttaa. Tämä vaatii keskustelua ja yhteistyötä alueiden välillä. Organisaatiotasolla muutokset liittyvät esimerkiksi joustoihin työajan ja paikan suhteen. Kannustava suhde esimiesten ja työntekijöiden välillä lisää työn ja perheen tasapainoa. Organisaatio voi tukea yksilön keskeistä asemaa ja osallistumista, mikä edesauttaa yksilöä saavuttamaan paremman tasapainon työn ja perheen välillä. (Clark 2000, 765-766.)

5 METODOLOGISET VALINNAT

Tässä luvussa esittelen tutkimuksen metodologiaa. Varto liittää hyvään tutkimukseen menetelmällisen kulun käsitteen, johon sisältyy ajatus siitä, että tutkimuksen lukija voi kohta kohdalta seurata, mitä ratkaisuja tehdään, miksi ne tehdään ja mitä seurauksia ratkaisuista on (Varto 2011, 15). Koska metodologinen pohdinta on tutkimuksen luotettavuuden ja uskottavuuden perusta (Varto 2011,19), kuvaan tässä luvussa oman tutkimukseni menetelmällistä kulkua. Luvun alussa kuvaan valitsemaani hermeneuttista tutkimusorientaatiota. Tämän jälkeen esittelen tutkimustehtävän ja tutkimuskysymykset. Lopuksi esittelen aineiston hankintaa ja analyysiä.

5.1 Hermeneuttinen tutkimusorientaatio

Tutkimuksen lähestymistapa on hermeneuttinen eli tulkinnallinen. Hermeneuttinen tutkimus tavoittelee tietoa, jossa tulee esiin tutkittavien ääni eli heidän tapansa tulkita todellisuutta ja luoda merkityksiä ilmiöille. (Ronkainen, Pehkonen, Linblom-Yläne & Paavilainen 2011, 97.) Valitsin hermeneuttisen lähestymistavan, koska siinä korostuu vuoropuhelun mahdollisuus, empaattisen kuuntelun taidot sekä tutkijan herkkyyys toisen ihmisen kokemuksen ymmärtämiseksi. Tutkijan ja tutkimuksen tehtävänä on välittää tässä suhteessa syntynyt ymmärrys. Tutkimustavan ihanteena on ajatus asian lähestymisestä ilman etukäteen määriteltyjä käsitteitä ja analyysissäkin pyritään säilyttämään mahdollisimman pitkälle tutkittavien autenttisia ilmauksia. Hermeneuttinen laadullinen tutkimus korostaa yksilöä ainutlaatuisena kokonaisuutena, joka kohtaa yhteiskunnan erilaiset ilmiöt omasta elämismaailmastaan ja elämänhistoriastaan käsin. Vaikka tässä tutkimuksessa on tarkoituksena tuoda esiin varhaiskasvattajia yhdistäviä kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta, tarkoitus on myös tuoda esiin niitä eroavaisuuksia, joita on havaittavissa eri yksilöiden välillä. Hermeneuttisessa laadullisessa tutkimuksessa korostuu dialogisuus ja tulkinnan rakentaminen ensin tutkijan ja tutkittavan ja sitten tutkijan ja aineiston välisessä vuorovaikutuksessa. (Ronkainen ym. 2011, 97-98) Haastattelu mahdollisti juuri dialogin syntymisen ja tulkinnan rakentamisen yhdessä, koska siinä oli mahdollisuus vuorovaikutukseen ja tarkentaviin kysymyksiin. Tulkinnan muotoutumisesta ja täydentymisestä aineiston, tutkijan tulkinnan ja sen myötä syntyneiden

uusien kysymysten kautta sekä aineiston analyysiin palaamisesta ja syklin toistamisesta puhutaan hermeneuttisena kehänä. (Ronkainen ym. 2011, 97-98)

Hermeneuttinen tutkimusorientaatio soveltuu hyvin tähän tutkimukseen. Jotain samankaltaista ajattelua löytyy Clarkin hallintateoriasta. Yksilöt ovat ainutlaatuisia ja kokevat yhteensovittamisenkin omasta elämismaailmastaan ja elämänhistoriastaan käsin. Dialogisuus korostaminen ja tulkinnan rakentaminen vuorovaikutteisesti kuvaavat tätä tutkimusprosessia. (Ronkainen ym. 97-98.)

5.2 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää päiväkodissa työskentelevien varhaiskasvattajien kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta. Työn ja perheen yhteensovittamista on tutkittu sekä kansainvälisesti, että Suomessa paljon. Kuitenkin aihe on edelleenkin tärkeä ja ajankohtainen ja koskettaa jokaista yksilöä alati muuttuvassa ja yhä vaativammassa työelämässä. Koska varhaiskasvatustyö on vaativaa ja kuormittavaa, on työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimus perusteltua. Tämän tutkimuksen tehtävänä on selvittää mitkä tekijät edistävät ja ehkäisevät varhaiskasvattajien työn ja perheen yhteensovittamista sekä tarkastella varhaiskasvattajien rajanhallinnan kokemuksia Clarkin hallintateorian käsitteiden avulla.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitkä tekijät edistävät työn ja perheen yhteensovittamista?
2. Mitkä tekijät ehkäisevät työn ja perheen yhteensovittamista?
3. Millaisena varhaiskasvattajien työn ja perheen rajanhallinta näyttäytyy Clarkin hallintateorian valossa?

5.3 Aineiston hankinta

Kuvaan seuraavaksi tutkimusmenetelmän valinnan perusteita sekä aineiston hankintaa. Erilaisiin tutkimusmenetelmiin perehtyessä haastattelu vaikutti parhaalta vaihtoehdolta, koska siinä on mahdollista olla aktiivinen ja esittää tarkentavia kysymyksiä ja näin vaikuttaa siihen, että saa vastauksia haluamiinsa kysymyksiin.

Haastattelu voidaan määritellä keskusteluksi, jolla on etukäteen asetettu tavoite. Haastattelun avulla on mahdollisuus tutkia yksilön tietoisuutta ja ajattelun sisältöjä. Sen avulla on mahdollista kerätä aineisto, josta on mahdollista tehdä tutkittavaa ilmiötä koskevia uskottavia päätelmiä.

Haastattelun kautta on mahdollista päästä lähelle tutkittavaa henkilöä ja on mahdollisuus jollain tasolla ymmärtää niitä subjektiivisia käsityksiä, jotka hän on muodostanut kokemustensa perusteella. (Puusa 2011, 73, 78.)

Haastattelumenetelmäksi valitsin teemahaastattelun, muun muassa sen joustavuuden ansioista. Teemahaastattelun onnistumiseen vaikuttaa tutkijan ymmärrys tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. (Puusa 2011, 82.) Olin kirjoitellut laajalti tutkimuksen teoriaosaa ennen kuin aloin hahmotella teemahaastattelun teemoja. Työn ja perheen vuorovaikutusten erilaisten mallien suhteen olin kuitenkin hämmennyksissä enkä osannut tehdä tässä vaiheessa valintaa niiden välillä. Puusan mukaan teemarungon rakennusaineet muotoutuvat kirjallisuuskatsauksen tiedosta ja tutkijan omasta esiymmärryksestä. Teemojen suunnittelua voidaan pitää tutkimusprosessin yhtenä tärkeimpänä vaiheena. Teemojen avulla tapahtuu ilmiön purkaminen osa-alueisiin. (Puusa 2011, 82.) Tutkimuksen teoreettisen kehityksen muodostaminen auttoi teemojen muotoilussa.

Teemahaastattelun sisältöjen muotoutumisen jälkeen aloin etsiä haastateltavia. Tiedonantajien valinta tapahtui tässä tutkimuksessa siten, että otin yhteyttä sähköpostitse päiväkodin johtajiin ja pyysin heitä välittämään sähköpostin liitteenä olleen viestin oman päiväkodin varhaiskasvattajille. Kaikki tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvattajat olivat saaneet tietoa tutkimuksen aiheesta päiväkodin johtajan kautta ja myös haastattelua sovittaessa oli mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä aiheeseen liittyen. Haastateltavien löytäminen ei ollut helppoa. Kriteerinä oli, että tiedonantajalla olisi vähintään yksi lapsi, joka on alakouluikäinen. Haastattelin kaikki kuusi päiväkodissa työskentelevää varhaiskasvattajaa, jotka ottivat minuun yhteyttä. Itse haastatteluiden tekeminen ja haastattelutilanteet olivat positiivisia kokemuksia, sillä haastatteluun osallistuneet henkilöt vaikuttivat motivoituneilta ja kiinnostuneilta.

Suurimmaksi osaksi haastattelut etenivät teemahaastattelun teemojen ja hahmotettujen haastattelukysymysten mukaan tietyssä järjestyksessä. Jos haastateltava kuitenkin oli jo kuvannut jotain teemaa, oli haastattelussa mahdollista käsitellä teemoja sen mukaan, miten haastateltava puhui ja käsitellä teemoja eri järjestyksessä. Myös tarkentavien kysymysten esittäminen oli mahdollista, mikäli haastateltava epäröi vastata. Osa teemoista herätti keskustelua enemmän, osa vähemmän. Yhteiskunnan ja työnantajan rooli yhteensovittamisessa olivat aiheita, jotka eivät herättäneet kovin paljon keskustelua. Enemmän keskustelua syntyi varhaiskasvattajien omista elämänvalinnoista ja kokemuksista. Teemat tarkentavine kysymyksineen auttoivat saamaan monipuolista tietoa ja ymmärrystä tutkittavien ajatuksista. Haastattelutilanne on vuorovaikutteinen tilanne ja luulen, että työn ja perheen yhteensovittamisen teemojen monipuolinen käsitteleminen useista eri näkökulmista saattoi vaikuttaa haastateltavien ajatuksiin siitä, mitä kaikkia tekijöitä yhteensovittaminen käsittää.

Haastattelut tapahtuivat joko rauhallisessa työskentelytilassa yliopistolla tai päiväkodilla työpäivän jälkeen. Olin kokenut tarpeelliseksi muotoilla valmiita kysymyksiä teoriataustan pohjalta muotoilemiini teemoihin liittyen ja näin varmistaa sen, että tulen kysyneeksi samoja asioita ja, että pystyn varmistamaan aineiston riittävyyden. Muistin varassa toimiminen haastattelutilanteessa ei olisi onnistunut niin hyvin. Haastattelut olivat kestoaltaan 40 minuutista tuntiin. Pisin haastattelu oli lähes kaksi tuntia.

Tuomen ja Sarajärven mukaan saturaation käsitteellä kuvataan tilannetta, jossa aineisto alkaa toistaa itseään ja tiedonantajat eivät tuota enää uutta tietoa liittyen tutkimusongelmaan. Ajatuksena on, että tietty määrä aineistoa riittää tuomaan esiin teoreettisen peruskuvion, joka tutkimuskohteesta on mahdollista saada. Tuomi ja Sarajärvi kyseenalaistavat saturaation käsitteen sopivuutta laadullisen tutkimuksen aineiston koon perusteeksi. Saturaation käsite voidaan kuitenkin yhdistää tulosten yleistettävyyteen ja kun aineisto alkaa toistaa itseään, jo pienestäkin aineistosta voidaan tehdä yleistyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 87.) Juuri näin kävi tässäkin tutkimuksessa, että jo aineiston literointivaiheessa huomasin toistoa. Laadullisen aineiston pienuus, tutkittavien vähäisyys johtuu yleensä siitä, että laadullinen tutkimus keskittyy usein merkityksien tulkintaan ja ymmärtämiseen osana asiayhteyttä (Ronkainen ym. 2011, 83).

Litteraation tarkkuus on ollut lähinnä puhutun kielen tasolla, sekä yksinkertaisten vuorovaikutuksen piirteiden, kuten naurahdusten, litteraatiota. Ronkaisen mukaan tämänkaltaisen litteraatio riittää, jos tutkimuksen analyysi tapahtuu esimerkiksi sisältöjä luokitelemalla, teemoittelemalla tai käytettyjä ilmauksia kategorisoimalla (Ronkainen ym. 2011, 119). Aineiston kokoon liittyvä pohdinta liittyy tutkimuksen tieteellisyyteen, edustavuuteen ja yleistettävyyteen. Käytännöllinen näkökulma tiedonantajien ja aineiston määrään on se minkälaiset ovat käytettävissä olevat ajalliset ja taloudelliset tutkimusresurssit (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85.) Tässä tutkimuksessa aineisto kertyi kuudesta teemahaastattelusta.

5.3.1 Sisällönanalyysi aineiston jäsentäjänä

Olen käyttänyt tässä tutkimuksessa analyysimenetelmänä sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää monenlaisessa laadullisessa tutkimuksessa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91). Se on ymmärrettävissä metodisena viitekehystenä, joka mahdollistaa aineiston tarkastelun monipuolisesti. Sen toteuttamisessa on sekä aineistolähtöisiä, että teorialähtöisiä piirteitä. Puusan mukaan analyysi on kietoutunut tulkintaan, joka perustuu päättelyyn. Analyysissä empiirisestä aineistosta pyritään kohti käsitteellisempää ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. Analyysin vaiheisiin kuuluvat analyysiyksikön valinta, aineistoon tutustuminen, aineiston pelkistäminen,

aineiston kategorisointi ja tulkinta. Sisällönanalyysi on keino jäsentää empiiristä aineistoa tulkintaa varten. (Puusa 2011, 117-118.)

Olen järjestänyt aineistoa teemoittelun avulla. En ole niinkään paljon ollut kiinnostunut lukumääristä vaan enemmän siitä mitä kustakin teemasta on sanottu. Kyseessä on laadullisen aineiston pilkkominen ja ryhmittely erilaisten aihepiirien mukaan. Tiettyjen teemojen vertailu aineistosta on näin mahdollista. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.)

Aineiston analyysin alkuvaiheessa olen edennyt aineistolähtöisesti, koska en ole tarkastallut aineistoa alkuvaiheessa minkään teorettisen mallin mukaan. Käyttämäni analyysimenetelmä on kuitenkin ollut ainakin osittain teoriaohjaava sisällönanalyysi. Aineistonkeruuvaiheessa ei ole käytetty käsitteitä jotka olisivat läheisiä Clarkin hallintateorian käsitteisiin. Analyysin edetessä teemoittelusta pidemmälle olen pyrkinyt tarkastelemaan aineistosta poimittuja teemoja Clarkin hallintateorian käsitteiden avulla. Tuomi ja Sarajärvi luonnehtivat, että tutkijan ajatteluprosessissa vaihtelevat aineistolähtöisyys ja valmiit mallit. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 97.) Myös omaa analyysia ja pohdintaani tämä kuvaa hyvin.

Ronkainen kuvailee tutkimustulosten muotoutuvan tutkijan tulkinnan ja käsitteellistämisen kautta omakohtaisen ymmärryksen varassa. Myös virheet ja erehtyminen voivat olla mahdollista. Tieteen itsensäkorjaavuuteen kuuluu kuitenkin ajatus, että joku muu voi myöhemmin löytää aiemmin löytämättä jääneet tulokset. (Ronkainen ym. 2011,123.) Aineiston analyysia voi kuvata Ronkaisen tavoin tulkintojen ketjuksi koska analyysin eteneminen ja päättely edellyttävät aina jonkinlaista tulkintaa. Tutkimusprosessissa tulkinnan avulla perustellaan seuraava tulkinta. Tutkimustuloksetkin ovat näin ollen tulkintaa, joka perustuu moneen kertaan tulkittuun. (Ronkainen ym. 2011, 82.)

5.3.2 Aineiston analyysin kuvaus

Kuvaan seuraavaksi aineiston analyysin etenemistä tarkemmin. Ensimmäinen vaihe analyysissä oli aineiston avoin lukeminen. Kuuntelin nauhoittamani aineiston ja kirjoitin ylös vastaukset sanatarkasti. Jätin huomioita ei-kielellisen ilmaisun muuten, mutta naurahdukset merkitsin (heh) tai (heh heh). Nimesin haastateltavat numeroin H1-H6. Koska litteroin aineiston pian kunkin haastattelun jälkeen, auttoi itse haastattelu ja litteraatio tulemaan tutuksi aineiston kanssa. Aineistoon tutustumisen vaiheessa luin aineistoa läpi useampaan kertaan.

Seuraavaksi vuorossa oli aineiston järjestäminen haastattelukysymysten mukaan. Järjestin aineistoa siten, että kirjoitin kaikkien haastateltavien vastaukset haastattelun teema-alueiden tai haastattelukysymysten mukaan, jotta pystyin hahmottamaan paremmin samankaltaisuuksia ja

eroavaisuuksia haastateltavien puheessa ja saamaan selvyyttä siihen, mitkä teemat olivat herättäneet eniten keskustelua ja saadakseni paremman kokonaiskuvan aineistosta. Koodasin jokaisen haastateltavan vastaukset (H1-H6), jotta oli mahdollisuus pysyä selvillä, kuinka moni haastateltavista on puhunut kyseisestä teemasta.

Tämän jälkeen aloin pelkistää aineistoa. Tiivistin ja pelkistin jokaisen haastattelun tarinamuotoon, jotta sain aineiston tiiviiseen muotoon. Sain tehtyä Pirjon, Helenan, Päivin, Marjaanan, Kaisan ja Maijan tarinat. Muutin haastateltavien nimet ja jätin pois joitain tietoja pyrkien turvaamaan henkilöiden anonymiteetin. Tarinat noudattavat haastattelun kulkua ja ne voivat olla osittain poukkoilevia. Yritin tiivistää haastateltavien kuvauksia ja pyrin säilyttämään tarinoissa haastateltavan puhetta vastaavan kielellisen ilmaisumuodon mahdollisimman hyvin. Pyrin tässä aineiston pelkistämisen vaiheessa selkeyttämään aineistoa kadottamatta sen informaatiota. Pelkistämisen tavoitteena onkin aineiston informaatioarvon lisääminen. Jotta tutkittavasta ilmiöstä on mahdollista tehdä johtopäätöksiä, on pelkistäminen tarpeen. (Puusa 2011, 117.)

Seuraavaksi aloitin tutkimusaineistoa jäsentävien keskeisten sisältöalueiden eli teemojen muodostamisen. Muodostin sisältöalueet luettuani aineistoa ja niistä muodostamiani tarinoita läpi useampaan kertaan. Asiat joista haastateltavat puhuivat, muodostin aineistosta nouseviksi teemoiksi. Muodostin teemat alun perin laajemmiksi ja nimesin ne. Teemat saattoivat aluksi olla hieman eri nimisiä, mutta muotoutuivat analyysin edetessä. Teemoista voimaannuttava vapaa-aika, ajankäyttö ja kotityöt, työyhteisön merkitys, yhteiskunnan tuen merkitys ja työelämän muutos nousivat haastattelurungosta. Osa teemoista kuten esimerkiksi perhemyönteisyys, jaettu vanhemmuus, tukiverkosto, työn mielekkyys, työ kulkeutuu kotiin ajatuksissa, ylhäältä säädely työ, ristiriitaiset tunteet pikkulapsiarjessa nousivat aineistosta. Muodostin teemat sellaisista sisältöalueista, joita haastateltavat olivat kuvanneet eniten. Pyrkimyksenä oli etsiä aineistosta yleisiä mahdollisimman moneen haastateltavaan päteviä piirteitä ja samankaltaisuuksia.

Tämän jälkeen liitin kuvauksia teemoihin. Sijoitin kaikki samansisältöiset, teema-aluetta käsittelevät kuvaukset tiettyyn teema-alueeseen. Poimin aineistosta teemaa käsittelevät lainaukset ja aloin tarkastella kuvausten sisältöä tarkemmin. Tein näin jokaisen teema-alueen kohdalla.

<p><i>H1: ”että jaksaa olla siellä töissä.”</i></p> <p><i>H2:” saa voimia vaikka omista harrastuksista”</i></p> <p><i>H3:”Kyllä vapaa-ajasta saa voimia työhön.”</i></p> <p><i>H5:”psykkisesti taas se kotona olo lataa munkin pattereita...mä saan saan siitä paljon siitä kotona olosta”</i></p>	<p>Voimaannuttava vapaa-aika</p>
--	----------------------------------

Esimerkki tema-alueita käsittelevien kuvausten liittämistä tema-alueeseen

Seuraavaksi aloin kirjoittaa auki teemojen sisältöä. Kuvasin teemakohtaisesti päiväkodin työntekijän kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamista edistävistä ja ehkäisevistä kokemuksista. Luin samalla aikaisempaa aiheesta tehtyä tutkimusta, johon peilasin päiväkodin työntekijöiden kokemuksia. Toin esiin aineiston monipuolisuutta ja rikkautta erittelemällä yhteisiä piirteitä ja eroja.

Ronkainen nimeää analyysin kolmannen vaiheen luennaksi. Se tarkoittaa, että aineistosta muodostettuja havaintoja tarkastellaan valikoivasti tietyn ajattelukehikon tai idean pohjalta. (Ronkainen ym. 2011, 125.) Tässä tutkielmassa olen pyrkinyt tarkastelemaan havaintoja Clarkin teorian käsitteiden pohjalta. Vaikka aineistonkeruuvaiheessa en ollut valinnut teoriaa, pystyin tarkastelemaan aineistoa teorian pohjalta. Valittuani Clarkin teorian, poimin aineistosta kuvaukset, joissa haastatellut kuvaavat tapaansa yhdistää työtä ja perhettä. Yhdistin kuvauksiin pohdintaa ja analyysia päiväkodin toimintaympäristöstä. Pohdin rajan hallintaa siitä näkökulmasta näkökulmasta, millaisina rajat työn ja perheen välillä ilmenivät.

Tämän jälkeen vuorossa oli tema-alueiden yhdistäminen. Yhdistin työn ja perheen yhteensovittamista edistävät ja ehkäisevät tekijät, tema-alueet vielä kategorioiksi. Muodostin kategoriat perheeseen liittyvät tekijät, työhön liittyvät tekijät ja yhteiskuntaan liittyvät tekijät. Havaittiin että työn ja perheen yhteensovittamista edistävien tekijöiden kohdalla haastateltavien kokemuksissa painottuivat perheeseen liittyvät tekijät. Työn ja perheen yhteensovittamista ehkäisevien tekijöiden kohdalla painottuivat työhön liittyvät tekijät.

Lopuksi vuorossa oli synteetin ja johtopäätösten tekeminen sekä tutkimuksen arviointi. Tämä vaihe on luettavissa luvuista yhdeksän ja kymmenen.

6 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISTA EDISTÄVÄT TEKIJÄT

Tässä luvussa kuvaan varhaiskasvattajien kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamista edistävästä tekijöistä. Olen jaotellut työn ja perheen yhteensovittamista edistävät tekijät perheeseen, työhön ja yhteiskuntaan liittyviin tekijöihin.

6.1 Perheeseen liittyvät tekijät

Perheeseen liittyviä tekijöitä ovat perhemyönteisyys, voimaannuttava vapaa-aika, ajankäytön suunnittelu ja kotitöiden jakaminen, jaettu vanhemmuus sekä tukiverkoston merkitys.

6.1.1 Perhemyönteisyys

Tässä alaluvussa tarkastelen varhaiskasvattajien kuvauksia perheen ja vanhemmuuden merkityksestä suhteessa työhön. Haastateltavien vastauksissa nousi esiin familistisuus eli perhemyönteisyys, oman perheen tärkeys ja ensisijaisuus työhön verrattuna. Myös omaa roolia vanhempana korostettiin ensisijaisena työntekijän rooliin nähden. Perhemyönteisyys näyttäytyy vahvana sitoutuneisuutena perheen hyvinvoinnista huolehtimiseen. Varhaiskasvattajien puheissa perhemyönteisyys ja sitoutuminen työhön eivät sulje toisiaan pois vaan heillä oli sekä perheen tärkeyden korostamista sekä myös työn merkityksen korostamista. Vahva sitoutuminen sekä perheeseen, että työhön näkyvät muun muassa tasapainoiluna työ- ja perheroolissa ja haluna hoitaa molemmat roolit hyvin.

H5: ”Mun rooli on se, että mä että mä katson niitä työn vaatimuksia ja sitä työtä mitä tehdä ja sitte mä yritän niinkun perheolosuhteita muokata sellasiksi, että olisin mahdollisimman virkee ja että mä olisin sekä hyvä työntekijä ja, sitte mä pystyisin vastaamaan sen perheen tarpeisiin, kuitenkin niinkun niin, että henkilökohtaisesti mulle se perhe on tärkeempi, kun se työ jo ihan siitä syystä, että siellä työssä mut voidaan korvata mutta perheessä mua ei voida korvata. Ja eikä tässä tietenkään äidin asemassa niin voi kukaan korvata.”

Perhemyönteisyys ja sitoutuminen perheeseen näkyi varhaiskasvattajien tekemissä valinnoissa muun muassa pitkinä perhevapajaksoina tai työajan lyhentämisenä.

H2: No siis kyllä tietenkin varmasti se perhe tulee aina ykkösenä ja käytännössähän se mulla näkyy niin et mä oon osittaisella hoitovapaalla.

Sekä lasten edun korostaminen, että oma halu hoitaa lapsia kotoa tuotiin esiin tehtyjen valintojen perusteina.

H6: ”mulle oli silloin tärkeätä et mä sain olla lasten kanssa kotona, että ne sai herätä oman unirytmensä tahdissa ja päiväunet silloin kun nukutti ja sitten mä uskon tälläseen steiner ja montessorityyppiseen siis siihen, että lapsi oppii kyllä omana aikanaan siis asioita mitä tarvii oppia ja kiireetön ja rauhallinen ympäristö ja virikkeet siinä niin ihan sillä.”

Myös Repo on tutkimuksessaan havainnut haastateltavien puhettavassa familistisiä piirteitä. Familistisuus on tullut esiin perheyhteisyyttä korostavana puheena, puheena lapsen edusta ja vanhempien läsnäolosta lapsen arjessa. (Repo 2009, 79.) Myös Piensohon tutkimuksessa nousee esiin vanhemmuuden ensisijaisuuden korostaminen uraan nähden. Vanhemmuuden arvostaminen ja lapsista huolehtiminen koetaan uran edistämistä tärkeämpänä. (Piensoho 2006, 34.)

6.1.2 Voimaannuttava vapaa-aika

Käsittelen varhaiskasvattajien kokemuksia perheen kanssa vietetystä ajasta, omasta henkilökohtaisesta vapaa-ajasta sekä harrastuksista. Yhteinen kokemus varhaiskasvattajilla oli, että vapaa-ajasta saa voimia työhön. Vapaa-aika käsitettiin sekä oman perheen kanssa vietettynä aikana, että omana henkilökohtaisena vapaa-aikana. Sekä oman perheen kanssa vietetty aika, että omat harrastukset koettiin hyvinvointia tukevinä ja voimaa antavina.

H1: ”No vaikuttaahan se varmasti sillain, että jaksaa olla siellä töissä...No kyllä mä saan jotenki. Mä oon erityisryhmässä, siinä varsin haastavia niin jotenkin, kun tulee kotiin niin että kun mun lapset on niin fiksuja ja ihania niin... On mulla ihania lapsia töissäkin. On erityiset ihania, mutta...(heh)”

H5: ”et mä niinkun lataudun täyteen, kun mä oon poikien kans, istun siel lattialla niin, lataudun siihen”

Myös Piensohon tutkimuksessa on noussut esiin perheen ja työn vaikutus toisiaan tukevinä: toisesta saa välillä tukea toiseen ja päinvastoin. (Piensoho 2006, 42.)

Harrastukset mainittiin hyvinvointia ja jaksamista tukevana. Liikunta mainittiin yleisimpänä vapaa-ajan harrastuksena. Osa äideistä kävi säännöllisesti harrastamassa ohjattua liikuntaa, toiset liikkuvat kotona tai kodin läheisyydessä. Harrastamisen mahdollisuudet vaihtelivat muun muassa perhekoosta riippuen. Peheissä oli myös tehty erilaisia valintoja sen suhteen harrastavatko lapset, vanhemmat vai molemmat.

H3: ”Kyllähän se lisää sitä lisää sitä niinkun hyvinvointia ja se auttaa myös siihen kotona jaksamiseen, että tota pääsee välillä olemaan itteksen.”

Liikunta mainittiin sekä omaa hyvinvointia, että työhyvinvointia tukevana tekijänä. Liikunnan koettiin tukevan sekä fyysistä, että henkistä jaksamista.

H4: ”No kyl mä siihen sillai uskon itte, että jos jonkin verran liikkuu mikä sit saa itteksi enemmän fyysisesti jaksaa niinku paremmin niinku tätä työtä. Tää kumminkin jonkinlaista fysiikkaa kumminkin vaatii. Ku on vähä paremmas kunnos, niin tuntuu, et jaksaa paremmin...sillain ajatuksetkin selkeytyy.”

6.1.3 Ajankäytön suunnittelu ja kotitöiden jakaminen

Tässä alaluvussa käsittelen varhaiskasvattajien kokemuksia ajankäytön suunnittelusta ja kotitöiden jakamisesta. Yhteistä haastatelluille oli kokemus siitä, että ajankäytön suunnittelu vaikuttaa arjen sujumiseen. Arjen ajankäytön suunnittelu on tärkeää ja sen merkitys korostuu erityisesti useampilapsisissa perheissä, joissa lapsilla on harrastuksia. Vastauksissa korostui se, että aikuisella on oltava kokonaisuus hallinnassa ja, että aikuinen koordinoi arjen sujumista.

H6: ”että ite sen ajanhallinan pystyy tasapainottaan, ja ite pysyy siinä kaikessa sitte kuitenkin niinku mukana ja perillä siis silleesti ja tiettytyyppinen koordinoitkyky se täytyy sit kuitenkin olla et koko ajan tietää et harrastukset et mihin aikaan on treenit kelläki ja mihin pitää mennä ja mikä bussi ja siis kyl siinä pitää muistaa niin monta asiaa”

Haastateltavat kertoivat suunnittelevansa erilaisia arjen toimintoja kotitöistä kauppareissuihin ja lasten kuljetuksiin. Osa suunnitelluista asioista oli toistuvia, jotka olivat muuttetut rutiineiksi. Rutiinien koettiin helpottavan arkea.

H3: ”Tietysti sitten ne arki rutiinit niinku joku asia toistuu viikosta toiseen samalla lailla, niin onhan sekin suunniteltu varmaan sillon joskus, mutta se siitä tulee rutiinia niin se vaan jatkuu samanlaisena. Että lapsella on harrastus, vaikka ja sen aikana käydään kaupassa ja. Kyllä se varmaan helpottaa, että kaupassa käydään aina tiettyinä päivinä ja sitten osaa osaa kauppalistaa tehdessä suunnitella, että mille päivillä nyt pitää ostaa ruokat ja että kaapissa on sitten ruokaa, kun sitä pitäis töiden jälkeen ruveta tekemään. Ettei sitte siinä vaiheessa tarvi lähteä kauppaan.”

Useissa perheissä kotitöiden jaosta oli sovittu puolisoiden kesken niin, että kummallakin puolisoista oli omat vastuualueet. Kahdessa perheessä äiti vastasi pääasiassa kotitöistä. Suuressa osassa perheistä kotityöt oli jaettu melko tasaisesti.

H3: ”No ne jakautuu aika tasaisesti molempien vanhempien kesken, että ehkä se kumpi, kumpi ensin on kotona iltapäivällä niin alottaa sen uoan laittamisen ja ja sitte toinen hoitaa joka ei oo ruokaa laittanu, niin sitte sen keittiön siistimisen ruokailun jälkeen. Jakautuu aika hyvin tasan ja se joka menee aikasemmin töihin niin saa mennä rauhassa ja se kumpi menee myöhemmin, niin se vie lapset ja sitte toisinpäin kumpi pääsee aikaisemmin, niin se hakee lapset. ”

Vain yhdessä perheessä päävastuu kotitöistä oli miehellä. Tämä näyttäisi olevan harvinaista aikaisempien tutkimusten perusteella.

H2: ”meillä on tietty jako mitä kumpikin tekee, että molemmat niinku tietää ne omat tetävänsä...Ehkä se ei oo niin tasa-arvoista, kun voisi olla ja meillä on nyt siinä mielessä harvinainen tilanne et mun mieheni tekee ehkä enemmän kuin minä. ”

Kotitöiden jakamiseen vaikutti se, jos toinen vanhemmista oli kotona hoitovapaalla. Eräs äiti kertoo, kuinka puoliso on alkanut ottaa enemmän vastuuta kotitöistä oltuaan useamman kerran hoitovapaalla.

H1: ”No vähän sitä, kun on ollut kotona, tekee tai ottaa päävastuun niistä. Kun nytten siis se menee kyllä helposti sillai, kun meistä jompikumpi ei oo sillai, et on molemmat opiskellu tai niin, mää teen sit vähän enemmän. Mutta ehkä mieskin on tässä kolmen lapsen kaa kotona, niin kyllä se on niinku oppinu tai sillee, et tekee, et ei niin paljo jää mulle. Mut sillon, kun se oli ensimmäisen kaa kotona niin ei se sit...ku kotona niin, mut on kehittyny. ”

Puolisoiden ansiotyön luonne mainittiin tekijäksi, joka vaikuttaa puolisoiden väliseen perhevelvollisuuksien hoitoon sekä kotitöiden jakoon. Esimerkiksi miehen vaativa työ, joka edellyttää 24/7 tavoitettavissa oloa ja työmatkoja, vaati eräällä äidillä suurta sitoutumista perhearjen pyörittämiseen ja kotitöihin.

H4: ”mut sit mun mies on ollu myös monia vuosia jossain toisel paikkakunnal tai ulkomailla töissä ja mä oon sit kumminkin joutunu ne asiat niinku hoitaan. ”

6.1.4 Jaettu vanhemmuus

Tässä alaluvussa käsittelemme varhaiskasvattajien kokemuksia vanhemmuudesta ja hoitovapaiden jakamisesta perheissä. Tuon esille kokemusten samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Vanhemmuus ja vanhemmuuden jakaminen nousivat esiin haastatteluissa. Vanhemmuus on muuttunut tasa-arvoisemmaksi, jaetuksi vastuuksi yhteisistä lapsista ja kodista. Aineiston perusteella perheissä,

joissa molemmat vanhemmat käyvät työssä, pyritään taakkaa lastenhoidosta ja kotitöistä tasaamaan molemmille vanhemmille. Vanhemmuuden jakamista perusteltiin miehen ja naisen välisellä tasa-arvolla sekä lasten edulla. Niissäkin perheissä, joissa isällä oli vaativa työ, osallistuivat miehet vähintäänkin lasten hoitoon ja mahdollisesti myös kotitöihin.

H4: ”No ehkä se on meidän niinku puolisoitten niinku asia saada se sillain niinku tasapainoon, et se vastuu tulee sillain niinku kummallekin”

Myös Piensohon tutkimuksessa osalla vanhemmista oli kokemuksia jaetusta vanhemmuudesta ja kotitöiden jakamisesta. (Piensoho 2006, 2.)

Tasaisesti jaettu vanhemmuus näkyi muun muassa hoitovapaiden jakamisena. Hoitovapaiden jaksamisesta oli haastatelluilla erilaisia kokemuksia. Tämän tutkimuksen perusteella isien hoitovapaiden pitäminen on yleisempää kuin mitä aikaisemmissa tutkimuksissa on tullut ilmi. Vain kaksi kuudesta kertoi pitäneensä itse kaikki hoitovapaat, kun neljässä perheessä mies oli pitänyt osan hoitovapaista. Syinä isän pitämään hoitovapaisiin oli perheissä lasten edun lisäksi joko äidin opiskelu tai uuden työpaikan saaminen.

H3: No meillä esimerkiks oli sellainen tilanne, kun ensimmäinen laps oli tota pieni, niin meillä mies jäi kotiin, kotiin häntä hoitaman, koska siinä tilanteessa se oli tota toimiva ratkasu. Mä sain sillon vakituisen työpaikan ja halusin ottaa sen vastaan ja sillon lapsi oli jotain kahdeksan kuukautta vanha ja mies oli opiskelija sillon. Hän pystyi sitten sitten sen puolesta jäämään hoitamaan lasta, että on kokemus siitä, että kyllä se onnistuu niinkin ihan hyvin, että mies vastaa enemmän kodista ja perheestä

H4: ”silloin me ajateltiin et on niinku tärkeetä et mä saan se opiskelun päätökseen ajallaan, et ei niinku sitten veny... Se oli se meidän ratkasu sillon. Muuten mä oon aina halunnu olla niin pitkään, kun mahdollista.”

Kuitenkin yleisempää oli, että perheen äiti oli käyttänyt suurimman osan vanhempainvapaista. Myös Piensohon tutkimuksessa naiset ovat käyttäneet myös sekä äitiysloman, että hoitovapaata. (Piensoho 2006, 56.)

Haastateltavat perustelivat omaa jäämistään hoitovapaille sillä, että miehellä on parempi palkka. Myös oma halu hoitaa lapsia vaikutti hoitovapaiden pitämiseen. Toisaalta joissain tapauksissa puolison työn luonne oli sen kaltainen, että pitkän hoitovapaan pitäminen olisi ollut vaikeaa.

H3: ”Mmm. No varmaan just se on vaikuttanu, että miehellä on parempi palkka niin että ei oo tarvinnu juuri neuvotella siitä, että että kumpi jää lapsia hoitamaan, kumpi jää hoitovapaalle. Sitte, että miksi sitä hoitovapaata on tarvittu niin en ole halunnu viedä sitte alle...ikästä lasta hoitoon.”

Vastaukset ovat samassa linjassa sen suhteen, miten muissakin tutkimuksissa on saatu selville hoitovapaiden käytöstä. Äidit käyttävät suurimman osan hoitovapaista. Kivimäen mukaan ratkaisu kotiin jäämisestä tapahtuu arkipäivän olosuhteiden perusteella. Naiset eivät hoitovapaalle jäädessään juuri pohdi työuraansa. Ratkaisuun vaikuttavaa vallitseva sukupuolijärjestelmä, joka muovaa naiselle ja miehelle totutut paikat kodin ja työn yhteensovittamisen prosessissa. (Kivimäki 2001, 13.) Kivimäen (2001) tutkimuksen 145 hoitovapaalla olleista 144 oli naisia ja 1 mies. Tutkimuksen mukaan hoitovapaiden käyttö on tavallisempaa naisvaltaisissa kuin miesvaltaisissa työpaikoissa. (Kivimäki 2001, 27-28.) Kivimäen tutkimuksessa myös miesten parempi palkka on syynä naisen hoitovapaaseen (Kivimäki 2001, 48-49).

Yhdessä perheessä hoitovapaat oli pyritty jakamaan tasan molempien vanhempien kanssa. Perheen isä oli ollut hoitovapaalla jokaisen perheen kolmen lapsen kanssa.

H1 ”Meillä o semmonen niinkun tasaisesti jaettu vanhemmuus tai vastuu lapsista, että ollaan pidetty hoitovapaita puoliksi ja näin, että.”

Tasaisesti jaettu vanhemmuus liittyi lasten kanssa vietettyyn vapaa-aikaan. Usein lasten kuljetukset harrastuksiin oli jaettu tasan. Yhdellä äidillä oli kokemusta siitä, että lasten kasvaessa isän rooli kasvaa. Isä on esimerkiksi enemmän mukana lasten harrastuksissa.

H4: ”No ehkä se on meidän niinku meidän puolisoitten niinku asia saada se sillain niinku tasapainoon, et se vastuu tulee sillain kummallekin...” ”mutta niitten lasten kanssa se on kylläihan niinku fifty-fifty. Ja mitä vanhemmaks ne on tullu niin mä koen, että se isän rooli niinku kasvanu siinä. Isä auttaa enemmän läksyissä, isä on enemmän mukana harrastuksissa, et mä en oo taas sit niinku niissä mukana.”

Myös Repo on tutkimuksessaan paikantanut haastattelupuheissaan jaetun vanhemmuuden puhetapaa. Puhe liittyy erityisesti arjen ja lastenhoidon jakamiseen kahden elättäjän näkökulmasta. (Repo 2009, 86.) Repo esittää, että jaetun vanhemmuuden diskurssi vaatii tasa-arvoa lapsen hoitotyön jakamiseen ja lapsiperheen arjen käytäntöihin. Hänen mukaansa jaetun vanhemmuuden idean tulisi näkyä keskeisemmin perhepolitiikan ja erilaisten hoivatukien kehittämisessä. Repo kannattaa myös perhevapaiden kustannusten tasa-arvoisempaa jakamista nais- ja miesvaltaisten alojen kesken. (Repo 2009, 105- 106.)

6.1.5 Tukiverkoston merkitys

Tässä alaluvussa tarkastelen varhaiskasvattajien kokemuksia tukiverkoston, erityisesti isovanhempien merkityksestä. Tuon esille haastateltavien kokemusten erilaisuutta. Kaksi haastateltavaa toi esiin isovanhempien tai sukulaisen suuren roolin perheen arjessa auttamisessa.

Isovanhempien tai sukulaisten tarjoama apu liittyi lastenhoitoon esimerkiksi siten, että lapset eivät olleet täyspäiväisesti päiväkodissa, vaan osan aikaa isovanhempien hoitamana. Isovanhempien apuun turvaututtiin myös lasten sairastaessa. Isovanhemmat ja sukulaiset olivat apuna myös harrastuksiin viemisissä. Myös Piensohon (2006) tutkimuksessa nousee esiin isovanhemmilta saatu apu erityisesti lastenhoitoavun muodossa. (Piensoho 2006, 59.)

H2: ”mun vanhemmat jotka asuu kahen kilometrin pääs meidän kotoa niin on ne ollut ihan korvaamaton apu...no siis kerran viikossa tosiaan on se vapaapäivä mun työllä no yleensä mun vanhemmat hoitaa aamusta sit sinne iltapäivään ja me mennään hakeen ja näi mutta muutenkin sit jotain omia vapaa-ajan menoja ja muita kanssa niin varmaan pari kertaa viikossa varmaan mukaan lukien tää vapaapäivä niin on ja on se onhan se niinkun ku vertaa moniin muihin niin onhan se tosi iso apu ja hieno asia ja he on jopa hoitanu silleen että me ollaan käyty jossain ulkomailla niin sen niin kyllä se mun mielestä on ihan riittävä.”

Suuri osa haastateltavista oli kuitenkin ilman isovanhempien apua perusarjessa, koska useimmissa tapauksissa isovanhemmat asuivat kauempaa.

H1: ”No aika vähän. Että meillä ei asu paikkakunnalla sukulaisia.”

Tukiverkoston olemassaolo tai sen puute asettaa nykyajan perheet erilaiseen asemaan työn ja perheen yhteensovittamisessa. On suuri ero siinä, onko perhe kunnallisten palveluiden varassa vai saako tämän lisäksi myös esimerkiksi sosiaalista ja lastenhoidollista tukea lähipiiriltä.

6.2 Työhön liittyvät tekijät

Työhön liittyviä tekijöitä ovat työn mielekkyys ja työyhteisön merkitys. Molemmat mainittiin tärkeinä työssä jaksamiseen vaikuttavina tekijöinä.

6.2.1 Työn mielekkyys

Tässä alaluvussa käsittelen varhaiskasvattajien suhtautumista työhönsä. Työssä viihtyminen oli yhteistä kaikille varhaiskasvattajille. Työssä viihtymisen taustalla oli sisällön merkitys eli työn kokeminen tärkeäksi ja mielekkääksi. Lasten kasvatustyön tärkeys nousi esiin erityisesti pitkään työtä tehneillä. Vastauksissa tuli esiin myös halu tehdä työ hyvin.

H5: ”mä hoidan toisten vanhempien lapsia, jotka on niiku se on tärkein asia oikeestaan mitä voi niinku sit tehdä siinä tässä niinku tässä pitkässä et ku ajatellaan kaikkia tärkeitä asioita niin tää tää on siis, mä koen hirvittävän tärkeeks. sit mä

haluan tehdä sen hyvin ja mä haluan antaa antaa ittestäni ja enemmän enemmän enemmän just sillä.”

Palkka ei näyttäisi olevan tärkein motivaatiotekijä varhaiskasvatustyössä, vaan työn motivaatio kumpuaa työn sisällöstä.

H4: ”Viidyn mä täs työssä tosi hyvin, et vaikka ihmiset aina sanoo, et täst ei kukaan maksa niinku mitään ja en mä nyt tätä sillain rahan takii tee et täytyy sanoa et mitä vanhemmaks mä tuun niin sitä paremmin mä viihdyn. Ja sillai että en mä halusi tehdä mitään muuta. Et mä koen sen niinku nykyään vielä tärkeemmäks ku aikasemmin. Ku vastavalmistuneena ehkä ei ymmärtäny sitä työn niinku merkitystä, että miten tärkeetä se niinku on.”

Työssä viihtymisen koettiin vaikuttavan myös omaan hyvinvointiin ja koko elämään lisäten iloisuutta ja positiivisuutta.

H6: ”Se on ainaki mielekästä työtä ja siis, se on niinku, ku viihtyy hyvin työssään niin sit tavallaan kyl se niinku vaikuttaa koko elämään siis ylipäättäänsä. Mä en osais kuvitella et mä oisin tehtaassa töissä niin mä en niinku mä en varmaan olis yhtä iloinen tai hyväntuulinen tai positiivinen”

Rouvinen (2007) on tutkimuksessaan saanut samankaltaisia tuloksia. Hän kuvaa lastentarhanopettajien suhtautumista työhönsä kutsumuksellisuuden käsitteen kautta. Hänen tutkimuksensa mukaan lastentarhanopettajia yhdistää halu tehdä työ hyvin sekä halu työskennellä lasten parissa. Työn merkitys ei niinkään tule rahallisesta korvauksesta. (Rouvinen 2007, 76.) Myös Piensohon tutkimuksessa tulee esiin työn merkityksen korostuminen ja suhtautuminen työhön kutsumuksena. (Piensoho 2006, 41.)

Työn sisältö ja työn tekemisen reunaehdot nousivat esiin haastatteluissa myös siten, että työssä viihtymisen lisäksi työolosuhteita pohdittiin kriittiseen sävyyn. Vaikuttaisi siltä, että työn kokeminen mielekkääksi ja tärkeäksi auttaa jaksamaan työssä, vaikka työolosuhteissa olisikin puutteita.

H2: ”Joo, tykkään niinku mutta jos aikasemmin niin oon aika kuormittavaa olla tälläsessä isossa ryhmässä.”

6.2.2 Työyhteisön merkitys

Tässä alaluvussa kuvaan varhaiskasvattajien kokemuksia työyhteisöstä. Tarkastelen päiväkodin työntekijöiden kokemuksia liittyen sekä työtovereihin, että esimieheen. Työyhteisön merkitys nousi esiin haastatteluissa. Työyhteisön merkitystä pidettiin yhtenä tärkeimmistä työssä jaksamiseen liittyvistä asioista. Työyhteisön piirteet ja toimintatavat kuten joustavuus, toisten huomioonottaminen ja hyvä ilmapiiri vaikuttavat työ hyvinvointiin ja jaksamiseen ja sitä kautta helpottavat työn ja perheen

yhteensovittamista. Työyhteisön merkitys työssä jaksamisen kannalta nähtiin merkittävänä. Lähes kaikki kokivat nykyisen työyhteisönsä hyvänä.

H5: ”Se vaikuttaa tosi paljon, et kyllähän totta kai musta on aina enemmän, niikun mä sanoin, enemmän musta on kotiin, kun mulla on ollu hyvä työpäivä. ja mä oon saanu niinku tehdä sitä sitä työtä niin hyvissä olosuhteissa ja hyvässä työporukassa. meillä on tosi hyvä työporukka niin sitten se juuri se meidän osaston henkilökunta, oman ryhmän henkilökunta on se tärkein jaksamisen jaksamisen ylläpitäjä.”

Myös yhteisöllisyys ja töiden jakaminen nousivat esiin keskusteluissa. Varhaiskasvattajat toivat esiin, että työkaverien kanssa vaihdetaan työvuoroja tarpeen mukaan ja vastavuoroisesti autetaan toisia.

H6: ”Siis vaikuttaa joo koska sieltä se jousto tulee, siis työkavereista ja sitte siitä, että halutaan tavallaan, koska kyl se niinku, koska kyl se tuo sitä voimavaraa ja se tuo sitä hyvää fiilistä ja sitä että meidän työyhteisö ja siis se tuo sitä semmosta tietynlaista yhteisöllisyyttä tai siis sellasta, että et halutaan, et sillä työkaverillakin menee hyvin eikä käy ylliraskaaks ja siis silleen, et kyllä mun mielestä se kyllä toimii. ja se on kyllä oikeesti iso asia.”

Myös Rouvisen (2007) tutkimuksessa työkaverin auttaminen ja avun pyytäminen nousevat esiin. Avun antaminen koetaan miellyttävänä. Työkaverin panos liitettiin työssä jaksamiseen. Tuen antamisen halu ja vastavuoroisuus koetaan työntekijöitä yhdistävänä tekijänä. Työtoverit ovat merkittäviä henkisen hyvinvoinnin lisääjiä ja työväsymyksen lieventäjiä. (Rouvinen 2007, 159-160.) Rouvisen tutkimuksessa korostui lastentarhanopettajien oman myönteisen suhtautumisen tärkeys työyhteisössä toimimiselle. Lastentarhanopettajan käsitysten mukaan yhteistyö on opettelun ja kasvamisen tulosta. (Rouvinen 2007, 153-154.) Myös Piensohon (2006) tutkimuksessa nousee esiin työyhteisön merkitys. Työyhteisö nähdään tärkeänä työnteon motivaatiotekijänä. Työyhteisökokemuksissa nousi esiin yhteisöllisyys, myönteinen ilmapiiri, työvuorojen vaihtaminen työtovereiden kesken, asioista keskusteleminen ja työtovereiden tuki. (Piensoho 2006, 39, 70.)

Työyhteisön yhteisen hyvän pohdinta oli esillä myös mahdollisista poissaoloista puhuttaessa. Työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen ja työajan lyhentämiseen, mutta se saattaa kostautua ryhmän muille työntekijöille lisääntyvänä työmääränä. Työkaverin poissaolojen tai lyhennetyt työajan koettiin kuormittavan muita työntekijöitä. Haastatteluissa tuli esiin myös se, ettei kukaan kevyin perustein ole poissa, koska tietää kuinka kuormittavaa yhden poissaolo on muille.

H3: ”Meillä tällä hetkellä yksi (työntekijä) juuri töissä tekee sitä (lyhennettyä työaika), mutta mutta tota sitten joka päivä sitten tavallaan kostautuu, kostautuu sen tiimin muille muille työntekijöille ja se on kuormittanu heitä tosi paljon.”

Varhaiskasvattajat olivat sitä mieltä, että työn ja perheen yhteensovittamiseen vaikuttaa paljon esimiehen suhtautuminen esimerkiksi perhevapaiden pitämiseen tai lapsen sairastelusta johtuviin poissaoloihin. Esimiehen asenteen koettiin vaikuttavan jaksamiseen, ja sen kautta työ hyvinvointiin.

H3: ”Se oma esimies jonka tavallaan on siitä vuorovaikutukses ja no tietysti se hänen asenteensa kyllähän se merkitsee, että jos lapset on sairaana ja pitää jäädä hoitamaan niin on merkitystä miten hän siihen tietoon suhtautuu ”

Myös Piensohon tutkimuksessa nousi esiin perheystävällisyyden ilmeneminen esimiehen suhtautumisessa muun muassa työntekijän lyhyisiin ja pidempiin poissaoloihin. (Piensoho 2006, 47.) Turpeinen ja Toivanen ovat havainneet työn ja perheen yhteensovittamiseen vaikuttavina tekijöinä työorganisaatioiden toimintatavat ja kulttuurin, erityisesti suhtautumisen perhevelvollisuuksien hoitoon. Työpaikan myönteinen suhtautuminen työntekijän tarvitsemiin työaikajoustoihin ja poissaoloihin nähtiin työntekijöiden resurssiksi (Turpeinen & Toivanen 2008, 104.)

Vastausten perusteella alaistensa työhyvinvoinnista kiinnostunut työnantaja saa myös parhaan irti työntekijöistä. Motivoitunut ja työhön sitoutunut työntekijä panostaa työhönsä.

H5: ”Ei hänen välttämättä tarvi, mutta jos hän haluaa olla sellanen työnantaja, josta ollaan kiinnostuneita, johon sitoudutaan niin kyllä koska koska tota aika paljo tehdään sillä ei niinkään määräyksellä vaan sillä että et ku työn työtekijä itte kokee tärkeeks tehdä ja onnistua ja osata ja ja täyttää työnantajan toiveet ja ja pärjätä hyvin ja vielä ehkä vähän plussaa näin mietin.”

Myös Rouvisen tutkimuksessa johtajan toiminta koettiin merkitykselliseksi päiväkodin sisäisessä yhteistyössä. Myös keskusteluyhteys ja tuen saaminen mainittiin tärkeinä vuorovaikutuksen piirteinä. (Rouvinen, 147.)

6.3 Yhteiskuntaan liittyvät tekijät

Tarkastelen tässä alaluvussa varhaiskasvattajien käsityksiä yhteiskunnan tuen merkityksestä, vanhemmuuden tukemisesta ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä sekä perheensisäisen päätöksenteon mahdollistamisesta perhevapaiden käytössä.

6.3.1 Yhteiskunnan tuen merkitys

Yhteiskunnan roolia työn ja perheen yhteensovittamisessa pidetään niin itsestään selvänä, että sitä ei aina tule edes ajateltua. Haastattelutilanteissa käydyissä keskusteluissa kuitenkin nousi esiin myös

yhteiskunnan tuen tärkeys. Perhevapaiden ja päivähoidon merkitystä yhteensovittamisen mahdollistajana ja mahdollisuutta pitkään hoitovapaaseen pidettiin tärkeänä.

H1: ”No onhan ne siis tärkeitä, tai siis että... se on hyvä, että meillä on tällaiset systeemit, että on mahdollisuus hoitaa lapsia kotona. Ja että on toisaalta myös kunnallinen varhaiskasvatus, että onhan se siis yhteiskunnan osa sillä lailla, jos ajattelee niin tosi iso... ja ehkä yhteiskunnan pitäis aatella, että se on niinkun niitten osa, on niinku tukea vanhemmuutta ja sillä lailla myös sitä jaksamista ja yhteensovittamista.”

Varhaiskasvattajat kokivat tärkeäksi myös oikeuden palata samaan työhön vanhempainvapaiden jälkeen. Samaa työpaikkaan palaaminen nähtiin työhönpaluuta helpottavana tekijänä.

H2: ”Mahdollistaa sitte sen, että esimerkiksi voi palata siihen samaan työhön eikä niinku tarvi sitten niinkun kokonaan vuosikauksiks jäädä kotiin.”

Yhteiskunnan tarjoaman taloudellisen tuen riittävyys nousi esiin keskusteluissa. Tuen olemassaoloon oltiin kuitenkin tyytyväisiä, koska se mahdollisti kotonaolon pienten lasten kanssa.

H6: ”Siis oon siihen tyytyväinen joo...no sillä tulee just toimeen mutta se, että monesta kyl joutuu luopuunkin...Mulle oli silloin tärkeintä, että sain olla lasten kans kotona.”

Piensohon (2006) tutkimuksessa tulee esiin myös yhteiskunnan tuen merkitys. Tutkimuksessa kritisoitiin yhteiskunnan suorituskeskeisyyttä ja peräänkuulutettiin perheen kunnioittamista. (Piensoho 2006, 78.) Myös hoito- ja vanhempainvapaiden etuuksia kritisoitiin liian vähäisinä. Piensohon tutkimuksen mukaan vanhemmat kokevat päivähoidon henkilöstön tärkeänä osana perheiden työn ja tasapainon järjestelyä ja haluavat lisää arvostusta hoitotyölle, jotta henkilöstön motivaatio ja päivähoidon laatu pysyvät korkeana. (Piensoho 2006, 80.)

6.3.2 Vanhemmuuden tukeminen ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen

Varhaiskasvattajat toivat esiin, että päävastuu lastenhoidosta ja kodista on yhä naisella. Useampi koki tärkeäksi, että yhteiskunta tukee vanhemmuutta. Varhaiskasvattajat pitivät tärkeänä muun muassa sitä, että yhteiskunta tukee sukupuolten välistä tasa-arvoa yhteensovittamisessa, jotta ei olisi tilannetta, jossa yksilö, useimmiten äiti, joutuu valitsemaan joko työn tai perheen.

H2: ”mun mielestä niinku erittäin tärkeetä, että yhteiskunta sitoutuu siihen sukupuolten väliseen tasa-arvoon, että tavallaan, että mahdollistaa tavllaan sen yhteensovittamisen. Eikä niin, että jommankumman sukupuolen käytännössä nyt niinku naisen täytyy valita, että haluaako se uran tai työelämän tai perheen”

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen näkyi siinä, että usempi toi esiin, että yhteiskunnan tulisi kannustaa miehiä perhevapaiden pitämiseen.

H1: ”No tukee sitä isien, että isätkin pitäis niitä vapaita. Et ja jotenkin siihen kannustaa. Tietenki ite, kun on naisvaltaisella alalla, että ei sillai näy, mutta voisin aatella, että just tuettais sitä isiä, isiä kannustettais pitämään enemmän niitä vapaita. Ja siis sehän on se mistä lapset hyötyy. Ja siis niin niiden etuhan se on eniten, sehän on se tärkein asia.”

Tasa-arvon edistämisen taustalla mainittiin muun muassa lasten etu, mutta myös perhevapaakustannusten tasaisempi jakautuminen nais- ja miesvaltaisilla aloilla.

6.3.3 Vanhempainvapaiden jakaminen

Suuri osa varhaiskasvattajista oli sitä mieltä, että päätösvalta vanhempainvapaiden pitamisestä tulisi jatkossakin säilyä perheellä. Perusteluina olivat erilaiset perhetilanteet ja miesten tärkeä rooli perheen elättäjänä. Suurimmassa osassa perheistä miehen palkkataso on korkeampi kuin naisen palkkataso. Varhaiskasvattajat toivat esiin perheen elatukseen liittyvän taloudellisen huolen, jos joutuisivat vastaamaan perheen elatuksesta.

H3: ”jos tota sen sitoo sillai, että sen että isän on käytettävä tietty osuus ja äidin tietty osuus niin en tiedä meniskö meidän talous konkurssiin sitten sen takia, että mies oliskin kotona.”

Erilaiset perhetilanteet ja niiden merkitys nousivat esiin haastatteluissa. Kaikissa työpaikoissa ja työtehtävissä ei ole yhtä helppo olla töistä pois. Toisaalta taas vanhemman pakottaminen töihin ja lapsen päivähoitoon tilanteessa, jossa vanhempi on jo käyttänyt oman perhevapaansa, herättää vastustusta.

H4: ”No mun mielestä se, ei sais ainakaan niinku mitenkään määritellä koska se riippuu aika paljon siitä, kenellä on mahdollisuus olla töistä pois, et niin että jos mä voin olla pois mut mun mieheni ei voi niin sit lasten ois pakko mennä päivähoitoon, jos se tarkoittaa sitä, että mä en saa jäädä enää, mun mielestä se nyt on ihan naurettava systeemi, et aikuisten ihmisten pitää saada itte päättää mitä ne niinkun. Mä haluan hoitaa omat lapseni.”

Kuten yllä oleva lainaus osoittaa, osa haastattelluista äideistä tuo ilmi vahvaa kutsumustaan ja halua hoitaa itse omat lapsensa. Voikin pohtia, kenen etu on, jos yhteiskunta lähtee rajaamaan perheiden vapautta lastenhoidon ja ansiotyön suhteen ja yksilöt joutuvat toimimaan arvojensa vastaisesti.

7 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISTA EHKÄISEVÄT TEKIJÄT

Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet nousivat esiin keskusteluissa. Haasteet varhaiskasvatustyötä tekevillä ovat samankaltaisia kuin muissakin tietotöissä. Varhaiskasvatustyössä erilaisten kirjallisten töiden ja tietotekniikan rooli on kasvanut. Suuri osa haastateltavista koki, että työaika ei riitä kaiken tiedon prosessointiin. Olen jakanut yhteensovittamista ehkäisevät tekijät perheeseen ja työhön liittyviin tekijöihin.

7.1 Työhön liittyvät tekijät

Työhön liittyvät tekijät nousevat korostetusti esiin varhaiskasvattajien kokemuksissa työn ja perheen yhteensovittamista ehkäiseviä tekijöinä.

7.1.1 Työ kulkeutuu kotiin ajatuksissa

Tässä alaluvussa tarkastelen varhaiskasvattajien kokemuksia työstä. Yhteisenä kokemuksena on työn kulkeutuminen kotiin ajatuksissa. Työhön liittyvä suunnittelu ja suunnittelu-aika nousivat esiin haastatteluissa. Aikaisemmin lastentarhanopettajat ovat saaneet tehdä työhön kuuluvan suunnitteluajan joko työpaikalla tai kotona. Nykyään työt on tehtävä suunnitteluineen työpaikalla. Osa koki työpäivän keskellä olevan suunnitteluajan vaikeana, koska työpaikalla ei välttämättä ole rauhallista aikaa ja paikkaa suunnitteluun. Useilla työntekijöillä työasiat kulkeutuivat ajatuksissa vielä kotiin, jossa on mahdollisuus rauhassa miettiä päivän tapahtumia ja suunnitella työasioita. Jossain määrin työasiat kulkeutuivat vapaa-aikaan jokaisella, mutta määrä vaihteli. Kotiin kulkeutuva ajatustyö oli enemmän ryhmadynamiikkaan ja lasten tarpeisiin kohdistuvaa pohdintaa, kuin yksittäisten toimintahetkien suunnittelua. Osa teki suunnittelua illalla omien lasten mentyä nukkumaan.

H4: Et se vaan se työ niinku vaati. Ei tarkota nyt sitä se suunnittelu et vaik mä nyt mieltisin sitä et mikä toiminta mulla on niiku sen suunnittelu vaan yleensä sitä ryhmän toimivuutta ja et miten jotain lasta auttais et se on ehkä se tärkeempi juttu tai siis se, että mitä mä pystyn havainnoimaan tai leikkiin ehkä paremmin. et jos mä oisin jotenkin tavalla et onks mun mahdollisuus olla paremmin läsnä tai.

Suhtautuminen työasioiden miettimiseen kotona vaihteli siihen käytetyn ajan mukaan. Ne työntekijät, joilla työasioiden pohtiminen oli vähäistä, eivät kokeneet työn miettimistä ylityönä. Ne työntekijät, jotka käyttivät paljon aikaa työasioiden miettimiseen kotona, kokivat tekevänsä palkatonta ylityötä.

Varhaiskasvattajista kukaan ei maininnut jäävänsä tekemään suunnittelutyötä työpaikalle vaan suunnittelutyö jäi kotiin. Myös Salmin ja Lammi- Taskulan mukaan tavallinen ylitöiden tekemisen muoto niin isillä kuin äideilläkin on tehdä niitä kotona työajan jälkeen. Viikoittain ylitöitä kotona tekee noin neljännes kaikista vanhemmista. (Salmi & Lammi-Taskula 2014, 34.) Myös tässä tutkimuksessa suuri osa varhaiskasvattajista kertoi työasioiden miettimisen ja suunnittelun kotona olevan viikoittaista. Salmin ja Lammi-Taskulan mukaan enemmän kuin lisätulojen tarve ylitöiden tekemiseen lapsiperheissä vaikuttaa työn mitoittaminen sellaiseksi, että ylityö on välttämätöntä ja että työnantaja edellyttää ylityön tekemistä. Syy ylitöihin liittyy siis työn organisoinnin tapaan: nykypäivän työelämässä työt eivät kerta kaikkiaan tule tehdyksi, elleivät ihmiset tee ylitöitä. (Salmi & Lammi-Taskula 2004, 32)

Kivimäen ja Otonkorpi-Lehtorannan (2003) tutkimuksessa on havaittu kaksi vastakkaista suhtautumista etätyöhön. Toisaalta on halu pitää erillään koti ja työ, koska pelätään, että työ vie liikaa tilaa muulta eläältä. Toisaalta töiden tuominen kotiin esimerkiksi kannettavan tietokoneen mukana voisi sopia joihinkin tilanteisiin. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 68.) Myös haastatelluista osa toi esiin halun tehdä osan työhön liittyvästä suunnittelusta etätyönä omassa kodissa ja oli harmissaan, että tätä mahdollisuutta ei ole.

Myös Revon (2009) tutkimuksessa haastatellut äidit pohtivat kotona työskentelyä. Haastatellut pyrkivät rajoittamaan työskentelyaikaa lapsille omistetun perheajan varmistamiseksi. Revon tutkimuksen mukaan työn rajaaminen näyttäytyy tietoista päätöstä ja itsekuria vaativana seikkana. (Repo 2009, 414.) Piensohon (2006) tutkimuksessa nousee esiin tyytymättömyys työaikojen ja -vuorojen joustamiseen. Joustojen riittämättömyys sekä työvuorot ja niiden järjestely vaikuttavat viihtyvyyteen. (Piensoho 2006, 66.)

Varhaiskasvatustyön luonne asettaa vaatimuksia työntekijän läsnäololle ja rajoitetut mahdollisuudet työn joustamiselle. Myös Turpeisen ja Toivasen (2008) tutkimuksessa tuli esiin työpaikan perustehtävä ja toimialan luonteen asettamat rajoitukset työaikojen joustoille. (Turpeinen & Toivanen 2008, 50.)

7.1.2 Ylhäältä säädely työ

Tarkastelen tässä alaluvussa varhaiskasvattajien kokemuksia työhön liittyvien vaikutusmahdollisuuksien heikentymisestä. Nämä kokemukset tulivat selkeästi ilmi vain kahdella pitkään päiväkodissa työskenneellä työntekijällä. Työnteosta on tehty entistä enemmän ylhäältä säädelyä. Aikaisemmin työntekijöillä on ollut enemmän vapautta omien työaikojen ja suunnitteluajkojen suhteen. Osa työntekijöistä kaipaa aikaisempaa joustavampaa tapaa ja kaipaa myös sitä, että työssä olisi enemmän keskustelua ja vastuun jakamista eivätkä asiat olisi ylhäältä annettuja. Vaikutusmahdollisuuksien kaventaminen heikentää työmotivaatiota.

H4: ”Mut se vaan et joku antaa ylhäältä päin niin se ei se ei niinku toimi vaan se on myös niin et se, ihmisillä se vastuu siihen työhön myös vähä niinkun katoaa. Ja se ei mun kannatakkaan ajatella. Miks ajattelisin?”

Vastausten perusteella työntekijöiden työnkuviissa on tapahtunut muutosta. Yksi lastenhoitaja kritisoi sitä, että lastenhoitajien mahdollisuuksia osallistua erilaisiin ryhmiin on kavennettu. Pedagogiseen tiimiin kuuluminen on hänen työpaikallaan mahdollista vain lastentarhanopettajille. Aikaisemmin ryhmiin osallistuminen on tapahtunut enemmän innostuspohjalta.

H5: ”nyt viimesin oli se, et mä en esimerkiksi saa mä olin aikasemmin meidän pedagogisen tiimin jäsen, joka on tämmönen niinkun meidän päiväkodissa muodostettu työntekijöistä muodostettu muodostettu porukka, joka mieltii aina pedagogisia sisältöjä siinä. No mä en saa kuulua siihen enää, koska mulla ei oo opettajan valtuuksia, nyt se tuli, että vaan opettajat saa kuulua siihen. Mut aikasemmin se oli niinku sillai, et innostuspohjalla ettei kaikki opettajat ollu kiinnostuneita oleen, oleen siinä, tämmösiä, tämmösiä.”

Myös Piensoho (2006) on havainnut tutkimuksessaan vaikuttamismahdollisuuksien puuttumisen. Työntekijät kokevat, ettei heillä ole mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön ja siihen liittyviin päätöksiin. (Piensoho 2006, 66.) Myös kiire ja liiallinen työmäärä häiritsevät työntekijöitä. Piensoho nostaa esiin työntekijöiden tarpeet ja mahdollisuudet suunnitella omaa työtä, työaika ja työnteon joustoja. Nämä seikat ovat keskeisiä hyvinvoinnin kokemuksissa. (Piensoho 2006,73.)

7.1.3 Työn muutos

Tässä alaluvussa tarkastelen varhaiskasvattajien kokemuksia työssä tapahtuneista muutoksista. Työn muutoksiin osa työntekijöistä liitti vaikutusmahdollisuuksien heikentymisen, jota käsittelemme jo edellisessäkin alaluvussa. Kahdella varhaiskasvattajalla oli kokemusta varhaiskasvatuksesta pidemmältä ajalta kuin muilla. Kaksi oli vaihtanut ammattia lasten saamisen jälkeen ja kaksi oli

nuorta vähän aikaa työelämässä ollutta pienten lasten äitiä. Yleisin kokemus päiväkotityön muutoksesta oli että, ryhmäkoko ja työmäärä ovat kasvaneet ja kiire on lisääntynyt, mikä osittain on seurausta tiukentuneesta taloustilanteesta.

H2: ”koko ajan muuttuu niinku tavallaan hetkistemäks ja hektistemäks silleen ja perheil on yksilöllisiä toiveita... tietty pirstaleisuus ja meillä ainakin nää ryhmäkoot on kasvanu jo tänäkin aikana että meillä on nyt tällä hetkellä 26 lasta, että kyllähän on sellasta iinkun levottomuutta lisää, että äin mutta ei tää mun mielestä niinkun kevyttä työtä silleen oo ja tavallaan et mitä sieltä hallinnolta se viesti tuli et säästetään ja säästetään ja näin, että sekin on vähä sellasta että tuntuu että resurssit on aika pienet kuitekin milä tätä työtä tehdään ja sellan kiireen tuntu mun mielestä on varsinkin ku meillä on niin iso ryhmä ja sitä koitetaan jakaa pienempiin tiloihin ja näin ja se luo myös sitä sellasta kanssakäymistä tiimikaverieitten kans että sitä asioitten jakamista ei juurikaan oo, että joutuu yksin, että on yksin pienryhmän kans.”

Varhaiskasvattajilla liittyy työssä tapahtuviin muutoksiin niiden hyödyllisyyden pohtimista. Muutoksia tarkastellaan kriittisesti ja niiden toivotaan olevan perusteltuja. Myös Rouvisen (2007) tutkimuksessa lastentarhanopettajien käsitykset viittaavat jossain määrin tutussa ja turvallisessa käytännössä pitäytymiseen ja pysyvyyden vaalimiseen. (Rouvinen 2007, 77.)

Myös lapsiperhekyselyyn vuonna 2012 vastanneista vanhemmista selvä enemmistö kokee työnsä vaativuuden lisääntyneen viime vuosina, mitattiin sitä sitten työtehtävien määrän lisääntymisellä, työtahdin tiukentumisella, aikataulujen kiristymisellä tai henkilöstön vähentymisellä suhteessa työmäärään. Äidit ovat isiä useammin kokeneet työn vaativuuden lisääntymistä. (Salmi & Lammi-Taskula 2014, 46.)

Kaksi pidempään varhaiskasvatustyötä tehnyttä arvioi työssä tapahtuneita muutoksia muita kriittisemmin. Työn autonomiaa oli vähennetty eikä työntekijöillä ole mahdollisuutta vaikuttaa työaikoihin kuten aiemmin. Aikaisemmin työvuoroista oli sovittu työtiimissä tiimiläisten kesken.

H4: ”Tulee. Et mun mielestä se on niinku turhaa. siis et on eka paikka mis näin tehdään. oon aikasemmin tottunu et joka ryhmä suunnittelee omat, jokasella on se 38,15h. Paitsi et opettajat oli vielä se, että oli se määrätty työaika, miten se sitte siihen ryhmään sopi, että tuut aamusta vähä myöhemmin tai lähet aikasemmin, että se sun suunnittelu aika mut se sun ryhmän sisällä se mietitiin.”

Työn autonomian heikentyminen näkyy päiväkotityössä myös työn suunnittelussa. Aikaisemmin lastentarhanopettajat ovat saaneet käyttää suunnitteluaikinsa vapaammin ja heillä on ollut mahdollisuus tehdä suunnittelu aika esimerkiksi etätyönä.

H4: ”esimerkiksi sait itte määritellä missä sä suunnittelet, mutta täällä on niinku sisällytetty siihen päivään. Mut mikä ei mun mielestä oo sillain niinku paras mahdollinen, että se on et meilläkin se on laitettu niinkun työvuoroon, keskelle päivää. Se ei mun mielestä anna sulle siihen rauhaa siihen suunnitteluun. Tääl on aina, en oo vielä kertaakaan, tai tääl ei oo ensinkään mitään tilaa, että voisin mennä kaikessa rauhassa.”

Myös lastenhoitajan asema tuotiin esille työn suunnittelun yhteydessä. Lastenhoitajan työhön ei katsottu kuuluvan yhtäläistä mahdollisuutta suunnitella työtä kuin lastentarhanopettajalle.

H5: ”Joo, joo. Eli se tarkoittaa sitä, että mä oon lastenhoitaja ikäänkun mun asemani ei oo sellanen, että mä voisin niinkun suunnitella tai valmistella työ, mun työtä kotona. Se on niinku tyhmää ja mä ymmärrän et joku saattais käyttää sitä hyväksi.”

Työhön liittyvää suunnittelu-aikaa ei siis voi enää valita itse yhtä vapaasti kuin ennen eikä päiväkodin työntekijöiden mukaan suunnittelun tekeminen onnistu kesken työpäivän, jolloin suunnittelutyö jää kotiin tehtäväksi ilman palkkaa.

H3: ”Sekin vaihtelee. niin niinkuin sen vuoden vuoden kulun mukaan ja niiden kiireiden mukaan...Vaikee sanoa siitä sitten mikä olis keskiarvo, ehkä, oisko tunti per viikko...Korvauksetonta. Sehän siinä tyhmää onkin et että tekee ilmaista työtä, mutta silti sitä vaan tekee. että ei siitä tosiaan mitään korvausta saa.”

Pääasiassa varhaiskasvattajat ilmaisivat tyytymättömyyttään vallitsevaan tilanteeseen, jossa työolosuhteet ovat kiireiset ja aikaa ja rauhaa ajatustyön tekemiselle ei ollut.

7.2 Perheeseen liittyvät tekijät

Perheeseen liittyviä asioita ei tuotu kovin paljon esiin työn ja perheen yhteensovittamista ehkäiseviä tekijöinä. Kuitenkin osa varhaiskasvattajista toi esiin ristiriitaisia tuntemuksiaan voimavarojen jakamisesta tai ajankäytöstään.

7.2.1 Ristiriitaiset tunteet pikkulapsiarjessa

Tässä alaluvussa tarkastelen varhaiskasvattajien kokemuksia, joissa välittyi ristiriitaa voimavarojen jakamisessa työlle ja perheelle. Useampi äiti koki ristiriitaisia tunteita siitä, että voimavaroja ei ole kotona enää niin paljon omille lapsille. Työ isossa lapsiryhmässä vie voimia ja työpäivän jälkeen on väsyneempi, mikä vaikuttaa kotona olemiseen. Toisaalta työskentely päiväkodissa tilanteessa, jossa itselläkin on pieniä lapsia, koettiin myös hiemaan väsyttävänä sen suhteen, että työ ja vapaa-aika ovat

niin samankaltaista. Toisaalta osa koki myös ristiriitaa sen suhteen, että viettää aikaa enemmän muiden lasten kuin omien lasten kanssa.

H1: Sehän niin no sehän on se erityispiirre, että ne on niinku samanikäiset lapset kotona ja työssä ja kun omat lapset siinä kasvaa niin tietenkin miten liittyy sinänsä yhteensovittamiseen, jaksamiseen ehkä, on välillä väsyttävää. Että ku on ne samanikäiset ja sitte kun siinä menee vähän roolit välillä sekasin, että välillä huomaa illalla, että mä oon pitänyt välillä enemmän sylissä niitä siellä hoidossa kun niitä omia niin ja nyt kun mulla on työpaikan kevätjuhla samaan aikaan ja meen nyt sitte sinne työpaikan juhlaan. Niin semmosia ehkä.

Ristiriitaisia tuntemuksia herätti myös se, että kotiarki ja omien lasten kanssa vietetty aika auttaa palauttamaan voimia. Työ on kuitenkin vienyt paljon voimia, ettei omille lapsille pysty antamaan niin paljon kuin haluaisi.

H5: ”usein siinä onkin semmonen, et kyllä mä vielä niinkun töissä jaksan mut sit kotona tuntuu että mä en jaksa enää yhtään mitään mut sit niinku psyykkisesti taas se kotona olo lataa munkin pattereita...Mulla on paljo semmosia päiviä, et ku mä tuun ku mä tuun kotiin niin mä tuun niinkun mä tuun niinkun todella loppuunkäytettynä jo sinne kotiin, etä sitte sitte vaikka mä saan saan siitä paljon siitä kotona olostani niin niin mä ajattelen että et tällasina hetkinä niinkun mä en pysty antaan juuri mitään.”

Samansuuntaisia ovat Lapsiperhekyselyn tulokset. Lapsiperhekyselyyn vuonna 2012 vastanneista työssäkäyvistä pienten lasten vanhemmista melkein kolmannes koki, että heillä on työnsä takia usein tai jatkuvasti liian vähän aikaa lapsilleen. Vanhempien ajanpuutteen kokemukset ovat harvinaisempia koululaisperheissä, mutta myös niissä reilu viidennes äideistä ja neljännes isistä koki työstä johtuvaa ajanpuutetta lastensa kanssa. (Salmi & Lammi-Taskula 2014, 41.) Myös Piensohon (2006) tutkimuksessa nousee esiin ristiriitaiset kokemukset työn ja perheen yhteensovittamisessa. Työn ja perheen yhteensovittaminen koettiin jatkuvaa neuvottelua ja taidokasta ajankäyttöä vaativana. (Piensoho 2006, 43.) Turpeisen ja Toivasen (2008) tutkimuksessa nousee esiin perhevelvollisuuksien hoitamisesta johtuva kvalifikaatioiden heikentyminen. Esimerkiksi väsymyksestä, kyvyttömyydestä joustaa, sekä poissaoloista ja niiden mahdollisista kielteisistä seurauksista kannetaan syyllisyyttä. (Turpeinen & Toivanen 2008, 7).

8 TYÖN JA PERHEEN VÄLINEN RAJAN HALLINTA

Tässä luvussa tarkastelen rajanhallintaa Clarkin hallintateorian avulla ja pohdin millaisia rajoja varhaiskasvattajat pitävät yllä työn ja perheen välillä. Pohdin myös varhaiskasvattajien asemaa työssä ja perheessä sekä osallistumista ja sitoutumista työhön ja perheeseen.

8.1 Rajan hallinnan tarkastelua

Tässä alaluvussa tarkastelen varhaiskasvattajien yhteensovittamisen kokemuksia työn ja perheen välillä olevien rajojen läpäisevyyden, joustavuuden, vahvuuden ja sekoittuvuuden kautta.

8.1.1 Rajojen läpäisevyys

Tässä alaluvussa pohdin rajan läpäisevyyden ilmenemistä varhaiskasvattajien kokemuksissa. Rajojen läpäisevyys kuvaa toisen alueen elementtien esiintyminen toisella alueella. Työn psykologinen raja näyttäytyy läpäisevänä ainakin kodin suuntaan. Haastateltavat eivät juuri maininneet siitä, että kotiasiat pyörisivät mielessä töissä, mutta työasiat kulkeutuivat kotiin ajatuksissa. Myös ideat ja oivallukset virtaavat vapaasti työn ja kodin välillä. Myös tunnetilat siirtyvät ainakin työstä vapaa-aikaan. Työssä tapahtuneiden onnistumisen kokemusten jälkeen hyvä mieli jatkui vielä kotonakin. Ja päinvastoin huonon työpäivän jälkeen olo saattoi olla väsyneempi.

H2: ”No kyllähän se vaikuttaa, että niinku täällä töissä ei silleen huomaa, että on väsynyt, mut usein sitte, kun astuu tohon bussiin ja istahtaa alas niin huomaa, että oonpa mä niinku aivan poikki. Ja sitte kun menee kotiin tällasia vähän ikävämpiä kohtaamisia ehkä täällä niin niin tota huomaa, että voi olla kotona aika ärtynyt ja niinku pinna palaa tosi herkästi... Kyllähän se vaikuttaa. Mut sitte toisaalta, jos on tosi kiva työpäivä ja kaikki menny tosi hienosti ja on tehny lasten kans jotain extra juttua jotain kivaa ja näin sit voi olla, et on niinku tosi voimaantunu olo sitte vielä illallakin, että.”

H6: ”Siis se on ainaki mielekästä työtä (heh) ...ku viihtyy työssään niin sit tavallaan kyl se niinku vaikuttaa koko elämään siis ylipäättänsä.”

Myös Turpeisen Ja Toivasen tutkimuksessa tunteet siirtyivät töistä kotiin, hyvät hetket töissä vaikuttivat hyvään mielialaan vielä kotonakin. (Turpeinen & Toivanen 2008, 94)

8.1.2 Rajojen joustavuus

Tässä alaluvussa pohdin päiväkotityön rajojen joustavuutta sekä kuvaan rajan joustavuuden ilmenemistä varhaiskasvattajien kokemuksissa. Rajojen joustavuus tarkoittaa vapautta työskentelyajan, paikan tai ideoimisen suhteen. Päiväkodin varhaiskasvattajilla työn fyysinen raja on toisaalta selkeä, mutta jossain määrin joustava. Työn fyysinen raja jostaa siten, että työtä tehdään päiväkodin lisäksi lähiympäristössä, puistoissa, metsässä, museoissa, kirjastossa retkien muodossa. Suunnitteluajan suhteen raja ei ole joustava, koska varhaiskasvattajilla ei juuri ole mahdollisuutta vaikuttaa missä tekevät työhön kuuluvan suunnittelun.

Rajojen joustavuudesta haastateltavilla on erilaisia kokemuksia. Kuten seuraavasta ilmenee, esimiehen luvalla on kuitenkin mahdollista saada pientä joustoa työhön liittyvään suunnitteluun. Esimerkiksi työssä tarvittavan materiaalin hankkimiseen kirjastosta on mahdollista saada esimiehen lupa.

H2: ”joskus kun mä oon jotain materiaalia hakeen kirjastosta ja maininnut siitä sit jälkikäteen, mä oon sit sanonut johtajalle niin sä voit vähentää sen sit, että tänään sit tuntia aikasemmin.”

Rajan joustaminen tapahtuu varhaiskasvattajilla selkeästi niin päin, että vapaa-aika joustaa työn hyväksi. Vapaa-aika joustaa työn suuntaan ja joustamisen tarve aiheutuu kiireisestä työympäristöstä. Kotona tehtävä työ on pääosin ajatuksissa tapahtuvaa työtä. Työasioista innostuminen on toisinaan työasioiden kotona pohtimisen tavalla

H3: ”Monestikaan vaikka ei kuulu tota kotona tehtävä työ omaan työkuvaan niin silti, silti kotona tulee tehtyä, tehtyä sitte töitä, että välillä niinku vaikka tietokoneella tai kynän ja paperin kanssasuunnittelua. Mutta sitte monesti saattaa olla niinkun sillai omissa ajatuksissa ne työasiat. Sitte ei, ajatukset on tavallaan niissä perhearjessa...No se vähän vaihtelee. Sen työtehtävän tai tavallaan sen asian mukaan, että jos on niin kiire töissä, että ei voin ehdi tehdä kaikkea mitä juuri silloin olis pitäny tehdä niin sitte tavallaan olosuhteiden pakosta siirtää sitten sen asian, että teen tän sit illalla kotona kun lapset on menny nukkumaan. Ja sitten, toisaalta sitten joskus on niin mukavia tehtäviä, että on innoissaan jostain tulevasta, että sitten haluaakin sitä tavallaan vähän mieltä ja pohtia kotona rauhassa ennen kuin se tulee sitten siellä töissä ajankohtaiseksi. Siellä siten pitäis sitä asiaa työstää vaikka niinku tiimissä. Ja sitte on vähä niikun tavallaan valmistautunu siihen.”

Päiväkotityössä fyysinen raja on melko selkeä. Päiväkotityöhön kuuluvia työtehtäviä ei suuressa määrin pysty toteuttamaan muualla kuin päiväkodissa, joten fyysisesti työt tapahtuvat pääasiassa työpaikalla. Myös ajallinen raja on pyritty tekemään selkeäksi eli suunnittelu ja ajatustyökin kuuluisi työpaikalle. Kotona tehtävästä työstä ei makseta palkkaa, joten työtä ei perisaatteessa saa viedä kotiin tai se on sitten palkatonta työtä.

H1: ”No jonkun verran mut en mitenkään ihan hirveesti, että en mitenkään sillai, että stressais mut on ne välillä vähän mielessä, kun on noita haastavampia erityislapsia. Että sitä pyörittelee mielessä, että mitä mä keksin niitten kanssa niin...”

8.1.3 Rajan vahvuus

Tässä alaluvussa kuvaan päiväkotityön rajoja ja sitä, millaisena varhaiskasvattajien rajat näyttäytyvät työn ja perheen suhteen. Päiväkotityössä lait, esimies ja työehtosopimus ovat tekijöitä jotka säätelevät päiväkotityön rajoja. Työn tekemisen fyysiset rajat ovat melko tiukat, koska päivähoidossa olevien lasten lukumäärä säätelee työntekijöiden määrän ja työajan. Vahaiskasvattajilla on havaittavissa eri vahvuisia rajoja työn ja perheen välillä. Osa työntekijöistä haluaa selkeämmin pitää työn ja perheen erillään toisistaan.

H6: ”on selkeesti kotona kotiasiat ja töissä työasiat.”

Selkeän rajan strategian käyttö ilmeni muun muassa vähäisenä työasioiden miettimisenä kotona ja toisaalta haluttomuutena vastaanottaa kotoa tulevia puheluita kouluikäisiltä lapsilta työaikoina. Osa varhaiskasvattajista kuitenkin toivoo, että työ ja perhe olisivat lähempänä toisiaan ja että työntaja kannustaisi ja tukisi paremmin kokemusten hyödyntämiseen. Toiveena olisi myös, että työ joustaisi. Väljän rajan strategian käyttö ilmeni muun muassa työasioiden miettimisenä vapaa-ajalla ja toiveena tehdä osa työn suunnittelusta kotona. Erään äidin toive oli, että työ ja perhe olisivat jotenkin lähempinä toisiaan, koska kokemuksia pystyy hyödyntämään molempiin suuntiin. Border teoria esittääkin, että kun alueet (työ ja perhe) ovat samankaltaiset, heikot rajat edistävät työn ja perheen tasapainoa.

H5: ”Eli mä niinku hyväksikäytän niitä kokemuksia mitä mul on kotoo niin siellä työssä. Mut sit samalla mä odotan, että että se työ joustaa. Mä ajattelen, että työnantajalla olis olis tosi paljon mahdollisuutta niinkun just esimerkiks mejän työssä niin antaa vinkkiä siit juuri tän kaltaseen toimintaan.... Esimerkiks tätä vois suositella jollekulle muullekin, joka jolla esimerkiks on tällasta, se voi olla esimerkiks musiikkiharrastus. Tai liikuntaharrastus tai joku muu et miten sitä

niinku sitä arkipäivän käytäntöön ja osaamista voidaan siirtää myös niinku sinne työhön.”

Työajan rajaaminen ja työn jättäminen työpaikalle näyttäytyy haasteellisena. Työn rajaaminen on vaikeaa erityisesti, jos työ on suhteellisen uutta tai työssä on tapahtunut jokin merkittävä muutos. Työn rajaamisen vaikeus liittyy suurelta osin työn vaativuuden kasvamiseen.

H2: ”ihan ehtiny sitä tehdä niin oon sitte sunnuntaina tehny kotona, että se on sitte, menee niinku vähä omaan piikkiin sitte...no, aika paljon just tää on niinku itselle suhteellisen uuta työtä...ehkä siinä on haaste, että oppis sen paremmin rajaamaan sen työn.”

Työn psykologiset rajat voivat jossain määrin olla haasteellisia, koska varhaiskasvattajilla sekä työ, että vapaa-aika liittyvät molemmat lasten kasvattamiseen. Eräs haastateltava kokee, että välillä roolit menevät sekaisin, kun työ ja kotiarki ovat samankaltaisia.

H1: ”Että ku on ne samanikäiset ja sitte kun siinä menee vähän roolit välillä sekasin, että välillä huomaa illalla, että mä oon pitäny välillä enemmän sylissä niitä siellä hoidossa, kun niitä omia.”

Turpeisen ja Toivasen (2008) tutkimuksessa nousi esiin yksilöiden vastuu omista valinnoistaan, muun muassa vastuu omasta hyvinvoinnista, työn ja perheen erillään pitämisestä ja tarvittaessa työnteon raottamisesta. (Turpeinen & Toivanen 2008, 95.)

8.1.4 Sekoittuminen

Tässä alaluvussa tarkastelen sitä, miten varhaiskasvattajien kokemuksissa työelämä rikastuttaa perhe-elämää tai päinvastoin. Kun rajalla tapahtuu läpäisevyyttä ja joustavuutta, tapahtuu sekoittumista. Psykologista sekoittumista tapahtuu, kun yksilö käyttää henkilökohtaista tai perheestä saatua kokemusta työssään tai rikastuttaa työkokemuksellaan kotielämää. (Clark 2000, 757.) Varhaiskasvattajat kertoivat molempiin suuntiin tapahtuvasta kokemusten hyödyntämisistä. Tyypillisimmin kuitenkin niin, että äitiyden ja omien lasten myötä on saanut enemmän ymmärrystä ja asiantuntijuutta joko perheen kanssa tehtävään työhön, tai lasten kehitykseen ja kiinnostuksen kohteisiin liittyvää tietoa.

H3: ”Tavallaan voi hyödyntääkin sitä. sitä, että että tota että omassa työssä olenkin käyttänyt jotain pikkukakkosen musiikki lauluohjelmia hyödyksi ja oppinut sieltä uusia lauluja.”

Kuitenkin kokemusten hyödyntäminen toimii molempiin suuntiin. Myös työelämässä saatua kokemusta pystyy hyödyntämään omien lasten kasvatuksessa. Eräs haastatteltava kertoo varhaiskasvatustyön myötä kehittyneensä myös vanhempana rajojen asettamisessa omille lapsille.

H2: ”mun mielestä sitten saa myös ilman muuta tavallaan voimaa ja perspektiiviä siihen omaan vanhemmuuteen aika paljon ainakin mä huomaan, että musta on niinku tän jälkeen, kun mä tulin tänne niin tullut vanhempana sellanen jämäkämpi ja osaa asettaa ehkä ne rajat niille omillekki lapsille sitte sitte silleen jotenki selkeemmin. Täl on kyllä ollu myös positiivista vaikutusta siihen omaan omaan vanhemmuuteen...”

Myös Rouvisen (2007) tutkimuksessa lastentarhanopettajat katsovat omien lasten antaneen uusia näkökulmia lastentarhanopettajan työhön ja ammatilliseen kehittymiseen. (Rouvinen 2007, 81.) Turpeisen ja Toivasen (2008) tutkimuksen mukaan perheellisyys voidaan nähdä yrityksen kannalta myös työntekijän henkisenä voimavarana ja vaikuttavan pätevyyteen myönteisesti. Perhe-elämä nähtiin vastapainona työelämälle sekä koti lepo- ja latautumisaikana. (Turpeinen & Toivanen 2008, 68.) Työn arvioitiin näkyvän ja vaikuttavan kotona monella tapaa esimerkiksi työhön liittyvinä ajatuksina ja puheena työstä. (Turpeinen & Toivanen 2008, 93.)

Useat varhaiskasvattajat toivat esiin työn ja lapsiperhearjen samankaltaisuuden. Toisaalta asia nähtiin myönteisenä siten, että omien lasten kasvattamiskokemusta pystyy hyödyntämään työssä ja samalla pystyy ottamaan paremmin huomioon lasten mielenkiinnonkohteet ja yhteistyö lasten vanhempien kanssa on helpompaa.

H3: ”Mutta sitte siinä on myös se, että et sit heidän kanssaan esimerkiksi telkkaria niin tuntee ja tietää ne lastenohjelmat ja tietää ne töissä olevat lapsetkin on kiinnostuneita. Tavallaan voi hyödyntääkin sitä. sitä, että että tota että omassa työssä olenkin käyttänyt jotain pikkukakkosen musiikki lauluohjelmia hyödyksi ja oppinut sieltä uusia lauluja.”

Työn koettiin antavan myös voimia vanhemmuuteen, se ei pelkästään vie voimia. Työ toimii myös vastapainona omien lasten kasvattamiseen, koska työssä kuitenkin toimitaan isossa lapsiryhmässä ja tunteet eivät ole niin mukana kuin omien lasten kasvattamisessa. Työ vieraiden lasten kanssa koettiin eri lailla kuin vuorovaikutus omien lasten kanssa, koska työssä ei ole samalla lailla tunteet mukana ja siinä keskitytään enemmän ryhmään ja isoihin linjoihin.

H4: ”No ei mun mielestä oikein kyllä...Se on niin eri asia olla muitten lasten kans, kun omien kans”.

8.2 Varhaiskasvattajan keskeinen asema työssä ja perheessä

Tässä alaluvussa käsittelen sitä, miltä varhaiskasvattajien asema työssä tai perheessä näyttäytyy varhaiskasvattajien kokemuksissa. Työhön liittyvä autonomian heikentyminen vaikuttaa pitkään päiväkotityötä tehneillä työn mielekkyyteen. He kokevat ylhäältä johdetun työn vaikuttavan mm. vastuun katoamiseen tai työn laatuun. Vaikuttaisi siltä, että osa lastentarhanopettajista ja lastenhoitajista ei näyttäisi olevan tyytyväisiä vaikutusmahdollisuuksiinsa ja eivät näyttäisi kokevan asemaansa keskeisenä toimijana työtiimissä tai työyhteisössä. Näillä varhaiskasvattajilla on myös hieman ongelmia työn ja perheen tasapainossa, mikä onkin yhteydessä kokemukseen siitä, ettei ole keskeinen osallistuja työyhteisössä. (Rantaen & Kinnunen 2008, 250-251.)

Korkeamman koulutuksen kautta lastentarhanopettajilla saattavat kokea asemansa keskeisenä päiväkotiryhmässä. Osa lastentarhanopettajista ja lastenhoitajista kritisoi työhön liittyvän autonomian rajaamista. Esimerkiksi työaikoihin tai suunnittelu-aikaan oli tehty muutoksia.

H4: ”Mut se vaan et joku antaa ylhäältä päin niin se ei se ei niinku toimi vaan se on myös niin et se, ihmisillä se vastuu siihen työhön myös vähä niinkun katoaa. Ja se ei mun kannatakkaan ajatella. Miks ajattelin?”

Myös alalla pitkään työskennellyt lastenhoitaja kritisoi työn kehittämisen mahdollisuuksien vähäisyyttä. Hän kokee työn laadun ja työn mielekkyyden kärsivän tehokkuuden korostuessa.

H5: ”Niin eli se ei niinkun mejän työssä sit sit se niinku sen niinkun kaikkien niitten palikoiden sovittaminen niin on vähän mut ei meiltä halutatakaan meiltä jossain tapaukses halutaan vähemmän laatua, et älkää yrittäkö tehdä enemmän, kun teille maksetaan. Että sen takia sen takia tota niin joinain pahoina hetkinä varmaan täytyis ruveta täytyis ruveta oikeesti ajatteleen silleen, että et okei mä teen työni, siitä maksetaan ja sit mä meen kotiin.”

Clark puhuu työntekijän keskeisestä asemasta merkittävänä asiana liittyen työn ja perheen tasapainoon (Clark 2000,759).

Koti on alueena sellainen, joissa naisilla perheenäiteinä on tyypillisesti keskeinen asema. Eräs varhaiskasvattaja kuvaa omaa rooliansa työn ja perheen yhtensovittamisessa siten, että pyrkii muokkaamaan perheolosuhteita ja vastaamaan sekä työn, että perheen tarpeisiin.

H5: ”Mun rooli on se, että mä että mä katson niitä työn vaatimuksia ja sitä työtä mitä tehdä ja sitte mä yritän niinkun perheolosuhteita muokata sellasiksi, että olisin mahdollisimman virkee ja että mä olisin sekä hyvä työntekijä ja sitte mä pystyisin vastaamaan sen perheen tarpeisiin, kuitenkin niinkun niin, että henkilökohtaisesti mulle se perhe on tärkeempi, kun se työ jo ihan siitä syystä, että siellä työssä mut voidaan korvata, mutta perheessä mua ei voida korvata. Ja eikä tässä tässä tietenkään äidin asemassa niin niin voida voi kukaan korvata.”

Varhaiskasvattajien keskeinen asema kotona ilmenee muun muassa siinä, että perhearjen sujuvuudesta vastaaminen vaikuttaisi suurelta osin olevan naisen vastuulla.

H6: ”varmaan siis se, että ite sen ajan hallinnan niinku pystyy sitte tasapainottaan ja ite pysyy siinä kaikessa sitte kuitenkin niinku mukana ja perillä ja siis silleesti ja tietäntyyppinen koordinoitukyky se se täytyy sit kuitenkin olla et koko ajan tietää et että harrakset et mihin aikaan on treenit kelläki ja mihin pitää mennä ja mikä bussi ja siis siinä joutuu kyllä muistaan niin monta asiaa”

8.3 Samaistuminen ja sitoutuminen työhön ja perheeseen

Tässä alaluvussa tarkastelen varhaiskasvattajien samaistumista ja sitoutumista työhön ja perheeseen. Perheeseen sitoutumista tarkastelin jo osittain perhemyönteisyyden kautta. Varhaiskasvattajat toivat esiin vahvaa sitoutumistaan molempiin alueisiin. Kuitenkin niin, että perhe oli alueena keskeisempi ja tärkeämpi. Oma rooli vanhempana nähtiin korvaamattomana, kun taas työssä yksilö on korvattavissa. Sitoutuminen perheeseen näkyi lasten edun korostamisena tehdyissä valinnoissa. Sitoutuminen työhön näkyi halussa tehdä työ hyvin ja työyhteisön merkityksen ja työtoverien huomioonottamisen korostamisena. Varhaiskasvattajien puheissa perhemyönteisyys ja sitoutuminen työhön eivät sulje toisiaan pois vaan heillä oli sekä perheen tärkeyden korostamista, että myös työn merkityksen korostamista. Alueeseen samaistuminen ja sitoutuminen näyttäytyivät erilaisten yksilön tekemien valintojen kautta. Eräs nainen oli työskennellyt lasten ollessa pieniä kaupanalalla ja vaihtanut lapsen kasvettua isommiksi varhaiskasvatusalalle.

H6: ”et mä oon tavallaan aina valinnu sellasen työn mikä on sopinu mun silloseen elämäntilanteeseen tai siihen mitä mä haluan työkseni tehdä...oon aina aatellu, et sillon ku mun omat oli pieniä niin mä en ehkä olisn niinku jaksanu tätä päiväkotialalla sit että jotenki et sitä samaa olis niinku kotona ja töissä niin se olis varmasti ollu raskaampaa sitten tai silleesti, että oisko jaksanu enää kotona sitte panostaa omiin lapsiin niin paljon ku mitä sitten et ku töissä sitten on kuitenkin, siel on sitä samaa.”

Samaistumien ja sitoutuminen työhön ja perheeseen näyttäytyvät tasapainoiluna näiden eri elänaalueiden välillä. Tasapainon kokemiseen auttaa se, että asettaa lasten edun ja oman jaksamisen tärkeälle sijalle.

H2: niin mä nyt sit teen tätä lyhyempää päivää just sen takia että jäisi enemmän aikaa sitten olla niitte omien lasten kanssa, kun on tää ristiriita et oon täällä lastentarhan opettajana nii mul tuli ainakin välillä kun mä teen täyttä päivää niin mä olin enemmän näitten muitten lasten kuin omien kanssa, että et se on sellasta tasapainoilua kyllä siinä mut että. Kyllähän se prioriteetti nyt on ja mun mielestä kuuluukin olla siinä omassa perheessä.

Kipukohtana varhaiskasvatustyössä näyttäytyy olevan se, että kuinka saa ajan ja voimat jaettua niin, ettei oma jaksamien ja oma perhe kärsi liikaa työn kustannuksella.

H2: ”haaste on tällä hetkellä just, että että kun aika paljon paljon kotona ja se on sitä samaa ja tuu ny leikkiin mun kans barbeilla ja se, että mistä ne voimavarat ja sitte myös se, että ei tarvis tarvitsisi olla ihan niin tunnollinen työntekijä, että miettii yökaudet jotain toimintatuokioo, et jäis sit enemmän voimavaroja myös sinne kotiin. ”

9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tarkastelen seuraavaksi tiivistetysti tulosten pääkohtia. Pohdin aluksi työn ja perheen yhteensovittamista edistäviä tekijöitä. Tämän jälkeen kuvaan työn ja perheen yhteensovittamista ehkäiseviä tekijöitä. Lopuksi Tarkastelen Clarkin työn ja perheen rajanhallinnan teorian kautta varhaiskasvattajien työn ja perheen välistä rajanhallintaa.

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä oli selvittää, mitkä tekijät edistävät työn ja perheen yhteensovittamista. Olen jaotellut yhteensovittamista edistävät tekijät tulosten perusteella kolmeen kategoriaan. Kategorioita ovat perheeseen liittyvät tekijät, työhön liittyvät tekijät ja yhteiskuntaan liittyvät tekijät. Perheeseen liittyviä tekijöitä ovat perhemyönteisyys, voimaannuttava vapaa-aika, ajankäytön suunnittelu ja kotitöiden jakaminen, jaettu vanhemmuus sekä tukiverkoston merkitys. Työhön liittyviä tekijöitä ovat työn mielekkyys ja työyhteisön merkitys. Yhteiskuntaan liittyviin tekijöihin kuuluvat yhteiskunnan tuen merkitys, vanhemmuuden ja sukupuolten välisen tasa-arvon tukeminen ja perhevapaiden jakaminen. Jaottelu kuvastaa tekijöitä, joita työn ja perheen yhteensovittaminen koskettaa. Perheeseen liittyvien tekijöiden korostuminen kuvastaa yksilön vastuuta työn ja perheen yhteensovittamisessa. Perheeseen liittyvien seikkojen korostuminen työn ja perheen yhteensovittamista edistävinä tekijöinä auttaa ymmärtämään, mikä merkitys on yksilön tekemillä ratkaisuilla ja valinnoilla muun muassa hoitovapaiden ja vanhemmuuden jakamisen tai vapaa-ajan käytön suhteen. Yksilön tekemien ratkaisujen taustalla kuitenkin vaikuttavat yhteiskunta ja sen sukupuolistuneet käytännöt. Yksilöiden elämäntilanteissa on eroja ja valintamahdollisuudet eivät ole kaikille samat.

Työntekijöiden puheessa välittyi familistien ajattelu eli perheen tärkeyden korostaminen. Perheen etua mietittiin ratkaisuissa, joilla pyrittiin helpottamaan työn ja perheen yhteensovittamista. Familistinen ajattelu ilmeni muun muassa ajankäytössä sekä vanhemmuuden ja hoitovapaiden jakamisessa. Työn ja perheen yhteensovittamiseksi tehtyjen ratkaisujen perusteiksi mainittiin lasten ja koko perheen etu sekä myös oma hyvinvointi ja jaksaminen. Myös Repo (2009) ja Piensoho (2006) ovat tutkimuksissaan havainneen familistisen ajattelun sekä perheen ja lapsen edun korostamista.

Vapaa-aika vaikuttaa voimia lisäävästi haastateltujen varhaiskasvattajien arkeen. Oman perheen kanssa yhdessä vietetty aika auttaa palauttamaan voimia, joita työssä tarvitaan. Kuitenkin useat varhaiskasvattajat kokivat, etteivät jaksaa työpäivän jälkeen enää kotona olla kovin pirteitä. Osa

haastatelluista oli huolissaan voimavarojen jakamisesta ja siitä, että voimia jäisi vielä työpäivän jälkeen kotiinkin.

Varhaiskasvattajien pohdinnoissa miesten ja naisten roolit olivat perinteisen mukaisia, miehelle ajateltiin kuuluvan päävastuu perheen elatuksesta ja naiselle lasten hoidosta ja kodista. Vastausten perusteella äidit sovittavat isää enemmän yhteen työtä ja perhettä. Tutkimukseen osallistuneiden varhaiskasvattajien perheissä nainen on ollut se, joka on pitänyt suurimman osan hoitovapaista puolison elättäessä perhettä isomman palkan turvin. Tasa-arvo näkyy kuitenkin melko tasaisena kotitöiden ja lasten kanssa vietetyn ajan jakamisena, jaettuna vanhemmuutena. Isän ja äidin roolit ovat siten lähentyneet toisiaan. Tuloksista on luettavissa hidas muutos kulttuurisella ja asenteiden tasolla, mikä ilmenee muun muassa haastateltavien kokemuksissa jaetusta vanhemmuudesta. Aikaisempiin tutkimuksiin verrattuna isien osallistuminen kotitöihin ja hoitovapaiden pitäminen ovat hienoisessa kasvussa. Tutkimustulokset eivät ole kuitenkaan yleistettävissä laajasti, koska tässä tutkimuksessa on tutkittu vain pientä joukkoa. Osa päiväkodin työntekijöistä kuvasi isovanhempien tai muun tukiverkoston merkitystä työn ja perheen yhteensovittamiseen. Perheet ovat erilaisessa asemassa, koska vain osalla on tukiverkkoa riittävän lähellä.

Työhön liittyvien tekijöiden kohdalla korostuivat työn sisällön merkitys ja työn yhteisöllinen luonne. Työn mielekkyyden kokeminen ja toimiva työyhteisö näyttäytyivät tekijöinä, joilla on merkitystä työn ja perheen yhteensovittamiseen. Hyvä työyhteisö lisää työ hyvinvointia ja hyvä olo välittyy aina kotiin saakka. Sekä työkavereilta että esimiehiltä saatu tuki auttaa jaksamaan töissä. Tämä on ymmärrettävää, kun kuitenkin varhaiskasvattajat toivat esiin työn vaativuutta, että työn merkityksellisestä sisällöstä, yhdessä tekemisestä ja vastuun jakamisesta saa voimia työn tekemiseen. Myös Rouvisen (2007) ja Piensohon (2006) tutkimuksissa on havaittu työyhteisön merkitys työhyvinvointiin ja -motivaatioon vaikuttavana tekijänä.

Yhteiskuntaan liittyviä tekijöitä ovat yhteiskunnan tuen merkitys, vanhemmuuden ja sukupuolten välisen tasa-arvon tukeminen ja perhevapaiden jakaminen. Yhteiskunnan rooli työn ja perheen yhteensovittamisessa vaikuttaa itsestään selvältä, koska se ei herättänyt kovin paljon keskustelua. Yksilöiden tekemät ratkaisut yhteensovittamisen edistämiseksi olivat enemmän esillä keskustelussa. Kuitenkin myös yhteiskunnan tuen merkitys nähtiin tärkeänä yhteensovittamista edistävänä tekijänä. Vanhempainvapaiden ja päivähoidon merkitystä, sekä oikeutta palata samaan työhön vanhempainvapaiden jälkeen pidettiin tärkeänä. Yhteiskunnalla nähtiin olevan tärkeä rooli vanhemmuuden tukemisessa ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisessä. Myös Piensohon (2006) tutkimuksessa yhteiskunnan tuen merkitystä pidettiin tärkeänä. Yhteiskunnan suorituskeskeisyyteen suhtauduttiin kriittisesti ja yhteiskunnalta kaivattiin perheen kunnioittamista. (Piensoho 2006, 78.)

Varhaiskasvattajat lähes poikkeuksetta olivat sitä mieltä, että perheellä tulisi jatkossakin säilyä vapaus vanhempainvapaiden jakamiseen. Naisvaltaisilla aloilla kuten varhaiskasvatuksessakin palkkaus ei välttämättä riitä perheen elättämiseen. Päättäjät eivät välttämättä muista ajatella asioita pienituloisten ja keskituloisten palkansaajien näkökulmasta. Yksilöillä on myös erilaiset arvot ja ajatukset elämästä. Joku hoitaa onnellisena omia lapsia ja tyytyy vähäisempään urakehitykseen. Se ei ole mielestäni tasa-arvoa, että yhteiskunta korostaa ansiotyökansalaisuutta sen kustannuksella, että muut elämänalueet kärsivät. Näin voisi mielestäni käydä, jos perhekeskeinen vauvaa imettävä äiti ”pakotetaan” työelämään ja uraorientoitunut isä kesken työuran nousukiidon hoitamaan pientä vauvaa kotiin. Toisaalta tasa-arvoisessa yhteiskunnassa pitäisi olla mahdollista myös perhekeskeisen isän olla pidempään kotona lasten kanssa ja uraorientoituneen äidin olla töissä. Yhteiskunta voisi tukea erilaisia tapoja toteuttaa vanhemmuutta ja kuitenkin olla pakottamatta kaikkia yksilöitä erilaisine elämäntilanteineen johonkin yhteen tiettyyn muottiin.

Työhön ja yhteiskuntaan liittyvät tekijät eivät tule esiin yhtä vahvasti työn ja perheen yhteensovittamista edistävinä tekijöinä, vaikka niiden merkitystä pidetään tärkeänä. Tämä jaottelu ja vastausten jakautuminen eniten perheeseen liittyviin asioihin kuvastavat hyvin vallitsevaa ajattelutapaa, jonka mukaan työn ja perheen yhteensovittamista pidetään ennen kaikkea yksilön asiana.

Toisena tutkimuskysymyksenä oli selvittää, mitkä tekijät ehkäisevät työn ja perheen yhteensovittamista? Olen jaotellut yhteensovittamista ehkäisevät tekijät työhön liittyviin tekijöihin ja perheeseen liittyviin tekijöihin. Työhön liittyviä tekijöitä ovat: työ kulkeutuu kotiin ajatuksissa, ylhäältä säädely työ sekä työn muutos. Työn muutos liittyy osittain myös yhteiskuntaan liittyviin tekijöihin. Perheeseen liittyvä tekijä on ristiriitaiset tunteet pikkulapsiarjessa. Yhteensovittamista ehkäisevissä tekijöissä korostuvat selvästi työhön liittyvät tekijät. Työhön liittyvät tekijät ovat sellaisia, joihin yksilö ei pysty vaikuttamaan niin paljon kuin perheeseen liittyviin tekijöihin. Useampi varhaiskasvattaja pohti työolosuhteita kriittiseen sävyyn. Jatkuva muutos ja kasvaneet lapsiyhmittä olivat päiväkotityön jaettu kokemus. Työpäivän jälkeinen väsymyksen kokemus oli yhteistä useammalle varhaiskasvattajalle. Myös tässä jaottelu ja vastausten jakautuminen kuvastavat sitä, että työn ja perheen yhteensovittamisen ei ole perinteisesti ajateltu kuuluvan työnantajalle.

Varhaiskasvattajien puheessa nousee esiin se seikka, että varhaiskasvatustyötä ei ole vain se näkyvä osa lasten hoivasta ja kasvatuksesta, mikä näkyy ulos päin. Kasvatustyössä on kyse myös ajatuksissa tapahtuvista sisäisistä prosesseista, jotka vaativat aikaa. Työ on muuttunut enemmän tietotyön kaltaiseksi. Työ sisältää suunnittelua, ongelmanratkaisua ja monenlaista osaamista. Haastateltavat kuvasivat, että usein ajatustyötä ei ehdi tehdä työpaikalla, koska työpäivä on kiireinen. Ajatustyö, kuten ryhmän toimivuuden ja lasten yksilöllisten tarpeiden huomioiminen, saattaa jäädä

siis kotiin. Varhaiskasvattajat olivat tyytymättömiä työn vaativuuteen ja mitoittamiseen niin, että kaikkea työtä ei ehdi tehdä työpaikalla. Myös Salmi & Lammi-Taskula (2004) ovat havainneet ylitöiden olevan seurausta työn organisoinnista ja mitoittamisesta sellaiseksi, ettei kaikkea työtä ehdi tehdä työaikana. Turpeinen & Toivanen (2008) ovat havainneet työn perustehtävän ja toimialan asettamat rajoitukset työn joustolle. Pidempään varhaiskasvatustyötä tehneiden yhteinen kokemus oli työnkuvan muutos ja vaikutusmahdollisuuksien heikentyminen. Kaikille yhteinen kokemus oli kiireen lisääntyminen, jatkuvat muutokset sekä lapsiryhmän koon kasvaminen.

Perheeseen liittyvänä tekijänä mainittiin ristiriitaiset tunteet voimavarojen jakamisen suhteen. Yleistä oli kokemus, että töissä jaksaa paremmin, mutta työpäivän jälkeen ei ole voimia enää niin paljon omille lapsille ja omalle perheelle. Myös aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu vanhempien jaksamisen ja ajanpuutteen kokemukset ristiriitaa aiheuttavina tekijöinä. (Ks. Salmi & Lammi-Taskula 2014, Piensoho 2006, Turpeinen & Toivanen 2008).

Kolmantena tutkimuskysymyksenä oli pohtia varhaiskasvattajien työn ja perheen välistä rajanhallintaa. Olen tarkastellut varhaiskasvattajien työn ja perheen yhteensovittamisen kokemuksia pohtien työn ja perheen välillä olevien rajojen läpäisevyyttä, joustavuutta, vahvuutta ja sekoittuvuutta. Clarkin teorian mukaan yksilöllä on mahdollisuus vaikuttaa työn ja perheen tasapainoon (Clark 2000, 756). Olen pyrkinyt löytämään sekä yleisiä varhaiskasvattajien työn ja perheen rajan rajanhallinnan piirteitä sekä eroavaisuuksia, joita on yksilöiden välillä. Rajojen läpäisevyys kuvaa toisen alueen elementtien esiintymistä toisella alueella (Clark 2000, 756). Työn psykologinen raja on läpäisevä erityisesti kodin suuntaan. Ajatukset ja tunteet virtaavat enemmän työstä kotiin. Vaikuttaa siltä, että varhaiskasvattajien on helpompi sulkea kotiasiat mielestään töissä kuin päin vastoin.

Seuraavaksi pohdin työn ja kodin välillä olevan rajan vahvuutta ja joustavuutta. Rajojen joustavuus tarkoittaa vapautta työskentelyajan, paikan tai ideoimisen suhteen. Työn fyysinen raja on selkeä, mutta hieman joustava. Työntekijällä on mahdollisuutta vaikuttaa rajan vahvuuteen kodin suhteen ja siihen, miten paljon raja joustaa vapaa-aikaan ja kotiin. Varhaiskasvattajilla on erilaisia ja eri vahvuisia rajoja työn ja perheen välillä. Rajanhallinnalla voidaan ymmärtää sekä henkistä, ajatuksissa tehtävää työtä, että näkyvää toimintaa. Rantasen ja Kinnusen mukaan yksilö voi rajaa hallitessaan käyttää kahta erilaista rajan hallinnan strategiaa, lujan rajan strategiaa ja väljän rajan strategiaa. (Rantanen & Kinnunen 2008, 249-250.) Osa työntekijöistä sallii enemmän esimerkiksi työtä koskevien ajatusten virrata vapaa-aikaan. Työntekijät perustelevat tätä työasioiden pohtimista vapaa-aikana sillä, että työpäivän aikana ei ole aikaa eikä tilaa tämänkaltaiseen ajatusten pohdiskeluun. Osa työntekijöistä pitää tarkemmin rajaa yllä työn ja vapaa-ajan suhteen. Haastateltavien kokemuksista välittyivät nämä erilaiset rajanhallinnan strategiat. Väljä rajan

strategiaan liittyi toive siitä, että työ ja perhe olisivat lähempänä toisiaan ja kokemuksia voisi entistä paremmin hyödyntää alueiden välillä. Lujan rajan strategian liittyi ajatus työ ja perheen pitämisestä erillään, että perheessä olisivat esillä perheasiat ja työssä työasiat. Rajan väljyys tai lujuus tuli esiin esimerkiksi suhtautumisessa ylitöihin. Ne henkilöt joilla oli väljempi raja, tekivät useammin ja enemmän töitä kotona. Luja raja taas ilmeni siinä, ettei töitä tehty mielellään kotona, eikä työaikana mielellään vastattu kotoa tuleviin puheluihin.

Rajan läpäisevyys ja joustavuus johtavat sekoittumiseen. Clarkin mukaan psykologisessa sekoittumisessa on kyse siitä, että yksilö käyttää henkilökohtaista tai perheestä saatua kokemusta työssään tai rikastuttaa työkokemuksellaan kotielämää. (Clark 2000, 757.) Varhaiskasvattajan työssä psykologinen sekoittuminen ja kokemusten hyödyntämien on merkittävää. Haastatellut toivat esiin molemmiin suuntaisista kokemusten hyödyntämistä. Enemmän varhaiskasvattajat toivat esiin sitä, miten oma vanhemmuus on lisännyt asiantuntijuutta lasten kehitykseen ja perheiden kanssa tehtävään yhteistyöhön.

Varhaiskasvatustyö on lähes ainut työ, jossa työpäivä ei suurelta osin eroa kotiarjesta. Päiväkotiin ei pääse ”hälinää pakoon” tai ”lepäämään” vaan työ muistuttaa paljon kotona tehtävää hoivatyötä silloin, kun perheessä on alle kouluikäisiä lapsia. Osa varhaiskasvattajista koki haastavaksi tilanteen, jossa on työssä ja kotona samanikäisiä lapsia. Toisaalta yleinen kokemus oli myös kokemusten siirtämisestä eli siitä, miten kotona opittua voi hyödyntää työssä tai päinvastoin.

Yhteiskunnallisessa keskustelussa tuntuu jäävän huomiotta se, miten vanhemmuus kehittää yksilössä erilaisia taitoja. Keskustelussa tuntuu olevan huolena, että pitkään jatkuessaan lasten hoitaminen kotona syrjäyttää työelämästä. Vanhemmuuden vaikutuksista työelämätaitojen kehittymiseen ei liene paljon tutkimusta.

Clarkin mukaan työntekijän samaistuminen ja sitoutuminen työhön ja perheeseen ilmentää hänen keskeistä asemaansa työssä ja perheessä (Clark 2000, 759). Seuraavaksi tarkastelen varhaiskasvattajien kokemuksia asemastaan työssä ja perheessä. Osa työntekijöistä kritisoi työhön liittyvien vaikutusmahdollisuuksien rajaamista. Vaikutusmahdollisuuksien rajaaminen vaikutti työn vastuun katoamiseen ja mielekkyyden kokemiseen. Pidempään työtä tehneillä oli ajatus siitä, että työn tehokkuuden vaatimus vaikuttaa työn laatuun. He kokivat, että työhön liittyvän autonomian rajaamisen ja työaikoihin ja suunnittelu-aikaan tehtyjen muutosten myötä tasapaino työ ja perheen välillä on heikompaa. Ilmeisesti osa muutoksista on heikentänyt tunnetta oman aseman keskeisyydestä.

Kuten jo aiemmin on tullut esiin, korostuu suomalaisessa yhteiskunnassa ansiotyökansalaisuus ja yksilön merkitys ansiotyötä tekevänä yksilönä. Vaikka työn tekemistä osittain sanelevat taloudelliset lähtökohdat ja perheen elättäminen, on työn tekemiselle löydettävissä myös muita

motiiveja. Tässä tutkimuksessa varhaiskasvattajien kokema työn merkityksellisyys kumpuaa osittain työn sisällöstä. Vastausten perusteella piirtyy kuva työhönsä tunnollisesti suhtautuvasta varhaiskasvattajasta, jolle oma perhe on tärkeä. Sitoutuminen perheeseen ja työhön eivät päiväkodin työntekijöiden kokemuksissa näyttäydy toisensa poissulkevia seikkoina vaan pikemminkin tukevat toisiaan.

Kiire ja jatkuva muutos on juurtunut päiväkotityöhön, niin kuin muuallekin työelämään. Haastatellut päiväkodin työntekijät elävät ruuhkavuosia, jossa käytettävissä oleva aika täytyy jakaa työn, perheen, kotityön, harrastusten ja muun elämän suhteen. Haastatteluun osallistuneet päivähoiton työntekijät kokivat tekemänsä työn sekä mielekkäänä, että merkityksellisenä ja sen vuoksi viihtyivät työssään.

Tutkimuksen taustalla on huoli varhaiskasvatushenkilöstön työssä jaksamisesta, kun säästöjä kohdistetaan varhaiskasvatukseen. Mielestäni varhaiskasvatuksen kentällä on haastetta siinä, miten jatkuvista muutoksista huolimatta pystytään huolehtimaan työntekijöiden hyvinvoinnista ja jaksamisesta. Kasvavat lapsiryhmät, monikulttuurisuus ja erityislasten integroiminen tavallisiin lapsiryhmiin ovat osa haastetta. Perheiden yksilölliset vaatimukset ja kasvatuskumppanuus ovat toinen haaste. Mielestäni työntekijöiden hyvinvointi on olennainen osa laadukasta varhaiskasvatusta. Yksi näkökulma hyvinvointiin on onnistunut työn ja perheen yhteensovittaminen ja työn mitoittaminen sellaiseksi, että työntekijällä jää voimia myös perheeseen ja vapaa-aikaan. Laadukas varhaiskasvatus on koko yhteiskunnan etu.

Kuntien kasvavat säästöpainheet ja säädökset lapsiryhmien koosta vaikuttavat siten, että varhaiskasvatustyö kohtaa jatkossakin erilaisia haasteita. Varhaiskasvattajat kritisoivat nykyisiä suuria ryhmäkokoja. Mielestäni ideaalitulanteessa pienemmät ryhmäkoot edistäisivät sekä lasten, että työntekijöiden hyvinvointia. Lapset saisivat riittävästi henkilökohtaista huomiota ja työntekijöiden työssä jaksaminen ja sitä kautta ja työn ja perheen yhteensovittaminen helpottuisi.

Työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta päivähoiton työkuulttuurin kehittämisellä voisi olla merkitystä työntekijän hyvinvoinnin ja mielekkyyden kokemiseen. Mielestäni osallistavan ja sitouttavan työkuulttuurin kehittäminen olisi hyödyllistä sekä työyhteisön, että työntekijöiden oman työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta. Osallistava ja sitouttava työkuulttuuri edellyttäisi, sitä, että asioita ei liikaa säädellä ylhäältä vaan, että tiimit pääsevät enemmän suunnittelemaan ja kehittämään omaa työskentelyään tiettyjen reunaehtojen sisällä.

Tutkimuksesta jäi puuttumaan se näkökulma, että päiväkodin työntekijät olisivat voineet arvioida miten päiväkotilasten vanhemmat sovittavat yhteen työtä ja perhettä. Kiinnostavaa olisi ollut myös vertailla päiväkodissa työskentelevien nais- ja miespuolisten työntekijöiden käsityksiä ja

kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta. Koska päiväkodissa työskentelevistä kuitenkin valtaosa on naisia, tämä tutkimus tuo esiin naispuolisten varhaiskasvattajien kokemuksia.

10 EETTISYYDEN JA LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTIA

Tässä luvussa tarkastelen tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta. Tutkimuksen uskottavuus ja tutkijan tekemät eettiset ratkaisut ovat yhteydessä toisiinsa. Sekä eettisyys, että uskottavuus perustuvat hyvien tieteellisten käytäntöjen noudattamiseen. Tieteen etiikka tarkoittaa eettisten näkökulmien vaikutusta tutkijan tekemiin ratkaisuihin. Tutkimuksen eettisyyteen sisältyy pohdintaa hyvästä tutkimuksesta. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 122-123, 129.) Mertonin viitaten Tuomi ja Sarajärvi esittävät tieteen eetosken neljä perusnormia, joita ovat universalismi eli perusteltavuus, tiedon julkisuus ja yhteisomistus tiedeyhteisössä, puolueettomuus ja järjestelmien kritiikki. (Tuomi & Sarajärvi 2003,125.)

Tutkimuksen eettisyys liittyy tutkimuksen teon eri vaiheisiin tutkimusaiheen valinnasta aina tulosten raportoimiseen asti. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 125.) Olen ottanut huomioon ja noudattanut tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja ja pyrkinyt rehellisyyteen, huolellisuuteen ja tarkkuuteen tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa sekä niiden esittämisessä. Olen myös soveltanut hyviin käytäntöihin kuuluvia ja eettisiä tiedonhankinta-, tutkimus ja arviointimenetelmiä sekä pyrkinyt avoimuuteen tutkimustulosten julkaisussa. (ks. Tuomi ja Sarajärvi 2009,132-133.) Olen pyrkinyt huolellisuuteen tiedon hankinnassa, käsittelyssä ja taltioinnissa. Koska tutkimuksen kohteena on henkilökohtaisia asioita kuten vanhemmuus, olen rajannut aineiston analyysin ja tutkimusraportin ulkopuolelle joitakin haastateltavien tunnistamiseen liittyviä tietoja anonymiteetin suojelemiseksi.

Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus liittyvät toisiinsa siten, että eettinen ja luotettava tutkimus on tehty huolellisesti ja kuvailtu tarkasti. Tutkimuksen luotettavuus on yksi keskeinen piirre tieteessä ja tutkimuksessa. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus on yhteydessä tiedon totuuden ja objektiivisuuden ihanteen kanssa. Luotettavuus liitetään myös havaintojen luotettavuuteen ja puolueettomuuteen. (Tuomi & Sarajärvi 2003,131-133.)

Laadullista tutkimusta arvioidaan kokonaisuutena. Tutkimuksessa painottuu sisäinen johdonmukaisuus. Johdonmukaisuus tutkimuksessa tarkoittaa sitä, että tutkimuksen eri osat ovat suhteessa toisiinsa. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 135.) Ronkainen käyttää tutkimuksen sisäisestä logiikasta ja johdonmukaisuudesta käsitettä sisäinen validiteetti. Ulkoinen validiteetti puolestaan

tarkoittaa tutkimuksen tulosten siirrettävyyttä yhden tutkimuksen yhteydestä toisen yhteyteen. Validiteetti näkyy laadullisessa tutkimuksessa muun muassa tutkimuksen kohteeksi määritellyn ilmiön eheytenä. Sisäinen validiteetti merkitsee tutkimuksen päättelyketjun tarkkaa kuvaamista. Tutkimuksessa on pyrittävä tuomaan esiin tutkittavien käsityksiä ja pyrittävä totuudellisuuteen. (Aaltio & Puusa 2011, 155-156.)

Koska tässäkin laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen kohteena oli varsin suppea joukko, tarkoituksena ei ole ollut tuottaa yleistettävää tietoa. Kuitenkin pienenkin joukon tutkiminen lisää tietoa ja auttaa ymmärtämään tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä, tässä tapauksessa työn ja perheen yhteensovittamista varhaiskasvattajien näkökulmasta.

Tieteen objektiivisuuden sisältyvä vaatimus, että tutkija on erotettavissa tutkimuskohteesta siten, ettei tutkijan omat oletukset ja toimenpiteet tutkimuksen aikana vaikuta tutkimuskohteen ominaisuuksiin ja tutkimustuloksiin. (Aaltio & Puusa 2011, 153.) Objektiivisuuden ihanteesta huolimatta on selvää, että tutkija vaikuttaa tutkimukseensa. Olen vaikuttanut tutkimukseeni tekemällä useita valintoja ja tulkintoja tutkimusprosessin eri vaiheissa. Uskottavuuden ja arvioitavuuden lisäämiseksi olen kuitenkin pyrkinyt kuvaamaan tekemiäni valintoja ja niiden perusteita.

Luotettavuuden arviointi koskee tutkimusprosessia sekä tehtyjä valintoja aina tutkimuksen tieteenfilosofisista lähtökohdista alkaen keskittyen kuitenkin metodologisiin valintoihin, teoriaan ja analyysiin. (Aaltio & Puusa 2011, 159-160, Tuomi & Sarajärvi 2003, 135, 138.) Keskityn seuraavassa arvioimaan tutkimuksen lähestymistapaa, teoriaa, käytettyjä metodeja, analyysia sekä hieman myös omaa oppimistani.

Valitsin tutkimuksen lähestymistavaksi tulkinnallisen eli hermeneuttisen lähestymistavan. Koska hermeneuttisessa tutkimuksessa korostuu tutkijan ja tutkittavan välinen vuoropuhelu ja, koska tutkimus tavoittelee tietoa, jossa tutkittavien ääni tulee esiin, oli teemahaastattelu tähän sopiva menetelmä. Tämän tutkimuksen aineisto on syntynyt hermeneuttiselle tutkimukselle tyypillisesti haastattelijan ja haastateltavan välisessä vuoropuhelussa. Tutkittavat ovat saaneet tietoa tutkimuksen aiheesta ja tutkimusmenetelmästä ennen haastattelua.

Olen kuvannut haastattelutilanteita metodiosassa. Kunkin haastattelun lopulla esitin haastateltavalle kysymyksen, haluaako hän vielä mainita jotain työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyen ja halusin näin varmistaa, että haastateltava saa sanottua kaiken, mitä haluaa tuoda esiin. Nauhoitetun aineiston purkaminen tekstiksi on tapahtunut huolellisesti ja sanatarkasti. Otin analyysissa huomioon sen, että hermeneuttisessa tutkimustavassa analyysissä pyritään säilyttämään mahdollisimman pitkälle tutkittavien autenttiset ilmaukset. Aineiston määrän riittävyys arvioidessani olen ottanut huomioon saturaation käsitteeseen liittyvän ajatuksen siitä, että tietty

määrä aineistoa on riittävä tuomaan esille teoreettisen peruskuvion, joka aineistosta on mahdollista löytää. Analyysin pelkistämisen vaiheessa muodostin tarinat. Olen pyrkinyt säilyttämään olennaisen informaation ja mahdollisimman autenttiset kuvaukset. Aineiston tiivistäminen jälkeen aineistoa oli helpompi tarkastella kokonaisuutena ja etsiä samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Tutkimukseen osallistuneiden anonymiteetti on suojattu ja joitain tietoja ei ole tuotu esiin anonymiteetin varmistamisen vuoksi. Olen käsitellyt kerrottuja tietoja luottamuksellisesti.

Keskeisiä teemoja esitellessäni olen poiminut aineistosta lainauksia, jotta lukijan on mahdollista arvioida päättelyketjuani ja tekemiäni tulkintoja. Aineistosta poimitut teemat ja teemojen käsittely perustuvat siis omaan tulkintaani. Haastateltavien ajatusten välittäminen sellaisenaan ei onnistu. Ymmärrän, että toinen tutkija olisi voinut samasta aiheesta tai samasta aineistosta valita erilaisen näkökulman ja sen vuoksi nostaa esiin erilaisia asioita. Koska toisetkin työn ja perheen yhteensovittamista tai varhaiskasvattajia tutkineet ovat saaneet samankaltaisia tuloksia, lisää se tämänkin tutkimuksen tulosten luotettavuutta.

Olen ottanut huomioon hyvän tieteellisen käytännön merkitsemällä lähdeviitteet tarkkaan (Tuomi & Sarajärvi 2003, 130). Olen vaikuttanut tutkimuksen validiteettiin siten, että olen kuvannut valintoja, aineistoa ja analyysia mahdollisimman tarkasti ja selkeästi. Olen pyrkinyt pitämään erillään omat ajatukseni työn ja perheen yhteensovittamisesta siitä millaisina nämä kokemukset näyttäytyvät aineistossa. Oma subjektiivinen ymmärrys aiheesta on väistämättä ohjannut tutkimusta sen eri vaiheissa ja on ohjannut huomion kiinnittymistä tiettyihin asioihin. Olen yrittänyt pitää erillään omat ajatukseni, etteivät ennako-oletukseni tai asenteeni ohjaisi tutkimuksen tekoa liikaa. Pyrkimyksenä on ollut tuoda esiin haastateltavien näkemyksiä. Olen ollut poissa varhaiskasvatustyöstä kymmenen vuotta, joten pystyn mielestäni riittävän hyvin etäännyttämään itseni siitä. En ole lasten saatuani ollut paljon töissä, joten koen, että pystyn pitämään omat ajatukseni työn ja perheen yhteensovittamisesta erillään tai ainakin tiedostan omat ajatukseni ja olen tarkastellut aineistoa monelta kantilta.

Olen kuvannut ja raportoinut tutkimuksen tekoa vaihe vaiheelta niin tarkkaan kuin on mahdollista. Olen tavoitellut sitä, että tutkimus olisi eheä kokonaisuus, jossa teoria ja tulokset tukisivat toisiaan. Omia valintoja olen pyrkinyt tuomaan esiin läpi koko tutkimuksen, mutta oman oppimisen reflektointi on jäänyt vähemmälle.

Olen iloinen siitä, että vaikka tutkielman teko on ollutkin epämukavuusalueella olemista, se on kuitenkin antanut jotain sellaista mitä en osannut kuvitella. Yllättävää opinnäytetyön tekemisessä on ollut, kuinka monipuolisesti työn tekeminen ja eteneminen kehittävät monenlaisia taitoja. Ei pelkästään se, että osaa tuottaa pienimuotoisen tutkimuksen tai raportoida sen, vaan monenlaiset muutkin hyödylliset taidot ovat kehittyneet, kuten päätösten teko, kriittinen ajattelu, ongelmanratkaisu sekä vastuu omasta työskentelystä.

LÄHTEET

Aaltio, I. & Puusa, A. 2011. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa Anu Pusa & Pauli Juuti (toim.). Menetelmäviidakon raivaajat - perusteita laadullisen tutkimusähestymistavan valintaan. Hansapint.

Antila, J. 2005. Veteen piirretty viiva?: Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Helsinki: Työministeriö.

Aro, A. 2006. Onko työssä tolkkua? Helsinki: Edita Prima Oy.

Burke, R. J. 2008. Organizational culture: a key to the success of work- life integration? Teoksessa Fiona Jones, Ronald J. Burke & Mina Westman (ed) Work- Life Balance. A Psychological Perspective.

Clark, S. 2000. Work/family border theory: A new theory of work/family balance. Human relations. Towards the integration of the social sciences. Volume 53. Number 6. June 2000.

Filander, K. 2006. Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Teoksessa Mäkinen, J., Olkinuora, R., Rinne, R. & Suikkanen, R. Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Forsberg, H. 2003. Johdanto: Kriittistä näkökulmaa jäljittämässä. Teoksessa Hannele Forberg & Ritva Nätkin. Perhe murroksessa. Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä. Helsinki: Yliopistopaino.

Hammer, Leslie B., Cullen, Jennifer C. & Shafiro, Margarita V. 2008. Work-family best practices. Teoksessa Fiona Jones, Ronald J. Burke & Mina Westman (ed) Work- Life Balance. A Psychological Perspective.

Jallinoja, R. 2009. Perhe yhdessä vapaa-aikana. Teoksessa Mirja Liikkanen (toim.) Suomalainen vapaa-aika. Arjen ilot ja valinnat. Helsinki: Hakapaino.

Julkunen, R. 2009. Suomalainen palkkatyön yhteiskunta. Teoksessa Anna Pärnänen ja Kaisa- Mari Okkonen (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Multiprint Oy.

Julkunen, R. 2010. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työproses(e)ista. 3. painos. Tampere: Juvenes Print.

Julkunen, R. 2007. Teoksessa Anneli Eteläpelto, Kaija Collin & Jaana Saarinen (toim.). Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY.

Järvensivu, A. & Nikkanen, R. 2014. Työelämän sukupolvien tärkeimmät muutoskokemukset ja pärjäämisstrategiat. Teoksessa Anu Järvensivu, Risto, Nikkanen & Sannu Syrjä. Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Kaksonen, H., Karila, K. & Nummenmaa, A.- R. 2006. Työssäoppiminen akateemisessa koulutuksessa- lastentarhanopettajankoulutuksen ongelmaperustainen oppimisympäristö. Teoksessa Jarkko Mäkinen, Erkki Olkinuora, Risto Rinne & Asko Suikkanen. Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Karila, K. 2013. Ammattilaissukupolvet varhaiskasvatuksen pedagogiikan toteuttajina ja kehittäjinä. Teoksessa Kirsti Karila & Lasse Lipponen (toim.). Varhaiskasvatuksen pedagogiikka. Tampere: Vastapaino.

Karila, K. 2011. Kasvattajatiimi keskustelee. Teoksessa Kirsti Kaila & Anna-Maija Nummenmaa. Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa. Helsinki: WSOYpro Oy.

Kauppinen, K. 2007. Esipuhe: Hyvä työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on valttikortti myös globalisoituvassa maailmassa. Teoksessa Elina Moisio & Heljä Huuhtanen. Arki hallussa? Suomalaisten asiantuntijoiden näkemksiä työstä, perheestä ja vapaaajasta vuonna 2015. Delfoi-paneelin tuloksia. Työterveyslaitoksen TYÖ/ELÄMÄ -tasapaino toimintaohjelma. Tampereen yliopistopaino Oy.

Kilpeläinen, R. 2009. Pienen lapsen hoiva valinta- ja neuvotteluprosessina. Teoksessa Pertti Koistinen (toim.) Työn hiipuvat rajat. Tutkielmia palkkatyön, hoivan ja vapaaehtoistyön muuttuvista suhteista. Helsinki: Tilastokeskus.

Kinnunen, M. & Suikkanen, A. 2009. Johdanto teoksessa Merja Kinnunen & Janne Autto (toim.)
Tänään työssä Sosiologisia näkökulmia työhön. Tampere: Juvenes Print.

Kivimäki, R. 2009. Vanhemmuus työpaikoilla. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy Juvenes
Print.

Kivimäki, R. 2003. Perhe tuli työelämään. Teoksessa Hannele Forsberg & Ritva Nätkin (toim.) Perhe
murroksessa. Kriittisen perhetutkimuksen jäljellä. Helsinki: yliopistopaino.

Kivimäki, R. & Otonkorpi- Lehtoranta, K. 2003. Pomot ja perheet. Työelämä ja perheiden
hyvinvointi. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kivimäki, R. 2001. Hoitovapaat työpaikan ja perheen arjessa. Tampere: Tampereen yliopistopaino
Oy Juvenes Print

Kinnunen, M. & Suikkanen, A. 2009. Johdanto teoksessa Merja Kinnunen & Janne Autto (toim.)
Tänään työssä Sosiologisia näkökulmia työhön. Tampere: Juvenes Print.

Kronqvist & Kumpulainen 2011. Lapsuuden oppimisympäristöt: eheä polku varhaiskasvatuksesta
kouluun. Helsinki: WSOYpro.

Kyrönlampi-Kylmänen, T. 2007. Arki lapsenkokemana. Eksistentiaalis-fenomenologinen
haastattelututkimus. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Lammi-Taskula, J. & Salmi, M. 2014. Lapsiperheiden hyvinvointi. Teoksessa Marja Vaarama, Sakari
Karvonen, Laura Kestilä, Pasi Moisio & Anu Muuri (toim.) Suomalaisten hyvinvointi 2014. Helsinki:
Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Lammi-Taskula, J. 2004. Perhevaiheet ja elämäntilanteet. Teoksessa. Minna Salmi & Johanna
Lammi-Taskula. Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea.
Saarijärvi: Gummerrus Kirjapaino Oy.

Lammi-Taskula, J. & Salmi, M. 2004. Aikaa työlle, aikaa perheelle. Teoksessa Teoksessa. Minna Salmi & Johanna Lammi-Taskula. Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Saarijärvi: Gummerrus Kirjapaino Oy.

Major, D. & Germano, L. 2008. Background and context. Teoksessa Fiona Jones, Ronald J. Burke & Mina Westman (ed) Work- Life Balance. A Psychological Perspective.

Manka, M-L. 2007. Työrauhan julistus: miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä? Helsinki: Kirjapaja.

Mattila, V. 2009. Pienin askelin malli kehittämisen työkaluna. Teoksessa Anna-Riitta Mäkitalo, Mikko Ojala, Tuulikki Venninen & Birgitta Vilpas. Löytöretkellä omaan työhön. Kehittämistä ja tutkimista päiväkodin arjessa. Yliopistopaino.

Miettinen, A. & Manninen, A. 2006. Sovittelua ja sopeutumista. Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä määräaikaista tai osa-aikatyötä tekevien perheissä. Helsinki. Väestöliiton Väestöntutkimustaitos. Katsauksia E 23/2006.

Mäkinen, J., Kyhä, H. & Olkinuora, H. 2006. Nuoret aikuiset ja työn epävarmuus. Teoksessa J. Mäkinen, R. Olkinuora, R. Rinne & R. Suikkanen, R. Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Nummenmaa, A.-R. 2011. Ammatillisen keskustelu olemus. Teoksessa Anna-Raija Nummenmaa & Kisti Karila. Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa. Helsinki: WSOYpro Oy.

Nummenmaa, A.-R. 2011. Keskustelut osana varhaiskasvatustyötä. Teoksessa Anna-Raija Nummenmaa & Kisti Karila. Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa. Helsinki: WSOYpro Oy.

Nätkin, R. 2003. Moninaiset perhemuodot ja lapsen hyvä. Teoksessa Hannele Forberg & Ritva Nätkin. Perhe murroksessa. Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä. Helsinki: Yliopistopaino.

Piensoho, T. 2006. Perheestä voimaa työhön- Työstä voimaa kotiin. Työssäkäyvine kokemuksia työn ja perheen tasapainosta. Oppimisverkostot työn ja perheen tasapainon rakentajina- hakkeen julkaisuja 1/2006. Helsinki: Yliopistopaino.

Puusa, A. 2011. Haastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmää. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.). Menetelmäviidakon raivaajat - perusteita laadullisen tutkimusähestymistavan valintaan. Hansapint.

Puusa, A. 2011. Laadullisen aineiston analysointi. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.). Menetelmäviidakon raivaajat - perusteita laadullisen tutkimusähestymistavan valintaan. Hansapint.

Pärnanen, A. & Sutela, H. 2009. Tyypillisestä epätyypilliseen? Muutokset erilaisissa työsuhteissa neljänä vuosikymmenenä. Teoksessa Anna Pärnanen & Kaisa-Mari Okkonen, (toim.). Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Multiprint Oy.

Rantanen, J. & Kinnunen, U. 2008. Työ, perhe-elämä ja hyvinvointi. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt & Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. 2. paino. Juva: WS Bookwell Oy.

Repo, K. 2009. Lapsiperheiden arki. Näkökulmina raha, työ ja lastenhoito. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Juvenes Print.

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindlom-Yläne, S. & Paavilainen, E. (toim.) 2011. Tutkimuksen voimasanat. WSOYpro Oy, 1.painos, 2011

Rothbard, N. P. & Dumas T. L. 2008. Research perspectives: managing the work- home interface. Teoksessa Fiona Jones, Ronald J. Burke & Mina Westman (ed) Work- Life Balance. A Psychological Perspective.

Rouvinen, R. 2007. ”Tässä työssä yhdistyy kaikki”. Lastentarhanopettajat toimijoina päiväkodissa. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.

Rusanen, E. 2011. Hoiva, kiintymys ja lapsen kehitys. Helsinki: Finn Lectura.

Salmi, M. 2004. Työn ja perheen yhteensovittamisen foorumit. Teoksessa Minna Salmi & Johanna Lammi-Taskula (toim.). Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Stakes Sosiaali- ja terveydenalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Saarijärvi: Gummerrus Kirjapaino Oy.

Salmi, M. 2004. Työn ja perheen yhteensovittamisen kentät. Teoksessa Minna Salmi & Johanna Lammi-Taskula (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Stakes Sosiaali- ja terveydenalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Saarijärvi: Gummerrus Kirjapaino Oy.

Salmi, M. 2004. Teesejä työn ja perheen yhteensovittamisen tulevaisuudesta. Teoksessa Minna Salmi & Johanna Lammi-Taskula (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Stakes Sosiaali- ja terveydenalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Saarijärvi: Gummerrus Kirjapaino Oy.

Sennett, R. 2002. Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Suom. Eine Kivinen & David Kivinen. Tampere: vastapaino.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6. Laitos. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2003. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1.-2. painos. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy.

Turpeinen, M. & Toivanen, M. 2008. Perhe työssä, työ perheessä. Työn ja perheen yhteensovittamisen rajat ja mahdollisuudet työorganisaatioimijoide, perheen ja sukupuolen näkökulmasta. Helsinki: Fenckellin kirjapaino Oy

Törrönen, M. 2012. Onni on joka päivä. Lapsiperheen arki ja hyvinvointi. Helsinki: Tammi. 6. uudistettu laitos.

Varto, J. 2011. Miksi miettiä metodologioita. Teoksessa Katariina Holma & Mölkki Kaisu. Tutkimusmatkalla: teoria, metodologia ja filosofia kasvatustutkimuksessa. Helsinki: Gaudeamus.

Venninen, T. 2009. Reflektiivinen lähestymistapa päiväkotien kehittämistyössä. Teoksessa Anna-Riitta Mäkitalo, Mikko Ojala, Tuulikki Venninen & Birgitta Vilpas. Löytöretkellä omaan työhön. Kehittämistä ja tutkimista päiväkodin arjessa. Yliopistopaino.

Taustatiedot:

Ikä:

Sukupuoli:

Siviilisääty ja perhemuoto:

Perhe: (syntymävuodet)

Työtehtävä/tehtävänimike ja koulutus:

Työkokemus vuosina:

Haastateltavien taustatiedot

Haastateltava	Ikä	Lasten lukumäärä	perhemuoto
H1	28	3	ydinperhe
H2	44	4	uusperhe
H3	31	2	ydinperhe
H4	53	4	ydinperhe
H5	40	2	ydinperhe
H6	43	4	uusperhe

Teemahaastattelun teemat/ kysymykset

1. Käsitykset yhteensovittamisesta

Kenen vastuulla mielestäsi työn ja perheen yhteensovittaminen on?

1.1.Käsitykset omasta roolista/vanhempien roolista

Mitä ajattelet vanhempien roolista ja vastuusta työn ja perheen yhteensovittamisessa? /Mikä mielestäsi on oma roolisi perheen ja työn yhteensovittamisessa? Koetko itsesi aktiivisena toimijana ja käytäntöjen muokkaajana vai käytäntöjen ja olosuhteiden hyväksyjänä? (Kerro esimerkkejä)

1.2.Käsitykset työnantajan roolista?

Mitä ajattelet työnantajan roolista yhteensovittamisessa? Miten paljon yhteensovittaminen on mielestäsi työnantajan vastuulla? Mitä työnantajan tulisi yhteensovittamisen edistämiseksi tehdä? Kuuluuko yhteensovittamista edistävien perheystävällisten käytäntöjen luominen mielestäsi työnantajalle?

Mitä ajattelet yhteiskunnan vastuusta yhteensovittamisessa? Mikä merkitys mielestäsi on erilaisilla tuetuilla perhevapailta? (Äitiysloma, vanhempainvapaa, kotihoidontukikausi) Oletko tyytyväinen nykyiseen järjestelmään ja onko tuli mielestäsi riittävä? Miten suhtaudut hallituksen kaavailuun kotihoidontukikauden lyhentämisestä 3.sta 2 ikävuoteen?

1.3.Käsitykset yhteensovittamisesta sukupuolinäkökulmasta?

Mitä ajattelet sukupuolen vaikutuksesta työn ja perheen yhteensovittamiseen?

Miten mielestäsi naisen ja miehen roolit eroavat toisistaan?

2. Perhevapaat (äitiysvapaa, vanhempainvapaa, hoitovapaa)

Oletko hoitanut lapsia kotona äitiysloman tai vanhempainvapaakauden päätyttyä? Onko puoliso ollut vanhempainvapaalla/ isyysvapaalla? Oletko hoitanut lastasi/lapsiasi hoitovapaalla kotihoidontuella? Mitkä seikat siihen ovat vaikuttaneet näihin ratkaisuihin? Oletko tyytyväinen rahalliseen tukeen, jota olet saanut hoitaessasi lasta kotona?

3. Päivähoito ja palvelut

Onko perheellänne käytössä päivähoitopalvelua tai koululaisten aamu- ja iltapäiväkerho?

Miten päivähoito ja aamu- ja iltapäiväkerho ovat vaikuttaneet työn ja perheen yhteensovittamiseen? Onko perheelläsi käytössä päivähoidon lisäksi muuta apua kuten isovanhemmat, palkattu lastenhoitoapu, siivousapu tms? Kuinka usein apua on saatavilla ja onko apu mielestäsi riittävää?

4. Perhe, vapaa-aika ja ajanhallinta

Mitä ajattelet perhekoon vaikutuksesta yhteensovittamiseen? Mikä on muuttunut perheen kasvaessa? Miten perhekoonmuutos on vaikuttanut kotitöiden ja muiden vastuiden jakoon, työaikoihin, harrastusten määrään tms? Kerro kotitöiden jaosta perheessäni.

Miten paljon suunnittelet etukäteen omaa ja perheen ajankäyttöä? Miten paljon ajankäytön suunnittelu vaikuttaa arkeen?

Minkä verran perheesi jäsenillä on harrastuksia ja kuka hoitaa kuljetukset? Kuinka perheessäsi hoidetaan tilanteet, jos lapsi sairastuu?

Miten vietätte vapaa-aikaa perheen kesken? Onko perheelläsi aikaa kiireettömään yhdessäoloon arjessa? Miten vapaa-aika vaikuttaa työhön ja työssä jaksamiseen? Koetko saavasi vapaa-ajasta, esimerkiksi parisuhteesta ja vanhemmuudesta, voimia työhön vai viekö vapaa-aika voimia?

5. Työ ja työelämän muutos

Onko työssäsi tapahtunut muutoksia viime vuosina? Millaisia? Miten olet kokenut muutokset ja ovatko muutokset työssäsi mielestäni vaikuttaneet perheeseen? Millä tavalla?

Onko työpaikallasi käytössä erityisiä perheystävällisiä käytäntöjä? Onko esimerkiksi mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin? Oletko itse tai onko puolisesi tehnyt lyhennettyä työaikaa? Mitkä syyt tähän ovat vaikuttaneet? Onko omalla tai puolisesi työpaikalla mahdollisuus työajan joustoihin tai mahdollisuus tehdä osa työajasta etätyönä?

Otetaanko työpaikalla huomioon työntekijän elämäntilanne, esimerkiksi pikkulapsiarki, raskaus tms? Vaikuttaako työyhteisö ja työkaverit työn ja perheen yhteensovittamiseen? Miten? Mietitkö paljon työasioita kotona? Teetkö töitä, töihin liittyvää suunnittelua kotona? Teetkö ylityötä. Teetkö korvattua ja/tai korvauksetonta ylityötä? Entä puolisesi? Viihdytkö työssäsi? Miten oma jaksaminen ja viihtyminen työssä tai jaksamattomuus vaikuttaa mielestäsi työn ja perheen yhteensovittamiseen?

Liite 5(6)

Onko varhaiskasvatustyössä jokin erityinen piirre, jonka haluaisit mainita liittyen yhteensovittamiseen? Onko vielä jotain muuta tärkeää, josta haluaisit kertoa.

Näyte aineiston tiivistämisestä tarinan muotoon

Helena

Helenan mielestä yhteensovittaminen ei koske vain yksilöä eli työntekijää tai työnantajaa vaan lähtee yhteiskunnan rakenteista. Perhe on Helenalle ykkösasia. Hän on osittaisella hoitovapaalla ja tekee töitä 30 viikkotuntia ja on lyhentänyt työaika voidakseen viettää enemmän aikaa omien lasten kanssa. Tehdessään täyttä päivää hän koki ristiriitaa, että on enemmän muiden kuin omien lasten kanssa. Helena kuvaa yhteensovittamisen olevan tasapainoilua ja hän kokee olevansa aktiivinen toimija, joka ennemmin muokkaa käytäntöä. Helenan mukaan työnantajat eivät mielellään ota nuoria naisia töihin, kun nämä saattavat jäädä äitiyslomalle ja se tulee työnantajalle kalliiksi. Helena kokisi ristiriitaiseksi sen, jos työnantaja ei ottaisi huomioon perheellisiä. Hän on sitä mieltä, että jousto ja työntekijän huomioiminen ovat tärkeitä ja, että ne ovat myös osa työhyvinvointia. Helenan mielestä työnantajan rooli on tärkeä. Hänen mielestä työnantajan tulisi mahdollistaa käytännön järjestelyt, esim. osittainen hoitovapaa. Myös lomien järjestely niin, että perheet voivat viettää niitä yhdessä, on Helenan mielestä tärkeää. Helena on sitä mieltä, että työnantajan asenteella on merkitystä esimerkiksi ihmisten erilaisten tilanteiden huomioimisessa. Helena pitää omaa työnantajaansa perheystävällisenä. Perheystävällisten käytäntöjen luominen kuuluu hänen mukaan jossain määrin työnantajalle, kuitenkin reunaehtojen mahdollistamissa puitteissa. Helenan mielestä yhteiskunnan vastuu työn ja perheen yhteensovittamisessa on aika iso. Yhteiskunta voi hänen mukaan kannustaa lasten hankkimiseen. Yhteiskunta mahdollistaa perhevapaat ja työn ja perheen yhteensovittamisen. Helenan mielestä yhteiskunnan tulisi myös sitoutua sukupuolten väliseen tasa-arvoon, ettei vanhemman tarvitse valita haluaako uran tai perheen. Hän on sitä mieltä, että erilaisilla tuetuilla perhevapailla on suuri merkitys. Osa lapsista tulee hoitoon 9 kuukauden ikäisenä ja Helena on sitä mieltä, että ryhmäkasvatus ei sen ikäiselle ole paras vaihtoehto. Hän pitää hienona sitä, että osa vanhemmista pystyy sitoutumaan lapsen täysaikaiseen hoitoon kolmeen ikävuoteen saakka. Sukupuolten tasa-arvo on Helenan mielestä tärkeää ja se, että nainen voi palata samaan työhön eikä hänen tarvitse vuosikausiksi jäädä kotiin. mahdollisuutta.

Helenan mukaan yhteiskunnan taloudellinen tuki lapsiperheille ei ole riittävä, varsikaan jos ei ole työtuloja taustalla. Hänen mukaan yleisellä tasolla on ajatus siitä, että äiti kantaa enemmän vastuuta lasten hoivasta. Tämä näkyy hänen mukaan siitä, että ylemmän tason tehtävissä on enemmän miehiä tai toisaalta sitten perheettömiä naisia.