



Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	23.12.2018
Tekijä(t)	Nelli Jokinen	Matrikkelinumero	507334
		Sivumäärä	104
Otsikko	Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen epäsäännöllisessä vuorotyössä Tapaus Finnair		
Ohjaaja(t)	KTT Anni Paalumäki		

Keskustelu työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta ajassamme käy kiivaana. Aihe puhututtaa, sillä yhä tiivistäisempi työelämä asettaa haasteita molemmista elämänalueista tasapainoisesti rakentuvan elämäkokonaisuuden saavuttamiselle. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista on tutkittu 2000-luvulla melko runsaasti. Aihetta on lähestytty esimerkiksi sukupuolten välisen tasa-arvon, äitien työurien, organisaatioiden perheystävällisyyden sekä työaikajoustojen näkökulmasta. Etenkin työaikajoustojen hyödyt elämänalueiden yhteensovittamisessa ovat saaneet viime aikoina huomiota tutkimuksissa ja mediassa. On kuitenkin huomioitava, että yhteiskunnassamme on edelleen melko stabiili joukko vuorotyöläisiä, jotka eivät voi hyödyntää työssään näitä joustoja.

Tämän laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on ollut selvittää, miten epäsäännöllistä vuorotyötä tekevät lentoemännät ja stuertit sovittavat yhteen työtä ja perhe-elämää case-yrityksessäni Finnairissa. Tutkimukseni aineisto koostuu kymmenestä laajasta teemahaastattelusta. Analyysimenetelmänä tässä tutkimuksessa on hyödynnetty grounded theory -metodologiaa mukailevaa tapaa lähestyä laadullista aineistoa.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että lentotyön kaltaista epäsäännöllistä vuorotyötä tekevien kohdalla työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen keskeisimmät haasteet liittyvät työn epäsäännöllisyyteen, epävarmuuteen, poissaoloihin, lähipiirin ymmärtämättömyyteen ja voimakkaisiin työstä kotiin kantautuviin väsymys- ja aikaerorasituseroihin. Työllä ja perheellä on tutkimuksen mukaan myös positiivisia vaikutuksia toisiinsa. Työntekijöiden poikkeuksellinen mahdollisuus omaan aikaan, perinteisten sukupuoliroolien hälveneminen kotona sekä uniikkeja piirteitä sisältävän lentotyön rikastavat vaikutukset työntekijän arjessa tukevat elämänalueiden yhteensovittamista. Tutkimuksen mukaan työntekijöiden tunnistamia toimivia keinoja sovittaa yhteen työtä ja perhe ovat arjen suunnittelu, lähipiirin tuki, ulkopuolisen avun hyödyntäminen sekä oman hyvinvoinnin tukeminen. Työnantajan tärkeimpinä keinoina nähdään omaan työhön kohdistuvien vaikutusmahdollisuuksien sekä henkilökohtaisen tuen tarjoaminen.

Tutkimus osoittaa, että lentotyön ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyy monia erityisiä piirteitä, jotka huomioimalla voidaan pyrkiä kohti lentotyöläisten onnistunutta työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Asiasanat	Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen, vuorotyö, työn ja perhe-elämän tasapaino
Muita tietoja	



TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN EPÄSÄÄNNÖLLISESSÄ VUOROTYÖSSÄ

Tapaus Finnair

Johtamisen ja organisoinnin pro gradu -tutkielma

Laatija:
Nelli Jokinen

Ohjaaja:
KTT Anni Paalumäki

23.12.2018
Espoo

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	7
1.1	Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen nyky-yhteiskunnassa.....	7
1.2	Tutkimuksen tarkoitus, rajaus ja rakenne.....	8
2	ERI ELÄMÄNALUEET JA NIIDEN VÄLINEN TASAPAINO	10
2.1	Työn ja perhe-elämän määritelmät.....	10
2.2	Yhteensovittaminen ja tasapaino.....	11
2.3	Eri elämäntilanteiden linkittyminen toisiinsa.....	12
2.4	Työhön ja perhe-elämään liittyvät ristiriidat ja rikastava vaikutus	14
2.4.1	Selitysmalleja ristiriitojen syntyyn	14
2.4.2	Työn ja perhe-elämän ristiriidoista johtuva stressi	15
2.4.3	Työn ja perhe-elämän positiivinen vuorovaikutus.....	16
2.5	Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tukevia käytäntöjä	17
2.5.1	Yhteiskunnan keinoja	17
2.5.2	Organisaation keinoja	21
2.5.3	Yksilön keinoja	23
2.6	Lentotyön erityispiirteitä.....	24
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	26
3.1	Aineiston keruu	26
3.2	Haastatteluiden toteutus ja kohderyhmän kuvaus	27
3.3	Analyysi ja tulkinta	29
3.3.1	Grounded theory -analyysimenetelmä	29
3.3.2	Analyysiprosessin vaiheet.....	31
3.3.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	34
4	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	37
4.1	Ristiriidat ja haasteet työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa	37
4.1.1	Epäsäännöllinen työ	37
4.1.2	Jatkuva epävarmuus	42
4.1.3	Lähipiirin ymmärryksen puute.....	45
4.1.4	Fyysinen poissaolo kotoa.....	49
4.1.5	Aikaerorasitus ja väsymys arjessa	52
4.2	Positiivinen siirranta ja työn ja perhe-elämän rikastava vaikutus.....	55
4.2.1	Arkivapaat ja pidemmät vapaajaksot	55
4.2.2	Äidin ja isän ei-perinteinen roolijako	58
4.2.3	Oma aika kotona ja maailmalla	60

4.2.4	Arjesta irrottava työ	62
4.3	Keinoja työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.....	66
4.3.1	Yksilön keinoja	66
4.3.2	Työnantajan keinoja.....	74
5	TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN LENTOTYÖSSÄ RAJATEORIAN NÄKÖKULMASTA	83
5.1	Työn ja perhe-elämän rajateoria ristiriitojen ja tasapainon selittäjänä.....	83
5.2	Työn ja perhe-elämän rajat.....	85
5.3	Työn ja perhe-elämän tasapaino rajanäkökulmasta	86
5.4	Työn ja perhe-elämän ristiriidat rajanäkökulmasta.....	87
5.5	Lentotyön ja perhe-elämän rajojen ylittäjät ja rajojen pitäjät	88
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	91
7	LÄHTEET	97

TAULUKOT

Taulukko 1	Haastateltavien joukon kuvaus ja haastatteluiden kestot.....	28
Taulukko 2	Epäsäännöllinen työ -yläkategorioiden syntyminen.	42
Taulukko 3	Jatkuva epävarmuus -yläkategorioiden syntyminen.	45
Taulukko 4	Lähipiirin ymmärryksen puute -yläkategorioiden syntyminen.....	49
Taulukko 5	Fyysinen poissaolo kotoa -yläkategorioiden syntyminen.	51
Taulukko 6	Aikaerorasitus ja väsymys arjessa -yläkategorioiden syntyminen.	54
Taulukko 7	Arkivapaat ja pidemmät vapaajaksot -yläkategorioiden syntyminen.	57
Taulukko 8	Äidin ja isän ei-perinteinen roolijako -yläkategorioiden syntyminen. ...	60
Taulukko 9	Oma aika kotona ja maailmalla -yläkategorioiden syntyminen.....	62
Taulukko 10	Arjesta irrottava työ -yläkategorioiden syntyminen.	65

KUVIOT

Kuvio 1	Työn ja perheen yhdistämisen kenttä. Mukaillen Salmi ja Lammi-Taskula (2004, 3) ja Moisio ym. (2007, 17.).....	19
Kuvio 2	Aineiston järjestäminen konsepteista kokonaisdimensioksi (Mukaillen Gioia ym. 2012, 7; Seessalo 2013, 36.).....	32
Kuvio 3	Aineiston koodausprosessin kuvaus.....	32
Kuvio 4	Ydinkategoria ”työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen lentotyössä”.82	

1 JOHDANTO

1.1 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen nyky-yhteiskunnassa

Ihmisen elämä aikuisiässä voidaan jakaa karkeasti kahteen osa-alueeseen: työhön ja työn ulkopuoliseen elämään. Työn ulkopuolinen elämä määrittyy kullakin yksilöllä erilaiseksi. Perheellisten henkilöiden kohdalla voidaan työn ulkopuolisena elämänalueena puhua perhe-elämästä, kun taas esimerkiksi yksin elävän henkilön kohdalla kuvaavampaa on puhua muusta elämästä tai vapaa-ajasta. (vrt. Käsälä, 2014, 23)

Eri elämänalueiden asettaminen toisiinsa nähden kilpaileviksi elementeiksi on tarpeellista sillä tasapainoisesti rakentunut elämäkokonaisuus sisältää molemmat osa-alueet. Työpaikoilla ymmärrys yksilöllisistä elämäntilanteista ja tarpeista on yhteensovittamisen näkökulmasta tärkeää ja tutkimukset osoittavat, että työnantajat hyötyvät muun muassa henkilöstön työtyytyväisyyden ja sitoutumisen kautta, kun esimerkiksi organisaatiokulttuuri on rakennettu työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevaksi. Paras tulos saadaan, kun henkilöstö voi hyvin. (Bergholm, Friman, Ropponen, Toivanen, Uusitalo, Wallin & Vanhala, 2016.) Hyvinvoinnin kannalta työn ja kodin välisen tasapainon löytäminen lienee olevan avainasemassa. Tasapainoiseksi voidaan kuvata tilannetta, jossa ihminen kokee voivansa toimia tyydyttävästi eri elämänalueilla ja rooleissa, jolloin risti-riitakokemukset jäävät vähäisiksi (Schieman ja Glavin, 2008).

Elämänalueiden tasapainottamista ja yhteensovittamista on alettu kunnolla tutkia vasta muutamia vuosikymmeniä sitten, kun myytti toisistaan erillisistä elämänalueista murtui ja elämänalueiden linkittyminen toisiinsa tunnistettiin 1970-luvulla. (Moss Kanter, 1977) Tuolloin Rosabeth Moss Kanter esitti, että tyypilliset työnantajaorganisaatiot oli suunniteltu siten, että ne palvelivat työntekijöitä, joilla ei ollut perheeseen tai yksityiselämään sidottuja vaatimuksia, jotka kilpailivat heidän ensisijaisesta identiteetistään ja huomiostaan työaikana. Ihannetyöntekijät olivat niitä, jotka tuskin koskaan olivat työstä poissa ja joiden työntekoon eivät vaikuttaneet perhe-elämän vaatimukset. (Kossek & Lambert, 2005, 4.) Yhteiskunnallisista muutoksista naisten siirtyminen kotiäitiydestä osaksi työ-voimaa, kahden elättäjän perheiden lisääntyminen ja siirtyminen pois perinteisten suku-puoliroolien noudattamisesta ovat vaikuttaneet tutkimukseen eri elämän alueiden yhteydestä. (Edwards & Rothbard, 2005, 211) 2000-luvulla tutkimuksissa ollaan oltu kiinnostuneita erityisesti yhteensovittamisen ongelmista, jotka liittyvät nykyteknologian mahdollistamaan työn teon aikojen ja paikkojen moninaistumiseen, kuten esimerkiksi liuku-vaan työaikaan ja etätyöhön. (Bergholm ym. 2016)

Työ- ja elinkeinoministeriön, Suomalaisen Työn Liiton, Tekesin ja Työterveyslaitoksen teettämästä tuoreesta selvityksestä ilmenee, että jopa 40 prosenttia

Suomalaisista 28-37 vuotiaista pitää työn ja muun elämän yhteensovittamista vaikeana. (Kauppalehti, 2017.) Vaikka verrattain Suomessa työn ja perheen yhteensovittamisessa ollaan useita maita edellä, voimme edelleen kehittää parempia käytäntöjä yhteensovittamisen tueksi. Siitä huolimatta, että esimerkiksi työaikajousten avulla on saavutettu paikoin hyviä tuloksia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen näkökulmasta, yhteiskunnassamme kaikilla ei ole mahdollisuutta hyödyntää näitä järjestelyitä omassa työssään. Oman tutkimukseni teoriaosuudessa olenkin käsitellyt sitä, miten työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen onnistuu epäsäännöllistä vuorotyötä tekevien henkilöiden kohdalla case-yrityksessäni Finnairissa.

1.2 Tutkimuksen tarkoitus, rajaus ja rakenne

Tämän tutkielman teoreettisessa viitekehyksessä tarkoitukseni on ollut selvittää, miten työn ja perhe-elämän yhteensovittamista on tutkittu viime vuosikymmeninä ja millaisin lähestymistavoin aiheeseen on syvennytty. Olen erityisesti ollut kiinnostunut siitä, miten yhteensovittamisen ongelmia on selitetty ja toisaalta myös niistä positiivisista vaikutuksista, joita onnistuneen työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen avulla on saatu ristiriitojen ilmentymisen sijaan. Lisäksi olen pyrkinyt tunnistamaan kolmella eri yhteiskunnan toimijuustasolla niitä keinoja ja välineitä, joiden avulla työn ja perheen yhteensovittamista on pyritty helpottamaan.

Oma tutkimukseni pohjaa aikaisempiin case-yrityksessäni Finnairissa toteutettuihin henkilöstötutkimuksiin, joissa yhtenä henkilöstön työhyvinvointia heikentävänä tekijänä on tunnistettu ongelmat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Empiirisessä osassa olen tarkastellut case-yrityksessäni, miten työn ja perhe-elämän yhteen sovittaminen onnistuu epäsäännöllisessä vuorotyössä. Tässä tutkimuksessa olen pyrkinyt tunnistamaan niitä eri elämänalueiden välisiä ristiriitoja aiheuttavia mutta myös rikastavia tekijöitä. Omaksi tutkimuskysymykseksi ja apukysymyksiksi ovat valikoituneet seuraavat kysymykset:

1. Miten työtä ja perhe-elämää yhteensovitetään epäsäännöllisessä vuorotyössä?
 - 1.1 Millaisia ristiriitoja ja rikastuttavia vaikutuksia työntekijät kokevat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa?
 - 1.2 Millaisia seurauksia koetuilla ristiriidoilla ja rikastuttavilla tekijöillä on?
 - 1.3 Mitä keinoja työntekijöillä on käytössään työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi?

Tutkimusmenetelmänä tutkimuksessa on hyödynnetty teemahaastatteluita. Niitä on tätä tutkimusta varten toteutettu 10 kappaletta case-yrityksessäni Finfairissa. Siellä kohderyhmään ovat kuuluneet perheelliset matkustamopalvelutyöntekijät, tosin sanoen lentoemännät ja stuertit, joilla asuu kotona yksi tai useampi lapsi. Siviilisääty ei ole ollut merkittävä tekijä haastateltavien valinnassa. Kohderyhmän ulkopuolelle ovat tällöin jääneet vai ne matkustamopalvelutyöntekijät, joilla ei ole lapsia. Tämän kohderyhmän rajauksen vuoksi olen myös tutkielmassani käyttänyt työn vastaparina perheen ja perhe-elämän käsitettä muun elämän käsitteen sijaan.

Teemahaastatteluiden avulla laadullisen tutkimukseni tavoitteena on ollut keskittyä ymmärtämään ja kuvaamaan työntekijöiden omakohtaisia kokemuksia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Tarkoitukseni on ollut saada kuva siitä, miten työntekijät kokevat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen epäsäännöllisessä vuorotyössä ja sitten heidän kokemustensa pohjalta tunnistaa jo käytössä olevia tai tavoiteltavia keinoja ja työkaluja onnistuneeseen ja tasapainoiseen työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Tämän tavoitteen täyttämiseksi teemahaastatteluiden käyttö tutkimusmetodinä on ollut perusteltua.

Tutkielmani koostuu yhteensä kuudesta pääluvusta. Aluksi ensimmäisessä luvussa johdattelen lukijan teemaan, selvitän tutkimuksen tarkoituksen ja esitän rajaukset. Johdannosta siirryn luvussa kaksi tutkimukseni kannalta olennaisten käsitteiden määrittelemiseen. Käsitteiden määrittelyn jälkeen kuvaan perinteisiä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen malleja. Perinteisten elämäalueiden negatiivista vuorovaikutusta kuvaavien mallien ohella esittelen myös työn ja perhe-elämän rikastuttavan, positiivisen vuorovaikutuksen.

Luvun 2.4.4 olen kirjoittanut tukemaan lukijan ymmärrystä empiirisen tutkimukseni kohderyhmään kuuluvien henkilöiden työstä. Lentotyö, joka on monella tapaa erityinen työn muoto tarjoaa uniikin ja kiinnostavan ympäristön työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tutkimukseen. Luvussa kolme kerron tutkimukseni toteutuksesta, kuvaan aineistonkeruuta, kerron analyysistä ja tulkinnasta ja lisäksi pohdin tutkimukseni luotettavuutta. Luvussa viisi esitän tutkimuksen tulokset ja tulkitsen niitä. Luku kuusi on varattu yhteenvedolle ja johtopäätöksille. Lähteet löytyvät tutkielman lopusta.

Tässä tutkielmassa seuraavat luvut pohjautuvat kandidaatin tutkielmaani¹, jossa olen tutkinut kirjallisuuskatsauksen keinoin työn ja perhe-elämän yhteensovittamista: 2.1, 2.2, 2.4.1, 2.4.3, 2.5.1, 2.5.2.

¹ Jokinen, N. (2015) Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen tietotyössä. Kandidaatin tutkielma. Turun yliopisto, Turku.

2 ERI ELÄMÄNALUEET JA NIIDEN VÄLINEN TASAPAINO

2.1 Työn ja perhe-elämän määritelmät

Ihmiset toimivat samanaikaisesti monella eri elämänelueella. Toisistaan erillisiksi elämänelueiksi on perinteisesti tunnistettu työ ja perhe-elämä. Tässä tutkielmassa termi työ viittaa ansiotyöhön. Työn käsitettä on joissakin tämän aihepiirin kannalta merkityksellisissä tutkimuksissa laajennettu kattamaan palkkatyön lisäksi myös kotitalous- ja hoivatyö, ja ajankäyttötutkimuksissa on toisinaan kokonaistyöajaksi käsitetty ansiotyöhön kuluvan ajan lisäksi kotitöihin käytetty aika. (Eräranta & Käsälä, 2007) Liiketaloustieteellisessä johtamis- ja organisaatiotutkimuksessa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista käsittelevä tutkimus on usein kohdistanut mielenkiintonsa palkkatyössä olevien asiantuntijoiden ja johtajien uriin. Tällöin työn ohella on käytetty usein uran käsitettä. Organisaatiotutkimuksessa työn ja uran käsitteillä viitataan ansiotyöhön ja erityisesti palkkatyöhön. Tällöin kuitenkin huomiotta jäävät itsensä työllistäjät ja kotiansiotyötä tekevät henkilöt. (Eräranta & Käsälä, 2007, 190)

Perheen käsitteellä viitataan tutkielmassani yksilön lähipiiriin. Ensisijaisesti käsitän perheeksi yksilön kanssa samassa taloudessa asuvat henkilöt, mutta tuon tutkielmassani esille myös laajennettuun perheen käsitteeseen, joka on viimevuosina noussut usein esille julkisessa keskustelussa. Perhe-elämäksi on työn ja perheen tutkimuksissa käsitetty tavallisesti lasten hankinta ja huolenpito sekä kotityöt ja uudemmissa tutkimuksissa myös sairaiden tai vammaisten hoiva. Perheen käsite kattaa omassa tutkielmassani myös vapaa-ajan toiminnot ja muut ansiotyön ulkopuoliset aktiviteetit, vaikka perheenjäsenet eivät osallistuisikaan näihin toimintoihin, vaan kyseessä olisi niin sanotusti yksilön oma aika. (Moss Kanter, 1977, 5-6)

Liiketaloustieteissä työuran vastaparina on usein nähty perhe, jonka tarkempi määrittäminen on yleensä katsottu tarpeettomaksi. Tavallisesti perheen käsitettä on käytetty kuvaamaan heteroydinperhettä ja suoraan siihen kuuluvia hoivavelvoitteita. Kotityö on liitetty organisaatiotutkimuksessa selkeästi perheen määritelmään työn määritelmän sijaan. Perheen käsitettä on kuitenkin viime aikoina sosiaalipolitiikan näkökulmasta problematisoitu ja kritisoitu, ja tutkimuksissa onkin toisinaan sen sijaan käytetty hoivan käsitettä siitäkkin huolimatta, etteivät perhe ja hoiva ole täysin synonyymisiä. (Eräranta & Käsälä, 2007, 187) Dalyn ja Lewisin (2000) mukaan sosiaalinen hoiva on toimintoja ja suhteita, jotka liittyvät huollettavien lasten ja aikuisten fyysisten sekä emotionaalisten tarpeiden täyttämiseen muodostaen myös kehyksen sille, miten hoivaan liittyvä työ, vastuu ja kustannukset jakautuvat. Makrotasolla tarkastelu jakautuu niin perheen, markkinoiden, valtion kuin kolmannenkin sektorin kesken, kun taas yksilötasolla jakautumista voidaan tarkastella esimerkiksi miesten ja naisten kesken.

Mikrotason tarkastelussa voidaan keskittyä myös hoivaamisen olosuhteisiin tai siihen, miten valtio tai työnantajaorganisaatio vaikuttavaa niihin.

Perheen käsitteen sijaan olisi mahdollista käyttää myös termiä muu elämä kattamaan kaikkea työn ulkopuolista elämää (Känsälä, 2014, 23) sillä työn ja työn ulkopuolisen elämän yhteensovittamiseen liittyvät kysymykset eivät koske ainoastaan perheellisiä ihmisiä. Termi muu elämä soveltuisikin paremmin käytettäväksi esimerkiksi yksin asuvien tai lapsettomien pariskuntien kohdalla. (Työolotutkimusraportti, 2013, 161.) Tutkielmani lähdekirjallisuudessa työn vastaparina on tulkintani mukaan usein käytetty perheen käsitettä samassa merkityksessä muun elämän kanssa. Tässä tutkielmassa käytän perheen käsitettä kuvaamaan työn vastakkaista elämänaluetta, perustuen empiirisen osan kohderyhmärajaukseen. (vrt. Känsälä, 2013, 23, De Cieri ym. 2004)

2.2 Yhteensovittaminen ja tasapaino

Työn ja perheen suhdetta kuvataan usein joko yhteensovittamisen tai tasapainon termeillä. Käytettiinpä kumpaa tahansa, huomion kohteena on käytännössä ollut julkisen vallan sekä työnantajien keinot, joiden avulla luodaan edellytyksiä työn ja perheen yhteensovittamiselle. (Eräranta & Känsälä, 2007, 195.)

Työtä ja perhettä on 1970-luvulle asti käsitelty pääasiassa toisistaan täysin erillisinä alueina. Myöhemmin näiden elämänalueiden keskinäinen riippuvuus ja haasteet kahden keskenään kilpailevan elämän alueiden tasapainottamisessa on tunnistettu. Tasapainon käsite paljastaa, että yksilön on mahdollista toimia molemmilla elämänalueilla yhtä aikaa ilman ristiriitakokemuksia tai eri elämän alueiden asettamista toisiinsa nähden vastakkaisiksi. Työn ja perhe-elämän tasapaino merkitsee, että yksilön resurssit, kuten esimerkiksi aika, jakautuvat yksilön preferenssien mukaan tyydyttävällä tavalla molemmille elämän osa-alueille. Tasapainolla ei viitata tilanteeseen, jossa vallitsee tasajako työn ja perhe-elämän välillä ajankäytön suhteen, vaan ennemminkin tilanteeseen, jossa yksilö kokee voivansa täyttää roolinsa molemmilla elämän osa-alueilla. (Blunsdon, Blyton, Reed & Dastmalchian, 2006, 2)

Työn ja perhe-elämän tasapaino tarkoittaa, että yksilö kokee onnistuneensa joko erottamaan tai yhdistämään työn ja perhe-elämän saavuttaakseen tyydyttävän elämänlaadun, yleisen tyytyväisyyden elämäänsä ja vähemmän räsittävää tai stressiä pyrkiessään vastaamaan molempien elämänalueiden roolivaatimuksiin. Kysymys siitä, halutaanko eri elämän alueet integroida vai erottaa toisistaan lienee merkittävänä sen kannalta, millaiseksi tasapainoinen tilanne määrittyy.

Kreiner, Hollensbe & Sheep (2009) tuovat työn ja muun elämän välisiä rajoja käsittelevässä artikkelissaan esiin, että rajateoria (*engl. Boundary theory*) tarjoaa keinon ymmärtää työn ja perheen välistä rajapintaa. Rajoilla tässä yhteydessä tarkoitetaan niitä reunoja, joiden avulla erotetaan eri toiminta-alueet, kuten esimerkiksi roolit kotona ja työssä toisistaan. Rajoja voidaan kuvata jatkumona heikoista vahvoihin. Heikot rajat nähdään läpäistävänä, ollen herkkiä vaikutuksille ja siten elämän osa-alueita yhdistäviä, kun taas vahvat rajat eivät ole niin helposti läpäistävissä, jolloin vaikutus on eri alueita, esimerkiksi työn ja kodin piirejä erottava. Se, halutaanko elämänalueet tai esimerkiksi roolit eri elämän alueilla yhdistää vai erottaa, määrittyy yksilön henkilökohtaisten preferenssien mukaan.

2.3 Eri elämänalueiden linkittyminen toisiinsa

Työn ja perhe-elämän tutkijat ovat tunnistaneet useita eri mekanismeja, jotka linkittävät kaksi elämän aluetta yhteen. Vaikka työn ja perhe-elämän tutkimus on tuottanut runsaasti kuvauksia työn ja perhe-elämän rajapinnasta, tutkimuksiin liittyy Edwardsin ja Rothbardin (2000) mukaan kaksi keskeistä puutetta: elämänalueita linkittävien mekanismien riittämätön kuvaaminen ja termien harkitsematon käyttö sekä mekanismien kuvaaminen metaforien avulla, jotka eivät tarjoa selkeää ”käännöstä” väitteistä työn ja perheen suhteesta. Artikkelissaan Edwards ja Rothbard (2000) esittelevät kuusi eri työtä ja perhettä linkittävää mekanismia ja kääntävät nämä mekanismit kausaaliseksi suhteiksi työn ja perheen välille.

Siirräntävuorovaikutusteorian (*engl. spillover*) mukaan vaikutukset molemmilta elämänalueilta, töistä ja perheestä, aiheuttavat elämänalueiden samankaltaistumista. Siinä yksilön erilaiset tuntemukset ja tyytyväisyys, arvot, kyvyt ja käyttäytymismallit siirtyvät elämänalueelta toiselle ja siten muokkaavat elämänalueista samankaltaisia. Siirräntävuorovaikusta tunnustetaan olevan kahdenlaista. Ensimmäisessä versiossa siirräntää luonnehditaan rakenteita samankaltaistavaksi työn piirissä ja erilliseksi mutta siihen liittyväksi rakenteeksi perheen piirissä. Tämä versio ilmentää positiivista siirräntää työtyytyväisyyden sekä tyytyväisyyden kotona ja työn sekä kodin arvojen välillä. Toinen versio siirräntäteoriasta kuvailee kokemusten siirtymistä elämän alueelta suoraan toiselle, kuten esimerkiksi työväsyyksen kantautumista kotiin. Tämä versio ei edusta varsinaisesti linkittävää mekanismia, koska se itsessään ei edellytä elämänpiirien välistä suhdetta. Esimerkiksi työuupumuksen näkyminen kotona perheen piirissä indikoi, että toisella elämänalueella koetut tuntemukset näyttäytyvät toisella elämänalueella, mutta se ei ennusta, että jälkimmäiselle elämänalueelle syntyisi itsessään vaikutuksia.

Kompensaatiomallin (*engl. compensation*) mukaan tyytymättömyyttä toisella elämänalueella voidaan paikata tyytyväisyyttä lisäämällä eri elämänalueella. Myös tästä

mallista voidaan tunnistaa kaksi erilaista lähestymistapaa. Ensimmäisen lähestymistavan mukaan henkilö voi vähentää osallistumistaan tyytymättömyyttä aiheuttavalla elämänalueella ja lisätä osallistumistaan tyytyväisyyttä lisäävällä elämänalueella. Tässä lähestymistavassa henkilö jakaa uudelleen esimerkiksi käytettävissä olevaa aikaansa, huomiotaan sekä muokkaa tärkeysjärjestystään siten että tyytyväisyyttä lisäävällä elämänalueella nämä lisääntyvät. Toisen lähestymistavan mukaan henkilö voi ryhtyä tavoittelemaan palkkioita toisella elämänalueella reagoidakseen tyytymättömyyteensä toisella elämänalueella. Esimerkkinä tästä toimii tyytymättömyyden kokemukset ihmissuhteissa kotona, jolloin henkilö esimerkiksi pyrkii kohentamaan ihmissuhteitaan töissä korvatakseen huonoja suhteita kotona. (Edwards & Rothbard, 2000, 181)

Erillisyyksmallissa (*engl. segmentation*) henkilö pyrkii erottamaan elämänalueet toisistaan ja minimoimaan vaikutukset eri elämänalueiden välillä. Malli pohjautuu ajatukseen, jonka mukaan elämänalueet on mahdollista ylipäätään erottaa toisistaan. Sittemmin tällainen näkemys erottamisesta on haastettu esittämällä ajatuksia siitä, että elämänalueet ovat kiinteästi toisiinsa liitoksissa ihmisen elämässä. Seurauksena tästä, elämänalueiden erottaminen toisistaan on nähty aktiivisena prosessina, jonka avulla henkilö pyrkii luomaan rajaa työn ja kodin välille, esimerkiksi pyrkimyksensä välttää työstressin siirtymistä kotiin, perheen piiriin. Tällöin erottaminen nähdään eräänlaisena elämännhallinnallisena keinona.

Voimavarojen ehtymisen mallissa (*engl. resource drain*) viitataan rajallisten persoonallisten voimavarojen, kuten ajan, energian ja huomion, siirtymiseen toiselta elämänalueelta toiselle. Voimavarojen ehtymisen malli on samantapainen sen kompensatiomallin lähestymistavan kanssa, jossa ajankäyttöä tai huomiota siirretään elämänalueiden välillä. Eron kompensatiomallin ja voimavarojen ehtymisen mallin välille tekee kuitenkin se, että kompensatiomallissa voimavaroja siirretään vastuksena koettuun tyytymättömyyteen toisella elämänalueella. Voimavarojen ehtymisen mallissa, siirto tapahtuu ilman tyytymättömyyden kokemusten aiheuttamaa sysäystä toisella elämänalueella. (Edwards & Rothbard, 2000, 181)

Yhtäläisyysmalli (*engl. congruence*) viittaa työn ja perheen yhtäläisyyteen, jossa elämänalueita yhdistää tekijä, joka ei ole kumpaankaan elämänalueeseen liittyvä ominaisuus. Kolmas tekijä voi olla esimerkiksi henkilön luonteenpiirre, joka voi vaikuttaa sekä työtyytyväisyyteen että tyytyväisyyteen kotona. Yhtäläisyysmalli on samankaltainen siirräntämallin kanssa. Molemmat mallit aiheuttavat elämänalueiden samankaltaisuutta. Eron tekee kuitenkin se, että siirräntämallissa tekijä jommallakummalla elämänalueella aiheuttaa siirräntän, kun taas yhtäläisyysmallissa elämänalueita yhdistää kolmas tekijä, joka vaikuttaa molempiin elämänalueisiin. (Edwards & Rothbard, 2000, 182)

Viimeisenä työtä ja perhettä linkittävänä mekanismina Edwards ja Rothbard (2000) mainitsevat konfliktimallin (*engl. work-family conflict*). Siinä konflikti tai suomeksi

ilmaistuna ristiriita nähdään roolien välisenä konfliktina, jossa roolivaatimusten täyttäminen toisella elämänalueella hankaloittaa roolivaatimusten täyttämistä toisella elämänalueella. Roolivaatimukset voivat syntyä esimerkiksi henkilön omien työ- ja perherooleja koskevien arvojen vaikutuksesta tai ne voivat syntyä muiden asettamien odotusten seurauksena. Sisäisillä ja ulkoisilla palkkioilla nähdään olevan vaikutusta roolivaatimusten täyttämiseen. Kun työn ja kodin vaatimukset ovat ristiriitaiset, palkkioiden saavuttaminen toisella elämänalueella alentaa palkkioita toisella elämänalueella.

2.4 Työhön ja perhe-elämään liittyvät ristiriidat ja rikastava vaikutus

2.4.1 Selitysmalleja ristiriitojen syntyyn

Työn ja perheen yhteensovittamista tutkittaessa lähtökohtana on usein ollut ennakkoolettamus jonkinasteisesta ristiriidasta eri elämänalueilla toimimisesta. Tutkimukset ovat todistaneet ristiriitojen esiintymistä ja niiden yhteyksiä yksilön hyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä. (Mäkinieniemi ym. 2013, 23)

Greenhausin ja Beutellin (1985) julkaisemassa tunnetussa työn ja perheen välistä suhdetta käsittelevässä artikkelissa työn ja perheen välinen ristiriita on määritelty roolien väliseksi konfliktiksi, jossa henkilö kokee häneen kohdistuvan joiltakin osin ristiriitaisia odotuksia eri elämänalueilla toimimisesta. Greenhaus ja Beutell (1985) jaottelevat konfliktit kolmeen kategoriaan sen mukaan, mikä roolien välistä ristiriitaa aiheuttaa. Aika- perusteinen (*engl. time-based*) ristiriita syntyy kun yhdessä roolissa toimiminen haittaa aikapaineen vuoksi toisessa roolissa toimimista. Kuormitusperusteinen (*engl. strain-based*) konflikti viittaa tilanteeseen, jossa yhdessä roolissa toimimiseen vaikuttaa toiseen rooliin liittyvät jännitteet. Kolmantena konfliktityyppinä he esittävät käyttäytymisperusteisen (*engl. behavior-based*) ristiriidan, jossa toisen roolin vaatimusten täyttämistä vaikeuttaa toisessa roolissa vaadittava käyttäytyminen. Myöhemmissä työn ja perhe-elämän suhdetta koskevissa tutkimuksissa tutkijat ovat kiinnittäneet huomiota konfliktien suuntaan. Työstä perheeseen ja perheestä työhön kohdistuvaa kielteistä siirräntää on tutkittu toisistaan erillisinä ilmiöinä (Scieman & Glavin 2008; Kinnunen ym. 2006; Lahelma, Winter, Martikainen & Rahkonen, 2005.)

Työhön ja perhe-elämään liittyvien ristiriitojen selittämisen välineeksi soveltuu myös yksilön ja ympäristön yhteensopivuusteoria (*engl. Person-Environment fit theory*). Sen avulla voidaan tarkastella muun muassa aikaisemmin tässä tutkielmassa kuvattuja rajojen

ylityksiä (*engl. Boundary conflicts*) sillä teorian valossa nämä elämänalueiden väliset rajat näyttäytyvät jatkuvan neuvottelun tuloksina syntyneinä keinoina erottaa elämänalueet toisistaan. Elämänalueiden yhtenevyyden tai epäyhtenevyyden tarkastelun avulla voidaan ymmärtää paremmin yksilön preferenssien ja yksilön tulkinnan ympäristöstä välistä vuorovaikutusta. (Kreiner ym. 2009, 706) Yksilön ja ympäristön yhteensopivuusteorian avulla voidaan selittää, miten eri elämänalueiden väliset rajat ovat sosiaalisten prosessien vuorovaikutuksen avulla syntynyt väline mutta myös lopputulema yksilön ja tämän toimintaympäristön välillä. (Bouchkini, 1998) Teorian avulla voidaan ymmärtää miten ympäristön ja yksilön yhteensopimattomuudesta voi koitua konflikteja ja stressiä (Harrison, 1978). Teoriaa voidaan myös laajentaa selittämään, miten eri elämän alueiden linkittyminen toisiinsa aiheuttaa työn ja perhe-elämän välisiä ristiriitakokemuksia (Edwards & Rothbard, 2005.)

2.4.2 Työn ja perhe-elämän ristiriidoista johtuva stressi

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen hankaluudet voivat aiheuttaa työntekijälle stressiä. Työstressi voidaan nähdä yksilön ja hänen työhönsä liittyvien tekijöiden epäsuotuisan vuorovaikutuksen seurauksena. Mikäli yksilön ominaisuudet (esimerkiksi kyvyt ja odotukset) ovat ristiriidassa tämän työn ominaisuuksiin (esimerkiksi vaatimuksiin ja mahdollisuuksiin) yksilö kokee stressiä. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen yhteydessä stressikokemuksia on tutkimuksissa selitetty muun muassa ponnistelu–palkitsevuus epäsuhtaan (*engl. Effort-Reward Imbalance model, ERI*), myönteisten kokemusten ja voimavarojen kasaantumisen (*engl. Conservation of Resources, COR*) ja työn vaatimusten ja voimavarojen (*engl. Job Demands–Resources*) mallien näkökulmista. (Mäkelä, 2016, 17)

Ponnistelu–palkitsevuus malli perustuu ajatukseen, jonka mukaan stressiä syntyy, mikäli yksilö kokee jatkuvasti ponnistelun suuremmaksi kuin siitä saatavat palkkiot. Ponnistelu–palkitsevuusmallin mukaan yksilön tulisi kyetä saavuttamaan tasapaino työn vaatimien ponnistelujen ja työn palkitsevuuden välillä. Mikäli näin ei ole, epätasapaino voi lopulta johtaa fyysisten tai psyykkisten sairauksien puhkeamiseen autonomisen hermoston aktivoitumisen kautta. Ponnistelu–palkitsevuusmallia voidaan käyttää kuvaamaan myös vuorovaikutusta työn ja henkilökohtaisen elämän välillä työntekijöillä. Mallin avulla on muun muassa selitetty, kuinka epäsuhta ponnistelujen ja palkintojen välillä voi johtaa työn ja perhe-elämän välisiin ristiriitakokemuksiin. (Mäkelä, 2016)

Myönteisten kokemusten ja voimavarojen kasaantumisen malli taas pohjautuu ajatukseen, jonka mukaan yksilön hyvinvointi on uhattuna, mikäli tämä menettää tai uhkaa menettää arvostamansa asiat. Yksilöt tyypillisesti hankkivat, suojelevat ja vaalivat itselleen arvokkaita asioita, joita kutsutaan resursseiksi (Hobfoll, 2001). Resurssien

menettämistä ja siitä aiheutuvia negatiivisia seurauksia kutsutaan mallissa menettämisen spiraaliksi. Mitä vähemmän resursseja yksilöllä alkujaan on ja mitä merkityksellisempiä resursseja yksilö menettää, sitä uhkaavampi tilanne hyvinvoinnin kannalta on. Tätä mallia on käytetty kuvaamaan työn ja henkilökohtaisen elämän konfliktin syntyä selitettäessä. Mikäli esimerkiksi työ vie liikaa yksilön aikaa tai energiaa, näitä resursseja on käytettävissä vähemmän työn ulkopuolisen elämän piirissä. Seurauksena voi tällöin olla elämänalueiden välinen konflikti. (Mäkelä, 2016)

Työn vaatimusten ja voimavarojen malli selittää stressiä työn psykologisten ominaisuuksien kautta. Sen mukaan nämä psykologiset ominaisuudet voidaan jakaa työn vaatimuksiin ja voimavaroihin. Stressiä aiheutuu, mikäli yksilö jatkuvasti kokee, että työn vaatimukset ovat jatkuvasti liian suuret, mikä johtaa lopulta uupumukseen. Vaihtoehtoisesti, mikäli yksilö taas kokee saavansa työstään voimavaroja, se johtaa motivoitumisen kautta hyvinvointiin ja vaikuttaa sitä kautta myös työhön sitoutumiseen. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kontekstissa mallin avulla on esimerkiksi tutkittu työn perhe-elämään kohdistuvaa häirintää ja sen vaikutuksia. (Mäkelä, 2016)

2.4.3 Työn ja perhe-elämän positiivinen vuorovaikutus

Työllä ja perheellä on havaittu olevan myös toisiinsa kohdistuvia positiivisia vaikutuksia. Työn ja perheen yhteensovittamisen hyvinvointivaikutukset onkin nähty riippuvaisiksi siitä, onko eri elämänalueiden suhde koettu ristiriitaiseksi vai rikastavaksi. (Mäkinen ym. 2013, 23.) Barnettin (1998) esittelemän roolien vahvistavuusmallin (*engl. the role enhancement theory*) mukaan moniroolisuuden on esitetty lisäävän yksilön mahdollisuuksia ja resursseja toimia eri elämänalueilla. (Kinnunen ym. 2006, 149.) Eri elämän alueiden välistä negatiivista vuorovaikutusta on kuvattu termillä kielteinen siirräntä (*engl. negative spillover*). Termillä on havainnollistettu, missä määrin toimiminen toisella elämänalueella on häirinnyt osallistumista toiselle. (esim. Kinnunen ym. 2006.) Tutkimuksissa on otettu kantaa siihen, millä tavoin työn läikkyminen vapaa-ajalle vaikuttaa hyvinvointiin tai missä määrin perheeseen liittyvät asiat kulkeutuvat työhön aiheuttaen ristiriitoja työssä. (Lahelma ym. 2005; Mauno, 2013)

Tutkimustulokset ovat osoittaneet, että työ haittaa useammin perhettä kuin perhe työtä (Lahelma ym. 2005; Mauno, 2013.) Roolien vahvistavuusmalliin nojaten perheen on nähty ennemminkin rikastuttavan työtä kuin haittaavan sitä. Puolisolta saatavalla tuella ja kotona vallitsevalla hallinnan tunteella on osoitettu olevan kodista työhön kohdistuvia myönteisiä vaikutuksia. (Mauno & Rantanen 2013.) Työn ja kodin erilaiset roolivaatimukset ja olosuhteet eivät ole pelkästään haitanneet tai tukeneet toiselle elämänalueelle osallistumista vaan niillä on tunnistettu olevan yhtäaikaista sekä myönteisiä että kielteisiä hyvinvointivaikutuksia. (Hakanen 2005.)

Työn ja työn ulkopuolisen elämän yhteen kietoutuneisuutta ja toisiinsa kohdistuvia hyvinvointivaikutuksia lienee hankalaa kiistää. Työn ja perheen yhteensovittamista käsittelevät tutkimukset ovat selvittäneet, miten monin eri tavoin työ ja perhe-elämä kytkeytyvät toisiinsa ja vaikuttavat työhyvinvointiin. (Mäkinen ym. 2014) Vaikka ensikädessä työhyvinvointia ovatkin selittäneet työolot ja työn ulkopuolella koettua psyykkistä hyvinvointia parisuhteen ja perheen tila, on eri elämäntilanteilla koettua hyvinvoinnin nähty heijastuvan myös toiselle elämäntilanteelle. (Hakanen 2005.) Kuitenkaan negatiivista siirräntää aiheuttavaa elämäntilannetta tarkastelemalla ei ole pystytty suoraan selittämään koettuja hyvinvointivaikutuksia siirräntänä olevalla elämäntilanteella (koti–työ ja työ– koti.) Sen sijaan, että negatiivisella työstä kotiin kohdistuvalla siirräntällä olisi tunnustettu hyvinvointivaikutuksia ainoastaan kotona, on tutkimuksissa havaittu samankaltaisia hyvinvointivaikutuksia myös negatiivista siirräntää synnyttäneellä elämäntilanteella. (Kinnunen ym. 2006, 152.)

Hyvinvoinnin kannalta merkittävintä lienee työn ja kodin välisen tasapainon saavuttaminen. Tasapainoksi määrittäyty tilanne, jossa henkilö kokee itseään tyydyttävällä tavalla voivansa osallistua eri elämäntilanteille ja toimia eri rooleissa. Tasapainotilanteessa eri elämäntilanteiden välinen ristiriita minimoituu. (Schieman & Glavin, 2008.)

2.5 Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tukevia käytäntöjä

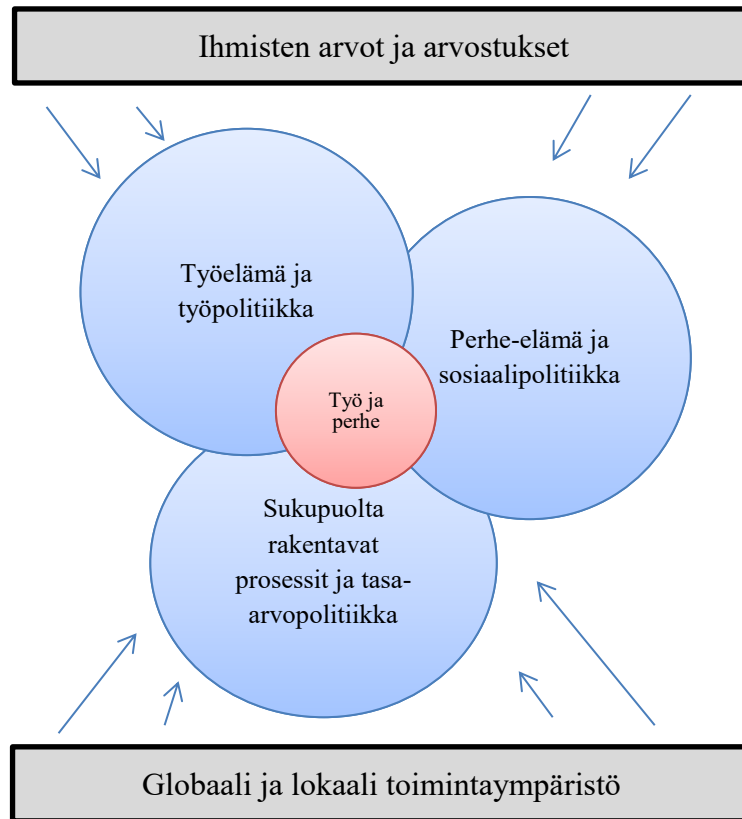
2.5.1 Yhteiskunnan keinot

Työn ja perhe-elämän yhdistäminen on saanut viime vuosina runsaasti huomiota valtamedioissa ja se on ollut suosittu aihe tutkimuksissa ja erilaisissa selvityksissä. Vaikka yksilö voi omilla valinnoillaan vaikuttaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen onnistumiseen, on esitetty, että perimmäinen vastuu on työnantajalla ja yhteiskunnalla yhteensovittamisen helpottamisesta erilaisin tukitoimenpitein ja mahdollistaen erilaiset ratkaisut (Moisio ym. 2007.) Anttilan (2005) mukaan työn ja perhe-elämän yhdistämiseen liittyvät ongelmat on nähty pitkälti sosiaalipolitiikan toimialaan kuuluvina. Jotta työn ja perhe-elämän kysymykset nähtäisiin laajemmin osana arkielämän käytäntöjä niin työpaikoilla kuin kotona, tulisi ajatusten muuttua sosiaalipoliittisten toimien ensisijaisesta asemasta muuttua. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tulisikin tarkastella kahden eri ulottuvuuden kautta: sosiaalipoliittisten ratkaisujen kehittämisen sekä työnteon organisoimisen näkökulmista. (Bardy ym. 2001, 55-56?) Kuitenkin Erärannan (2013) mukaan Suomessa toteutettu hyvinvointipolitiikka on tehnyt meistä työn ja perhe-elämän yhteensovittajia. Se, että työn ja perheen yhteensovittamisesta on muodostunut hyvinvointivalttiollinen kysymys, juontaa Erärannan (2013) mukaan tietynlaisista

sosiaaliturvan ja sosiaalipolitiikan muodoista, joilla sosiaaliset ongelmat on kulloinkin pyritty ratkaisemaan. Jo 1960-luvulla rakennetun sukupuolineutraalin ja ei-perheenelättäjakeskeisen sekä yksilöllisen ansiosidonnaisen sosiaaliturvan sisältävän sosiaalivakuutuksen ansiosta naisten kiinnostus työmarkkinoita kohtaan on kasvanut, mikä on johtanut muun muassa lakeihin äitiyspäivärahasta ja lasten päivähoidosta. Minna Salmen (1996) mukaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kysymys onkin tavallisesti nähty naisten palkkatyöhön osallistumisen yleistymisen ja lastenhoidon järjestämisen kautta.

Kuitenkin 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen jälkeen työn ja perhe-elämän yhteensovittamista on problematisoitu ennen kaikkea taloudellisena kysymyksenä. Taloudellisuus tässä yhteydessä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tukevat toimenpiteet on nähty esimerkiksi taloudellisina riskeinä, kustannuksina ja kannustinloukkuna mutta myös taloudellisina investointeina, kilpailukyvyn ehtoina sekä kannustimina. Esimerkkinä toimii perhevapaat, joita 2000-luvulla on usein tarkasteltu riskeinä ja kustannuksia aiheuttavina tekijöinä. (Eräranta 2013, 46))

Salmen ja Lammi-Taskulan (2004, 3) mukaan työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiin liittyy kolme eri nyky-yhteiskunnan kentän muutosprosessia ja kenttien kytkeytyminen toisiinsa. Nämä kolme kenttää ovat työelämä ja työpolitiikka, perhe-elämä ja perhepolitiikka sekä sukupuolta rakentavat prosessit ja tasa-arvopolitiikka. Kuvio 1 havainnollistaa asetelmaa.



Kuvio 1 Työn ja perheen yhdistämisen kenttä. Mukailten Salmi ja Lammi-Taskula (2004, 3) ja Moisio ym. (2007, 17.)

Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvien ongelmien ratkaisemiseen vaikuttaa kaikilla kentillä yhtä aikaa tapahtuvat asiat. Työelämän kentän merkitys korostuu erityisesti, sillä se määrittää pitkälti, mitä muilla kentillä voidaan tehdä työn ja perhe-elämän helpottamisen suhteen. (Salmi ja Lammi-Taskula, 2004, 3-27.)

Kuten on todettu, yhtenä keskeisenä ongelmana työn ja perheen yhteensovittamisessa on aika. Aika nähdäänkin merkittävänä eri kentillä tapahtuvia seurauksia selittävänä tekijänä vaikuttaen työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Aika liitetään niin sukupuolten tasa-arvon mahdollisuuksiin, naisten työmarkkina-asemaan ja miesten asemaan kotona kuin miesten ja naisten väliseen työnjakoon kotona ja vanhempinakin. (Salmi ja Lammi-Taskula, 2004, 39.)

Arvot ja arvostukset vaikuttavat yksilön käsityksiin työstä ja perheestä samaan aikaan kuin globaali ja lokaali toimintaympäristö vaikuttavat politiikan ja työorganisaatioiden toimintaedellytyksiin vaikuttaen edelleen yksilön työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Globaalissa ja lokaalissa toimintaympäristössä tapahtuu jatkuvasti muutoksia. Globalisaation vaikutukset elinkeinorakenteeseen ja samalla työnteon tapoihin ovat merkittävä tekijä huomioida työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksissä. Myös lokaalissa ympäristössä tapahtuvat muutokset vaikuttavat yksilöiden työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksiin. Esimerkiksi se,

miten hyvinvointipalvelut Suomessa järjestetään ja tuotetaan, on keskeinen tekijä yhteensovittamisenkin kannalta.

Suomessa väestön ikääntyessä esimerkiksi ihmisten hoitovastuu on muuttunut vaikuttaen työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Ihmisillä ei ole hoitovastuuta vain omista lapsistaan, vaan osittaista vastuuta kannettaan esimerkiksi myös ikääntyneistä sukulaisista ja lastenlapsista. (Moisio ym. 2007.) Kotitalouden ulkopuolisten aikuisten huolenpitovastuiden odotetaan tulevaisuudessa kuitenkin kohdistuvan yhä nuoremmille työntekijäryhmille, ajoittuen aikaan, jolloin omatkin lapset ovat vielä pieniä. Syyksi nähdään yhä myöhemmälle iälle ajoittuva lasten hankkiminen ja toisaalta taas yhä vanhemmiksi elävät vanhukset. Perinteisesti juuri lapsiperheiden haasteena nähty työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja sitä tukevat käytännöt yhteiskunnassa ovat siten laajempaakin joukkoa läheisesti koskettava asia. (Moisio ym. 2007.) Siten voidaan pohtia, olisiko perheen käsitettä syytä laajentaa koskemaan myös kotitalouden ulkopuolisia hoivattavia sukulaisia ja/tai lastenlapsia.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteita tutkittaessa tulee ottaa huomioon ihmisten arvostukset ja niiden muutokset eri elämänalueilla, sillä ne ohjaavat ihmisten toimintaa muun muassa työelämän kentällä kuten kuvio 1 osoittaa (Moisio ym. 2007.) Vuonna 2013 julkaistusta työolojen muutoksia vuosina 1977-2013 tutkineesta työolotutkimusraportista ilmenee, että suomalaisten arvot ovat muuttumassa ansiotyön merkityksen korostamisesta perhe- ja vapaa-aikakeskeisempään suuntaan. Vuoden 1984 työolotutkimuksen tuloksiin verraten työn ja perhe-elämän merkitys on noussut yli 10 prosenttiyksikköä. Vuonna 2013 perhettä ja vapaa-aikaa erittäin suurella arvolla piti 90 prosenttia koko väestöstä. (Sutela ym. 2014, 21–22)

Työn ja perhe-elämän ristiriitakokemuksia selitetään esimerkiksi yksilön kokemien vaikeuksien kautta sovittava onnistuneesti yhteen eri rooleissa toiminen eri elämänalueilla. Yksilön itseensä kohdistamien vaatimusten ja toisten ihmisten asettamien vaatimusten ristiriita eri elämänalueilla on potentiaalinen aiheuttaja työn ja perheen välisiin ristiriitakokemuksiin. Oletettavasti yksilön itseensä kohdistamat odotukset ja vaatimukset juontavat juurensa yksilön henkilökohtaisista uskomuksista, arvoista ja luonteenpiirteistä. (Greenhaus ja Beutell, 1985.) Siten arvojen merkitys työn ja perhe-elämän tasapainoisen yhteensovittamisen kannalta korostuu yksilön arvojen ja arvostuksien kautta.

Yksilöiden toisistaan poikkeavalla suhtautumisella sekä työhön että perheeseen on osoitettu olevan merkitystä elämänalueiden välisten konfliktien ja edelleen psyykkisen oireilun ilmentymisessä. Eri elämänalueille kohdistuva psykologinen ja toiminnallinen kiinnittyminen sekä kiinnittymisen tasapaino on nähty merkityksellisenä selitettäessä työn ja perheen välisen kielteisen siirännän esiintymistä. (Toivanen, Väänänen, Ala-Mursula & Linna, 2005.) Psykologisella kiinnittymisellä tarkoitetaan yksilön näkemystä eri elämänalueiden keskinäisestä tärkeydestä yleisesti ja yksilön kiinnittymisestä tiettyyn rooliin, kun taas toiminnallinen kiinnittyminen viittaa kullakin elämänalueella

toimimiseen käytettyyn energiaan ja aikaan. (Toivanen ym. 2005.) Toivanen ym. (2005) havaitsivat, että psykologinen kiinnittyminen sekä työhön että perheeseen molempiin, auttoi vähentämään kielteistä siirräntää työstä kotiin ja siten psyykkistä oireilua. He havaitsivat myös psykologisesti työhön kiinnittyneiden naisten kärsivän psyykkisistä oireista enemmän muihin naisiin verrattuna, kun taas perheeseen psykologisesti kiinnittyneiden miesten kohdalla psyykkistä oireilua esiintyi muita miehiä useammin. Tämä havainto selittyy mahdollisesti yksilöiden poikkeavuudella yhteiskunnassa vallitsevasta sukupuolijärjestelmästä, jossa perinteisesti naiset on nähty useammin perheeseen ja miehet työhön kiinnittyneinä. Siten vaikka yksilöt omien arvojensa ja arvostuksiansa pohjalta kiinnittyisivät toiselle elämänalueelle, yhteiskunnassa vallitsevat arvot ja arvostukset voivat vaikuttaa yksilön hyvinvointiin kielteisesti.

Vaikka arvoissa on havaittavissa muutoksia perheen ja vapaa-ajan merkitystä korostavaan suuntaan, arvostusten ja käyttäytymisen välillä vallitsee ajankäytön ristiriita. Perhettä ja vapaa-aikaa arvostetaan enemmän mutta ajankäytöllisesti työ näyttäyty hallitsevana elämänalueena. Perheen ajasta joustetaan todennäköisemmin työn niin vaatiessa. Vastauksena arvostusten ja toiminnan väliseen ristiriitaan on tarjottu kiihtyneen työtahdin ansiosta konkretisoitunutta perheen tärkeyttä. (Moisio ym. 2007.) Ympäristön vaatimuksiin vastaaminen on hankalaa ja yksilön tarpeet (tässä arvot) eivät toteudu. Vallitsee yksilön ja ympäristön vaatimusten välinen epäsuhta aiheuttaen rasitteita yksilölle (Harrison, 1978.) On kuitenkin esitetty, että arvostuksiin nähden ristiriitaisen ajankäytön taustalla on yksilön pyrkimys runsaalla työnteolla ajaa perheen etua hankkimalla toimeentuloa. Tällöin arvostuksen ja ajankäytön välillä ei nähdä ristiriitaa, koska työstä saatu korvaus nähdään panostuksena perheeseen. (Moisio ym. 2007.)

2.5.2 Organisaation keinot

Kuten Edwards ja Rothabard (2005) ovat yksilön ja ympäristön yhteensopivuusteorian avulla kuvanneet, työn ja perhe-elämän väliset ristiriidat tuottavat yksilöille stressiä vaikuttaen heidän hyvinvointiinsa. Stressinhallintakeinoilla tarkoitetaan niitä toimia, joiden avulla yksilö pystyy torjumaan tai vähentämään elämässä ilmenevien stressitekijöiden vaikutuksia. (Somech & Drach-Zahavy 2012, 69.)² Stressitason noustessa on käytettävissä sisäisiä ja ulkoisia keinoja stressin hallitsemiseksi. Sisäiset keinot viittaavat esimerkiksi henkilökohtaisiin piirteisiin, kuten tehokkuuteen, optimisteiseen asenteeseen ja elämänhallinnan tapoihin. Ulkoiset keinot viittaavat henkilön käytössä oleviin ympäristössä tarjolla oleviin resursseihin. Ulkoisena keinona

² ks. Ayree, Luk, Leung & Lo, 1999.

esittelen tässä alaluvussa perhemyönteisen organisaatiokulttuurin. (Somech & Drach-Zahavy, 2012, 69.)³

Työpaikoilta on tunnistettavissa voimavaroja, jotka helpottavat työn ja perheen tasapainon saavuttamista. Perhemyönteisellä organisaatiokulttuurilla ja johdon antamalla tuella voidaan tukea yksilön työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. (Mauno, 2013.) Mauno ja Rantanen (2013) vertailivat kontekstuaalisten hallintastrategioiden (tuki ja kontrolli kotona ja töissä) ja taipumuksellisten hallintastrategioiden (henkilökohtaiset hallintakeinot) vaikutusta yksilön kokemiin työn ja perheen välisiin ristiriitoihin sekä elämäntilanteiden toisiaan rikastuttaviin kokemuksiin. Kontekstuaaliset hallintastrategiat osoittautuivat merkittävämmäksi tekijäksi työn ja perheen ristiriitojen hallitsemisessa ja rikastavan vaikutuksen kokemisessa. Erityisesti organisaatioon liittyvät kontekstuaaliset resurssit kuten kollegoiden ja johdon tuki sekä kontrollin tunne ennustivat suurimman osan työstä kotiin kohdistuvista ristiriidoista ja positiivisista, rikastuttavista vaikutuksista.

Perhemyönteisen organisaatiokulttuurin voidaan nähdä sisältävän kolme keskeisestä tekijää: perhemyönteisen johtamiskulttuurin, perhemyönteisen urakehityskulttuurin ja perhemyönteisen työaikakulttuurin. Perhemyönteiseen johtamiskulttuuriin nähdään sisältyviksi johdon ja esimiesten tuki ja myönteinen että joustava asenne työntekijän työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen vaateisiin. Tällä asenteella johto ja esimiehet luovat organisaatioon ilmapiirin, jossa perhe ja sen joskus ristiriitaiset vaatimukset työn kanssa tulevat otetuiksi huomioon kannustaen esimerkiksi työntekijää erilaisten joustavien käytäntöjen hyödyntämiseen. Perhemyönteinen urakehityskulttuuri vallitsee silloin, kun perhe-elämän vaatimuksilla ei ole vaikutusta henkilön mahdollisuuksiin edetä organisaatiossa esimerkiksi jäädessään hoitovapaalle työtehtävästään. Perhemyönteisessä työaikakulttuurissa korostuu työaikojen sovitettavuus perheen tarpeet huomioiden. Organisaatiossa ei odoteta työntekijän tekevän pitkiä työpäiviä tai jatkavan työskentelyään kotona vaan pikemminkin pyritään säilyttämään eri elämäntilanteiden välinen rajanveto. (Mauno ym. 2005, 109.)

Ihmisten inhimillisten tarpeiden huomioiminen hyödyttäneenä myös organisaatioita (Moisio ym. 2007, 58.) Pidemmällä aikavälillä luultavasti menestyksekkäästi toimivat sellaiset organisaatiot, joissa ajoissa huomioidaan ihmisten eri elämän alueiden tasapainon vaateet ja rakennetaan arvot ja normit siten, että ne kohtaavat työntekijöiden omien pyrkimysten kanssa (Pyöriä, 2002, 65.)⁴ Sensitiivinen eli työntekijöiden elämäntilanteiden työn organisoinnissa ja suunnittelussa huomioiva organisaatiokulttuuri näyttäytyy todennäköisesti työntekijöiden silmissä houkuttelevana ja työn positiivisuutta lisäävänä tekijänä (Toivanen ym. 2005, 30.) Naisten työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tukevan työpaikkakulttuurin on osoitettu lisäävän positiivista siirräntää työstä perheeseen samoin kun miesten perhemyönteisen työpaikkakulttuurin on

³ ks. Hobfoll, 1989s

⁴ ks. Kasvio, 2000.

nähty parantavan parien perheroolien laatua. Miesten mahdollisuus hoitaa sairaana olevaa lasta on myös yhdistetty suoraan naisten kokemaan kotoa työhön kohdistuvaan positiiviseen siirräntään. (Pedersen, Minnotte, Kiger & Mannon, 2009, 80, 86.)

Kossekin (2005, 250-251) mukaan henkilökohtainen autonomia työn joustavuuden suhteen on yhteydessä vähäisempiin ristiriitoihin työn ja perheen välillä, henkilöstön vaihtuvuuteen ja aikeisiin vaihtaa uraa. Tällöin työntekijällä on mahdollisuus hallita omia työn teon paikkoja, aikoja ja tapoja.

2.5.3 *Yksilön keinoja*

Vaikka yhteiskunnan ja organisaatioiden käytänteillä vaikutetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksiin, onnistuneen yhteensovittamisen taustalla voidaan nähdä myös yksilöllisiä hallintakeinoja. Elämänalueiden yhteensovittamisen hallintakeinoilla tarkoitetaan sellaisia psyykkisiä yksilöllisiä keinoja, joita yksilö käyttää ratkaistakseen työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ilmenneitä konflikteja. (Somech ja Drach-Zahavy, 2007). Somechin ja Drach-Zahavyn (2007, 4) tutkimuksen pohjalta voidaan tunnistaa kahdeksan hallintakeinoa elämänalueiden yhteensovittamiseen työn ja perhe-elämän alueilla: riittävän hyvä kotona, erinomainen kotona, delegointi kotona, priorisointi kotona, riittävän hyvä töissä, erinomainen töissä, delegointi töissä ja priorisointi töissä.

Riittävän hyvä kotona ja töissä -strategian avulla yksilö madaltaa omia vaatimuksiaan molemmilla elämänalueilla. Täydellisen suoriutumisen tavoittelusta luopuminen näyttäytyi Somechin ja Drach-Zahavyn (2007,4) tutkimuksessa tärkeimpänä keinona työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Kuitenkin tutkimuksen mukaan myös täydellisyyden tavoittelu molemmilla elämänalueilla suoriutumiseen näyttäytyi myös mahdollisena hallintakeinona. Lisäksi sekä delegointi että priorisointi sekä työssä että kotona tunnistettiin tärkeiksi hallintakeinoiksi työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi. Kun osan sekä työn että kodin vastuista jakaa muille ja lisäksi priorisoi ja sen pohjalta toteuttaa vain tärkeimpiä tehtäviä työn ja perheen piireissä, yhteensovittaminen helpottuu.

Wynnen (2016) mukaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi yksilön tasolla vaikuttavat tämän käyttämät tunnekeskeiset sekä ongelmakeskeiset käyttäytymiseen liittyvät hallintastrategiat. Yksilöt voivat hallita työn ja perhe-elämään ristiriitojen aiheuttamaa stressiä esimerkiksi harjoittamalla tietoisista läsnäoloa, etsimällä henkistä tukea, kiistämällä ongelman, anteeksiantamalla, itsemyötätuntoisella suhtautumisella tai jopa huonoilla ruokailutottumuksilla tai liiallisella alkoholin kulutuksella. Ongelmakeskeisistä strategioista Wynne (2016) mainitsee esimerkiksi suunnittelun, kilpailevien aktiviteettien rajoittamisen, ongelmien määrittämisen sekä ratkaisujen

luomisen. Jälkimmäisinä esiteltyt ongelma-keskeiset strategiat nähdään tunnekeskeisiä strategioita tehokkaampina vaimentaen elämänalueiden välistä ristiriitaa parantaen yksilön hyvinvointia.

2.6 Lentotyön erityispiirteitä

Koska tutkielmani empiirisessä aineistossa kohderyhmänäni on epäsäännöllistä vuorotyötä tekevät lentotyöntekijät, esittelen tässä alaluvussa lentotyöhön liittyviä erityispiirteitä lukijan ymmärryksen tueksi.

Lentotyö poikkeaa monilta osin tyypillisestä vuorotyöstä, joksi se saatetaan mieltää. Vuorotyön määritelmän mukaan vuorotyöksi kutsutaan sellaista työtä, jossa vuorot vaihtuvat säännöllisesti ja ne muuttuvat ennalta sovituin ajanjaksoin. Vuorotyössä työvuorot seuraavat toisiaan välittömästi mutta lain mukaan päällekkäisyys on mahdollista enintään tunnin ajalta ja vuorojen väliin on mahdollista sovittaa väliaika. Töiden on oltava kaikissa vuoroissa samankaltaista ja työntekijän tulee tehdä eri vuoroja. Vuorojen vaihtuminen tulee sopia ennakkoon ja vuoron päättymisen ajankohdan on oltava työntekijän tiedossa. Työsuojeluviranomaiselta voidaan hakea poikkeuslupaa ehdoista poikkeamiseen. (Työsuojeluhallinto, 2016)

Lentotyön tekeminen on erityisen säädeltyä ja ilmailulakia ja säädöksiä on noudatettava. Matkustamopalveluissa työntekijöiden päivittäisessä työssä määräykset näkyvät juuri vuorosuunnittelussa ja turvallisuuteen liittyvissä tehtävissä, joita matkustamopalvelutyöntekijät suorittavat ensisijaisesti näkyvän asiakaspalvelutyön ohella lentokoneessa. Vuorot suunnitellaan listaan sähköisen järjestelmän avulla, joka varmistaa, että kaikki lait, säädökset ja työehtosopimusten ehdot täyttyvät.

Lentotyö poikkeaa perinteisestä vuorotyöstä esimerkiksi siten, että vuorot eivät vaihdu säännöllisesti eivätkä ennalta sovituin ajanjaksoin. Matkustamopalveluissa työskentelevät henkilöt saavat seuraavaksi kalenterikuukaudeksi suunniteluun työvuorolistansa seitsemän vuorokautta ennen kuin 1. päivää. Työn vuorot eivät noudattele mitään ennalta sovittua tai tiedossa olevaa kaavaa vaan jokainen työvuorolista on uniikki.

Työntekijät pystyvät jonkin verran vaikuttamaan omiin työvuoroihinsa esittämällä toivomuksia seuraavaa kuuta koskevaan listaansa, kyseistä listakuukautta edeltävän kuun puoliväliä ennen. Tämä mahdollistaa vapaapäivien toivomisen ja tiettyihin ajankohtiin suunniteltujen lentojen toivomisen omalle listalle. Työntekijöillä on myös mahdollisuus toivoa kohteita, joihin työmatkat suuntautuvat. On kuitenkin huomioitava, että nämä toiveet eivät välttämättä toteudu. Pyrkimyksenä on toteuttaa toiveita, mutta yhtiön tarve ohjaa listojen suunnittelua ensisijassa. Jokaisella työntekijällä on oikeus yhteen vapaaseen viikonloppuun kuussa. Työntekijä ei voi kuitenkaan varmasti päättää, milloin

kyseinen viikonloppu on. Lisäksi esimerkiksi joulun osalta on työehtosopimuksessa sovittu niin, että joka toinen joulukuukausi on työntekijän oikeus olla vapaalla työstä.

Epäsäännöllisten työvuorojen ja työaikojen lisäksi lentotyöhön liittyy muitakin melko uniikkeja piirteitä. Työntekijät viettävät vapaapäiviksi katsottuja päiviä myös ulkomailla työmatkoillaan poissa kotoa. Lisäksi työntekijät toimivat lyhyen ajan sisällä useilla eri aikavyöhykkeillä ja tekevät työtä epätyypillisiin vuorokauden aikoihin. Tästä seurauksena työntekijöiden päivärhythmi luonnollisesti muotoutuu hyvin epätyypilliseksi. Unihankaluudet ja univaje tuskin ovat kellekään lentotyötä tekevälle vieraita käsitteitä. Lentokone työympäristönä on myös erikoislaatuinen ja esimerkiksi hapen esiintyminen lentokoneilmassa poikkeaa maailmasta. Lentokoneessa työntekijät myös kohtaavat pienessä tilassa vuorollaan satoja ihmisiä, mikä altistaa bakteeritartunnoille. Lentotyö rasittaa siis kehoa fyysisesti monella tapaa.

Fyysisten vaikutusten vuoksi lentotyöläisillä on huomattavasti enemmän vapaata työstä kuin perinteistä päivätyötä tekevillä henkilöillä palautumisen mahdollistamiseksi. Lisäksi työtuntien määrä jää alhaisemmalle tasolle. On tavallista, että työvuorolista sisältää esimerkiksi 14 vapaapäivää ja 110 kuukausittaista työtuntia.

Muun muassa edellä kerrotut erityispiirteet vaikuttavat siihen, miten lentotyöläiset sovittavat työtä ja perhe-elämää yhteen. Siten tutkimukseni tuo ilmi juuri tällaista työtä tekevien kohdejoukolle tyypillisiä koettuja haasteita ja ristiriitoja, jotka ovat osaltaan varsin kontekstisidonnaisia.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1 Aineiston keruu

Tutkimusotteekseni tässä pro gradu -tutkielmassa valikoitui laadullinen tutkimus, koska tutkimukseni tavoitteena on ymmärtää ja kuvata case-yritykseni työntekijöiden kokemusta työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Kun tutkitaan kokemusta ja tutkimuksessa hyödynnetään kokemuseräistä tietoa, kyseessä on laadullinen tutkimus. (Jyväskylän yliopiston Koppa, 2009) Tässä tutkimuksessa olen käyttänyt metodina teemahaastatteluita. Tämän aineistonkeruumenetelmän avulla olen voinut saada sellaista tietoa, joka tukee tutkimuskysymyksen ratkaisua. Teemahaastatteluita käyttämällä olen saanut kattavasti kokemuksellista, seikkaperäistä tietoa siitä, miten työtä ja perhe-elämää yhteen sovitetään lentotyössä. Työn ja perhe-elämän tutkimus on aikaisemmin ollut pitkälti kvantitatiivista tutkimusta ja siten useat tutkijat ovatkin ehdottaneet siirtymää isoista otoksista rajatumpiin otoksiin mahdollistaen aidon ja perinpohjaisen ymmärryksen suurten tilastojen takaa. (Känsälä 2013, 71)

Teemahaastattelu on tarjonnut minulle haastattelijana, mutta myös haastateltavilleni, mahdollisuuden poiketa tietystä kaavamaisesta tarkasti ennalta suunnitellusta haastattelun rungosta. Täten olen pyrkinyt vähentämään omaa mahdollista vaikutustani aineistoon, sillä haastateltava on ikään kuin voinut ohjata haastattelun kulkua ja esittää näkemyksiään, jotka eivät ole suoraan juontaneet vastauksina esittämiini haastattelukysymyksiin. Teemahaastattelun avulla tutkittavat eivät ole yrittäneekään sovittaa vastaustaan tiettyyn ennalta-annettuun muottiin tai asteikkoon kuten esimerkiksi useissa kyselylomakkeissa joudutaan tekemään, vaan he ovat vastanneet kaikkiin kysymyksiin omin sanoin vapaamuotoisesti. Metodi on siis keskittynyt haastattelujen sisältöön eikä muotoon. (Alasuutari 1994, 73) Teemahaastattelu on metodina joustavuuden ja vapauden ohella tarjonnut myös tarvittavia rajoja haastatteluille. Tutkijana olen voinut huolehtia siitä, että jokainen haastateltava on ottanut kantaa kaikkiin niihin teemoihin, jotka ovat oman tutkimukseni kannalta olleet tärkeitä. Lisäksi olen voinut annetuista teemoista kiinnipitämällä rajoittaa haastateltavien puheen siirtymistä sivuraiteille. (Eriksson & Kovalainen 2008, 78)

Teemahaastatteluni runko koostui kolmesta pääteemasta:

1. ristiriidoista ja haasteista sekä niiden vaikutuksesta työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa
2. positiivisesta siirrännästä ja rikastavista kokemuksista eri elämän alueiden välillä sekä
3. keinoista työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi.

Teemat syntyivät osatutkimusongelmieni kautta.

Haastattelun kysymysrunko oli siten suunniteltu niin, että kuhunkin osatutkimusongelmaan saataisiin vastauksia tiettyyn teemaan liitetyistä kysymyksistä. Näin ei kuitenkaan aina käynyt, vaan usein tiettyyn teemaan luokiteltuun kysymykseen saadusta vastauksesta ilmeni myös jotakin olennaista toisen teeman kannalta. Tällöin esimerkiksi pyydetessä haastateltavaa kuvaamaan kokemiaan haasteita vuorotyössä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta, haastateltava saattoi ryhtyä luettelemaan keinoja, joilla vastaa haasteisiin. Tällöin tarkentavat kysymykset saattoivat olla paikallaan, jotta saatiin selville kyseisen henkilön kokemat haasteet. Tällaisessa tilanteessa myös osan tulevista kysymyksistä saattoi karsia, saatuaan niihin jo vastauksen aikaisempien kysymysten yhteydessä.

Teemahaastatteluitteni kysymyspatteristo kehittyi myös jonkin verran haastatteluiden edetessä. Tunnistin patteristosta sellaisia kysymyksiä, joihin saamani vastaukset eivät antaneet mitään merkityksellistä tietoa tutkimukseni kannalta sekä muotoilin joitakin kysymyksiäni ymmärrettävämpään muotoon. Kysymyksiä ei toimitettu haastateltaville etukäteen. Yleisesti teemahaastattelu tuki joustavana haastattelumetodina pyrkimystäni ymmärtää ja kuvailla tiettyä ilmiötä. Metodivalinta oli perusteltavissa tutkimusongelmalla.

3.2 Haastatteluiden toteutus ja kohderyhmän kuvaus

Aineiston keruu alkoi sillä, että otin yhteyttä mahdollisiin potentiaalsiin haastateltaviin. Yhteyttä ottaessani esittelin tutkimukseni ja pyysin saada haastatella kyseistä henkilöä tutkimustani varten. Ennustin haastattelujen keston ja kerroin mahdollisen aineiston luottamuksellisesta käsittelystä. Olin haastateltaviin yhteydessä sekä puhelimitse että sähköpostin välityksellä. Lisäksi käytin suorakontaktointia työpaikalla. Myös jo haastattelemani henkilöt antoivat minulle potentiaalisten kohderyhmääni kuuluvien henkilöiden yhteystietoja.

Lopullisiin haastatteluihin päätyneet haastateltavat valikoituivat siis pääasiallisesti satunnaisesti. Kaksi haastateltavista henkilöistä olivat sellaisia, jotka tunsin työstä entuudestaan ja tiesin heidän sopivan kohderyhmääni tutkimuksessa. Haastattelut tapahtuivat yhtiön tiloissa sekä erään haastateltavan kohdalla työpaikan ulkopuolella välillä lokakuu 2017-maaliskuu 2018. Seuraava taulukko havainnollistaa haastateltavieni joukkoa ja selvittää yksittäisten haastatteluiden kestot. Yksittäisistä haastateltavista käytetään jatkossa lyhenteitä H1, H2 (haastateltava 1, haastateltava 2) jne.

	Sukupuoli	Ikä (vuotta)	Lapsiluku ja (lasten ikä)	Parisuhde (on/ei)	Työkokemus Finnairissa (vuotta)	Haastattelun kesto (min)
H1	mies	38	2 (kouluikäistä)	on	1,5	44
H2	nainen	40	2 (kouluikäistä)	on	1,5	53
H3	nainen	32	1 (tarhaikäinen)	on	2	30
H4	nainen	32	1 (tarhaikäinen)	on	10	40
H5	nainen	34	2 lapsipuolta (kouluikäistä)	on	11	25
H6	nainen	39	1 (kouluikäinen)	ei	11	44
H7	nainen	31	1 (tarhaikäinen)	on	1,5	39
H8	nainen	41	2 (kouluikäistä)	on	14	34
H9	nainen	46	2 (kouluikäistä)	on	20	51
H10	nainen	47	2 (kouluikäistä)	on	22	22

Taulukko 1 Haastateltavien joukon kuvaus ja haastatteluiden kestot.

Haastateltavieni joukko koostui kymmenestä lentotyötä eli epäsäännöllistä vuorotyötä tekevästä perheellisestä matkustamopalveluhenkilökunnan jäsenestä. Osa haastateltavista toimi haastatteluhetkellä lentotyön ohella erilaisissa maatöissä. Nämä henkilöt osallistuivat sillä hetkellä erääseen projektiin ja lisäksi osa haastateltavista oli hetkellisesti raskauden vuoksi toimistotyössä. Yksi haastateltava toimi lentotyön ohella esimiestehtävissä ja teki varsinaista lentotyötä kyseisellä hetkellä enää hyvin vähän. Haastattelemani henkilöt olivat iältään 31-47 vuotiaita. Kymmenestä haastateltavasta yksi oli miespuolinen. Kohderyhmäni rajauksen vuoksi kaikilla haastattelemillani henkilöillä oli ainakin yksi kotona asuva lapsi. Työkokemusta Finnairilla haastateltavillani oli 1,5-22 vuotta. Haastateltavistani yksi oli yksinhuoltaja ja yhdellä ei ollut biologisia lapsia vaan tämä toimi äitipuolena kahdelle kouluikäiselle lapselle. Kellään haastateltavista ei ollut varsinaista hoivavastuuta muihin henkilöihin, kuten esimerkiksi omiin vanhempiin tai sukulaisiin.

Haastateltavieni kohdejoukon rajaaminen perheellisiin lentotyöntekijöihin tapahtui yhdestä syystä. Mikäli tutkimukseeni olisi osallistunut myös perheettömiä lentotyöntekijöitä, tutkimuksessa olisi pitänyt käsitellä perhe-elämän sijaan työn vastaparina niin sanottua muuta elämää. Tällaisessa tapauksessa kokemukset kahden elämänalueen yhteensovittamisesta olisivat olleet mahdollisesti hyvinkin poikkeavia perheellisten ja ei-perheellisten välillä. Koska toiveenani oli tarkastella juuri työn ja perhe-elämän

yhteensovittamisen kokemusta ja syventyä sen kuvaamiseen, rajautuivat lapsettomat parit ja yksinelävät henkilöt tutkimukseni ulkopuolelle. Muille kohdejoukkoa koskeville rajauksille en nähnyt tarvetta. Haastateltavieni ikäskaala ja vaihteleva lapsiluku sekä eri mittainen työkokemus yhtiössä mahdollistivat osaltaan rikkaan aineiston, jossa kokemus työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta oli monimuotoinen ja näkökulmat vaihtelivat haastateltavien välillä. Haastateltavien henkilöiden lukumäärä valikoitui pro gradu - tutkielman laajuuden perusteella. Kymmentä henkilöä haastatteleamalla sain lukuisia erilaisia näkökulmia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kokemukseen, mutta samalla laadullisen tutkimuksen aineiston koko pysyi jokseenkin kohtuullisena ja siten tutkijan hallittavissa.

Haastattelut tallensin kahdella äänittimellä, jottei toisen äänittimen hajoaminen tai äänityksen katkeaminen olisi johtanut tallennetun haastattelupuheen menetykseen. Haastateltavilta pyysin saada luvan nauhoitukseen. Kukaan haastateltavista ei suhtautunut nauhoitukseen kielteisesti. Haastatteluiden kestot vaihtelivat välillä 22-53 minuuttia. Kaikkien haastatteluiden yhteenlaskettu kesto oli 382 minuuttia. Nauhoitetut haastattelut litteroitiin sanatarkasti. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 173 sivua. Osan litteroinneista suoritin itsenäisesti ja osan tilasin ajankäytön optimoimiseksi tutkimusaineistojen litterointiin erikoistuneesta Tamperelaisesta Tutkimustie Oy:stä. Litteroinnit toimivat analyysin pohjana tässä työssä.

Haastattelutilanteisiin pyrin luomaan mahdollisimman rennon mutta samalla luottamuksellisen ilmapiirin tavoitteenani saada mahdollisimman aitoa ja rehellistä puhetta haastateltaviltani. Koen onnistuneeni tavoitteessa ja haastattelutilanteita voisikin luonnehtia ennemmin mukaviksi keskusteluhetkiksi kuin jäykiksi tutkimushaastatteluiksi. Minulle haastattelijana välittyi kuva, että haastateltavat puhuivat aiheesta mielellään ja kokivat tutkimukseni ja siten haastattelun tärkeäksi. Eräs haastateltava kutsui myös haastatteluani humoristiseen sävyyn ”terapiahetkeksi”. Uskon, että onnistuneiden haastattelujen taustalla vaikutti myös se, että tutkijan roolista huolimatta olinhan myös haastateltavieni kollega ja siten saatoin samaistua haastateltavieni mielestä heidän rooliinsa, vaikka haastattelutilanteissa toiminkin tutkijana asemani jatkuvasti tiedostaen.

3.3 Analyysi ja tulkinta

3.3.1 *Grounded theory -analyysimenetelmä*

Tässä yksilöiden kokemusta ymmärtämään pyrkivässä tutkimuksessa analyysitavaksi on valikoitunut induktiivisen ankkuroidun teorian (*engl. grounded theory*) (Glaser & Strauss

1967; Strauss & Corbin 1998; Charmanz 2014) -tyyppinen lähestymistapa, jonka mukaan tutkimuksen tavoitteena on kehittää uutta teoriaa aineiston pohjalta ankkuroimalla teoria jo olemassa olevaan kirjallisuuteen. (Wiesche ym. 2017, 685–686; Glaser & Strauss 1967). Tutkimuksessa huomiota ei siis kiinnitetä ensisijassa aikaisemman teorian todentamiseen tai vääräksi osoittamiseen, vaikka tutkimuksen tulokset kytketäänkin aiempaan teoriaan ja tutkimustuloksiin. (Urquhart, 2010)

Menetelmä soveltuu hyvin sellaisten aiheiden tutkimiseen, joista ei vielä ole tehty runsaasti tutkimusta. Grounded theory -lähestymistapa on laadulliseen tutkimukseen soveltuva menetelmä, joka käyttää järjestelmällistä toimintojen kokonaisuutta, jotta saataisiin uutta tietoa tutkimuksen kohteesta. (Strauss & Corbin 1990, 24) Grounded theory -lähestymistapa soveltuu sellaiseen tutkimukseen, joka pyrkii ymmärtämään monimutkaisia sosiaalisia prosesseja. Sen käyttö sopii erityisesti tutkimukseen, jonka tavoitteena on ymmärtää prosesseja, joilla toimijat konstruivat eli sosiaalisesti tuottavat merkityksiä omista henkilökohtaisista kokemuksistaan. Siten menetelmän valinta tukee oman tutkimuksen tavoitetta, työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kokemuksen ymmärrystä.

Kuten edellä on mainittu, grounded theory -lähestymistavan tavoitteena ei ole aikaisemman teorian todistaminen vaan se keskittyy tutkimusongelman pohjalla olevan teorian määrittelemiseen. Menetelmä korostaa tutkijan induktiivista lähestymistapaa ilman ennakkoluuloja todistaa tai kumota teoriaa. Siten pääasiallisen ongelman tavoittaminen nähdään mahdollisena. Menetelmän mukaan tutkijan ei tulisi tietää etukäteen tutkimuksen kehittymissuuntaa tai ennustaa lopullista hypoteesia. (Kenny & Fourie, 2014) Tutkijan ja aineiston välinen interaktio näyttäytyy keskeisessä roolissa grounded theory -lähestymistavassa. Grounded theory – lähestymistapaa käytettäessä tutkijan tulee olla perehtynyt aiheen kannalta relevantteihin teorioihin mutta siirtää ne analysissä sivuun teorian aineistoperusteisuuden takaamiseksi (Urquhart 2013).

Analysoidessaan aineistoa tutkija tulkitsee sitä ja nostaa esiin tutkimuksen kannalta olennaisia seikkoja sekä antaa niille merkityksen. Tutkijan on kuitenkin huomioitava, ettei hänen ja haastateltavan henkilön käyttämä terminologia välttämättä ole yhdenmukaista ja siten samoja asioita voidaan kuvata eri termein. (Strauss & Corbin 1990) Omassa tutkimuksessani tilannetta helpotti merkittäväällä tavalla oma työkokemukseni kyseisessä yrityksessä. Lentoalalla käytettävän slangin täydellinen ymmärrys sekä yrityksessä käytettävien erilaisten lyhenteiden ja nimitysten tuntemus tukivat ymmärrystä ja siten oikeellisen tulkinnan muodostumista aineistosta.

Glaser ja Strauss kehittivät alun perin 1960-luvulla grounded theory -metodologian sosiologisen tutkimuksen käyttöön (Glaser & Strauss 1967) mutta sittemmin tutkimusmenetelmää on hyödynnetty lukuisilla muillakin tieteenaloilla, kuten informaatioteknologiassa ja yhteiskuntatieteissä.

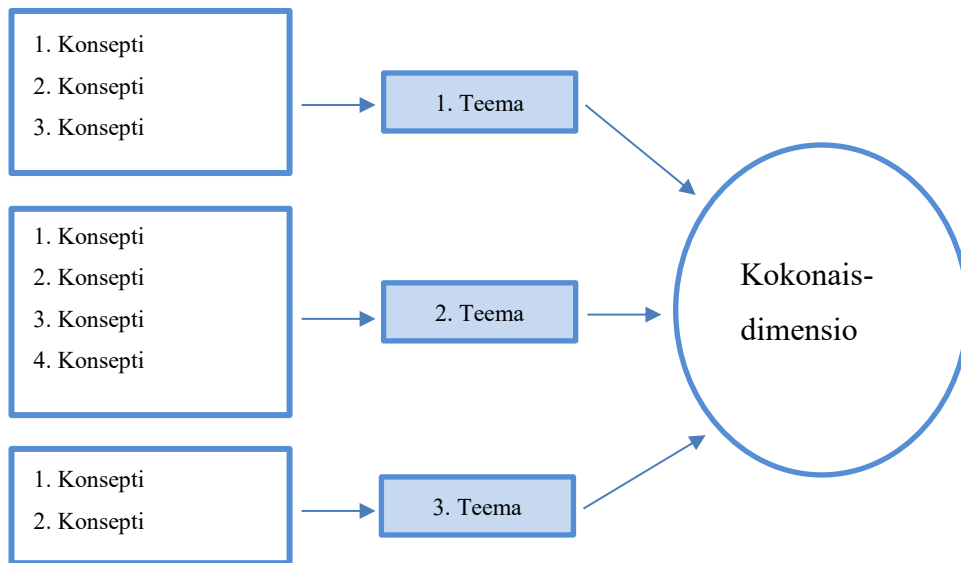
Menetelmän isinä tunnettujen Graserin ja Straussin (1967) näkemykset eriytyivät myöhemmin toisistaan ja grounded theory -metodologia eriytyi kahteen joiltakin osin toisistaan poikkeavia näkemyksiä omaavaan koulukuntaan: Straussilaiseen sekä Glaserilaiseen. Keskeisin ero koulukuntien välillä liittyy suhtautumiseen tutkimuksen deduktiivisuudesta. Straussilainen koulukunnan mukaan aineiston analyysissä voidaan käyttää jo olemassa olevia teorioita ja niistä johdettuja kategorioita, jolloin tutkija myös osoittaa tietämyksensä ja kokemuksensa tutkimuksen aihepiiristä. Straussilaisen suuntauksen mukaan aiemmasta teoriasta voidaan johtaa ennalta asetettuja kategorioita, joiden rajoissa aineistoa puretaan. Glaserilainen ajattelutapa taas korostaa induktiivisuutta. Sen mukaan aineistoa ei tule pakottaa mihinkään ennalta asetettuun muottiin (kategorioihin) sillä etukäteen valittu tutkimusongelma ja kategorisointi johtaa aineiston pakottamiseen ja voi tehdä tutkimuksesta raskaan. (Siitonen, 1999)

On myös esitetty, että Straussin ja Glaserin ensimmäisen grounded theory -julkaisun jälkeen tutkimussuuntaus elää nykyisin jo omaa elämäänsä (Corley, 2015) ja sen käsitteistöä käytetään toisinaan myös melko väljästi kuvaamaan laajemmin aineistolähtöistä tutkimusta. (Jyväskylän yliopiston Koppa, 2015.)

Tässä tutkimuksessa grounded theory -metodologia korostuu opinnäytetöiden tekijöille tyypilliseen tapaan ikään kuin laadullisen aineiston analysoinnin johtolankana. (Koskennurmi-Sivonen, 2007) Analyysiosiossa datan käsitteellistäminen ja dataan liittyvien käsitteiden välisten suhteiden luominen on toteutettu menetelmään kuuluvien koodauskäytänteiden ja käsitteellistämisen keinoin (Jyväskylän yliopiston Koppa, 2015). Tutkimuksen analyysin tulokset ovat syntyneet grounded theory -lähestymistavalle tyypillisen jäsentelemisen tavan mukaan, ja tutkimuksen tuloksena on käsitteellinen malli, ennemmin kuin valmis teoria. (vrt. (Koskennurmi-Sivonen, 2007)

3.3.2 *Analyysiprosessin vaiheet*

Tässä tutkimuksessa analyysiprosessi noudatteli grounded theory -lähestymistavalle tyypillistä aineiston järjestämisen tapaa, jossa yksittäisistä konsepteista johdetaan teemoittelun kautta kokonaisdimensio jatkuvaa vertailua tehden. Kuvio 2 kuvaa aineiston järjestämisen tapaa.



Kuvio 2 Aineiston järjestäminen konsepteista kokonaisdimensioksi (Mukaiillen Gioia ym. 2012, 7; Seessalo 2013, 36.)

Straussin ja Corbinin (1990) mukaan tutkijan tulee analyysiprosessissa kiinnittää huomiota tutkimuksen kohteena olevaan ilmiöön sen eri puolilta, huomioida ilmiön kausaaliset olosuhteet, toiminnan ehdot, eri kontekstit sekä eri toimijoiden vuorovaikutuksessa käytetyt strategiat ja toiminnan vaikutukset. Strauss ja Corbin (1990) ovat esittäneet, että jatkuvan vertailun menetelmän tulisi sisältää kolmivaiheinen koodausmenettely, jonka perusidea tässä tutkimuksessa on esitetty kuviossa 3.



Kuvio 3 Aineiston koodausprosessin kuvaus.

Tässä tutkimuksessa aineistoa on koodattu tutkimuskysymyksistä johdettuihin ennalta määriteltyihin kolmeen kategoriaan. Nämä kategoriat ovat olleet:

- Työn ja perhe-elämän väliset haasteet ja ristiriidat
- Työn ja perhe-elämän positiivinen siirräntä ja rikastavat vaikutukset ja
- Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen keinot yksilön ja työnantajan tahoilta

Aineiston varsinainen koodaaminen alkoi litteroidun tekstin pohjalta. Huolellisen läpiluvun jälkeen aineistoon syventymisen yhteydessä yksittäisiä havaintoja alettiin taulukoimaan ylös ja jaottelemaan ennalta määriteltyihin kolmeen kategoriaan. Kun koko aineisto oli käyty läpi ja kaikki yksittäiset tutkimuskysymyksiin viittaavat havainnot oli taulukoitu, ryhdyttiin kattokonseptien eli teemojen etsimiseen, jota varten yksittäisten konseptien merkityksiä, ominaisuuksia ja suhteita vertailtiin jatkuvasti. (Locke, 2001) Teemojen luonnin edellytyksenä oli pyrkiä syvällisesti ymmärtämään, mistä asioista yksittäisissä havainnoissa todella puhuttiin. Siten toisiinsa liittyviä yksittäisiä havaintoja/konsepteja ryhmittelemällä voitiin löytää teema, joihin kaikki alatason havainnot voitiin katsoa kuuluviksi. (Locke, 2001) Kun yksittäisistä havainnoista syntyneet teemat alkoivat muotoutua, ne nimettiin sisältöä kuvaaviksi.

Aineiston koodaaminen tapahtui jatkuvan vertailun prosessin kautta. Aineistoa koodattiin erillisiin taulukoihin koodauksen jokaisessa erillisessä vaiheessa ja havainnointia sekä järjestämistä jatkettiin vielä alustavan jaottelun jälkeenkin, kun jotakin uutta ilmeni. Aineiston uudelleenjärjestämistä suoritettiin aivan loppuun saakka, jolloin varsinaiset teemat muotoituivat ja keskeisimmät ilmiöt tulivat esiin.

Konkretisoin aineiston järjestämisen tapaa seuraavan tutkimuksessani ilmenneen esimerkin avulla:

Yksittäisiä havaintoja aineistosta koodattuna ennalta valittuun kategoriaan ”työn ja perhe-elämän väliset ristiriidat”:

- väsymyksestä aiheutuva huonotuulisuus kotona
- kaukolentojen jälkeinen pitkittynyt väsymys
- ainainen univelka, jota vaikea nukkua pois
- vapaa-ajalla koettu väsymys
- yliväsymyksen erikoiset ilmenemismuodot kotona
- huono omatunto väsymyksestä kotona
- väsymyksestä johtuva ulkoinen kaaos kotona
- pitkäaikaisväsymys
- väsymyksen heijastuminen vapaa-ajan aktiivisuuteen
- oman poikkeavan unirytmien sovittamisen mahdollisuudet kotona

Seuraavaksi yksittäisten havaintojen pohjalta alkoi syntyä alakategorioita havaintojen samankaltaisuuksia ja eroja sekä niiden välisiä yhteyksiä ja erottavia tekijöitä tarkastelemalla.

Alakategorian ”**Työväsymyksen vaikutukset kotona**” muotoutuminen muun muassa yllä esitellyistä yksittäisistä havainnoista:

- väsymyksestä aiheutuva huonotuulisuus kotona
- yliväsymyksen erikoiset ilmenemismuodot kotona
- huono omatunto väsymyksestä kotona
- väsymyksestä johtuva ulkoinen kaaos kotona
- väsymyksen heijastuminen vapaa-ajan aktiivisuuteen

Edelleen tämä ja muut samaan aihealueeseen viittaavat alakategoriat synnyttivät yhdessä yläkategorian ”**Aikaerorasitus ja väsymys arjessa**”, jota on käsitelty tämän tutkielman luvussa 3.1.5.

3.3.3 *Tutkimuksen luotettavuus*

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista on olemassa useita käsityksiä. Tutkimuksen luotettavuuden arviointiin käytetään usein sen validiteetin ja reliabiliteetin arviointia. (Järvenpää 2006) Validiteettia arvioitaessa huomio kiinnitetään menetelmän tai mittarin kykyyn mitata juuri sitä, mitä on ollut tarkoituskin mitata. Validiteetti ulottuu myös koko tutkimuksen kykyyn tutkia sitä, mitä on alun perin aiottukin tutkia. (Järvenpää 2006) Reliabiliteetilla kuvataan mittauksen tai menetelmän kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksen toistettavuus nostaa reliabiliteettia.

Myös laadullisen tutkimuksen luotettavuutta on perinteisesti arvioitu edellä mainittujen määrälliseen tutkimukseen kehitettyjen luotettavuuden arviointikriteerien pohjalta. Sittemmin on kuitenkin havaittu, että tavanomaisesti käytettyjen validiteetin sekä reliabiliteetin tarkastelu ei sovellu suoraan laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin. Koska laadullinen tutkimus pyrkii objektiivisten totuuksien tavoittamiseen sijaan tuomaan esille jonkin näkökulman tutkittavaan ilmiöön, myös sen luotettavuuden arviointiin tarvitaan juuri tällaiseen tavoitteeseen sopivaa luotettavuustarkastelua. (Tynjälä 1991, 388; Tuomi & Sarajärvi 2009.)

Arvioin tämän tutkimuksen luotettavuutta laadullisen tutkimuksen tarkasteluun soveltuvien Lincolnin ja Guban (1985) kriteerien avulla. Tutkijoiden Lincoln ja Guba (1985) mukaan laadullista tutkimusta tulisi tarkastella sen uskottavuuden (*engl.*

credibility), siirrettävyyden (*engl. transferability*), totuudellisuuden (*engl. dependability*) ja vahvistettavuuden (*engl. confirmability*) näkökulmista.

Tutkimuksen uskottavuutta arvioitaessa tulee tarkastella sitä, kuvaako kerätty aineisto ja sen pohjalta esitetyt johtopäätökset tutkittavien ilmiöiden todellista tilaa. Lincolnin ja Guban (1985) mukaan tutkimuksen uskottavuutta voidaan vahvistaa muun muassa tekemällä riittävä määrä haastatteluita. Tässä tutkimuksessa haastatteluita tehtiin yhteensä kymmenen. Haastattelut lopetettiin pian sen jälkeen, kun aineiston saturoituminen oli tapahtunut eli uusien haastattelujen avulla ei saatu enää uutta tietoa aiheesta. Tämän tutkimuksen kohdalla saturoituminen ilmeni noin kahdeksannen haastattelun kohdalla, jonka jälkeen mitään uutta tutkimuksen kannalta keskeistä ei enää ilmennyt.

Siirrettävyyden näkökulmasta aineistoa arvioidaan sen mukaan, olisivatko tutkimuksen tulokset havaittavissa myös muissa tutkimuskohteissa. Siirrettävyyden arvioinnissa huomio kiinnitetään tutkimuksen tulosten yksityiskohtaiseen kuvaamiseen, minkä avulla voidaan tarkastella niiden yhteneväisyyttä muissa yhteyksissä. (Lincoln ja Guba (1985) Tutkimukseni siirrettävyyttä arvioitaessa huomio kiinnittyy siihen, saataisiinko toistettaessa tämä tutkimus samanlaisia vastauksia kuin tässä on saatu. Tutkimukseni on toteutettu tietynlaisessa ja erityisessä kontekstissa, ja siten se on jokseenkin kontekstisidonnainen toistettavuuden osalta. Olen toteuttanut tutkimukseni suomalaisessa lentoyhtiössä ja siten sen toistettavuus kulttuuristen rajojemme ulkopuolella tuskin on erityisen korkealla tasolla, sillä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kokemukset ovat henkilökohtaisia ja myös kulttuurisidonnaisia. Jos toistettavuutta arvioidaan siitä näkökulmasta, mikäli tutkimus toteutettaisiin saman yrityksen sisällä uudestaan ja haastateltavat vaihtuisivat, kokemukset olisivat ehkä samansuuntaisia kuin tässä tutkimuksessa. Kuitenkaan tutkimukseni tavoitteena ei ole yleistää tai tutkia varsinaisesti säännönmukaisuuksia vaan ymmärtää ilmiötä ja kuvata henkilökohtaisia kokemuksia ja siksi siirrettävyyden arvioiminen ei tässä yhteydessä ole välttämättä erityisen mielekäästä.

Totuudellisuuden arviointi perustuu tutkimuksen tekotavan loogisuuden ja esittämisen tavan arviointiin. Tutkimuksen totuudellisuutta voidaan arvioida Lincolnin ja Guban (1985) mukaan esimerkiksi sen kautta, miten tutkimuksessa tehdyt valinnat tuodaan läpinäkyviksi ja muiden nähtäväksi. Omassa tutkimuksessani totuudellisuutta on vahvistettu läpinäkyvän aineistonkeruu- ja analyysitavan keinoin sekä runsaiden suorien aineistolainauksen tavoin. Grounded theory -tyylisen analyysimenetelmän (Straus ja Corbin 1990) keinoin analyysi on toteutunut aineistolähtöisesti ja kerroksittain. Aineistolainauksen kautta taas tutkijan tekemät tulkinnat on esitetty suhteessa alkuperäiseen aineistoon, jolloin lukijan on mahdollista arvioida tulkintaa.

Neljäs Lincolnin ja Guban (1985) tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin kriteeri vahvistettavuus viittaa tutkijan neutraaliin toimintaan tutkimuksen tulosten osalta. Tutkija

toimii neutraalisti, mikäli tämä ei tee valikoivaa havainnointia tai tuota itse kuvitteellisia tuloksia. Omassa tutkimuksessani kaikki tulkinta ja tulkinnoista johdetut tulokset on pyritty tekemään neutraalisti suoraan aineiston pohjalta. Lisäksi tutkimuksessani tuloksia on perusteltu edelleen aineiston kautta, jolloin vahvistettavuutta on korostettu. Vahvistettavuuden lisäämiseksi aineisto on tuotettu tarkasti haastattelumateriaalien pohjalta ja se on rakennettu siten, että kaikki aiheen kannalta olennaisiksi katsotut asiat on huomioitu. Tulkinnoissa on pyritty kautta linjan ymmärtämään näkökulmia ja merkityksiä ja nämä on huomioitu lopullisissa tuloksissa. Vahvistavuutta arvioitaessa tämä tutkimus saa tukea ilmiötä tarkastelleista muista tutkimuksista. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista käsittelevä viitekehysesni selventää, miten aihetta on aiemmissa tutkimuksissa lähestytty ja millaisia tuloksia tutkimukset ovat tuottaneet. Kontekstisidonnaisen laadullisen ymmärryksen keskittyvän tutkimuksen vertailu aiempiin tutkimuksiin ei kuitenkaan liene olevan kovin mielekäästä. Silti useita aineistostani tekemiäni havaintoja on löydettävissä myös muista suomalaisista työn ja perhe-elämän yhteensovittamista käsittelevistä nykytutkimuksista. (Järvenpää, 2006)

Tämän tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa voidaan myös miettiä kuvauksen, päätelmän, selityksen tai tulkinnan oikeellisuutta ja luotettavuutta. (Maxwell, 1996) Kaikki tämän tutkimuksen aineistosta tehdyt päätelmät, tulkinnat ja kuvaukset on pyritty tekemään mahdollisimman tarkasti nauhoitetun aineiston perusteella tehtyjen litteraatioiden pohjalta. Tekstiä on tulkittu huolellisesti siten, että tulkintaa on arvioitu useaan otteeseen kokonaisuudet huomioiden. Tällöin esimerkiksi haastatteluista yksittäisten lauseiden sanomaa on pyritty katsomaan koko vastauksen näkökulmasta. Tutkimukseni luotettavuutta lisää myös se, että tutkijan vaikutusta tutkimukseen ei ole pyritty piilottamaan vaan se on tuotu esille ja vaikutusta on kuvattu ja perusteltu. (Järvenpää, 2006) Tutkimuksen tuloksia ei ole pyritty yleistämään mutta sen sijaan tulkinnat on pyritty rakentamaan yleistettäväksi.

Tutkimusten luotettavuutta arvioitaessa on huomioitava myös asemani Finnairissa. Olen ollut itse yhtiön palveluksessa ja työskennellyt matkustamopalveluosastolla lentotyössä. Siten aikaisemmat kokemukseni ovat voineet vaikuttaa muun muassa haastattelukysymysten muotoutumiseen ja tulkintoihini. Asemani on mahdollistanut minulle tutkijana kuitenkin paljon. Aikaisempi ymmärrys kohderyhmääni kuuluvien henkilöiden työstä on auttanut muun muassa oikeiden termivalintojen kautta oikeista ja tarkoituksenmukaisista asioista puhumisen ja myös haastattelijoiden täydellisen ymmärryksen heidän käyttämänsä lentoalan slangin puitteissa. Tämä vahvistaa tulkintojen oikeellisuutta.

4 TUTKIMUKSEN TULOKSET

4.1 Ristiriidat ja haasteet työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa

4.1.1 Epäsäännöllinen työ

Tässä osiossa kokoan tutkimukseni tulokset. Olen jakanut työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ilmenneet keskeiset ristiriidat kuuteen luokkaan. Ne ovat epäsäännöllinen työ, jatkuva epävarmuus, lähipiirin ymmärryksen puute, fyysinen poissaolo kotoa sekä aikaerorasitus ja väsymys arjessa.

Aineistostani ilmenee, että yksi keskeisimmistä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteista liittyy haastateltavien täysin epäsäännöllisiin työaikoihin. Sen sovittaminen esimerkiksi päivätyössä käyvän puolison ja kouluikäisten lasten rytmiin tuottaa ongelmia. Työssään haastateltavat joutuvat toistuvasti poikkeamaan tavallisesta päivärytmistä, jossa herätään varhain aamulla töihin tai kouluun ja saavutaan iltapäivällä kotiin, jonka jälkeen on aikaa perheen yhdessäololle tai vapaa-ajan aktiviteeteille. Työvuorot voivat ajoittua Suomen ajassa yölle, jolloin työvuoro loppuu esimerkiksi aamulla siihen aikaan, kun muut perheenjäsenet valmistautuvat aloittamaan arkipäiväänsä. Töissä valvotun yön jälkeen keho kaipaa lepoa mutta aina lepääminen ei onnistu perheen erilaisten rytmien vuoksi.

Kun munkin työ elää sitä, vaikka vaimokin nyt opiskelee, niin elää sitä lapsiperheen arkea ja mun on oltava siinä, mentävä siihen mukaan, oli se mun rytmini mikä tahansa, olin mä tullut milloin tahansa yöllä. Mut jos siellä on aamulla hammaslääkäri tai joku, niin mun on lähdettävä sinne viemään jos muut ei pysty. Että se on just se juttu että mun täytyy elää sitä lapsiperheen arkea kuitenkin, sitä Suomen rytmiä. (H1)

Lentoemäntien ja stuerttien työssä unen merkitys korostuu. Töissä on oltava virkeänä. Ilmailulain ja työehtosopimusten puitteissa työvuorot on suunniteltu niin, että työn lopetus- ja aloitusajankohtien väliin jää laskennallisesti riittävä määrä lepotunteja. Määrällisesti lepoa on suunniteltu riittäväksi katsottu tuntimäärä rasituksesta palautumiseen mutta lapsiperheissä tätä palautumisaikaa ei aina ole mahdollista käyttää tarkoituksenmukaisesti, jolloin väsymys on luonnollinen seuraus. Ajankäytöllisesti

haasteita tuottaa myös kotitöiden suorittaminen. On punnittava, mihin palautumisaikansa käyttää. Keho tarvitsisi lepoa mutta kotonakin tarvitsisi hoitaa edes ne välttämättömimmät askareet. Kaukolentojen jälkeen, jolloin tyypillisesti töissä on valvottu ainakin yksi yö Suomen vuorokausirytmisä, epäsäännöllisen työn rytmivaihtelun ja rytmien yhteensovittamisen haasteet korostuvat.

No ehkä just se, kun on epäsäännöllinen työ ja niinkun työjat ja aikaerolennot, niin se väsymys, tavallaan oman jaksamisen yhdistäminen siihen, että kun sä tuut töistä kotiin, niin meillähän alkaa ihan täys rumba. Että sä et pääsekään nukkumaan ja sun pitää oikeesti miettiä, että miten sä jaksat, ja et käykö siellä kotona joku siivoomassa vai ootko sä itse siivonnut. Ihan tämmösiä joutuu miettiin että sitten itse jaksaa. (H2)

Koska haasteltavillani henkilöillä lennot suuntautuvat sattumanvaraisesti eri kohteisiin, myös oman kehon rytmi toisinaan sotkeutuu. Vaikka käytännössä olisikin mahdollisuus levätä eivätkä perheen muiden jäsenten arkirytmiiin liittyvät tekijät hankaloittaisi sopivan lepoajankohdan löytymisessä, keho elääkin vielä työmatkakohteen rytmisä ja unen saanti on mahdotonta kotiin palattua. Kun voisi levätä, ei nukuta ja kun uni tulisi, perheen rytmi hankaloittaa lepäämistä.

Se uniasia on varmaan semmonen, mikä on tossa jotenkin oleellinen haaste. Ja sitten se just näyttäytyy sillain, että kun sä tuut vaikka kotiin, ja sun pitäis olla väsynyt, sit sillain okei, mene nukkumaan – no kun ei mua just nyt väsyttä. Että en mä nyt voi mennä nukkumaan. Että mä meen sitten nukkumaan kun mua väsyttää. (H2)

Haastateltavien puheesta ilmenee, että rytmien puuttuminen ja/tai oman ja perheen rytmien erot aiheuttavat ristiriitoja työn ja perhe-elämän yhdistämisessä. Puheessa korostuu näkemys siitä, että itsessään epäsäännöllinen vuorotyö ei ole ainoa syy koettuun väsymykseen, vaan oman työn määräämän vuorokausirytmien ja muun perheen arkirytmien erilaisuus aiheuttaa ristiriitoja. Puheista ilmenee, että työn määräämän hyvin epätavallisen vuorokausirytmien ei uskota olevan ongelmallinen kaikille lentotyötä tekeville. Naimattomien ja lapsettomien uskotaan voivan sopeuttaa toimintaansa työrytmiiä tukevaksi, kun kenenkään muun rytmi ei ole häiritsemässä esimerkiksi epätavallisiin ajankohtiin sijoittuvia lepojaksuja.

Niin no se ehkä just se, että kun ei voinut itsekkäästi tulla kotiin ja ottaa sitä (lepoa). Että osaa vanhana ammattiurheilijana kuunnella omaa kroppaa, mutta sitten mulla ei ollut mahdollisuutta ottaa sitä lepoa silloin. (H10)

Haastateltavien välillä ilmenee eroja siinä, miten rytmien yhteensovittamiseen suhtaudutaan. Vaihtelevuutta on myös siinä, pyrkiikö perheellinen lentotyötä tekevä poikkeuksetta sopeutumaan perheen rytmiin vai vaaditaanko ja missä määrin perheeltä myös sopeutumista lentotyössä olevan perheenjäsenen rytmiin. Ristiriitoja erirytmisyyden joka tapauksessa koetaan aiheuttavan.

Rytmien ristiriitaisuuden lisäksi haasteita tuottaa lentotyön työvuorojen ajoittumiset sekä tiettyjen vuorojen pitkät kestot. Moni haastateltavista kokee, että aamuvuorot sopivat perheellisen työntekijän rytmiin iltavuoroja paremmin. Aamuvuoro alkaa tyypillisesti esimerkiksi 6-7 aikaan aamulla ja päättyy iltapäivällä lennon kohteesta riippuen noin kello 14-17 välillä. Tällöin ilta on perheen yhteistä aikaa. Myös esimerkiksi lasten harrastukset painottuvat iltoihin ja tällöin vanhempaa tarvittaisiin muun muassa kuljetustehtäviin.

No tietenkin mä oon lentänyt sitä aamua paljon koska se ei vaan toimi, että jos sä oot aina illan töissä ja tuut puolenyön maissa. Et sä nää lapsia ollenkaan, tai näät vähemmän. (H8)

Vaikka aamuvuorojen koetaan yleisesti vähentävän yhteensovittamisen haasteita, niiden painottamista työvuorolistoissa ei nähdä aukottomana ratkaisuna yhteensovittamisen ongelmiin. Aamuvuorot tuottavat etenkin kouluikäisten lasten vanhemmille haasteita, sillä työvuorot alkavat ennen kuin muut perheenjäsenet aloittavat päivänsä. Yksinhuoltajaperheessä niin aikaiset aamuvuorot kuin myös myöhään illalla päättyvät iltavuorot velvoittavat lapsen hoitoapuun turvautumiseen.

Ja sitten kun meillä on se aikainen aamu, niin sitten kun ne, siis ne lähdöt on niin saakelin aikaisia että ethän sä saa.. Että mun on pakko laittaa mun lapsi hoitoon, (--), koska mulla kun ei ole siellä sitä toista, mä en voi aina velvoittaa, että joku tulee aamuksi sinne (kotiin hoitamaan). (H6)

Vaikka aamuvuorot helpottavat joissain tapauksissa yhteensovittamista ja kaventavat työntekijän ja muiden perheenjäsenten elämänrytmien välistä kuilua, ne koetaan myös toisinaan varsin uuvuttavina aikaisine heräämisineen. Kun vanhempi herää lennolle aamuyön tunneilla, sopiva jaksamista tukeva nukkumaanmeno-aika olisi jo melko varhain illalla. Mikäli puoliset haluavat esimerkiksi viettää myös kahdenkeskeistä vapaa-aikaa ja rentoutua yhdessä, levolle käyminen ei tapahdukaan riittävän aikaisin ja seuraukset ovat lentotyöläisen kohdalla negatiiviset.

Mä oon sitä aamua saanut kun mä oon sitä pyytänyt mut tietenkkin se kuormittaa se kun sä vedät tota aamu-Eurooppaakin vaikka neljä päivää putkeen. Niin oothan sä aika poikki. (H8)

Lentotyöhön kuuluu myös päivystysvuoroja eri vuorokauden aikoina. Nämä vuorot koetaan haasteellisina lastenhoidon kannalta. Haastateltavien joukossa päivystysvuorojen haasteellisuus korostuu erityisesti henkilöillä, joilla myös puoliso tekee vuorotyötä tai puolisoa ei ole. Tällöin nopealla aikataululla saatava tieto tulevan työvuoron kestosta haittaa lasten hoitoavun tarpeen arviointia ennakkoon ja siten myös oman toiminnan sovittamista. Useimmat päiväkodit tarvitsevat etukäteen tiedon siitä, milloin lapsi tulee hoitoon ja milloin tämä haetaan hoidosta. Myöskään mieluisana ei koettu sitä, että esimerkiksi isovanhemmille ilmoitetaan yllättäen hoidon tarpeen kestosta, jolloin nämä joutuvat päivystysvuorojen aikaan olemaan jatkuvasti varautuneita lapsen saapumiseen mutta myös saapumatta jäämiseen, mikäli päivystäjää ei lennoilla tarvita.

Haastattelujen perusteella toisinaan työvuorolista sisältää kaikessa epäsäännöllisyydessään erityisen kuormittavia työvuoroyhdistelmiä. Työntekijän tulee iltavuoron jälkeen tehdä esimerkiksi aamuvuoro, jolloin uuteen rytmiin nopeasti adaptoituminen saattaa olla haasteellista. Työntekijä, joka käy töissä toisesta kaupunkista kokee asian erityisen hankalana:

Mullakin on ollut joskus semmosia, että mä oon tullut kolmelta, että mä oon niinkun aamulla viideltä kotona jos mä oon tullut suoraan kotiin. (--) Ja sitten seuraavana saattaa olla niinkun tosi aikainen aamu, että just niinkun tämmösiä. [Se rytmi katoaa kokonaan.] Mutta aika harvoin tämmösiä on. (H1)

Epäsäännölliseen työhön liittyvänä haasteena näyttäytyy myös se, että työntekijät tietävät työvuoronsa aina kerrallaan vain kuukaudeksi eteenpäin. Uusi työvuorolista tulee tietoon noin 7 vuorokautta ennen kuun vaihdetta. Koska jokainen työvuorolista on keskenään erilainen, haastateltavat suunnittelevat usein elämänsä työvuorolistan mukaan kuukaudeksi kerrallaan eteenpäin arjen sujuvoittamiseksi. Tämä koetaan kuitenkin toisinaan kuormittavana, sillä kun työvuorolista on tullut, lyhyellä aikataululla ilmoitettavat asiat on usein hankala sovittaa aikatauluihin.

Meillä tulee aika myöhään ne työvuorolistat. Sitten esim. päiväkotiin pitää välillä ilmoittaa ne hoitoajat aikasemmin ennen kun me saadaan meidän työvuorot. Sitten sun pitää vähän arvailla niitä että miten mulla nyt sattuisi olemaan tossa ekalla viikolla töitä, että kun ei ole vielä lista tullut mutta sitten päiväkotiin on pakko ilmoittaa tiettyyn päivään ja kellonaikaan mennessä. Sitten just esim. ehkä siitä aiheutuu sellasta harmia sitten jos on, tulee jotain sellasta, että yhtäkkiä päiväkodista ilmoitetaankin että tällöin ja tällöin olis jotkut päiväkodin juhlat ja sit sä itse tiedät että sä et pääse sinne. (H4)

Epäsäännölliseen vuorotyöhön liittyvänä tekijänä työntekijät kokevat työn ja perhe-elämän välillä ristiriitoja aiheuttavana myös lentotyötä tekevien loma-aikojen epäsäännöllisyyden. Lentotyössä kesälomat toteutetaan viiden eri kiertävän rotaation kautta. Kesälomakuukaudet ovat toukokuusta syyskuuhun. Oman rotaation sisällä lomaviikot toivotaan vielä erikseen. Siten joka viides vuosi kesäloma on jo esimerkiksi toukokuussa, jolloin harvoin muu perhe vielä lomailee. Toisaalta kiertävät rotaatiot ovat kaikkien työntekijöiden tiedossa.

Aina haluis olla samaan aikaan lomailla kun puoliso ja aina haluis olla samaan aikaan lomalla kun lapset on kesälomalla koulusta mutta se on, me tiedetään että meil on sillon tällön, joka viides vuosi meil on, toukokuu ja joka viides vuosi meil on syyskuu, se on perheelliselle ihmiselle vähäsen kurja mut sekään ei voi tavallaan täysin yllätyksenä tulla. (H9)

Työntekijät voivat yrittää vaihtaa lomiam keskenään, mutta halutuimmat kuukaudet kesäkuusta elokuuhun ovat hankalia saada mikäli oma rotaatio osuu touko- tai syyskuulle. Kouluikäisten lasten vanhemmilla tämä ongelma korostuu.

Taulukko 2 Epäsäännöllinen työ -yläkategorioiden syntyminen.

Sitaattiesimerkki	Alakategoria	Yläkategoria
"Kun munkin työ elää sitä, vaikka vaimokin nyt opiskelee, niin elää sitä lapsiperheen arkea ja mun on oltava siinä, mentävä siihen mukaan, oli se mun rytmieni mikä tahansa, olin mä tullut milloin tahansa yöllä..." (H1)	Rytmin puuttuminen	EPÄSÄÄNNÖLLINEN TYÖ
"Niin no se ehkä just se, että kun ei voinut itsekkäästi tulla kotiin ja ottaa sitä (lepoa). Että osaa vanhana ammattiurheilijana kuunnella omaa kroppaa, mutta sitten mulla ei ollut mahdollisuutta ottaa sitä lepoa silloin." (H10)	Perheen rytmiin sopeutuminen	
"No tietenkin mä oon lentänyt sitä aamua paljon koska se ei vaan toimi, että jos sä oot aina illan töissä ja tuut puolenyön maissa. Et sä nää lapsia ollenkaan, tai näät vähemmän." (H8)	Työvuorojen ajoittuminen	
"Mullakin on ollut joskus semmosia, että mä oon tullut kolmelta, että mä oon niinkun aamulla viideltä kotona jos mä oon tullut suoraan kotiin. (-) Ja sitten seuraavana saattaa olla niinkun tosi aikainen aamu, että just niinkun tämmösiä. [Se rytmi katoaa kokonaan.] Mutta aika harvoin tämmösiä on." (H1)	Kuormittava työrytmi	
"Aina haluis olla samaan aikaan lomailla kun puoliso ja aina haluis olla samaan aikaan lomalla kun lapset on kesälomalla koulusta mutta se on, me tiedetään että meil on silloin tällön, joka viides vuosi meil on, toukokuu ja joka viides vuosi meil on syyskuu, se on perheelliselle ihmiselle vähäsen kurja mut sekään ei voi tavallaan täysin yllätyksenä tulla." (H9)	Loma-aikojen epäsäännöllisyys	

4.1.2 Jatkuva epävarmuus

Lentoemännille ja stuerteille tarjotaan mahdollisuus pyrkiä vaikuttamaan omiin työvuoroihin. Ennen työvuorolistojen luomista työntekijät voivat tietyissä rajoissa toivoa esimerkiksi muutamia vapaapäiviä tiettyihin ajankohtiin. Tätä toiveiden esittämistä kutsutaan lentopiireissä ”biddaamiseksi”. Toiveiden toteutumisesta ei koskaan kuitenkaan voida taata mutta kokemusten mukaan usein ainakin osa henkilökohtaisista toiveista käy toteen. Tämä helpottaa omien ja perheen aikataulujen suunnittelua pidemmälle, joskin pienellä varauksella. Epävarmuus kalvaa kuitenkin mieltä.

Ja sitten on hyvin vaikee, kyllähän me pystytään vaikuttaan aika paljon. Toisaalta kun ajattelee me pystytään vaikuttaan tosi paljon työ.. niinkun biddaamalla. Mut sit kuitenkin sä et voi tietää et mikä se aina on ja se saattaa olla ihan mitä sattuu. (H1)

Kun työvuorolista saapuu, muutosten tekeminen jälkikäteen esimerkiksi yllättävän perheen menon vuoksi on hyvin hankalaa. Toisen samat kelpoisuudet omaavan työntekijän kanssa on mahdollista vaihtaa vuoroja mutta ilmailulain ja työehtosopimusten asettamien vaatimusten tulee aina täytyä myös vuoroja vaihtaessa. Esimerkiksi palautumisaikojen ja sallittujen viikko- sekä kuukausituntien rajoitusten tulee aina täytyä. Vaikutusmahdollisuudet omiin työnteon ajankohtiin koetaan toisinaan hyvin rajallisiksi. Tämä hankaloittaa elämän alueiden yhteensovittamista.

Mut sit me ollaan niinkun kuitenkin tosi naimisissa kun se lista tulee, et kyllähän me ollaan tosi naimisissa ja sidottuja kuitenkin. Et et sä pääse niinkun soittaa yhen puhelun jollekin et mä en, et vaihdetaanko, et se vaihtohomma, kaikki, on niinkun aika kankeeta. Niin. Ja toisaalta ollaan tosi sidottu tähän kyllä vaikkakin on sitten paljon vapaata ja niinkun. (H1)

Vaikutusmahdollisuudet lentotyössä ovat siis rajalliset ja joskus tämä koetaan ongelmalliseksi esimerkiksi perheen aikataulujen yhteensovittamisessa. Merkittävänä haasteina näyttäytyvät ennustettavuuden puuttuminen ja joustamattomuus silloin, kun tarve työn aikataulujen muutoksille ilmenee työvuorolistan julkistamisen jälkeen. Kuten jo kappaleessa 4.1.1 on ilmennyt, vain viikkoa ennen kuun vaihdetta ja kuukaudeksi kerrallaan ilmestyvät työvuorolistat aiheuttavat haastateltavien keskuudessa haasteita elämänalueiden yhteensovittamisen näkökulmasta. Seuraavaa kuuta koskevia suunnitelmia kaivataan vanhemmalta esimerkiksi päiväkodissa jo ennen kuin tämä on saanut omat kyseisen kuun työvuorot tietoonsa. Työvuorolistojen ilmestymiseen liittyy myös haasteita epävarmuuden näkökulmasta. Epävarmuus tulevista työ- ja vapaapäivistä painaa mieltä erityisesti esimerkiksi merkkipäivien ja tärkeiden juhlapyhien kohdalla. Tällöin vapaa-päivätoiveiden läpimenoa jännitetään aivan erityisellä tavalla.

Et tietenkin sitten, sit on niitä huonoja puolia tietenkin että sit jotkut juhlapyhät kun sä et tiedä ootko sä töissä ja näin.. (H3)

Epävarmuutta tulevista työvuoroista eivät murehdi ainoastaan itse työntekijät. Muutama haastava kertoo, että toisinaan kovemmin epävarmuus ja yhteensovittamisen haasteet kalvat heidän puolisoitaan. Joskus puolison käytös lisää entisestään työntekijän kokemaa stressiä yhteensovittamiseen liittyen.

Kyllä mä sillon kun aika myöhään tulee työvuorolistat ja sitten tavallaan, sitten pitäis jo tietää ja miehen pitäis tietää, että onks mulla jotain vapaata jossain ja näin, niin ehkä vähän koen sen stressaavana sitten siinä vaiheessa kun tavallaan kotoa tulee sitä feedbackia että no hei, että kun viitsi kun ne sun työvuorot ei ole vielääkään tullut, että no mites nyt toi ens viikonloppu että ootko sä töissä vai kotona.. (H3)

Työntekijöiden jatkuvaan epävarmuuteen liittyvä merkittävä haaste on myös lentoliikenteen herkkyys erilaisille sääilmiöille ja muista syistä johtuville aikataulupoikkeamille, jotka vaikuttavat esimerkiksi töiden päättymisajankohtiin. Lennot saattavat olla myöhässä, jolloin työpäivän päättymisen jälkeiseen aikaan kaavailut suunnitelmat eivät toteudukaan. Haastatteluista selviää, että tällaisissa tilanteissa vuoropäiväkotit pienten lasten kohdalla koetaan suureksi turvaksi ja toisinaan kumppanin mahdollisuus joustaa auttaa selviämään ennalta-arvaamattomista hankalista tilanteista.

Ehkä just se että totta kai meidän vuorotyössä on se, että mä en tiedä ikinä laskeudunko mä oikeesti 15.30 jos mulla työvuorolistassa lukee 15.30 ja mä oon luvannu hoitaa jonkun asian. Ja sit tietenkin on joku lumimyrsky, mikä aiheuttaa että mä en ookaan kotona. Se epätietoisuus, että tulenko mä varmasti kotiin sillon ja sillon, ja sit on sovittu et mä hoidan. (H5)

Joskus lentokoneeseen voi tulla myös tekninen vika, jolloin kokonainen lento maailmalta takaisin kotiin joudutaan perumaan ja poissaoloa kertyykin yllättäen esimerkiksi ylimääräisen yön verran. Tällaiset tilanteet koetaan luonnollisesti hyvin haasteellisina työn ja perhe-elämän tasapainoisen yhteensovittamisen onnistumisen näkökulmasta, vaikka mahdollisuus onnistua tunnistetaankin.

Taulukko 3 Jatkuva epävarmuus -yläkategorian syntyminen.

Sitaattiesimerkki	Alakategoria	Yläkategoria
"Ja sitten on hyvin vaikee, kyllähän me pystytään vaikuttamaan aika paljon. Toisaalta kun ajattelee me pystytään vaikuttamaan tosi paljon työ.. niinkun biddaamalla. Mut sit kuitenkin sä et voi tietää et mikä se aina on ja se saattaa olla ihan mitä sattuu." (H1)	Työvuoroitoiden läpimeno	JATKUVA EPÄVARMUUS
"Et tietenkin sitten, sit on niitä huonoja puolia tietenkin että sit jotkut juhlapyhät kun sä et tiedä ootko sä töissä ja näin.." (H3)	Tietämättömyys tulevista työvuoroista	
"Ehkä just se että totta kai meidän vuorotyössä on se, että mä en tiedä ikinä laskeudunko mä oikeesti 15.30 jos mulla työvuorolistassa lukee 15.30 ja mä oon luvannu hoitaa jonkun asian. Ja sit tietenkin on joku lumimyrsky, mikä aiheuttaa että mä en ookaan kotona. Se epätietoisuus, että tulenko mä varmasti kotiin silloin ja silloin, ja sit on sovittu et mä hoidan." (H5)	Työvuoroaikataulujen pitävyys	

4.1.3 Lähipiirin ymmärryksen puute

Haastateltavat myös kertovat, että työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ristiriitoja työn luonteen takia aiheutuu perheen sisäisten, että ulkoisten sosiaalisten suhteiden ylläpitoon liittyen. Kuten aiemmin tutkielmani käsitteiden määrittelyssä olen maininnut, perhe-elämä kuvaa tutkielmassani työhön nähden vastakkaista elämän aluetta sisältäen myös esimerkiksi sosiaaliset suhteet muihin kuin perheen jäseniin ja esimerkiksi vapaa-ajanaktiviteetit.

Aineistosta käy ilmi, että moni haastateltava kohtaa lähipiirissään ymmärryksen puutetta työn luonteesta johtuen. Esiin tuodaan muun muassa lähipiirin asettamat paineet lentotyötä tekevää kohtaan järjestää vapaaksi esimerkiksi tietyt juhlapyhät ja merkkipäivät. Lentotyössä seuraavan kuun työvuorot tulevat tietoon melko myöhään ja työntekijät kokevat, että lähipiirissä ei välttämättä täysin ymmärretä tätä suunniteltaessa yhteisiä tapaamisia. Tällöin koetaan painetta saada vapaapäivätoiveet läpi, jottei muille aiheutuisi mielipahaa mahdollisesta poissaolosta. Myös jo tiedossa olevat poissaolot lähipiirin yhteisistä tapahtumista koetaan ikävinä esimerkiksi joulun osalta, jonka työnantaja lupaa tarjota vapaaksi joka toinen vuosi. Mahdolliset poissaolot tärkeiksi koetuista tapahtumista vaikuttavat olevan henkilökohtaisesti hankalasti käsiteltävä asia

työntekijöiden kohdalla vaikei lähipiirissä kukaan varsinaisesti välttämättä reagoisikaan asiaan.

(--) Just niin kuin oon sanonut elikkä sitten se, että miten paljon mä olen läsnä lapseni elämässä ja miten paljon mä olen läsnä muiden läheisten elämässä ja kaikki nämä. Siis vaikuttaahan se muiden elämään hirveesti, just kaikki joulut ja nämä. Että niin kuin mä tiedän, että ens jouluna joudun olemaan töissä niin sitten taas kaikki muutkin miettii vähän sitten. Ja tyttäreni ja muut että.. (H6)

Lähipiirin kannalta poissaolojen merkitys korostuu vanhempien lasten vanhempien kohdalla. Kouluikäiset lapset ovat tiettyihin aikoihin lomalla ja lisäksi vanhempien lasten uskotaan ymmärtävän vanhemman poissaolon ja siten kokevan kaipuuta tätä kohtaan.

Kyllä mä sitä oon just miettinyt, että sitten kun lapset kasvaa jos joutuu oleen jotain jouluja pois tai niin, että sä et saa ikinä sitä hiihtolomaviikkoa (vapaaksi). Mä luulen, että sitten semmoset isommat ongelmat ehkä tulee siitä että sitten kun ne lapset vielä kasvaa ja ymmärtää itse enemmän siitä. (H4)

Lasten ymmärtämättömyys vanhemman työn luonnetta kohtaan ilmenee aineistossa myös esimerkiksi siten, että eräs haastateltava kertoo lastensa ihmetelleen, mikseivät he voi tulla äidin mukaan työmatkalle. Lapset assosioivat vanhemman työmatkan verrannolliseksi mihin tahansa matkaan.

Lapset on joskus pyytänyt että äiti, eiks me voida lähteä mukaan sun töihin? [nauraa]. Se on tietenkin, mutta kyllä he ymmärsi, he ymmärsi sen jo hyvin pienenä, että ei sinne, sen verran lentänyt matkustajana, että ei sinne nyt käy vaan tulla. (H8)

Lähipiirin ymmärtämättömyyteen liittyen aineistosta selviää, että toisinaan työntekijöitä hävettää avun pyytäminen läheisiltä. Vaikka avuntarve on lähes väistämätön, oman elämän asioilla ei haluttaisi vaivata muita ihmisiä. Kauempana asuvia isovanhempia ei haluttaisi pyytää matkustamaan perheen kotiin lapsenvahdeiksi. Aineistosta ilmenee, että eräs työntekijä kokee ikäväksi sen, että isovanhempien pyytäminen usein apuun ihmeyttää kyseisen työntekijän myös perheellistä sisarusta, jolle lentotyöläisen työn luonteen ja siten usein toistuvan lastenhoitoavun tarpeen ymmärtäminen vaikuttaa olevan hankalaa. Ymmärryksestä kysyttäessä työntekijä kuvaa tilannetta seuraavasti:

No kyl mä siis mun vanhemmilta, joo, että jotka on läheltä seurannut sitä.. Mutta ei kyllä välttämättä joku toisen ammatin edustaja, niin ei se välttämättä ymmärrä samallailla niin kun esimerkiksi mun veli ei oo, siis hän periaatteessa ymmärtää mutta hän on aina että, siis hänellä on vanhemmat lapset kun mulla, mutta vähän että no taasko pitää mennä [nauraa]. Että sitten toisen ammatin edustajalle ei välttämättä niin kun.. (H8)

Ymmärtämättömyyttä kohdataan myös jonkin verran esimerkiksi tuttavapiireissä. Tuttavapiirissä ei välttämättä täysin ymmärretä lentotyön luonnetta ja aikatauluja. Muutama haastateltavista on saanut kuvan, että monen pitkään lentotyötä tehneen ystäväpiiri koostuukin pitkälti toisista lentotyötä tekevästä, jolloin ymmärrys työn luonteesta on taattua ja aikataulujakin voidaan yhteensovittaa helpommin, kun vapaa-aikaa ei ole ainoastaan iltaisin ja viikonloppuisin.

Puheesta kuitenkin korostuu, että sosiaalisia suhteita muihin kuin toisiin lentotyötä tekeviin arvostetaan ja niistä halutaan haasteista huolimatta pitää kiinni. Työn ulkopuolisten sosiaalisten suhteiden roolin uskotaan korostuvan, mikäli esimerkiksi oma lentoura jostain syystä päättyisikin. Niitä pidetään tärkeänä myös siksi, että lentotyöhön liittyviä asioita ei haluta sekoittaa vapaa-ajan viettoon mikä nähdään mahdollisena, jos vapaa-aikaakin vietettäisiin lentotyötä tekevien kanssa. Myös lasten sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen nähdään vanhemman lentotyön takia toisinaan haasteellisena. Lasten sosiaalisten suhteiden eteen halutaan ponnistella, vaikka lentotyön rytmi asettaa ehtonsa niillekin. Lasten voi olla vaikea ymmärtää vanhemman työn asettamia rajoituksia.

*No nyt on just tulossa yks semmonen niinkun, sitten seuraava viikonloppu, että mulla on just aamuvuoroja ja mun miehellä on menoa, ja sit laps.. Ne vois mennä mummulaan, mut lapsilla on just hyvän kaverin synttäreitä. (--)
Et nyt kun ne kasvaa niin joutuu tavallaan miettiin,, että no nyt on hyvän kaverin synttärit, että hän oikeesti haluaa sinne ja olis kiva järjestää niin.
(H2)*

Lähipiirin ymmärryksen puute ei aina ilmene edes suoraan läheisten reaktioina, vaan saattaa pikemminkin olla joissain tapauksissa lentotyötä tekevän oma oletus, ettei lähipiiri ymmärrä. Esimerkiksi kun työntekijä tulee kotiin pidemmän poissaolon jälkeen, hän saattaa kokea velvollisuudekseen paikata poissaoloaan läheisille aktiivisemmalla läsnäololla. Tällaisissa tilanteissa työntekijästä saattaa tuntua, ettei hän voi lähteä esimerkiksi omiin harrastuksiinsa, sillä onhan tämä juuri ollut monta päivää poissa kotoa ja jälleen jättäisi muun perheen keskenään. Oma kokemus ja todellisuus poikkeavat

toisistaan. Joka tapauksessa lähipiirin apua ja tukea arvostetaan työntekijöiden keskuudessa. Ne, joilla ei siihen ole mahdollisuutta, kaipaavat sitä.

Taulukko 4 Lähipiirin ymmärryksen puute -yläkategorioiden syntyminen.

Sitaattiesimerkki (Alakategoria	Yläkategoria
”(--)) Just niin kuin oon sanonut elikkä sitten se, että miten paljon mä olen läsnä lapseni elämässä ja miten paljon mä olen läsnä muiden läheisten elämässä ja kaikki nämä. Siis vaikuttaahan se muiden elämään hirveesti, just kaikki joulut ja nämä. Että niin kuin mä tiedän, että ens jouluna joudun olemaan töissä niin sitten taas kaikki muutkin miettii vähän sitten. Ja tyttäreni ja muut että...” (H6)	Poissaolot lähipiirin yhteisistä tapahtumista	LÄHIPIIRIN YMMÄRRYKSEN PUUTE
”Lapset on joskus pyytänyt että äiti, eiks me voida lähtee mukaan sun töihin ? [nauraa]. Se on tietenkkin, mutta kyllä he ymmärsi, he ymmärsi sen jo hyvin pienenä, että ei sinne, sen verran lentänyt matkustajana, että ei sinne nyt käy vaan tulla.” (H8)	Lasten suhtautuminen lentotyöhön	
”No kyl mä siis mun vanhemmilta, joo, että jotka on läheltä seurannut sitä.. Mutta ei kyllä välttämättä joku toisen ammatin edustaja, niin ei se välttämättä ymmärrä samalailla niin kun esimerkiks mun veli ei oo, siis hän periaatteessa ymmärtää mutta hän on aina että, siis hänellä on vanhemmat lapset kun mulla, mutta vähän että no taasko pitää mennä [nauraa]. Että sitten toisen ammatin edustajalle ei välttämättä niin kun..” (H8)	Lähipiirin suhtautuminen avun tarpeeseen	

4.1.4 Fyysinen poissaolo kotoa

Yhtenä merkittävänä haasteena epäsäännöllistä vuorotyötä tekevät lentotyöläiset kokevat toistuvat poissaolot kotoa. Pienten lasten vanhemmilla ongelmallisena näyttäytyy tällöin muun muassa lastenhoidon järjestäminen. Erityisesti niiden lentotyöläisten kohdalla, joiden puolisoikin tekee vuorotyötä, lapsen/lasten hoitojärjestelyt ja niiden suunnittelu vaativat panostusta. Hoitojärjestelyt aiheuttavat stressiä ja asia on mielessä jatkuvasti.

Ihan siis se tietysti käytännöllisesti lapsen hoito, että kuka sitä hoitaa, miten sen saa sovitettua. (--)) Ihan niitä semmosia arkisia siis joo, se, että kuka hoitaa ja milloin ja kuka lennosta ottaa lapsen hoitoon, ja esimerkiksi päivystykset on aika hankalia sen suhteen. (H7)

Fyysiseen poissaoloon liittyen työn ja perhe-elämän yhdistämiseen tuo haasteita myös se, että lentotyötä tekevä on työpäivien aikana käytännössä täysin tavoittamattomissa useiden tuntien ajan. Mikäli kotona tapahtuu jotakin, yhteyden saaminen ei ole

välttämättä mahdollista. Kaukoreiteillä koneissa on internet -yhteys mutta työntekijöiden oikeudet yhdistää verkkoon työajalla ovat rajatut. Tavoittamattomissa olemiseen liittyen hankalana koetaan myös se, että työajalla on mahdotonta hoitaa mitään työn ulkopuolisia asioita, kuten maksaa vaikkapa unohtunutta laskua tai soittaa päiväkotiin ja ilmoittaa mahdollisesta lennon myöhästymisestä. Lentotyötä tekevä on myös aina fyysisesti kaukana töissä ollessaan eikä voi esimerkiksi toimia, jos jotain yllättävää sattuu.

Et kyllähän mä oon sitten kun mä oon pois, niin mä oon todellakin pois, että turha niinkun soittaa, että nyt on joku sairastunut et pitää hakee koulusta tai jotain, että sitten mä oon pois. (H1)

Tilanteessa, jossa jotain ennalta-arvaamatonta tapahtuu, on nojaututtava puolison tai jonkun muun ulkopuolisen varaan. Joskus töissä myös kotiasiat voivat huolettaa ja tällöin ei ole mahdollista tarkistaa tilannetta kotona tai myöskään kotoa ilmoittaa lennolla olevalle henkilölle kodin tapahtumista. Epätietoisuus kotiasioista voi joskus vaivata töissä.

Pappa, yhdeksänkymppinen, kuoli tossa kesällä niin, kun se oli huonona siinä, niin oli semmosia, että kun lähti ja mielti, että millon se viesti tulee. (hymähdys/ apea naurahdus) (H1)

Toisinaan poissa ollessa myös kaivataan kotiasioiden äärelle. Koetaan, että kotona olisi jotakin tärkeää ja poissa ollessa ei voida olla osallisina kodin tapahtumiin. Usein toistuvat poissaolot aiheuttavat myös työntekijöille huonoa omatuntoa. Joskus lapsi tai puoliso myös ilmaisee kokemuksensa lentotyötätekevän liiallisesta poissaolosta. Omat kokemukset siitä, että on liikaa pois lapsen elämästä kaivertavat ajoittain mielessä. Myös lasten ikävä koetaan ristiriitoja aiheuttavaksi. Kun vanhempi on pidemmällä työreissulla, lapsille voi tulla ikävä. Yhteydenpito toiselle puolelle maailmaa voi olla hankalaa vuorokausirytmistä johtuen. Ikävä purkautuu esimerkiksi lapsen kiukkuna vanhemman palatessa kotiin.

Poissaolojen kannalta ongelmallisena näyttäytyy myös se, että työmatkojen aikana vastuu kodista ja lapsista on yksin toisella vanhemmalla. Yhden aikuisen vastuu korostuu, kun jotain tavallisesta poikkeavaa tapahtuu.

Ehkä haastavimpia tilanteita on ne et jos on itse jossain maailmalla ja sit kotona on jompikumpi kipee. Se että se toinen joutuu hoitamaan sitä lasta, mikä on kipee yksin ja ottaan sen kaiken vastuun, tai sit jos hän itse sairastuu, niin sitten siellä on se pikkukaveri, ketä pitäis jonkun hoitaa. Yleensä ne oli lähinnä johonkin tämmösiin poikkeustilanteisiin, että mun kone jää johonkin, tai sitten että kotona tapahtuu jotain ja sit sä oot ite siellä, poissa. (H4)

Eräs haastateltava kuvailee tilannetta, jossa toinen vanhempi on usein poissa kotoa yksihuoltajaperheen kaltaiseksi lapsen näkökulmasta. Molempien vanhempien tehdessä vuorotyötä lapset ovat käytännössä aina yhtä aikaa vain toisen vanhemman seurassa. Tällaisessa tilanteessa haastateltavan huoli kohdistuu siihen, millaisia vaikutuksia lapseen mahdollisesti kohdistuu tilanteen jatkuessa kuvatus kaltaisena pidempään.

Varsinaisessa yksihuoltajaperheessä paljon poissaoloja sisältävä lentotyö asettaa haastateltavan mukaan ehdot lapsen ja vanhemman mahdollisuuksille olla yhdessä. Kuten aiemmin on jo tullut ilmi, epätyypilliset työnteon ajat yhdistettynä kouluikäisen lapsen aikatauluihin tuottaa hankaluuksia. Tämä aiheuttaa työntekijän kokemuksen, jossa tämä kokee joutuvansa työn takia tahattomasti jatkuvasti eroon lapsestaan ollessaan fyysisesti poissa tai aloittavansa/lopettavansa työn sellaiseen aikaan, että lapsen on mahdotonta olla tämän luona sellaisina päivinä.

Taulukko 5 Fyysinen poissaolo kotoa -yläkategorioiden syntyminen.

Sitaattiesimerkki	Alakategoria	Yläkategoria
"Ihan siis se tietysti käytännöllisesti lapsen hoito, että kuka sitä hoitaa, miten sen saa sovitettua. (-) Ihan niitä semmosia arkisia siis joo, se, että kuka hoitaa ja millon ja kuka lennosta ottaa lapsen hoitoon, ja esimerkiksi päivystykset on aika hankalia sen suhteen." (H7)	Lastenhoidon haasteet	FYYSINEN POISSAOLO KOTOA
"Et kyllähän mä oon sitten kun mä oon pois, niin mä oon todellakin pois, että turha niinkun soittaa, että nyt on joku sairastunut et pitää hakee koulusta tai jotain, että sitten mä oon pois." (H1)	Tavoittamattomuus työajalla	
"Ehkä haastavimpia tilanteita on ne et jos on itse jossain maailmalla ja sit kotona on jompikumpi kipee. Se että se toinen joutuu hoitamaan sitä lasta, mikä on kipee yksin ja ottaan sen kaiken vastuun, tai sit jos hän itse sairastuu, niin sitten siellä on se pikkukaveri, ketä pitäis jonkun hoitaa. Yleensä ne oli lähinnä johonkin tämmösiin poikkeustilanteisiin, että mun kone jää johonkin, tai sitten että kotona tapahtuu jotain ja sit sä oot ite siellä, poissa." (H4)	Toisen vanhemman vastuu	

4.1.5 Aikaerorasitus ja väsymys arjessa

Koska matkustamopalvelutyöntekijät joutuvat toimimaan monilla aikavyöhykkeillä lyhyen ajan sisällä, kehon rytmi voi sekoittua. Uni ei tule kaukolennolla kohdemaassa, kun olisi tarkoitus levätä paluulentoa varten. Kun päästään kotiin, keho ja mielikin ovat väsyneet. Perheellisillä töistä palatessa kotona odottavat niin puoliso ja lapset kuin myös kotityöt ja muut työn ulkopuoliset aktiviteetit. Väsymys töistä kantautuu kodin tilaan ja näyttäytyy eri muodoissaan perheenjäsenillekin, vaikka näin ei toivottaisikaan.

Kyllähän just kun on väsynyt ja tehnyt pitkän työpäivän niin sitten ei aina pysty pitämään kaikkea sisällään vaikka ajattelis silleen ennen kun avaa sen oven että jos täällä on sekasta tai ne ruokalautaset mitkä syötiin silloin kolme päivää sitten, ne on edelleen siinä tiskipöydällä, niin mä oon ihan hiljaa. Mutta sit kun sä avaat sen oven ja näät ne niin sä pääset laskeen kaheksaan asti ja sitte ”takataka”, ja sitten harmittaa et on, sille toiselle (valittanut). [naurahtaa](H4)

Sen lisäksi, että oma väsymys näyttäytyy muille perheenjäsenille, väsymyksen aiheuttaman huonotuulisuuden koetaan myös tarttuvan kotona muihin ja vaikuttavan negatiivisesti yleiseen ilmapiiriin.

Ja sitten se heijastuu just niinkun, ainakin mitä mä oon huomannut että kaikkeen lastenkin tekemiseen, vaikka tän koululaisen. Että sitten se tieksä puhisee siellä ja kaikki on huonosti ja mikään ei oo hyvin. Että kyl se kauheen tunnepitosta on. (H2)

Haastateltavat tunnistavat ristiriitaisena työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta erityisesti sen, että väsymys lentotyötä tekevän kohdalla ilmenee usein silloin, kun muut perheenjäsenet eivät ole fyysisesti väsyneimmillään. Kun lapset viettävät esimerkiksi viikonloppua koulusta, vanhempi onkin tullut Suomen ajassa perjantain ja lauantain väliseen yöhön sijoittuvalta aikaerolennolta aamulla kotiin. Odotukset vapaa-ajanvietosta perheenjäsenten välillä voivat olla ristiriidassa. Poissaolon jälkeen halutaan väsymyksestä huolimatta yrittää olla läsnä lapsille. Tämä hankaloittaa palautumista työrasituksesta.

Niin sithän se pikkusen aina, ikään kun kerääntyi ja tavallaan kasautui se uupumus sillä lailla jos nyt voi uupumuksesta puhua, mutta että voisin kuvitella että jos olis ollut mahdollisuus tulla kotiin ja heti nukkua päikkärit niin se toipuminen ja palautuminen olis tapahtunut paljon nopeammin kun siinä, että sun oli pakko ja halusitkin olla sitten heti siinä leikkimässä Legoilla tai lukemassa kirjaa niin se vähän, kasas sitten välillä sitä väsymystä. (H9)

Haastateltavien puheesta ilmenee, että ikävänä koetaan erityisesti se, että väsymys on läsnä usein juuri silloin, kun muut ovat virkeimmillään. Väsymyksestä koetaan myös huonoa omaatuntoa ja riittämättömyyttä. Kuitenkin myös oman ajan ottaminen levolle koetaan hankalana, vaikka sen tärkeys tunnustetaan. Kysyttäessä siitä, miten muut perheenjäsenet suhtautuvat lentotyötä tekevän vanhemman kotona näyttäytyvään väsymykseen, vastauksista ilmenee, että lentotyön aiheuttaman epätavallisen ja usein pitkittyneenkin väsymyksen ymmärtäminen voi olla hyvinkin haasteellista muille.

Väsymyksestä huolimatta kotona pyritään toimimaan normaalisti. Haastateltavien puheesta ilmenee, että väsyneenä arjen pyörittäminen voi olla hyvinkin haasteellista. Tavallisetkin kodin askareet voivat kovin väsyksissä näyttäytyä vaativina.

Ja sit sä teet tällaista työtä ja sä tiedät mikä se olotila on kun tuut kaukolennolta kun ei mikään pysy päässä ja yrität avata autonavaimella kotiovea ja semmosta, niin sitten sä yrität vielä mieltä et missä se sun lapsi on ja kenelle se menee seuraavaksi ja niin, on, siis haasteita on. (H6)

Uneen liittyvät asiat nousevat esiin haastateltavien puheissa toistuvasti. Työn ja perhe-elämän tasapainoinen yhteensovittaminen koetaan hankalaksi monissa tilanteissa juuri siksi, että väsymys hankaloittaa monia asioita. Unen rooli tiedostetaan ja unta pyritään vaalimaan mutta monesti asiaan liittyy jonkinlainen eturistiriita. Mennäkö nukkumaan ja vai hoitaakko arjen asioita, kun on juuri ollut monta päivää poissa?

Osa haastateltavista kokee kärsivänsä pitkäaikaisväsymyksestä. Toiset puhuvat sen sijaan pitkittyneistä väsymysjaksoista, jotka seuraavat usein kaukolentoja, joihin liittyy aikaerorasitusta. Muutama haastateltava tuo esiin myös varsinaiset uniongelmat, joita kohtaavat. Unirytmien sovittamisen hankaluus nähdään merkittävänä tekijänä siihen, miksi niin moni kärsii väsymyksestä, vaikka työvuorojen jälkeen työntekijällä onkin periaatteessa aina oikeus kunkin vuoron rasittavuuden perusteella määrättyihin vapaapäiviin. Haasteena puuttua omaan väsymykseen nähdään myös se, että väsymysolotilaan tottuu ja siitä tulee normaali olotila.

Väsymyksen koetaan heijastuvan työntekijöiden vapaa-aikaan. Huonon pätkittäisen unen ja väsymyksen takia omat harrastukset saattavat jäädä vähälle, vaikka niistä tiedettäisiinkin saatavan mielihyvää. Haastatteluiden perusteella lentotyötä tekevät

kärsivät myös jonkin verran muista terveydellisistä ongelmista tai tiedostavat niiden mahdollisuuden. Vuorokausirytmien toistuva sekoittuminen haastaa muun muassa säännöllisen terveyttä edistävän ruokailurytmien ylläpitämisen ja eräs haastateltava mainitsee vatsavaivoista.

Taulukko 6 Aikaerorasitus ja väsymys arjessa -yläkategorioiden syntyminen.

Sitaattiesimerkki	Alakategorian	Yläkategoria
"Kyllähän just kun on väsynyt ja tehnyt pitkän työpäivän niin sitten ei aina pysty pitämään kaikkea sisällään (-)" (H4)	Työväsymyksen vaikutukset kotona	AIKAERORASITUS JA VÄSYMYS ARJESSA
"Niin siinä se pikkusen aina, ikään kun kerääntyi ja tavallaan kasautui se uupumus sillä lailla jos nyt voi uupumuksesta puhua, mutta että voisin kuvitella että jos olis ollut mahdollisuus tulla kotiin ja heti nukkua päikkärit niin se toipuminen ja palautuminen olis tapahtunut paljon nopeammin kun siinä, että sun oli pakko ja halusitkin olla sitten heti siinä leikkimässä Legoilla tai lukemassa kirjaa niin se vähän, kasas sitten välillä sitä väsymystä." (H9)	Väsymyksen kasautuminen perheen vuoksi	
"Onhan siinä sitten tosi väsynyt kun sä tuut kotiin ja se arki pitäis rullata ja sitten sä oot ihan sellanen zombi. Että jos siellä olis jotain mitä sun pitäis niinkun tehdä niin kyllä aika semmosta helppoa, mitä sä pystyt siinä tekeen, täytyy olla. Että niin.." (H1)	Väsymyksen aiheuttamat haasteet arjen hoidossa	

4.2 Positiivinen siirröntä ja työn ja perhe-elämän rikastava vaikutus

4.2.1 Arkivapaat ja pidemmät vapaajaksot

Kokonaisvaltaisen ymmärryksen saavuttamiseksi lentotyötä tekevien kokemuksesta työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta, tutkimuksessa haluttiin selvittää haasteiden ohella positiivista siirröntää ja rikastavia kokemuksia kahden elämänalueen, työn ja perheen välillä. Positiivisella siirrännällä tarkoitetaan tässä niitä vaikutuksia, joita elämänalueelta siirtyy toiselle ja siten moniroolisuus voidaan nähdä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta myönteisenä (Sieber, 1974.) Rikastavalla kokemuksella viitataan tutkielmassani tilanteeseen, jossa kokemukset toisella elämänalueella parantavat elämänlaatua toisella elämänalueella (Greenhaus ja Powell, 2006).

Haastateltavien puheissa merkittävänä tekijänä työn ja perhe-elämän tasapainon saavuttamisessa toistuu termi ”arkivapaat”, joita epäsäännöllistä lentotyötä tekevillä on usein runsaastikin. Koska työ on epäsäännöllistä ja ajoittuu mihin vuorokaudenaikaan tahansa, vapaa-aika työstä ei painotu iltoihin ja viikonloppuihin. Kaukolento voi esimerkiksi palata sunnuntaina iltapäivällä, jonka jälkeen työntekijä on työstä vapaalla kolme päivää, maanantaista keskiviikkoon. Arkivapaat tukevat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista monin eri tavoin.

Vuorotyössä on niitä viikkovapaita niin on tosi paljon enemmän aikaa perheelle sit kuitenkin, ja sille lapselle ja sä pystyt hoitaan asioita, sä pystyt hakeen lapsen aikasemmin tarhasta ja olemaan sen kans. et ihan semmonen läsnäolo on paljon enemmän ku sä teet vuorotyötä ja sit varsinkin kun sä oot tässä 82,5-ryhmässä (osa-aikaryhmässä) niin sitten, ei oo montaa vuoroa edes viikossa, että sä oot siellä kotona enemmän. (H3)

Erityisen merkittävänä työntekijät pitävät sitä, että vapaapäivät keskellä viikkoa mahdollistavat arkisten asioiden hoidon, kuten kaupassa käynnin ja pankkiasioiden hoidon keskellä päivää, jolloin vältetään ruuhka-aikoina asioimiselta. Kotona voidaan myös siivota ja valmistaa syötävää päivällä muun perheen ollessa sidottuina muualla. Tällöin illat on mahdollista pyhittää aktiiviselle läsnäololle perheen parissa ja siten luoda tiiviitä perhesuhteita.

Se perhe-elämä on mulle niin tärkeä että sitten niinä arkivapaina mä yritin aina hoitaa kaikkea semmosta juoksevaa asiaa ja siivousta niin paljon, että sitten kun oli sitä yhteistä aikaa, niin se oli tietyllä tavalla sitten sitä luksusta ja saatiin tehdä jotain hauskaa ja urheilla. (H9)

Työntekijät kokevat, että myös epäsäännöllisen vuorotyön suoma suurempi määrä kokonaisia vapaapäiviä verrattuna esimerkiksi moniin toimistoaikoihin työskentelewiin tarjoaa edellytyksiä osallistua aktiivisesti perheen elämään. Kokonaiset vapaapäivät mahdollistavat myös enemmän läsnäoloa lapsen elämässä, koska tällöin lasta ei tarvitse aina viedä hoitoon arkipäivisin, vaan niitä voidaan viettää yhdessä lapsen kanssa kotona tai esimerkiksi matkustaen. Haastateltavat puhuvatkin siitä, että työn suomat pidemmät yhtämittaiset vapaajaksot mahdollistavat yhteisiä matkoja loma-aikojen ulkopuolellakin, mikä taas rikastaa perhe-elämää.

Kun tekee vuorotyötä, on pidempiä vapaita, sit esim. just se että kun mun vanhemmat asuu kauempana, me pystytään menemään sinne, olla pidempi aika siellä kun joku lyhyt viikonloppu, että miten sulla olis normiarkirytmissä. (--) Sä voit lähteä reissuun, et me ollaan ainakin matkusteltu paljon ja näin mikä on ihanaa lapsellekin avartaa sitä maailmankatsomusta ja näin, et onhan tässä tosi paljon sellasia hyviä.. (H3)

Siinä missä työntekijät kokevat arkivapaiden ja yleisesti vapaa-ajan määrän edesauttavan työn ja perhe-elämän tasapainoista yhteensovittamista, vapaa-ajan koetaan olevan laadukasta. Lentotyöläiset kokevat, että työ ja perhe-elämä ovat käytännössä täysin toisistaan erilliset elementit eivätkä ajallisesti tai tilallisesti kosketa toisiaan. Työ ei seuraa työpäivän jälkeen kotiin eikä puhelin soi työaikojen ulkopuolella. Vapaa-ajan erillisyys koetaan voimakkaasti rikastuttavana asiana. Kun ollaan töissä, keskitytään työhön eikä olla tavoitettavissa kotoa mutta vastavuoroisesti kun ollaan vapaalla, työhön liittyvät asiat eivät käytännössä kosketa mitenkään. Moni haastateltavista antaa esimerkin tuttavapiiristään tai aikaisemmasta työstään, jossa työtä ja vapaa-aikaa on voinut toisinaan olla hankala erottaa toisistaan.

Että vaikka tää on kuitenkin aika vapaata ja sitten mä oon siitä tykännyt että vapaa aika on ihan erillään tästä työstä, et kukaan ei vaadi multa mitään kotiin, niin tästä niinkun työn puolesta, että mun ei tarvi lähetellä illat pitkät mitään juttuja tai mitään tällästä viikonloppuja miettiä. (H1)

Vapaa-ajan erillisyys työstä nähdään rikastavana. Haastateltavien puheista käy ilmi, että työn ja vapaa-ajan erillisyyttä arvostetaan. Puheissa toistuu kokemus siitä, että kotona vietetty aika on laadukasta ja läheisille ihmisille voidaan olla aidosti läsnä kodin tilassa.

Poissaolot aiheuttavat toisinaan huonoa omatuntoa mutta työntekijöiden mielissä poissaoloja kompensoivat puolestaan pitkät vapaat ja aito läsnäolo kotona lapsille ja puolisolle.

Mutta sit toisaalta mä mietin että just kun mulla on samanikäisiä jotain kavereita ketkä tekee ihan toimistotöitä, ketkä on sit jotenkin, isommassa asemassa että sit ne vie niitä töitä kotiin ja sit ne istuu läppärillä jossain olohuoneen lattialla ja yrittää siinä vasemmalla kädellä leikkiä. Sitten taas mä ajattelen, et kun mä lähden töistä niin mun työt loppuu. (H4)

Lentotyötä ei koeta läsnäolon kannalta arjen vapaa-aikaa häiritseväksi. Lentotyötä tekevät kuvailevat, että työvelvoitteet eivät haittaa vapaa-aikaa esimerkiksi siten, kuin monissa asiantuntijatehtävissä työskentelevät ehkä kokevat tapahtuvan. Kun lentotyössä esimerkiksi leikitään illalla lasten kanssa, työstressi ei vie ajatuksia muualle jatkuvasti tai työ velvoita hoitamaan asioita myös vapaa-ajalla kodin tilassa.

Taulukko 7 Arkivapaat ja pidemmät vapaajaksot -yläkategorioiden syntyminen.

Sitaattiesimerkki	Alakategoria	Yläkategoria
”Vuorotyössä on niitä viikkovapaita niin on tosi paljon enemmän aikaa perheelle sit kuitenkin, ja sille lapselle ja sä pystyt hoitaa asioita, sä pystyt hakeen lapsen aikasemmin tarhasta ja olemaan sen kans. et ihan semmonen läsnäolo on paljon enemmän ku sä teet vuorotyötä ja sit varsinkin kun sä oot tässä 82,5-ryhmässä (osa-aikaryhmässä) niin sitten, ei oo montaa vuoroa edes viikossa, että sä oot siellä kotona enemmän.” (H3)	Asioiden hoito arjessa	ARKIVAPAAT JA PIDEMMÄT VAPAAJAKSOT
”Kun tekee vuorotyötä, on pidempiä vapaita, sit esim. just se että kun mun vanhemmat asuu kauempana, me pystytään menemään sinne, olla pidempi aika siellä kun joku lyhyt viikonloppu, että miten sulla olis normiarkirytmissä. (–) Sä voit lähteä reissuun, et me ollaan ainakin matkusteltu paljon ja näin mikä on ihanaa lapsellekin avartaa sitä maailmankatsomusta ja näin, et onhan tässä tosi paljon sellasia hyviä.” (H3)	Pidemmät vapaajaksot	
”Mutta sit toisaalta mä mietin että just kun mulla on samanikäisiä jotain kavereita ketkä tekee ihan toimistotöitä, ketkä on sit jotenkin, isommassa asemassa että sit ne vie niitä töitä kotiin ja sit ne istuu läppärillä jossain olohuoneen lattialla ja yrittää siinä vasemmalla kädellä leikkiä. Sitten taas mä ajattelen, et kun mä lähden töistä niin mun työt loppuu.” (H4)	Aito läsnäolo kotona vapaa-ajalla	

4.2.2 Äidin ja isän ei-perinteinen roolijako

Vaikka aiemmin on käynyt ilmi, että työntekijät kokevat usein toistuvan vain toisen vanhemman läsnäolon negatiivisena asiana, asialla tunnustetaan olevan myös positiivisia vaikutuksia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta. Haastateltavien puheissa äidin rooli lapsen hoivaajana korostuu, mutta lentotyötä tekevän ollessa usein poissa kotoa, lapsen suhde isään koetaan kehittyvän tavallista läheisemmäksi.

Sitten just jos siellä sattuu jotain niin sitten aina ajattelee, että miks mä oon täällä vaikka mun paikka on kotona. Mutta eihän se sitä, ja sitten jotenkin mä itse aina ajattelen että sillä lapsella on kuitenkin kaks vanhempaa, että siellä on kuitenkin se isäkin. Vaikka aina ajatellaan, että äiti on äiti mutta sitten ehkä tän työn kautta myös sille lapselle kelpaa se isä. Myös heillä on sitä omaa yhteistä aikaa. Sit siinä ei oo äiti aina säveltämässä et pitää tehdä niin kun äiti sanoo ja äitin tyylin mukaan vaan niillä on sitten ihan omat jutut. (H4)

Lasten isäsuhteen kehittyminen nähdään perhe-elämän kannalta rikastuttavana. Isän ja lasten yhteiset ehkä äidin ja lapsen rutiineista poikkeavat toimintatavat nähdään merkityksellisinä ja niitä arvostetaan. Perinteisen roolijaon rikkoontuminen, jossa äiti hoitaa lapset ja kodin ja isä kantaa taloudellisen vastuun, nähdään työn ja perhe-elämän tasapainoista ja onnistunutta yhteensovittamista tukevana elementtinä.

Se on vaikuttanu ehkä just sen että, puoliso on ehkä osallistunut enemmän kun että jos oltas oltu et ne roolit tavallaan semmonen, äidin ja isän roolit voisin kuvitella et meil ois ollu ehkä semmoset perinteisemmät jos ei olis ollu tätä mun poissaoloja mut myöskin mä oon positiivisena näen sen niin että isän suhde lapsiin on alusta saakka ollu ehkä semmonen tiiviimpi kun se että jos mä oisin ollut, kotona kaiken aikaa ja ehkä helpommin menty semmoseen muottiin et mä kannan sen vastuun ja mä hoidan ne arkiruuat ja teen ja puen ja pesen pyykkiä, et nyt tavallaan isäkin on, väistämättä ollu semmoses tilanteessa et hänen on pitäny yhtä lailla pyörittää sitä arkee, silloin pienilapsiarkeakin. (H9)

Lentotyön ei koeta vaikuttavan positiivisesti työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen ainoastaan äidin ja isän ei-perinteisen roolijaon kuttua. Haastatteluista selviää, että myös yksilön moniroolisuuden koetaan rikastuttavan elämäntilanteilla toimimista. Työroolissa lentoemäntänä kohdataan satoja erilaisia ihmisiä päivittäin ja haastavia asiakaspalvelutilanteita tulee eteen usein. Työhön liittyy paljon ennalta-

arvaamattomuutta kuten aiemmin on kuvattu. Itse työhön liittyy monenlaisia tehtäviä; tarjoilijan rooli voi yhtäkkiä vaihtua ensiavun tarjoamiseen tai lennolla saatetaan joutua välien selvittelijäksi matkustajien keskinäisten erimielisyyksien vuoksi. Lentoemännän on osattava arvioida tilanteita nopeasti myös turvallisuuteen liittyvissä tilanteissa ja tunneäly asiakaskohtamisissa on välttämätön vaatimus. Näiden työssä vaadittavien taitojen koetaan edesauttavan myös kotona äidin roolissa toimimista.

Ja sitten kyllähän toi tommonen haastava asiakaspalvelutyö ja vaihteleva työ tuo taas hirveen paljon eväitä siihen arkeen ja, et kyllä ja samoin matkustelu kaikki se rikkaus ja kaikki et kyl mä koen ton meidän työn, lentokonetyöstä jos puhutaan nytten, niin kyllähän se on ihan valtavan monipuolinen ja rikas palveluammatti et jos ihmisten kanssa tykkää työskennellä ja palveluammattista tykkää niin kyllähän siin on niin monta erilaista elementtiä, on välillä oot sairaanhoitajan roolissa ja välillä oot poliisin roolissa ja, niin kyllä. (H9)

Roolien rikastavuutta koetaan myös toiseen suuntaan. Toimimisen perheenäitinä voidaan nähdä heijastuvan palveluammattissa toimimiseen positiivisesti.

Mä oon saanu ihan eri perspektiiviä tommoseen palveluammattiin ja palvelutyöhön kun on ollut perheenäiti ja on ollut semmosta, jotenkin saanut sellasta kypsyyttä mitä se äidin rooli ja perhe-elämä on tuonu ja kasvattanu ja semmosta lämpöä ja pehmeyttä niin se kyl näkyy musta siinä asiakaspalvelutyössä. (H9)

Aineistosta selviää, että lentotyö on muovannut perhe-elämää tietynlaiseksi. Eräs haastateltava puhuu perheen kasvusta vuorotyöperheeksi molempien vanhempien tehdessä epäsäännöllistä vuorotyötä. Lapsi on tottunut siihen, että on välillä kahdestaan vain toisen vanhemman kanssa ja nauttii siitä. Haastatteluista nousee myös esiin, että vuorotyön epäsäännöllisyys ja lyhyemmissä sykleissä elämisen koetaan vaikuttavan positiivisesti jälkikasvun kehitykseen. Joustavuuteen ja muutoksiin oppiminen nähdään rikkautena.

Taulukko 8 Äidin ja isän ei-perinteinen roolijako -yläkategorian syntyminen.

Sitaattiesimerkki	Alakategoria	Yläkategoria
”(--)) vaikka aina ajatellaan, että äiti on äiti mutta sitten ehkä tän työn kautta myös sille lapselle kelpaa se isä. Myös heillä on sitä omaa yhteistä aikaa. Sit siinä ei oo äiti aina säveltämässä et pitää tehdä niin kun äiti sanoo ja äitin tyylin mukaan vaan niillä on sitten ihan omat jutut.” (H4)	Isä-lapsi-suhteen kehittyminen	ÄIDIN JA ISÄN EI-PERINTEINEN ROOLIJAKO
”Se on vaikuttanu ehkä just sen että, puoliso on ehkä osallistunut enemmän kun että jos oltas oltu et ne roolit tavallaan semmonen, äidin ja isän roolit voisoin kuvitella et meil ois ollu ehkä semmoset perinteisemmät jos ei olis ollu tätä mun poissaoloja mut myöskin mä oon positiivisena näen sen niin että isän suhde lapsiin on alusta saakka ollu ehkä semmonen tiiviimpi kun se että jos mä oisin ollut, kotona kaiken aikaa.--))” (H9)	Isän osallistuminen perheen arkeen	
”Mä oon saanu ihan eri perspektiiviä tommoseen palveluammattiin ja palvelutyöhön kun on ollut perheenäiti ja on ollut semmosta, jotenkin saanut sellasta kypsyyttä mitä se äidin rooli ja perhe-elämä on tuonu ja kasvattanu ja semmosta lämpöä ja pehmeyttä niin se kyl näkyy musta siinä asiakaspalvelutyössä.” (H9)	Työroolin tuomat edut kotiroolissa toimimiseen	

4.2.3 Oma aika kotona ja maailmalla

Lentotyön epäsäännöllisillä aikatauluilla ja lukuisilla pidemmällä poissaoloilla kotoa nähdään olevan elämänalueiden yhteensovittamista tukeva kääntöpuolensa. Lentotyötä tekevät kokevat saavansa nauttia omasta ajasta verrattain usein. Omaa aikaa kertyy sekä maailmalla hotelleissa sekä kotona erityisesti aamupäivisin muun perheen ollessa arjen menoissaan. Oma aika nähdään oman jaksamisen edistämisen kannalta merkittävänä asiana. Työn suomalla omalla ajalla on mahdollisuus levätä ja rentoutua ilman työn tai perhe-elämän vaatimuksia.

Mulla on aamupäivät arkivapailta, mulla on niinkun sitä omaa aikaa, mitä perheellisellä ei ole semmosta. Että nää ketkä on töissä niin ei niillä oo ikinä, oma harrastus niin monet miehet pakenee johonkin golfkentälle tai johonkin harrastuksiin. Mutta mulla on se aamu, kunnes lapset tulee kotiin, niin ne on mulle semmosta omaa aikaa yksinään niin se on tosi hieno juttu. (H1)

Mahdollisuus oman ajan viettämiseen nähdään perheelliselle hyvin poikkeuksellisenä mahdollisuutena. Omalla ajalla voidaan harrastaa ja tehdä niitä asioita, joista nautitaan ilman huonoa omatuntoa siitä, että harrastus tai muu vanhemman oma aktiviteetti veisi perheen yhteistä aikaa. Lentotyön suomat hotelliyöt maailmalla pienlapsivaiheessa nähdään poikkeuksellisinä jaksamista tukevinä kokemuksina. Hyvät unet ja hetkellinen siirtymä perhe-elämän toimintamalleista pois aiheuttavat positiivista siirräntää takaisin perheeseen vanhemman palatessa kotiin.

Mä osasin arvostaa myös sitä silloin, että mä tavallaan hoksasin sen että hei ihan mahtavaa että mä voin täällä itsekseni syödä rauhassa ja kukaan ei roiku puntissa ja musta se oli hirvittävän arvokas hetki, niin kyl mä sit jotenkin tulin aika nöyränä ja kiittolisena kotiin ihan mielelläni sitten, annoin kaikkeni siellä. (H9)

Työntekijöiden puheissa korostuu arvostus omaa aikaa kohtaan. Työntekijät tiedostavat sen harvinaisuuden säännöllistä työtä tekevien vanhempien perheissä. Oman ajan tiedostaminen ja sen arvostus vahvistuu entisestään, kun läheiset ihmiset tuovat esille sen puuttumisen. Lentotyö tarjoaa perheelliselle ihmiselle vapautta ja mahdollisuuden viettää aikaa vain oman itsensä kanssa. Tämä koetaan positiivisena asiana yhteensovittamisen näkökulmasta kautta linjan.

Taulukko 9 Oma aika kotona ja maailmalla -yläkategorian syntyminen.

Sitaattiesimerkki	Alakategoria	Yläkategoria
”Mulla on aamupäivät arkivapailla, mulla on niinkun sitä omaa aikaa, mitä perheellisellä ei ole semmosta. Että nää ketkä on töissä niin ei niillä oo ikinä, oma harrastus niin monet miehet pakenee johonkin golfkentälle tai johonkin harrastuksiin. Mutta mulla on se aamu, kunnes lapset tulee kotiin, niin ne on mulle semmosta omaa aikaa yksinään niin se on tosi hieno juttu.” (H1)	Perheellisen oma aika arjessa	OMA AIKA KOTONA JA MAAILMALLA
”Mä osasin arvostaa myös sitä silloin, että mä tavallaan hoksasin sen että hei ihan mahtavaa että mä voin täällä itsekseni syödä rauhassa ja kukaan ei roiku puntissa ja musta se oli hirvittävän arvokas hetki, niin kyl mä sit jotenkin tulin aika nöyränä ja kiitollisena kotiin ihan mielelläni sitten, annoin kaikkeni siellä.” (H9)	Lentotyön tarjoama lepo poissa kotoa	

4.2.4 Arjesta irrottava työ

Sen lisäksi, että lentotyön tarjoaman oman ajan koetaan edistävän työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tukemalla vanhemman jaksamista, myös itse työssä tunnistetaan elementtejä, jotka tukevat yhteensovittamista eri mekanismien kautta. Lentotyö tunnistetaan haastateltavien keskuudessa yleisesti uniikiksi työksi. Työ koetaan varsin vaihtelevana, mikä suojaa työssä leipääntymiseltä. Vaikka itse työ lentokoneessa on tavallisina päivinä varsin samankaltaista asiakaspalvelutyötä, epäsäännöllisesti vaihtuvat kohteet, asiakaskunta ja yllättävät eteen tulevat tilanteet pitävät yllä tunnetta työn vaihtelevuudesta ja monipuolisuudesta.

Työntekijät kokevat, että lentotyö tarjoaa mahdollisuuden irrottautua tavallisesta arjesta. Kokemus tavoittamattomissa olemisesta töissä ollessa nähdään myös positiivisessa valossa. Töissä voidaan keskittyä vain työhön.

Mutta sitten taas kaikessa tässä niin mä en ainakaan itse osais kuvitella [naurahtaa], tekeväni.. tai että, välillä vaikka tässä on miettinyt et pitäiskö sitä harkita ihan näistä terveydellisistäkin syistä alanvaihtoa ja semmosta mutta sitten taas toisaalta, niin ehkä mä oon ihmisenäkin sellainen, että sit taas toisaalta musta on ihanaa, että mä irtaudun välillä kaikesta täältä. Niin kun musta se on ihanaa, että mä voin laittaa sen kännykän kiinni ja olla tavottomissa jonkun aikaa. Mutta se on tämmönen mun henkilökohtainen juttu että tarvii välillä päästä. Ja sitten ehkä sitä kautta on jollain lailla [naurahtaa] parempi ihminen. (H6)

Työ lentokoneessa koetaan tiivistähtisenä. Asiakaspalvelu on intensiivistä ja työtehtävät seuraavat toisiaan usein koko lennon ajan. Työntekijät kokevat, että lentokone työympäristönä tarjoaa mahdollisuuden unohtaa kodin asiat, jotka muutoin ehkä valtaisivat mielen. Jotkut haastateltavista kokevat, että työ tarjoaa tietyissä tilanteissa keinon irroittautua kotiasioista ja keskittyä muuhun. Tämä nähdään jaksamisen ja siten elämänalueiden yhteensovittamisen kannalta rikastuttavana asiana. Kysyttäessä kotiasioiden kantautumisesta töihin eräs haastateltava kuvaa tilannetta seuraavasti:

Mä oon pyrkinyt kaiken semmosen jos kotona on jotain ikävää tai jotain on tapahtunut niin, musta on helpompi olla töissä. Koska ihmiset ei täällä liity siihen yleensä yhtään mitenkään niin se on sit ihan eri maailma, joo, et ei ja harvoin ne on tullu. Totta kai ne aina välillä käy mielessä kun on aikaa jossain kohtaa mut sitten monesti on niin kuitenkin kiirusta vähän riippuen lennosta, että ei niitä ehdi hirveesti miettiä. Mulle se on ollut enemmän hyvä juttu tulla töihin ja silloin varsinkin kun (lapset) oli pieniä niin oli jotenkin ihan hyvä lähteä välillä kaukolennolle ja olla hetki, nukkua, jos oli vaikka parin yön niin pysty nukkuun aamulla pidempään. (H8)

Haastateltavat puhuvat myös omasta työstään positiiviseen sävyyn ja moni kertoo myös avoimesti pitävänsä työstään. Vaikka työntekijät kokevat haasteita työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa, kokemus työn mielekkyydestä toistuu puheissa. Kun omasta työstään pitää, myös haasteet on helpompi kohdata ja voittaa. Positiivinen suhtautuminen omaan työhön edesauttaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

En mä tiedä, töissä ei jotenkin näy mikään, että sit sä jotenkin unohdat kaiken ja siellä on vaan niin ihanaa aina olla. (H2)

Työn mielekkääksi kokeminen heijastuu myös perheeseen. Kun työntekijä viihtyy työssään, se näkyy myös kotona. Vaikka epätyypillisen lentotyön ymmärtäminen

koetaankin toisinaan hankalaksi työn ulkopuolella, lähipiirissä iloitaan työntekijän innostuksesta omaa työtä kohtaan.

Mutta kyllä se (puoliso) tykkää kun mä oon niin innostunut tästä työstä edelleen ja tykkään, niin hän on onnellinen, että mä en oo niinku semmosessa ”joutuu lähtee töihin, tää on ihan hirveetä kaikki, paskaa.” Voiko tässä sanoo muuten paskaa? (humoristisella kauhistuneella äänellä, naurua molemmilta osapuolilta) Että tota niin. Et hän on iloinen siitä, että mä oon innostunut. (H1)

Lentotyön koetaan erottuvan positiivisessa mielessä monista muista töistä. Vaikka työssä kohdataan jaksamiseen liittyviä haasteita usein, aineistosta ilmenee, että fyysiset väsymyskokemukset eivät näyttäydy samanlaisina kuin esimerkiksi aiemmissa työpaikoissa koettu psyykinen väsymys. Moni haastateltavista kokee lentotyön irrottavan arjesta. Kuitenkin lentotyön koetaan tarjonneen myös lapsiperheissä mahdollisuuden juuri tasapainoisen arjen viettämiseen lapsiperheissä. Lentotyötä tekevän vanhemman mahdollisuus aitoon läsnäoloon perheen arjessa koetaan vaikuttavan positiivisesti perhesuhteiden kehittymiseen, josta osataan lasten kasvettua nauttia.

Mut että siinä kohtaa kun lapset oli pieniä niin en olis ollut valmis rakentamaan uraa tai uhraamaan. Koin, että oli hirvittävän tärkeä, että joku vanhempi oli läsnä ja oli oikeesti aikaa ja tietyllä tavalla kannan siitä hedelmää nyt. Et mä oon kauheen iloinen meidän.. Omasta mielestä mulla on tasapainoiset ja iloiset lapset ja meillä on mukavaa, että jos olis sen ajan missannut heidän elämästä, niin sitä ois ehkä aika vaikee nyt paikata. (H9)

Lisäksi haastatteluista ilmenee, että työn mukana tulleet ensiaputaidot koetaan hyödyllisinä perhe-elämässä. Lisäksi mahdollisuus matkustella työn puolesta ja lentotyötä tekevien kollegoiden merkitys nähdään voimaannuttavana työn ulkopuolisessakin elämässä.

Taulukko 10 Arjesta irrottava työ -yläkategorian syntyminen.

Sitaattiesimerkki	Alakategoria	Yläkategoria
”Mutta sitten taas kaikessa tässä niin mä en ainakaan itse osais kuvitella [naurahtaa], tekeväni.. tai että, välillä vaikka tässä on miettinyt et pitäiskö sitä harkita ihan näistä terveydellisistäkin syistä alanvaihtoa ja semmosta mutta sitten taas toisaalta, niin ehkä mä oon ihmisenäkin sellainen, että sit taas toisaalta musta on ihanaa, että mä irtaudun välillä kaikesta täältä. Niin kun musta se on ihanaa, että mä voin laittaa sen kännykän kiinni ja olla tavoittamattomissa jonkun aikaa. Mutta se on tämmönen mun henkilökohtainen juttu että tarvii välillä päästä. Ja sitten ehkä sitä kautta on jollain lailla [naurahtaa] parempi ihminen.” (H6)	Tavoittamattomuus työajalla	ARJESTA IRROTTAVA TYÖ
”Mä oon pyrkinyt kaiken semmosen jos kotona on jotain ikävää tai jotain on tapahtunut niin, musta on helpompi olla töissä. Koska ihmiset ei täällä liity siihen yleensä yhtään mitenkään niin se on sit ihan eri maailma, joo, et ei ja harvoin ne on tullu. Totta kai ne aina välillä käy mielessä kun on aikaa jossain kohtaa mut sitten monesti on niin kuitenkin kiirusta vähän riippuen lennosta, että ei niitä ehdi hirveesti miettiä. Mulle se on ollut enemmän hyvä juttu tulla töihin ja silloin varsinkin kun (lapset) oli pieniä niin oli jotenkin ihan hyvä lähteä välillä kaukolennolle ja olla hetki, nukkua, jos oli vaikka parin yön niin pysty nukkuun aamulla pidempään.” (H8)	Työn luoma tauko perhearkeen	
”En mä tiedä, töissä ei jotenkin näy mikään, että sit sä jotenkin unohdat kaiken ja siellä on vaan niin ihanaa aina olla.” (H2)	Työn voimaannuttavuus	

Tässä luvussa olen koonnut haastateltavien puheista niitä rikastavia työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyviä tekijöitä. Moni haastateltava kokee, että lentotyö soveltuu varsin hyvin perheelliselle ihmiselle ja monet sen elementit tukevat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Rikastavina kokemuksina ovat näyttäytyneet lentotyön suomat arkivapaat ja pidemmät vapaajaksot, äidin ja isän ei-perinteinen roolijako, lentotyöläisen oma aika kotona ja maailmalla ja työn arjesta irrottava vaikutus.

4.3 Keinoja työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen

4.3.1 Yksilön keinoja

Tässä luvussa kokoan haastattelujen pohjalta keinoja, joita työntekijät tunnistavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen edistämiseksi kolmessa kategoriassa: yksilön keinot, työn antajan keinot ja yhteiskunnan keinot.

Yksilön keinojen yläkategorioiksi ovat grounded theory -menetelmän keinoin valikoituneet

- **Arjen suunnittelu**
- **Lähipiirin tuki ja**
- **Ulkopuolinen apu**
- **Oman hyvinvoinnin tukeminen**

Arjen suunnittelu nähtiin haastateltavien keskuudessa erityisen merkittävänä tekijänä työn ja perhe-elämän onnistuneeksi koetun yhteensovittamisen kannalta. Arjen suunnittelun osatekijöinä näyttäytyvät aikataulujen huolellinen suunnittelu, asioiden jatkuva ennakointi sekä omaehtoinen aktiivinen vaikuttaminen työelämään. Aikataulujen suunnittelu näyttäytyy erityisen merkityksellisenä keinona hallita epäsäännöllistä arkea. Aikatauluja suunnitellaan usein yhdessä puolison kanssa, jolloin kaikkien perheenjäsenten tilanne tulee huomioiduksi.

Kun työvuorolistatkin tulee niin sit mä suunnittelen sillä tavalla jo sitten sen kuukauden että, sitten mun ei tarvi joka päivä palata niihin niin mä tavallaan tiedän et okei, tarhaan on ilmotettu miten hän on siellä ja on tavallaan hankittu ne tukiverkostot tai jos tarvitsee johonkin tilanteisiin ja näin, tavallaan että se on semmosta rullaavaa ettei tarvi koko ajan olla huolehtimassa sitten kuitenkin jostain. (H3)

Suunnittelun ohella ennakointi korostuu. Kun tiedetään, että edessä on muutaman päivän mittainen työmatka, asioita valmistellaan jo etukäteen kotona. Jotkut haastateltavista valmistavat ruokia perheelle, käyvät ruokakaupassa ja siivoavat kodin. Näillä keinoilla he pyrkivät helpottamaan myös paluuta töistä kotiin, jottei väsyneenä palatessa tarvitsisi huolehtia heti kotiin liittyvistä asioista. Osaksi suunnittelua haastatteluissa mainitaan myös levon aikataulut kalenteriin. Suunnittelu ja ennakointi takaavat perheelliselle myös mielenrauhan töihin lähtiessä.

Kolmantena seikkana arjen suunnittelussa mainitaan omaehtoisen aktiivisen vaikuttamisen merkitys. Työnantaja tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden toivoa vapaapäiviä ja esimerkiksi tiettyjä lentoja tai lentoja tietyillä aikatauluilla. Se, käyttääkö mahdollisuuden toivoa, on työntekijän omalla vastuulla. Lisäksi työnantaja mahdollistaa erilaisia osa-aikatyöryhmiä ja muita työprojekteja lentotyön ohella. Niiden hyödyntäminen nähdään mahdollisuutena vaikuttaa omaan työelämään ja siten työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

Itse mä yritin hirveesti vaikuttaa siihen listaan ja ihmeen hyvin pystyinkin vaikuttamaan siihen biddaamalla. (H7)

Lähipiirin tuki näyttäytyy myös merkityksellisenä työntekijän puolelta tulevana keinona työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Lähipiirin tukeen liittyen haastattelussa mainitaan isovanhempien tuki ja apu lastenhoidossa, ystävien ja naapureiden apu sekä puolison osallistumisen kokonaisvaltainen merkitys elämän alueiden yhteensovittamista tukevana elementtinä.

Mulla oli sitä tukiverkostoo, hirveen hyviä ystäviä, uskomattomat naapurit, lasten kummit asuu vieressä et tavallaan oli semmonen tunne että, ei ollu missään kohtaa mitenkään yksin että oli. Ja sitten puoliso on erittäin osallistuva ollu kans että työt on silleen jakautunu ja kaikki on kantaneet kortensa kekoon et sinänsä se on toiminu. (H9)

Aineistosta ilmenee, että isovanhempien tuki lastenhoidossa koetaan erityisen merkityksellisenä. Isovanhempien valmius auttaa tarpeen vaatiessa nähdään joissain tapauksissa jopa lentotyön tekemisen mahdollistajana. Lähellä asuvia isovanhempia pyydetään apuun usein mutta satojenkin kilometrien päässä olevia isovanhempia lennätetään apuun mikäli tilanteen ratkaiseminen sitä vaatii. Vaikka isovanhempien apu koetaan monissa tapauksissa lähes välttämättömäksi, joskus monien ihmisten aikataulujen yhteensovittaminen koetaan varsin stressaavana.

Me käytetään siis just isovanhempia, joudutaankim käyttään aika paljon. Ne on ihan kultaakin arvokkaampia, että ne pystyy sitten vahtimaan ja auttamaan siinä just et saa lapselle jonkun vahdin. (H7)

Kun siinä on minä, sit siinä on hänen isänsä, sitten, no mun vanhemmat eli tyttären isovanhemmat jotka auttaa tosi paljon. Että mulla on, periaatteessahan mulla on hyvä tukiverkko, mutta se on aikamoinen palapeli. Että välillä sitä ajattelee, että toisaalta jos olis ihan itsekseen niin olisko se sit helpompi koska sit sun ei tarvii ottaa huomioon niitä muita ihmisiä. Mut kun siinä on niin, monta niin kyl se välillä.. siis vaikka se homma, silleen yleensä hoituu ja järjestyy niin kyllä se välillä siis rasittaa. (H6)

Eräs haastateltava mainitsee myös, että vanhemmat lapset auttavat sisarusten hoidossa ja kodin siisteydestä huolehtimisessa ja siten edistävät omalta osaltaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Myös naapureiden ja läheisten ystävien apu koetaan merkityksellisenä. Heitä hyödynnetään tavallisesti ennalta-arvaamattomien tilanteiden sattuessa, kuten lastenhoidossa lennon myöhästymisestä johtuen.

Merkittävimmäksi yksittäiseksi tekijäksi lähipiirin tukeen liittyvänä tekijänä haastateltavat kokevat oman puolison tuen. Puolison tuki näyttäytyy erilaisena eri tilanteissa. Puolison aktiivinen osallistuminen arjen hoitoon näyttäytyy hyvin oleellisena työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Vastuun jakautuminen kodin asioissa puolisoitten kesken ja puolisoitten välinen yhteispeli vähentävät elämänalueiden välisiä konflikteja aineiston perusteella. Puolison roolista työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa kysyttäessä eräs haastateltava kuvaa roolia seuraavasti:

No kyllä sillä lailla on iso rooli ja kyllä se, jos mä haluaisin mennä tekemään et mä oisin pitkiä poissaoloja niin vois kyllä mennä ja hän kyllä ottaa vastuun ja kantaa vastuun ja on ihan samalla lailla ihan tasapuolinen siinä perhe-elämässä et siinä mieles, totta kai sitä sillein äitinä ja ehkä naisena hoitaa niitä sellasia arkipäiväasioita enemmän, mutta iso rooli kyllä silläkin. (H3)

Puolison ymmärryksen lentotyötä tekevän työn luonnetta kohtaan koetaan edesauttavan elämän alueiden yhteensovittamista. Kun epäsäännölliseen vuorotyöhön liittyvät asiat ymmärretään kotona, työntekijän ei tarvitse kantaa huonoa omatuntoa poissaoloista ja poissaolojen aikana puolison kykyyn hoitaa kotia voidaan luottaa. Kun kaikkia naruja ei tarvitse pidellä omissa käsissä, yhteensovittaminen helpottuu ja stressi siitä vähenee.

Haastateltavat kertovat, että puoliset tukevat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista monin konkreettisoin toimenpitein. Esiin nousevat muun muassa puolison työn teon aikoihin ja paikkoihin liittyvät järjestelyt, joiden ansiosta lapsista ja kodista huolehtiminen helpottuu. Puolison siirtymä vuorotyöstä säännöllisiin työaikoihin aikataulujen yhteensovittamisen helpottamiseksi ja puolison etättyö kodin tilassa ovat

tästä aineistossa ilmenneitä esimerkkejä. Erään haastateltavan kohdalla puoliso sovittaa omat työaikataulut täysin lentotyötä tekevän vaimon työvuorolistan pohjalta kuukausittain. Puolison työn joustavuus edesauttaa elämänalueiden yhteensovittamista.

Tietenkin toinen joutuu sitten monesti.. no toki mun mies itse pystyy enemmän päättämään miten hän tekee ja onko hän etänä jossain palaverissa tai näin, mutta vähän joutuu tietenkkin venymään enemmän, ja.. tietenkkin sitten että pitää vanhempia varsinkin pyytää aika usein. (H8)

Yksilön keinoksi sovittaa yhteen työtä ja perhe-elämää luen tässä tutkielmassa myös ulkopuolisen avun käyttämisen. Tällä tarkoitan tässä perheen ja lähipiirin ulkopuolelta hankittuja palveluita, kuten esimerkiksi ostettuja siivous- ja lastenhoitopalveluita. Aineiston perusteella siivouspalveluita käytetään/on käytetty arjen helpottamiseen. Myös erilaiset kauppakassipalvelut, joissa joko noudetaan tai kotiin tuodaan valmis kassi ruokatarvikkeita, ovat olleet muutaman haastateltavan kohdalla käytössä.

Eräs haastateltava viittaa puheessa myös lastenhoitajaan, jota perhe on käyttänyt etenkin lasten ollessa pienempiä ja kun isovanhempien apua ei ole ollut saatavilla. Eräs haastateltava puolestaan tunnistaa mahdollisuuden ulkopuolisen lastenhoitajan käyttämiseen, mutta kokee kuitenkin sen vieraaksi omalla kohdallaan.

Ei me kauheesti olla, isovanhempia mutta sitten et nekin asuu kaikki silleen kauempana, tai sitten meidän sisarukset. Totta kai saadaan välillä apua, varsinkin jossain tälläisissä kriisitilanteissa että joku kone ois jäänyt johki tai joku on kipee. Kyllähän nyt on jotain tälläisiä Mannerheimin Lastensuojeluliiton tai jotain tälläisiä hoivapalveluita mistä sit vois saada mut taas se kynnys kun ei niille oo sellasta jatkuvaa tarvetta niin se kynnys on ottaa, että jos se lapsi on kipee niin sit sä otat sinne jonkun ihan vieraan ihmisen, niin ei sekään oo sit taas, silleen. (H4)

Eräs lastenhoito- ja siivouspalveluja käyttävä haastateltava korostaa puheessa ulkopuolisen avun tarjoajien ”tuttuutta” tai ”vakituisuutta”. Aineiston pohjalta välittyy kuva siitä, ettei kotiin haluta ketä tahansa palveluntarjoajaa ja siten kynnys ulkopuolisen avun hankkimiselle saattaa olla korkea. Moni haastateltavista näkee ulkopuolisen avun käytön keinona helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Kuitenkin varsin harva todellisuudessa käyttää näitä palveluita.

Eräs yksilön keinoihin lukeutuva tema toistuu haastateltavien puheessa kautta linjan. **Oman hyvinvoinnin tukeminen** nähdään erityisen tärkeänä keinona työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta. Kun itse voi hyvin, työn ja perhe-elämän yhdistämisen koetaan helpottuvan. Oman hyvinvoinnin tukemisen keinoina olen tässä

eritellyt haastatteluissa ilmenneet asiat kolmen teeman alle; uneen ja lepoon panostamiseen, fyysisestä kunnosta huolehtimiseen sekä psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin ylläpitoon.

Kuten olen aikaisemmin tutkielmassa kuvannut, unen ja levon merkitys korostuu lentotyössä. Epäsäännöllinen työnteon rytmi ja lyhyen ajan sisällä eri aikavyöhykkeillä toiminen eri vuorokauden aikoina haastavat jaksamisen sekä töissä että kotona ja vaikuttavat eri tavoin työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Siten omaan uneen ja lepoon panostaminen nähdään erityisen tärkeänä. Oma aika levolle pyritään turvaamaan esimerkiksi toivomalla työvuoroon sellaisia lentoja, joiden aikataulun koetaan sopivan itselle ja mahdollistavan riittävän levon ennen tai jälkeen työvuoron. Joissain tapauksissa lentotyöläisen oma lepo myös aikataulutetaan perheen kalenteriin. Vaikka jaksamista voidaan tukea monin keinoin, laadukas ja riittävä uni nähdään välttämättömyytenä.

K: Joo, okei. No miten sä oot palautunut työrasituksesta, mitä keinoja sulla on ollut siihen että sä palaudut?

V: No kyl se yleensä on se, tietty siis joku ihan ulkoilu, lenkkeily, mut että se että sä saat nukkua. Pakko ne on jossain kohtaa aina yrittää kuitata ne univelat. (H8)

Haastattelujen perusteella lepoa toteutetaan hyvin vaihtelevilla tavoilla ja aikatauluin. Jotkut haastateltavista vannovat päiväunien nimeen, kun taas toiset pyrkivät kuittaamaan univelkoja pitkillä laadukkailla yönillä. Toiset kokevat, että tarvitsevat yövalvomista vaatineen vuoron päätteeksi heti lepoa, kun taas toiset sinnittelevät iltaan ja pyrkivät siten myös adaptoitumaan perheen rytmiin mahdollisimman pian työmatkan päätyttyä. Oman levon turvaamiseksi joskus koko perhe ottaa yhteisiä päiväunia mutta useammin oma lepo mahdollistuu helpommin esimerkiksi pienten lasten vanhemmilla viemällä lapsi päiväkotiin sellaisenakin päivänä, kun lentotyötä tekevä on kotona mutta tarvitsee lepoa. Myös lapsen hakua työpäivän päätyttyä saatetaan venyttää, jotta ehditään itse levätä hetki. Levon turvaamiseksi jotkut haastateltavat pyrkivät elämään aikaerokohteissa Suomen ajassa. Täten kotiin arkeen palaaminen ja kodin rytmisessä eläminen helpottuvat.

Siis ihmeen hyvin kyllä ihan vaan sillä, että yrittää vaan saada siihen semmosta.. esimerkiks jostain kaukolennolta kun tuli iltapäivällä niin yritin aina saada niin et mä voisin pari tuntia nukkua ennen kun mä haen lapsen päiväkodista ja sitten vaan yrittää saada sen mahdollisimman nopeesti sen aikataulun itselleen takas. Et sinnittelee sen yhden tai kaks päivää ja sit sen jälkeen yrittää saada sen että menee nukkumaan kun lapsi menee ja herää silloin kun on aika herätä. Että ihan semmosella että yrittää vaan saada sen sisäisen kellon takasin siihen jonkinlaiseen että se sisäinen kello nyt pysyis

jokseenkin kasassa sen kanssa. Samoten kaukokohteessa kaikki on kokeiltu että, valvotaanko koko se päivä ja [naurahtaa] mennään nukkumaan kun Suomes mentäis nukkumaan. Toimii välillä vähän vaihdellen. Että vähän filiksen mukaan mutta silleen että yrittää pitää semmosta tiettyä kotiaikaa kyllä ehkä enemmän koko aika. (H7)

Ja sit se jää myöskin päälle sillain et kun sä totut nukkuun niitä pätkiä niin sit sä nukut semmosia neljän tunnin pätkiä vaik sul olis aikaa nukkua enemmänkin. Niin siihen joutuu sillain kiinnittämään huomiota että tavallaan sit sun pitää, jossain välissä pitää kumminkin nukkua lisää ja enemmän. Että mäkin nukun päiväunia välillä ja meillä nukutaan viikonloppusinkin päikkäreitä kun mä oon kotona ja lasten kans. (H2)

Omasta hyvinvoinnista huolehditaan haastateltavien keskuudessa myös fyysisen harjoittelun avulla. Moni haastateltava kertoo liikunnan olevan merkittävä keino palautua työrasituksesta. Liikunnan koetaan lisäävän hyvinvointia ja edistävän palautumista monin eri keinoin. Fyysinen harjoittelu tuottaa mielihyvää ja väsyttää. Liikunta auttaa, mikäli kaivataan unta ja toisaalta tuo energiaa, kun olo koetaan nuutuneeksi. Lisäksi sen koetaan lisäävän psyykkistä hyvinvointia tyhjentämällä mielen muusta. Fyysisestä kunnosta huolehditaan haastateltavien keskuudessa pääasiassa lenkkeilemällä, käymällä kuntosalilla, kävelemällä luonnossa sekä erilaisia pallopelejä pelaten. Fyysinen hyvä kunto nähdään merkittävässä roolissa myös työn ja perhe-elämän yhdistämisen kannalta.

Mä oon kokenut siitä olevan hirveen hyvän hyödyn että se fysiikka on ollut hyvä, että uskon että se auttaa jaksamaan sekä arjessa että se auttaa jaksamaan koneessa ja se parantaa unenlaatua ja se parantaa ihan kaikkea et kyl sen, mä uskon siihen liikunnan merkitykseen vahvasti että se näkyy niin monessa. (H9)

Oman kehon tuntemusten tarkastelu ja tarpeisiin vastaaminen korostuu lentotyössä. Aikaerorasiuksessa Kiinassa kellon näyttäessä Suomen ajassa kaksi yöllä ei välttämättä kannata lähteä lenkille, vaikka paikallista aikaa elettäisiin jo aamua. Haastatteluista selviää, että lentotyöntekijät osaavat tunnistaa kehossaan erilaisia väsymyksiä ja siten valita sopivan menettelytavan. Eräs haastateltava kuitenkin ilmaisee huolensa siitä, että kaikki eivät välttämättä toimi omaa hyvinvointia tukevasti.

Kyllä sen omasta terveydestä ja omasta hyvinvoinnista huolehtiminen on must ihan mut se nyt on, avainroolissa vaikka tekis minkäläistä työtä mut että vielä.. [Mut kaikki ei tunnista sitä?] Kaikki ei ehkä tunnista sitä että miten kuormittavaa vuorotyö on että se on vielä tärkeempää, silloin kun sul on vuorotyötä johon liittyy fyysistä kuormitusta ja liittyy tämmöstä väsymystä ja näin niin se että kuinka osaa kuunnella itseään ja pitää itsestään, vähän tää happinaamari ensin omille kasvoille ja sitten vasta.. (H9)

Haastateltava viittaa puheessaan myös siihen, että lentotyötä tekevän omasta hyvinvoinnista huolehtiminen vaikuttaa myös muihin ja sitä kautta on merkittävä tekijä sen kannalta, voiko työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen onnistua. Puheessa korostuu myös työntekijän oma vastuu. Vastuu omasta hyvinvoinnista on jokaisella itsellään, vaikka esimerkiksi työnantaja voi sitä tukea. Moni korostaa omista urheiluharrastuksista kiinnipitämisen merkitystä, mutta eräs haastateltava myös mainitsee, että keinona tukea työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, tämä on luopunut tarkasti aikataulutetusta harrastuksestaan arjen joustavuuden lisäämiseksi.

Fyysisestä kunnosta huolehtimisen lisäksi haastateltavat nostavat omaa hyvinvointia tukevana tekijänä psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista huolehtimisen ja ylläpidon. Psyykkisen hyvinvoinnin tukeminen nousee esille keinona erityisesti silloin, kun työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa kohdataan haasteita. Haastateltavat nostavat yhtenä tekijänä huomion kiinnittämisen omiin asenteisiin. Positiivisen asennoitumisen koetaan tukevan jaksamista. Lisäksi suhtautumisen työhön ”pakollisena elementtinä” koetaan vähentävän työn ja perhe-elämän välisiä konflikteja esimerkiksi tilanteissa, joissa lentotyötä tekevä kokee joutuvansa olemaan poissa perheen yhteisistä tapahtumista.

Aineistosta ilmenee, että haastateltavien leppoisampi suhtautuminen työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen voisi tukea sitä, joskin tämän tyyppinen asennoituminen koetaan toisinaan hankalaksi. Liika miettiminen ja pätkäily nähdään asioiden edistämisen kannalta negatiivisena. Eräs haastateltavista kertookin luopuneensa yhteensovittamisen asioista ”märehtimisestä” tarkoittaen sillä asioista nopeasti yli pääsemistä.

Haastateltavat viittaavat puheessaan omasta elämästä kiinnipitämiseen. Moni kokee, että lentotyötä tekevän irrottautuminen toisinaan niin työstä kuin kodistakin edistää vanhemman lisääntyneen hyvinvoinnin kautta työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

K: Mitkä keinot sä koet työn ulkopuolella, tämmösiä sun omia keinoja, tärkeiks työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta?

V: Varmaan mä pidän siitä mun omasta elämästä kiinni. Mä nään niin mun ystäviä et mä en parkkeeraa itteeni sinne kotiin. Että mä vaan oikeesti meen ja teen niitä omia asioita, koska sit jos mä vaan pyöritän sitä kotona niin sit siitä ei kyl tuu... Ehkä se omasta elämästä kiinnipitäminen. (H5)

Kysyttäessä haastateltavilta heidän henkilökohtaisia keinojaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi, esiin nousee ajatus elämänalueiden täydellisestä erottamisesta. Psykkisen sekä myös fyysisen rajan ylläpitäminen koetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tukevana asiana.

Ja just se semmonen että sitten, se muu elämä ettei.. että on sitä muuta elämää, niin kun että on niitä muita jotka tavallaan vie sut pois sieltä työelämästä mutta että just semmosta että, olis semmosia yhteisiä sit sen perheen kans sellasia.. Tai musta on, emmä tiä vastaaks tää nyt tohon kysymykseen mutta...[--] tavallaan, että on tärkeetä että, tai mulle on, että työ on työtä ja sitten on se toinen elämä. Ja se on mun mielestä tärkeetä, että, sit kun sä et oo siellä töissä niin sä irtaudut myös siitä työstä. Ja sekin auttaa tavallaan, sitä yht... että miten ne pelittää toisiinsa ja sit tavallaan et mikä sitten taas auttaa niin on just tää tukiverkko et mulla on niitä hoitajia, on niin kun se läheinen [pp], mut että silleenhän sä hoidat sitä että sä, irrotat siitä [pp] töistä ja sit sä oot siellä, ja sit sulla on.. Kun sulla on sitten se, muu elämä siellä kunnossa, niin sitten se auttaa myös siellä, töissä. (H6)

Fyysisen ja psyykkisen rajan nähdään edesauttavan molemmilla elämänalueilla toimimista. Mahdollisuus irtautua työstä nähdään tärkeäksi mutta esiin nousee myös ajatus mahdollisuudesta irtautua kotiasioista töissä. Eräs haastateltava myös kertoo, että suhtautuminen työn tekemiseen omana aikana, irrottautuminen perheen piiristä ja asioista töissä, tukee yhteensovittamista. Fokuksen suuntaaminen yhteen elämänalueeseen kerrallaan nähdään keinona sovittaa elämänalueita yhteen.

Ystävien ja perheen piirissä vietetty aika koetaan arvokkaana. Sosiaalisten suhteiden ylläpito nähdään merkityksellisenä rikastavana tekijänä elämänalueiden välillä. Sen koetaan nostavan tyytyväisyyttä työn ulkopuolisessa elämässä ja siten heijastuvan myös työhön paremman jaksamisen ja yleisen tyytyväisyyden elämään kautta. Myös perheen piirissä vietetty aika nähdään keinona tukea yhteensovittamista. Kun perheen suhteet ovat kunnossa, rikastava vaikutus välittyy myös toiselle elämänalueelle.

Tässä alaluvussa olen esittänyt haastatteluissa ilmenneitä yksilön keinoja sovittaa yhteen työtä ja perhe-elämää. Olen koonnut keinot tässä neljän eri teeman alle, joita ovat olleet arjen suunnittelu, lähipiirin tuki, ulkopuolinen apu ja oman hyvinvoinnin tukeminen.

4.3.2 Työnantajan keinoja

Tässä alaluvussa kokoon haastatteluissa ilmenneitä työnantajan keinoja, joilla lentotyöntekijät kokevat työnantajansa tukevan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Työnantajan tarjoamien keinojen yläkategorioiksi ovat valikoituneet

- **Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja**
- **Työnantajan tarjoama henkilökohtainen tuki**

Haastateltavat viittaavat puheessaan työnantajan tarjoamista keinoista toistuvasti **mahdollisuuksiinsa vaikuttaa omaan työhön**. Tässä yhteydessä esiin nousevat erilaiset keinot, joilla työntekijät voivat vaikuttaa esimerkiksi omiin työnteon aikoihin, paikkoihin ja tapoihin. Näiden keinojen koetaan vaikuttavan mahdollisuuksiin yhteensovittaa työtä ja perhe-elämää.

Työntekijät kokevat, että ”biddaaminen” eli tiettyjen työvuorojen ja vapaapäivien toivominen seuraavan kuun työvuorolistaan edesauttaa arjenhallintaa ja siten elämän alueiden yhteensovittamista. ”Biddaamalla” työntekijä pystyy muun muassa toivomaan, minkälaisia vuoroja tämä listalleen toivoo. Mikäli työn ja perhe-elämän yhdistäminen onnistuu paremmin tekemällä esimerkiksi kaukolentoja, joita usein seuraa pidempi tavallisesti muutaman päivän mittainen vapaajakso, voi työntekijä esittää toiveensa saada juuri kyseisiä lentoja työvuorolistaansa. Jos taas esimerkiksi yöpyminen kotona perheen kanssa tukee yhteensovittamista, työntekijä voi toivoa näitä lyhyempää poissaoloa vaativia lentoja listalleen. Aineistossa sekä kaukolentojen että lyhyempien lentojen koetaan preferensseistä riippuen edesauttavan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. ”Biddaamalla” voidaan myös pyrkiä vaikuttamaan muun muassa työn aloitus- ja lopetusajankohtiin.

No onhan se ihan, ei mulla oo tommosta ollu missään työpaikalla, mä oon ollu kaupan alalla ja myyntimiehenä ja kaikenlaista aikasemmin niin ei oo ollu tommonen, että joku arkivapaa on saattanut olla tosi vaikee järjestää. Että sehän on hienoo että mulla on niinkun mahdollisuus niitä vapaita sinne toivoo ja sitten kaikkee muita näitä kellonaikoja ja näin. Mutta sitten ne on mitä ne on, että ethän sä voi, sä esität toiveita ja sit se niinkun.. Aika hyvinhän ne menee läpi mutta silti se on aina sitten vähän arpapeliä. Mutta varmaan se biddaus ensimmäisenä tulee mieleen. (H1)

Moni kokee työvuorojen toivomisen helpottavan arjen suunnittelua. Vaikka toiveiden toteutuminen ei olekaan koskaan varmaa, moni luottaa saavansa toiveensa tai ainakin osan niistä toteutumaan seuraavassa listassaan ja uskaltaa esimerkiksi tehdä suunnitelmia seuraavalle kuukaudelle jo ennen virallisen työvuorolistan ilmestymistä.

Niin et mitä työnantaja tarjoo helpottaakseen? [Niin.] Niin varmaan että sä voit niitä vapaapäiviä toivoa. Niillä sä pystyt sitä omaa elämää vähän suunnitteleen. Ja tiettyjä lentoja tai kohteita ja niillä sä pystyt sit vaikuttaan. Pystyy sit vähän suunnitteleen sitä. (H2)

Työvuorojen toivomisella koetaan pystyttävän vaikuttamaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen muutoinkin kuin vain työssä- ja kotonaoloajankohtien toivomisen avulla. Omaa jaksamista voidaan tukea toivomalla muun muassa kohteita, joissa omalla kohdalla aikaerorasituksen vaikutukset koetaan lievemiksi tai jotka muutoin miellyttävät työntekijää ja vaikuttavat siten työssä viihtymiseen.

Must just niinkun mä sanoin niin näillä toimenpiteillä, et mä oon oppinut biddaamisella vuoroja kuitenkin, vaikuttaan niinkun niin paljon kun pystyy, niin mä oon sitä nukkumisasiaa miettinyt siinä ja monelta kannalta että.. (H1)

Toiveiden esittämisen lisäksi työntekijät kokevat voivansa helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista vuoronvaihdon avulla. Vuoroja voi vaihtaa, mikäli halukas vaihtaja löytyy ja vuoronvaihdossa kaikki lentotyötä koskevat rajoitukset tulevat täytetyiksi. Vuoronvaihto koetaan käteväksi tilanteissa, jossa yllättävä meno sattuu kohdalle lyhyellä varoitusajalla. Tällöin kyseistä päivää ole voitu pyytää esimerkiksi vapaaksi biddaamalla ennen kyseisen kuun työvuorolistan julkistusta. Vuoronvaihdon lisäksi haastateltavat mainitsevat samoilla periaatteilla toimivan lomanvaihdon keinona sovittaa yhteen elämänalueita.

Keinona sovittaa työtä ja perhe-elämää yhteen työnantaja tarjoaa työntekijöille mahdollisuutta työskennellä erilaisissa osa-aikaryhmissä. Haastateltavat mainitsevat

kolme erilaista ryhmää: osittainen hoitovapaa -ryhmä, 45/90 -ryhmä jossa työtunnit osuvat 45-90 tunnin väliin kuukausittain ja 50/50 -ryhmän, jossa työskennellään vain joka toinen kuukausi. Sekä osittaiseen hoitovapaaseen että 50/50 -ryhmään liittyessään työntekijän pitää täyttää tietyt ehdot. Osittainen hoitovapaa on lakisääteinen ryhmä pienten lasten vanhemmille. Tässä ryhmässä työntekijän listalle ei lisätä työvuoroja, jotka sisältävät hotelliöypymisiä. Sen sijaan 50/50 -ryhmään liittyessään työntekijän tulee olla yli 45-vuotias. Osa haastateltavista on hyödyntänyt mahdollisuutta työskennellä näissä osa-aikaryhmissä.

Et varsinkin juuri ne semmoset osa-aikaryhmät, ruuhkaryhmät missä molempien kanssa olin silloin kun he oli pieniä niin, hoitovapaalla olin toki molempien kanssa myöskin, et he on menny päiväkotiin silloin, noin 2,5-vuotiaana niin, tää yhdistelmä must ruokki jotenkin sitä viihtymistä molemmissa, et musta oli ihanaa olla kotona äitinä kun mä sain välillä olla aikuisessa työyhteisössä ja sitten taas mä oon ihan varma että mä annoin kivan, osasin arvostaa sitä työtä ja sitä aikuista työyhteisöä kun sitten oli tavallaan jo saanu olla paljon kotona. Et mä koin että, tukivat toisiaan. (H9)

Osa-aikaryhmien avulla haastateltavat kokevat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpommaksi. Ryhmään kuulumisen avulla voidaan säädellä työn määrää, vuorojen ajoittumista sekä kohteita tietyissä puitteissa ja tukea siten muun muassa jaksamista hektisessä elämänvaiheessa. Osa-aikaryhmään kuulumisen koetaan tukevan mahdollisuutta osallistua itseä tyydyttävällä tavalla molemmille elämän osa-alueille. Osa-aikatyöryhmien ohella haastateltavat tunnistavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tukena työnantajan tarjoamat mahdollisuudet osallistua erilaisiin maatyöprojekteihin, joiden avulla voidaan tilapäisesti olla poissa epäsäännöllisestä lentotyöstä. Haastatteluiden perusteella työn ja perhe-elämän yhdistämistä tukee myös työnantajan tarjoamat mahdollisuudet vaihteleviin työtehtäviin. Mahdollisuus vaihteleviin työtehtäviin ja siten itsensä kehittämiseen estää myös työhön leipääntymistä mikä vaikuttaa molemmilla elämänalueilla.

Et mä olin sillon kun oon alottanu lentämään niin oon ollu kaiken maailman reittikouluttajana ja tuutoreina siinä ohessa, ja sitten mä olin seitsemän vuotta FFA:lla palvelukouluttajana, ja se toi sillon, vaikka lapset oli pieniä niin se toi kans semmosta kivaa säännönmukaisuutta siihen työhön ja nyt sitten tosiaan kun, arkielämä on antanu myöten niin oon pystyny täällä toteuttaa itseäni niin mä koen, että se on hirveen tärkeä että niitä tietyl taval niitä haasteita on ja pystyy, tekemään semmosia muutoksia ja rikastamaan sitä työelämääkin sitten kun, et jotenkin se kuori pysyy samana ja se no must se tärkeä. (H9)

Työnantajan rooli työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tukijana tunnustetaan haastateltavien keskuudessa. Vaikka työntekijät tunnustavat lukuisia keinoja, joita työnantaja tarjoaa, olen havainnut aineistosta, että moni kokee työnantajan tarjoamien välineiden hyödyntämisen hankalana. Kritiikki kohdistuu erityisesti osa-aikaryhmien tarkoituksenmukaisuuteen sekä työvuorojen vaihtoon.

Moni haastateltavista kokee, ettei voi liittyä mihinkään osa-aikaryhmään taloudellisista syistä, vaikka muuten haluaisikin. Työtuntien väheneminen ja esimerkiksi osittaisella hoitovapaalla rahakkaina pidettyjen kaukolentojen puuttuminen nähdään ongelmallisina. Sen sijaan 45-90 -ryhmässä haastateltavat näkevät ongelmallisena sen, että tiputettujen työtuntien ansiosta kyseisessä ryhmässä lentäville koetaan suunniteltavan työvuorolistaan tavallista enemmän pitkiä poissaoloja, jossa varsinaiset työtunnit jäävät silti vähäisiksi. Vuorojen kohdistuminen koetaan ongelmalliseksi myös osittaisella hoitovapaalla. Vaikka varsinaisia hotelliyöpymisiä ei kerry, listaan suunnitellaan silti yölentoja. Muun muassa edellä mainituista syistä osa-aikaryhmät koetaan tietyissä tilanteissa toimimattomiksi keinoiksi tukea työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

No totta kai nää ryhmät, jos näihin mieltii hakemista. Mutta tota mä en oo löytäny mulle sopivaa ryhmää että miks mä hakisin. Oishan se hieno pärjätä taloudellisesti ja lentää vähemmän (nauraa) mutta ei oo nyt niinkun semmosta mahdollisuutta. Et täyden listan lentäminen on kuitenkin, se on ainoo mahdollisuus tällä palkalla tässä tilanteessa. (H1)

Onhan täällä just näitä perhepoliittisia ryhmiä, esim. just se 82,5-ryhmä (osittainen hoitovapaa) mikä on osa-aikaisryhmä, mutta sitten mä en tavallaan tiedä palveleeks se kuitenkaan, mä oon kuullut et tosi monen mielestä täyslistan lentäminen on paljon vähemmän rasittavaa, et kun siinä (82,5-ryhmässä) tulee just vähintään kaks niitä yölentoja per kuukausi ja sitten myöskin semmosia, näitä teräviä yöpyviä, että sit sä oot ihan väsyny sen terävän yöpyvän jälkeen mut sit se ei kuitenkaan kerrytä kauheesti sulle niitä tunteja, ja sitten kun siin on niin lyhyitä niitä päiviä aika paljon niin siitä ei sit rahallisesti jää kauheesti mitään käteen. Tai sitte se 45-90-ryhmä niin siinä on sitten taas, voi olla niitä pitkiä poissaoloja. Sitten se ei taas palvele perheellistä millään lailla et sä olisit viikon jossain Havannassa [naurahtaa] tai jossain. (--) Niin. En mä tiä mikä se pitäis olla se kombinaatio että kun se 82,5 on kuitenkin, sillä periaatteella ajateltu että se olis pienten lasten vanhempien mutta sit ehkä just se että kai ne yölennotkin on suunniteltu siihen et siitä jäis jotain käteen mutta sit ku tää iso osa täst palkasta kuitenkin koostuu niistä lisistä ja päivärahoista niin siihen ei tuu niitä.. (H4)

Eräs haastateltava myös näkee ongelmallisena sen, että ryhmään tulee sitoutua tämän kokemuksen perusteella turhan pitkäksi ajaksi kerrallaan. Siten ryhmät eivät tue joustavasti työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tilanteissa lentotyöläistä. Ongelmallisena osa-aikaryhmissä nähdään myös entisestään hankaloitunut vuoronvaihto, mikä taas vähentää sopeutumista äkillisiin muutoksiin. Osa-aikaryhmissä vuoronvaihtoon koetaan liittyvän tavallista enemmän vaikeutta.

Vuoronvaihto yleisesti nähdään myös varsin hankalana, vaikka sen mahdollisuudet tunnustetaan. Sopivan ja halukkaan vaihtajan löytäminen koetaan vaikeaksi. Ongelmia koituu haastateltavien mukaan erityisesti silloin, kun halukas vuoronvaihtaja löydetään mutta erilaisten lentotyöntekoon liittyvien rajoitteiden ja viranomaismääräysten vuoksi lennonvaihtoa ei voida suorittaa. Esimerkkinä annetaan muun muassa tilanne, jossa palautumisaika työvuorosta jää säännösten mukaan 15 minuuttia liian lyhyeksi. Loman vaihtojen kohdalla tilanne koetaan samaan tapaan, joskin vuosittain rotaatioissa vaihtuvien lomakuukausien ansiosta koululaisten vanhempien on hyvin vaikeaa löytää edes halukasta vaihtajaa, mikäli oma loma on suunniteltu esimerkiksi syyskuulle ja vaihtajaa toivotaan koulujen lomakuukausilta kesä-elokuusta.

Mutta totta kai yhtä lailla se joulu voi olla tärkeä sellaselle kellä ei oo lapsia, mut et se pitäis olla jotenkin silleen et sä pystyisit vaihtaan sen rotaation jonkun kans tai sit mun mielestä toi vuoron vaihtaminen myöskin on nykyään tosi hankalaa, kun on niin paljon niitä viranomaismääräyksiä et pitää sit ne levot täytyä ja sitten pitää tunnit täytyä ja toiselle ei saa tulla enempää tunteja kun toiselle niin kaikki tällänen tekee siitä sit aika hankalaa. (--) Esim. nyt just viime joulu niin, mulla olis ollut kuka olis tehnyt sen mun joulun, mut sit se ei vaan menny se vaihto läpi näist kaikist muista syistä. (H4)

Haastatteluiden pohjalta voidaan tunnistaa myös toiveita keinoista, joita lentotyöntekijät esittävät työnantajalle työn ja perhe-elämän yhdistämiseksi. Esiin nousee muun muassa ajatus uuden perheellisille työntekijöille suunnatun ryhmän kehittämiseksi, jossa mahdolliset puutteina koetut asiat nykyisissä ryhmissä olisi huomioitu ja ryhmä vastaisi paremmin perheellisten tarpeisiin. Lisäksi haastateltavien keskuudessa toivottaisiin saatavan selkeät ohjeet työvuorojen toivomiseen liittyen, jotta elämää voitaisiin paremmin hallita. Biddauksessa käytetyn ohjelmiston toimintamekanismin ymmärtäminen koettaisiin apuna omien toiveiden esittämisessä ja sitä kautta toiveiden läpimenoissa.

Mä oon tosta cabin planningista jotain asiaa kysynyt, niin on sitten vastattu joskus ihan asiallisesti ja joskus vaan että lue biddausohje tai jotain. Mutta et niinkun tää biddaaminen on kyllä semmonen niinkun .. Tietty siihen vois.. Koska se on se ainoa keino millä me nyt ensimmäisenä pystytään tekeen et totta kai olis hienoo, jos olis joku niinkun vielä vähän tarkemmat. Kun kiertää kaikkia huhuja et toiset luulee tietävänsä sen vaikkeivät tiedä yhtään mitään et.. Toiset taas laittaa yhden toiveen eikä saa sitä ja kokee et mä en saa ikinä mitään ja sillain. Et mä laitan kumminkin sinne paljon asioita niin mä saan jotain niistä. (H1)

Haastateltavien joukossa työvuorolistojen ilmestyminen vain 7 vuorokautta ennen kuun vaihdetta ja kyseisen listan voimaanastumista koetaan ikäväksi. Moni toivoo, että työvuorolista tulisi tietoon aiemmin. Siten elämän suunnitteleminen eteenpäin helpottuisi. Eräs haastateltavista näkee mahdollisuutena biddaamisen eli työvuorotoiveiden esittämisen rajoittamisen ja siten vuorojen vaihdon helpottumisen. Kun toiveita ei voisi esittää vain omien mieltymystensä perusteella, listat saataisiin ehkä suunniteltua järkevämmiksi ja syysteemi ei olisi niin kömpelö muutoksille.

Työnantajan keinona tukea lentotyötä tekevien työn ja perhe-elämän yhteensovittamista haastatteluissa mainitaan myös työn antajan tarjoaman

henkilökohtaisen tuen merkitys. Tässä yhteydessä esiin nousee työnantajapuolen eri tahojen tarjoama tuki muun muassa esimiehen, resurssisuunnittelun ja työterveyspalveluiden osalta. Tukea näiltä tahoilta kaivataan pääasiassa poikkeustilanteissa tai silloin, kun omassa työn ulkopuolisessa elämässä kohdataan vastoinkäymisiä.

Esimiehen tuki nähdään aineiston perusteella tärkeänä tekijänä työn ja perhe-elämän yhdistämisen kannalta. Haastateltavat viittaavat puheessaan esimerkiksi esimiehen rooliin ja sitä kautta tämän mahdollisuuksiin järjestää ratkaisuja, jotka auttavat työntekijää sovittamaan eri elämän alueita yhteen. Esimies nähdään tärkeänä yhteensovittamisen tukijana sekä ratkaisuja vaativissa tilanteissa avainhenkilönä.

No onhan se, sillähän on tosi iso rooli siinä ja kyllähän se on se joka sen viimesen sanan sanoo siinä että saako sen pyörimään ja ei. Mut kyllä mä ainakin toistaseks koen että aina jos on ollu mitä tahansa kysyttävää nii sieltä on kyllä hirveen hyvin annettu vastauksia ja yritetty yhdessä selvittää sitä asiaa. Mut kyllähän sillä on tosi iso rooli ja vaikutus siinä, et sit jos sieltä tulee ehdotonta eitä tai et ei millään ees suostuta yhdessä punnitsee ja miettii vaihtoehtoja, nii eihän sit oikeestaan oo muuta vaihtoehtoa kun ite vaihtaa työnantajaa. (H7)

Mikäli omassa elämässä kohdataan kriisi, aineiston perusteella oma esimies koetaan merkittävänä tekijänä selviytymisprosessin kannalta. Sen lisäksi, että esimies voi suoraan tarjota keinoja tilanteen helpottamiseksi, esimerkiksi työvuorojen siirtelyn ja hankalimmissa tapauksissa palkattoman virkavapaan muodossa, esimiehen suhtautuminen koetaan avaintekijäksi. Esimiehen empaattisuus ja samastumistaito työntekijän kulloiseenkin tilanteeseen vaikuttavat työntekijän kokemukseen esimiehestä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tukijana. Myös esimiehen tavoitettavuus ja luottamuksellisuus nähdään avaintekijöinä. Monikaan haastateltavista ei ole kohdannut varsinaista kriisiä elämässään mutta moni uskoo saavansa esimieheltään tukea ja kaipaamaansa ymmärrystä, mikäli tällainen tilanne joskus tulisikin eteen.

No kyl mulla on ihan hyvä tunne siitä että tosi, sullein autetaan ja kuunnellaan ja tavallaan et esimieheen voi luottaa siinä mielessä ja, joo. Et hyvin kyllä tuntuu ainakin et ei oo mitään sellasta isoa tai semmosta mullistavaa kokemusta itsellä mutta. (H3)

Haastateltavat antavat puheessaan esimerkkejä myös muista työnantajapuolen tahoista työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tukijoina. Vaikka tavallisimmin juuri omaan esimieheen ollaan ensimmäisenä yhteydessä mikäli jotakin tapahtuu, myös muut tahot

koetaan merkittävänä. Eräs kriisin kohdannut haastateltava kokee saaneensa merkittävää tukea ja ymmärrystä elämäntilanteeseensa työterveyspalveluista. Sen sijaan moni haastateltava on ollut yhteydessä lentojen miehittämistä ja lennon selvityksiä hoitaviin tahoihin cabin planningiin sekä crew controliin, mikäli on tarvinnut apua työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvissä asioissa. Näitä tahoja ollaan lähestytty aineiston perusteella esimerkiksi tilanteessa, jossa lapsiin liittyvästä äkillisestä syystä ollaan toivottu oman työvuoron lykkäämistä muutamilla tunneilla.

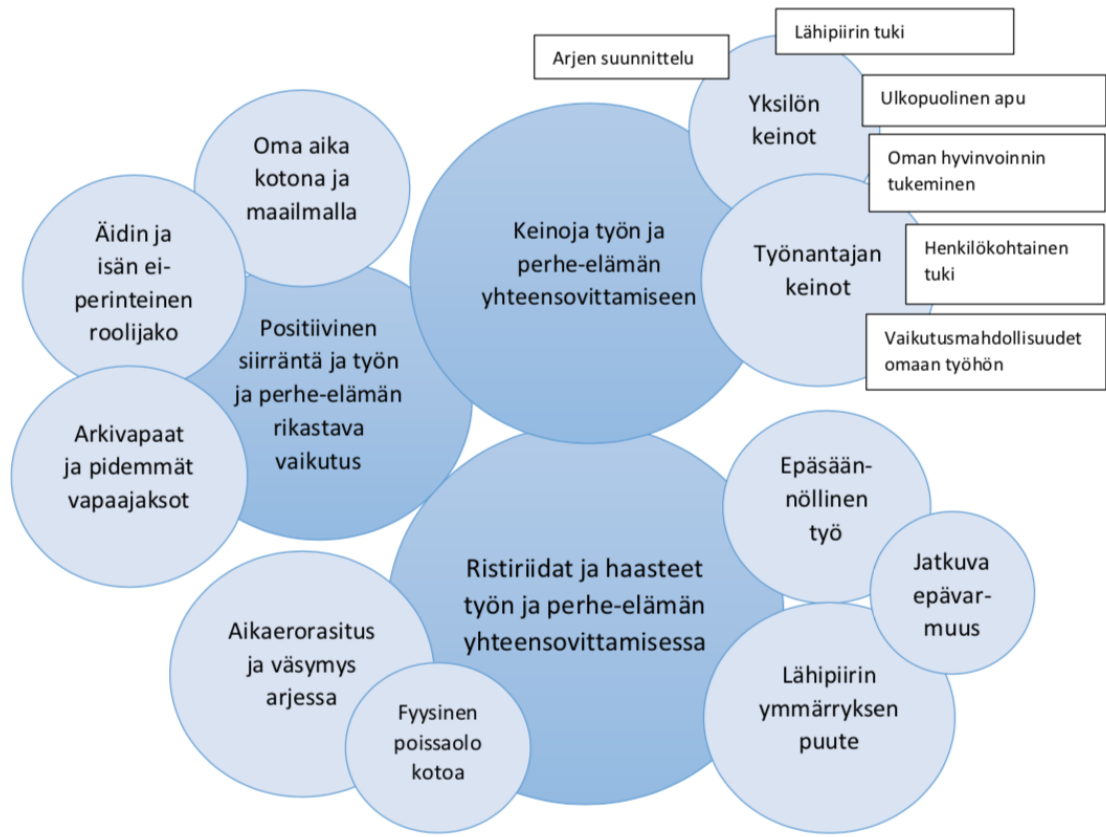
No en mä nyt tiedä onks niitä ihan älyttömästi mut kyllä semmosissa tiukoissa paikoissa kun on ollu oikeesti et on pitäny vaikka lapsi saada lääkäriin tai jotain niin sit on vaihdettu vuoroa tai ihan vaan, tietenkkin esimiehen kautta voi, mutta sit joskus lennonselvityksenkin kautta niin, aika hyvin on kuitenkin saanu sitten jonkunnäkösen poikkeusjärjestelyn. Joo, et ihan hyvin esimiehen kautta varsinkin sitten jos on, mut aika usein ne tuolla lennonselvityksessäkin kuitenkin on pyrkinyt jotain tekeen, silloin kun on ollu oikeen joku pattitilanne. (H8)

Kyl musta tuntuu et toi lennonselvityskin on niin kun tosi et he on.. siel on ihan ihmisiä kans, että pystyy tiukan paikan tullen.. En tosin oo sitä hirveästi käyttänyt mut että, jos on ollut tällainen jonkunlainen tilanne tai silleen että ollaan soiteltu niin he on.. että sieltä on kyllä, tullut ymmärrystä ja kaikki on aina järjestynyt, ja silleen mulla ei oo semmosta.. (H6)

Myös työnantajapuolen keinoista henkilökohtaista tuen tarjoamista kohtaan sovittaa yhteen työtä ja perhe-elämää ilmenee aineistossa kritiikkiä. Osa haastateltavista kokee, että ei saa työnantajaltaan henkilökohtaista tukea työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Eräs haastateltava mainitsee esimiehen olevan etäinen ja siten ei koe haluavansa lähestyä tätä työhön ja perhe-elämään liittyvissä ongelmatilanteissa. Aineiston perusteella myös aikaisemmat huonot kokemukset esimiehen kanssa vaikuttavat kokemukseen tuen saamisesta.

Esimiehiltä toivottaisiin enemmän empaattisuutta, kun työntekijä kohtaa haasteita työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Myös esimiehen hyvä tavoitettavuus nousee keskeiseksi asiaksi työntekijöiden puheessa. Kun työntekijä kohtaa ongelman, hänen kuuluu olla yhteydessä omaan esimieheensä. Esimiehet koetaan kiireisinä ja tavoitettavuus on toisinaan ongelmallista.

Tässä tutkimuksen tulokset -luvussa olen esittänyt tutkimuksen keskeisimmät tulokset. Seuraava kaavio kuvaa tiivistetysti luvussa esitetyt asiat: jotka muodostavat ydinkategorian ”Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen epäsäännöllisessä vuorotyössä”.



Kuvio 4 Ydinkategoria ”työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen lentotyössä”.

5 TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN LENTOTYÖSSÄ RAJATEORIAN NÄKÖKULMASTA

5.1 Työn ja perhe-elämän rajateoria ristiriitojen ja tasapainon selittäjänä

Tässä luvussa tarkastelen keräämääni aineistoa Campbell Clarkin (2000) työn ja perhe-elämän rajateorian (*engl. Work/Family Boarder Theory*) näkökulmasta ja otan sen avulla kantaa tutkimuskysymykseeni ”Miten työtä ja perhe-elämää yhteensovitetaan epäsäännöllisessä vuorotyössä?”.

Campbell Clarkin (2000) rajateoria perustuu ajatukseen työn ja perhe-elämän välisistä inhimillisistä (*engl. human*) rajoista ja näkemykseen ihmisistä päivittäisinä rajojen ylittäjinä kahden elämäalueen välillä. Työn ja perhe-elämän rajateoria on kehitetty selittämään kompleksista suhdetta elämän alueiden rajojen ylittäjien (*engl. boarder crossers*) ja heidän työ- ja perhe-elämiensä välillä, ennustamaan elämäalueiden välisen konfliktin tai vastaavasti tasapainon saavuttamista ja antamaan kehyksen tasapainon saavuttamiseksi. Teoria on kehitetty ottamaan kantaa nykyisten tässäkin tutkielmassa aiemmin esiteltyjen teorioiden väitteisiin työn ja perhe-elämän välisestä tunteiden siirrännästä elämäalueiden välillä (*engl. spillover*) ja toista elämäaluetta kompensoivien kokemusten hakemiseen toiselta elämäalueelta (*engl. compensation*). (Ks. esim. Edwards & Rothbard, 2000.)

Campbell Clark (2000, 749) korostaa rajateoriassaan elämäalueiden linkittymistä toisiinsa. Hänen mukaansa aiemmat teoriat ovat tuoneet esille ainoastaan emotionaalisia linkkejä elämäalueiden välillä, kun taas esimerkiksi tilalliset (*engl. spatial*), ajalliset (*engl. temporal*), sosiaaliset (*engl. social*) ja käyttäytymiseen liittyvät (*engl. behavioral*) yhteydet elämän alueiden välillä on unohdettu. Hänen kritiikkinsä mukaan sellainen teoria on uupunut pitkään, joka selittäisi niitä prosesseja, joiden vuoksi joko konflikti tai tasapaino elämän alueiden välillä syntyy. Siten hänen kehittämänsä rajateoria ottaa kantaa juuri seuraaviin seikkoihin:

1. Miksi konflikti tai tasapaino työn ja perhe-elämän välillä syntyy?
2. Millaiset tilanteet tai henkilökohtaiset piirteet johtavat konfliktiin tai tasapainoon ja
3. Lisäksi teoria tarjoaa kehykset yksilölle ja organisaatiolle tarjota tukea työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

Teorian tarkoituksena on selittää, kuinka yksilöt hallitsevat ja neuvottelevat elämäalueitaan ja niiden välisiä rajoja saavuttaakseen tasapainon. Keskeistä on

ymmärtää elämän alueiden erillisyys siten, että ne kuitenkin vaikuttavat alituisesti toisiinsa.

Campbell Clark (2000, 751) kuvailee yksilöitä rajojen ylittäjiksi (*engl. boarder-crossers*), jotka liikkuvat jatkuvasti kahden elämänalueen välillä pyrkimyksensä sopeutua molempien elämänalueiden vaatimuksiin. Hän näkee yksilöiden mahdollisuudet muokata sekä työn että perhe-elämän alueita, rajoja ja siltoja saavuttaakseen tasapainon. Tasapainolla Campbell Clark (2000) tarkoittaa tilannetta, jossa yksilö on tyytyväinen ja toiminta elämänalueilla sujuu ilman ristiriitoja.

Teorian keskeisimmät konseptit ovat:

- Työn ja kodin alueet
- Rajat työn ja kodin välillä
- Yksilöt rajojen ylittäjinä ja
- Yksilöt rajojen pitäjinä

Näiden konseptien avulla Campbell Clark (2000) on muodostanut tutkimuksensa pohjalta väitteitä tilanteista, joissa joko ristiriita tai tasapaino tyypillisesti ilmenee.

Campbell Clarkin (2000, 753) mukaan työ ja perhe-elämä ovat kaksi eri piiriä, joissa pätevät eri säännöt ja toimintamallit. Työn ja perhe-elämän piirit eriävät toisistaan kahdella tapaa. Kodin ja perheen piireissä arvostetaan erilaisia lopputulemia ja keinoja. Esimerkiksi työ tarjoaa mahdollisuuden hankkia tuloja ja lisäksi tunteen asioiden saavuttamisesta, kun taas kotielämän koetaan tyydyttävän lopputulemia pitää yllä läheisiä ihmissuhteita ja henkilökohtaista onnellisuutta. Töissä ja kotona myös arvostetaan eri keinoja saavuttaa halutut lopputulemat. Työpaikoilla vastuullisuus ja kyvykkyys nähdään tärkeimpinä, kun taas kodin tilassa rakastaminen ja antaminen koetaan tärkeimmiksi keinoiksi saavuttaa toivotut lopputulemat.

Elämän piirien kulttuurit eroavat usein toisistaan, mikä selittää myös erilaisia käytössä olevia keinoja ja lopputulemia. Vaikka näin on, ihmiset tyypillisesti onnistuvat integroimaan jollakin tasolla elämänalueet toisiinsa. Integrointi ja toisaalta segmentointi ovat tapoja suhtautua elämänalueisiin. Toiset pyrkivät täyteen integraatioon eivätkä pysty erottamaan, mitkä käytössä olevat keinot ja lopputulemat kuuluvat millekin elämänalueelle. Jos taas elämänalueiden välillä vallitsee voimakas segmentaatio, on niillä käytössä keskenään toisistaan hyvin poikkeavat älylliset ja emotionaaliset lähestymistavat. Se, minkä verran integraatiota ja segmentaatiota olisi hyvä olla, jotta saavutettaisiin elämänalueiden välinen tasapaino, on tilannesidonnaista. Vastaus siihen, mikä segmentoinnin ja integroinnin taso kenenkin kohdalla johtaa tasapainoiseen tilanteeseen, saadaan selville tarkastelemalla yksilön elämän alueiden välisten rajojen luomista ja niiden hallintaa. (Campbell Clark 2000, 755)

5.2 Työn ja perhe-elämän rajat

Campbell Clarkin (2000) mukaan työn ja perhe-elämän välille muodostuneiden rajojen takana vaikuttaa elämänalueiden väliset vallitsevat kulttuurierot. Työn ja perhe-elämän rajaksi voidaan kuvata sitä aluetta, jossa yksilön käyttäytyminen muuttuu elämänalueella vallitsevan kulttuurin mukaiseksi. Raja voi olla joko fyysinen, psyykkinen tai ajallinen. Fyysinen raja syntyy esimerkiksi työpaikan ja kodin välille, kun työtä tehdään työpaikalla ja kotona tehdään ainoastaan työn ulkopuolisia asioita. Psykologinen raja syntyy esimerkiksi elämänalueiden välille toisistaan poikkeavien sääntöjen ja käyttäytymis- sekä toimintamallien pohjalta. Ajallinen raja erottaa toisistaan työajan ja vapaa-ajan ja siten elämänalueet toisistaan.

Työn ja perhe-elämän rajat sisältävät kaksi keskeistä ominaisuutta: **läpäistävyys ja joustavuuden**. Läpäisevyys kuvaa sitä, missä määrin elementit toiselta elämänalueelta läpäisevät rajan ja siirtyvät myös toiselle elämänalueelle. Läpäisevyys voi olla aikaan tai paikkaan liittyvää kuten esimerkiksi perheen jäsenten tuleminen kotona sijaitsevaan työhuoneeseen henkilön työskennellessä mutta myös psykologista, kuten esimerkiksi negatiivisten tunteiden siirtymistä työstä kodin tilaan. On huomioitava, että läpäisevyys voi yhtä lailla olla myös positiivisia vaikutuksia synnyttävää. Lapsen ilmaantuminen työhuoneeseen voi muistuttaa positiivisesti henkilöä toisesta tärkeästä elämänalueesta. (Campbell Clark, 2000)

Toinen kodin ja työn välisen rajan ominaisuus on joustavuus, joka ilmaisee, missä määrin rajat joustavat tai laajenevat jommankumman elämänalueen asettamien vaatimusten mukaan. Myös joustavuus esiintyy joko ajallisena, paikkaan liittyvänä tai psykologisena. Mikäli esimerkiksi työnteon ajat joustavat työntekijän omien preferenssien mukaan, ajallinen raja on hyvin joustava. Jos taas henkilö voi työskennellä missä haluaa, myös tilallinen/paikkaan liittyvä raja on hyvin joustava. Sen sijaan, mikäli ajatukset, ideat ja tunteet virtaavat helposti elämänalueiden välillä, psykologinen raja on joustava. (Campbell Clark, 2000, 757)

Mikäli työn ja perhe-elämän rajat ovat kovin läpäisevät ja joustavat, tapahtuu usein rajojen hälvenemistä (*engl. blending*). Elämänalueiden välinen raja hämärtyy ja tilalle syntyy raja-alue, jota ei voida suoraan luokitella kuuluvaksi kummallekaan elämänalueelle. Tämänkaltaista rajojen hälvenemistä voi tapahtua esimerkiksi, mikäli henkilö vastaa jo kotona aamulla työpuheluihin. Myös psykologinen hälveneminen on mahdollista. Esimerkiksi henkilön hyödyntäessä töissä oppimiaan asioita kodin kontekstissa voi tapahtua psykologista hälventymistä.

Rajojen **läpäistävyys, joustavuus ja hälveneminen** määrittävät yhdessä työn ja kodin välisten rajojen vahvuuden. Se ovatko rajat ideaalitalanteessa heikot vai vahvat riippuu Campbell Clarkin (2000) tutkimuksen mukaan elämänalueiden eroista. Tutkimuksen mukaan heikot rajat johtavat työn ja perhe-elämän väliseen tasapainoon, mikäli

elämäalueet ovat keskenään samanlaiset. Mikäli taas elämäalueet ovat toisiinsa nähden hyvin erilaiset, vahvat rajat tukevat tasapainon saavuttamista.

5.3 Työn ja perhe-elämän tasapaino rajanäkökulmasta

Omasta aineistostani selviää, että lentotyössä työn ja perhe-elämän rajat ovat ajallisesti ja tilallisesti melko läpäisemättömät ja joustamattomat, jolloin myöskään elämäalueiden välistä sekoittumista ei tapahdu. Tällaisessa tilanteessa elämäalueiden väliset rajat ovat vahvat. Haastattelemani henkilöt kokevat, että lentotyö rajautuu ajallisesti ja tilallisesti selkeästi omaksi selvärajaiseksi elämäalueekseen, joka ei työnteollisesti tunkeudu kodin aikaan tai paikkaan.

Haastateltavat kertovat, että heidän kokemuksensa mukaan työn ja perhe-elämän selkeärajaisuus tukee yhteensovittamista ja tasapainon saavuttamista. Kun ollaan kotona perheen piirissä, työ ei tunkeudu vapaa-ajalle. Tämä mahdollistaa aidon työstä irrottautumisen ja läsnäolon kodin tilassa perheenjäsenille. Moni kokee avaintekijäksi sen, että lentotyö ei vaadi jatkuvasti joko puhelimen tai tietokoneen äärellä päivystämistä, kuten esimerkiksi tietotyö nyky-yhteiskunnassa (vrt. esim. Bergholm ym. 2016). Työ rajoittuu sen luonteen mukaan vain lennoille. Lennot alkavat ja päättyvät tiettyihin aikoihin, mikä asettaa työnteolle selkeästi oman ajan. Lentotyötä tekevät kokevat, että elämäalueiden selkeärajaisuus mahdollistaa esimerkiksi kokemuksen työmatkasta taukona lapsiperhearkeen, joka ei ulotu työnteon aikaan tai paikkaan. Tämä nähdään tasapainon saavuttamisen kannalta merkityksellisenä asiana elämäalueiden vahvoiksi muotoutuneiden rajojen näkökulmasta.

Tasapainon saavuttamista lentotyössä tukee myös Campbell Clarkin (2000) tutkimustulos siitä, että elämäalueiden poiketessa toisistaan vain vähän, myös heikot rajat voivat mahdollistaa tasapainon löytymisen kodin ja työn välillä. Haastateltavani kertovat, että ovat hyödyntäneet työssä oppimiaan toimintamalleja ja käyttäytymis- sekä suhtautumistapoja myös perheen piirissä. Tällöin rajat eivät näyttäyty vahvoina vaan läpäisevät tunteiden ja keinojen siirrän elämän aluiden välillä. Tässä tapauksessa läpäisevyys nähdään positiivisena. Esimerkiksi monipuolisen asiakaspalvelutyön koetaan opettavan perheenäidinroolissa tarvittavia ominaisuuksia ja lisäksi esimerkiksi ensiaputaitojen oppiminen työn piirissä on hyödyttänyt myös perheen piirissä. Rajat läpäisevää siirrantää on haastateltavieni keskuudessa havaittu myös kotoa töihin. Aineistostani ilmenee, että äidin roolissa opittu lämpö ja pehmeys on antanut eväitä toimia hyvänä asiakaspalvelijana lentokoneessa.

Yllä kuvattujen esimerkkien kautta voidaan siis todeta, että tietyissä tilanteissa heikot psykologiset rajat ovat tukeneet työn ja kodin tasapainon saavuttamista, koska elämäalueet eivät poikkea lentotyötä tekevien kohdalla toisistaan niin merkittävästi

käyttäytymis- ja toimintamalliensa puitteissa (Campbell Clark, 2000, 758). Ajallisesti ja tilallisesti lentotyön ja perhe-elämän rajat näyttävät usein vahvoina, mikä tukee yhteensovittamista ja siten tasapainon saavuttamista.

5.4 Työn ja perhe-elämän ristiriidat rajanäkökulmasta

Vaikka työn ja perheen rajat koetaan erityisesti ajallisesti ja tilallisesti haastateltavieni keskuudessa vahvoiksi ja siten tasapainon saavuttamista tukeviksi, joissain tilanteissa rajat kuitenkin hälvenevät ja ristiriitoja elämänalueiden välillä ilmenee. Campbell Clarkin (2000, 759) teorian mukaan vahva raja elämänalueiden välillä saattaa joskus suojata vain toista elämänaluetta joustoilta ja läpäisemiseltä. Tällaisessa tilanteessa tasapainon tai ristiriidan kokeminen määrittyy sen mukaan, kummalle elämänalueelle henkilö on ensisijaisesti kiinnittynyt, vahvan rajan suojaamalle elämänalueelle vai sille, jolle rajanläpäisy yltävät.

Haastateltavieni mukaan ristiriitoja syntyy esimerkiksi silloin kun lennot myöhästyvät aikatauluistaan tai peruuntuvat kokonaan esimerkiksi sään tai teknisen vian vuoksi. Vaikka lähtökohtaisesti työ ja vapaa-aika ovat ajallisesti hyvin selkeästi rajautuneita, työaika voi toisinaan pidentyä yllättävistä syistä johtaen merkittäviinkin myöhästymisiin. Tällöin vahva raja ei suojaa ei-toivottujen seurausten töissä siirtymistä työstä perhe-elämän piiriin. Työaika valuu perheen ajalle ja esimerkiksi hankaloittaa lastenhoidollisia asioita, kun vanhempi ei pääsekään sovitusti hakemaan lasta hoidosta tai viemään lapsia sovittuihin menoihin. Raja ei kuitenkaan lähtökohtaisesti koskaan jouta kodin muuttuneiden aikataulujen mukaan työn piirissä. Työn aloitus ja lopetus ovat joustamattomat työnantajan puolesta, eikä mahdollista poikkeamia toiseen suuntaan. Tämä vahvan vain toista elämänaluetta suojaavan ajallisen rajan olemassaolo aiheuttaa ristiriitakokemuksia lentotyöläisten keskuudessa, jotka aineistoni perusteella ovat melko kiinnittyneitä kodin piiriin.

Toisaalta ajallisten ja paikallisten rajojen näkökulmasta ristiriitoja koetaan myös muutoin. Vahvat rajat erottavat lähtökohtaisesti elämänalueet toisistaan, mutta toisinaan lentotyötä tekevät kokevat työn tulevan kodin aikaan ja tilaan muutoinkin kuin myöhästymisten ja lentojen peruutusten näkökulmasta. Moni haastateltava kertoo, että ristiriitoja aiheutuu, kun työvuoro/-t osuu esimerkiksi perheen piirissä tärkeäksi koetun juhlan/merkityksellisen jakson aikaan. Tällaisena tärkeänä aikana aineistossani mainitaan esimerkiksi joulun, lasten syntymäpäivät, päiväkotien juhlat ja koululaisten lomien. Vaikka lentotyöläisten työ ei suoranaisesti välttämättä läpäise rajaa elämänalueelta toiselle, he kokevat, että tällaiset tärkeät hetket kuuluisi saada viettää perheen piirissä ja kodin tilassa työn sijaan. Ristiriitoja koetaan, mikäli esimerkiksi juuri joulua ei saada viettää perheen piirissä vaan työvuoro osuu kyseiseen ajankohtaan.

Aineistoni perusteella psykologinen raja työn ja perhe-elämän välillä on lentotyössä joustava. Emootiot siirtyvät elämänalueiden välillä ja läpäisevät rajat. Campbell Clarkin (2000) työn ja perhe-elämän rajateorian mukaan negatiivisten tunteiden läikkyminen elämänalueelta toiselle on yleisin psykologinen rajan läpäisy.

Lentotyö koetaan haastattelujen perusteella fyysisesti raskaaksi ja jokainen haastateltava mainitsee työn aiheuttaman väsymyksen työn ja perhe-elämän ristiriitoja aiheuttavaksi tekijäksi. Eri aikavyöhykkeillä ja eri vuorokaudenaikoihin suoritettava epäsäännöllinen lentotyö aiheuttaa voimakasta väsymystä, joka ilmenee monin tavoin myös työn ulkopuolisella elämänalueella, perheen piirissä. Väsymys läikkyi kotiin purkautuen esimerkiksi ikävänä käytöksenä perheenjäseniä kohtaan tai haitaten perhearkeen kuuluvien normaalien askareiden suorittamista. Väsymyksen negatiivisia väsymykseen liittyviä vaikutuksia pyritään hillitsemään lentotyöhön kohdistuvien lepomääräysten avulla, mutta moni haastateltava kokee, että perheellisenä lepääminen erikoisiin vuorokauden aikoihin on hankalaa ja siksi ristiriitoja kodin tilassa aiheutuu. Lentotyön rytmi poikkeaa usein perheen rytmistä merkittävästi ja moni kokee, ettei pysty ottamaan lepoa silloin kun sitä tarvitsi perheen vuoksi.

5.5 Lentotyön ja perhe-elämän rajojen ylittäjät ja rajojen pitäjät

Campbell Clarkin (2000) työn ja perhe-elämän rajateoria korostaa yksilöiden asemaa joko rajojen ylittäjinä tai rajojen pitäjinä. Työntekijät nähdään usein rajojen ylittäjinä, kun taas esimiehet näyttäytyvät usein rajojen pitäjinä.

Rajojen ylittäjiä voidaan kuvata sen mukaan, ovatko he kullakin elämänalueella keskeisiä (*engl. central*) vai toisarvoisia (*engl. peripheral*) osallistujia. Keskeiseksi osallistujaksi kuvataan Laven ja Wegnerin (1991) mukaan sellaisia henkilöitä, jotka ovat sisäistäneet elämänalueella vallitsevan kulttuurin sisältäen kielen ja arvot, kykenevät ottamaan vastuun asioista elämänalueella, toimivat yhteistyössä toisten keskeisten osallistujien kanssa kyseisellä elämänalueella ja lisäksi samastuvat henkilökohtaisesti elämäalueen vaatimuksiin. Toisarvoiset osallistajat toimivat juuri päinvastoin verrattuna keskeisiin osallistujiin.

Laven ja Wegnerin (1991) mukaan tiivistetysti keskeistä osallistumista kullekin elämänalueelle voidaan kuvata kahden elementin – vaikutusvallan ja samaistumisen avulla. Keskeiset osallistajat ovat vaikutusvaltaisia ja pystyvät neuvottelemaan sekä tekemään muutoksia elämänalueeseen ja sen rajoihin. Tällöin tyypillisesti vallitsee parempi tasapaino elämänalueiden välillä (Campbell Clark, 200, 759). Mikäli myös samaistumisen taso on korkea, keskeinen osallistuja kokee elämänalueella vallitsevat arvot omakseen, kun hänen identiteettinsä on kiinteästi sidottuna osallisuuteen

elämänalueella. Tällöin keskeinen osallistuja on motivoitunut hallitsemaan ja tarvittaessa muovaamaan elämänalueen rajoja. Campbell Clarkin (2000) tutkimuksen mukaan sellaiset rajojen ylittäjät, jotka ovat keskeisiä osallistujia molemmilla elämänalueilla (työssä ja perheen piirissä) kokevat suurempaa elämänalueiden välistä tasapainoa verrattuna niihin, jotka ovat keskeisiä osallistujia molemmilla elämänalueilla.

Aineistoni pohjalta lentotyötekevien kohdalla keskeinen osallistajuus on selkeää vain kodin piirissä. Moni haastateltava kokee, että ei pysty tai pystyy melko rajoitetusti vaikuttamaan omaan työntekoon. Matkustamopalveluissa työ on sidottua aina muun muassa tiettyyn aikaan ja paikkaan ja lisäksi itse työntöön tapoihin ei ole mahdollista juuri lentokoneympäristössä vaikuttaa. Nykyään monet työntekijät pystyvät vaikuttamaan edes jonkin verran omiin työntöön aikoihin ja paikkoihin lisääntyneiden työaikajousten ansiosta ja siten kokevat lisääntyntä hallinnan tunnetta myös työn piirissä. (Bergholm ym. 2016) Haastattelemani henkilöt kokevat, että vaikka työntöön aikoihin ja paikkoihin tarjotaan mahdollisuutta vaikuttaa ”bidlausjärjestelmän” avulla, on toiveiden läpimeno epävarmaa eikä järjestelmän varaan voi laskea juurikaan. Siksi he kokevat, että vasta kun työvuorolista virallisesti ilmestyy seitsemää vuorokautta ennen kuin vaihdetta, he pystyvät vasta alkaa suunnittelemaan tulevan kuukauden menoja. Työvuorolista siis hallitsee täysin arjen suunnittelua ja asettaa työntekijät heidän kokemuksensa perusteella ikävään tilanteeseen ilmestyessään niin myöhään.

Aineistostani ilmenee selkeästi, että iso osa työn ja perhe-elämän välisistä ristiriidoista aiheutuu juuri siksi, että työntekijät kokevat olevansa voimattomia vaikuttamaan omaan työhönsä ja siten kokevat olevansa toissijaisia osallistujia kyseisellä elämänalueella. Työnantajan nykyiset keinot vaikuttaa omaan työhön eivät tarjoa tällä hetkellä mahdollisuutta kokea haastateltavieni joukossa keskeistä osallistajuutta työn piirissä. Tämä aiheuttaa kokemuksen, että työ ja perhe-elämä eivät ole tasapainossa keskenään.

Campbell Clark (2000) nostaa esiin myös työn ja perhe-elämän välisten rajojen pitäjät ja muut elämänalueiden jäsenet merkittäviksi toimijoiksi rajojen ylittäjien rinnalle. Rajojen pitäjiksi hän kutsuu niitä henkilöitä, joilla on erittäin suuri vaikutus kyseisellä elämänalueella. Töissä rajojen pitäjiä ovat tyypillisesti esimiehet ja kodin piirissä puoliset. Rajojen pitäjillä nähdään olevan keskeinen rooli siinä, pystyykö rajojen ylittäjä (aineistossani lentotyöläinen) hallitsemaan elämänalueita ja niiden rajoja. Tasapainon saavuttamisen tai ristiriitojen kannalta merkittäväksi nousee, eroavatko rajojen ylittäjien ja rajojen pitäjien keskinäiset käsitykset rajoista ja kullekin elämänalueelle kuuluvista asioista. Campbell Clarkin (2000) tutkimuksen mukaan myös rajojen pitäjien kuten esimiesten tietämys rajojen ylittäjien toisesta elämänalueesta on merkityksellistä. Lisäksi se, sitoutuuko esimies tukemaan rajojen ylittäjää myös toisella elämänalueella, näyttäytyy hyvinvoinnin kannalta merkittävänä tekijänä. Sama pätee myös rajojen pitäjiin kodin piirissä. Puolisoiden ymmärrys ja sitoutuminen tukemaan puolisoaan myös toisella

elämäalueella lisää todennäköisyyttä saavuttaa parempi työn ja perhe-elämän välinen tasapaino.

Tutkimukseni aineiston pohjalta ilmenee, että haastateltavat kokevat esimiehen tuen erittäin merkityksellisenä sen kannalta, miten työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen heidän kohdallaan onnistuu. Haastateltavat ovat kaivanneet omilta esimiehiltään juuri tukea ja empatiaa toisella elämäalueella kohdattavien haasteiden käsittelyyn sekä apua konkreettiseen työn uudelleenjärjestämiseen, mikäli perheen piirissä tapahtuu jotakin yllättävää. Moni kokee, että esimiehen empaattinen suhtautuminen perhe-elämän haasteisiin ja keskusteluapu tämän kanssa auttavat selviämään hankalustakin tilanteista. Mikäli taas esimiestä on vaikea tavoittaa tai tämä on suhtautunut ymmärtämättömästi perhe-elämän haasteisiin, jotka vaikuttavat työntekijän kykyyn tehdä työtä, työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen koetaan hankaloituvan merkittävästi.

Aineistossani korostuu myös kokemus lentotyöläisten puolisoiden avainroolista työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen näkökulmasta. Puolisoiden ymmärrys lentotyön luonteesta ja sen asettamista ehdoista perhe-elämälle, koetaan erityisen tärkeäksi. Monet korostavat haastatteluissaan sitä, kuinka epäsäännöllistä vuorotyötä tekevän ihmisen puoliso joutuu ottamaan kodista usein poikkeuksellisen suuren vastuun. Monet lentotyön haasteet liittyvät työn aikatauluihin ja niiden joustamattomuuteen perheen tarpeiden mukaan. Siksi moni haastateltava kertoo, että puoliso joustaa mahdollisuuksien mukaan omissa aikatauluissa korostetusti perheen ja lentotyötä tekevän puolison vuoksi. Tukea tarjoava kommunikointi lentotyöläisten ja heidän puolisojen sekä lentotyöläisten ja esimiesten välillä ehkäisee sellaisten tilanteiden syntymistä, joissa epätasapaino elämäalueiden välillä vallitsee. (Campbell Clark, 2000, 764)

Tässä luvussa olen käsitellyt tutkimusaineistoani Campbell Clarkin (2000) työn ja perhe-elämän rajateorian näkökulmasta. Luvussa olen käsitellyt aineistoani työn ja perhe-elämän rajojen, tasapainon, ristiriitojen sekä rajojen ylittämisen ja rajojen pitämisen näkökulmasta.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on ollut selvittää, miten työtä ja perhe-elämää yhteensovitetaan epäsäännöllisessä lentotyössä. Tähän tutkimuskysymykseen on otettu kantaa alatutkimuskysymysten kautta selvittämällä, millaisia ristiriitaisia ja rikastavia vaikutuksia työntekijät kokevat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ja millaisia vaikutuksia koetuilla asioilla on sekä tunnistamalla aineiston pohjalta keinoja työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Tutkielman teoreettisessa viitekehyksessä olen tuonut esiin aihepiirin kannalta historiallisesti merkittäviä sekä tällä hetkellä ajankohtaisia näkökulmia ja teorioita työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Olen määritellyt myös keskeisimpiä käsitteitä ja tuonut esiin tutkimukseni empiirisen osan ymmärryksen kannalta merkityksellistä tietoa lentotyöstä työn muotona.

Aineiston keruun menetelmänä tässä tutkimuksessa on ollut tutkielman tavoitetta tukeva teemahaastattelu, jonka avulla olen saanut kerättyä rikkaan aineiston tutkimuskysymyksen selvittämistä varten. Teemahaastattelun valikoitumista metodiksi puoltaa tutkielman tavoite saada selville kokemusperäistä syvällistä tietoa aiheesta. Metodi on keskittynyt vain haastattelujen sisältöön eikä niiden muotoon. (Alasuutari 1994, 73) Aineiston analyysissä on hyödynnetty grounded theory -metodologiaa (ks. esim. Glaser & Strauss 1967; Strauss & Corbin 1998; Charmanz 2014), jonka avulla olen hahmottanut tutkimukseni kannalta merkittävimpiä teemoja aineistolähteisyyden periaatteen mukaan. Metodologiaa ei ole seurattu täsmällisesti vaan tutkielman aineiston analyysi on saanut vaikutteita sen perusideasta.

Tämän tutkimuksen avulla on saatu selville, että keskeisimpinä asioina työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen vaikuttavat työntekijöiden kokemat moninaiset haasteet sekä rikastavat kokemukset. Keskeisimmiksi haasteiksi tutkimuksessa on grounded theory -analyysitapaa muistuttavin keinoin aineistoa koodaamalla löytyneet seuraavat keskeiset asiat: työn epäsäännöllisyys, jatkuva epävarmuus, lähipiirin ymmärryksen puute, fyysinen poissaolo kotoa ja aikaerorasitus sekä väsymys arjessa. Toisaalta tutkimuksen perusteella työntekijät ovat tunnistaneet työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyviä rikastavia tekijöitä, jotka liittyvät äidin ja isän ei-perinteiseen roolijakoon, työntekijän omaan aikaan kotona ja maailmalla sekä työn sellaisiin piirteisiin, jotka saavat arjen unohtumaan. Lisäksi aineiston pohjalta on koottu keskeisimpiä työntekijöiden tunnistamia yksilön sekä työnantajan keinoja tukea elämänalueiden yhteensovittamista. Tällaisia keinoja ovat yksilön eli työntekijän puolelta olleet arjen suunnittelu, lähipiirin tuki, ulkopuolisen avun käyttäminen ja yksilön oman hyvinvoinnin tukeminen. Työnantajan puolelta keskeisiksi keinoiksi onnistua työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa on tunnistettu työnantajan tarjoamat vaikutusmahdollisuudet

omaan työhön sekä työnantajan tarjoama henkilökohtainen tuki elämänalueiden yhteensovittamiseen.

Tutkimus osoittaa, että kokemus ristiriidoista työn ja perhe-elämän välillä lentotyössä kiteytyy muutaman keskeisen teeman ympärille. Haastateltavien puheissa ristiriidoista ja haasteista elämänalueiden yhteensovittamisessa toistuvat lentotyön epäsäännöllisyyden ja epävarmuuden aiheuttamat ongelmat. Työntekijät kokevat, että työn täydellinen epäsäännöllisyys ilman minkäänlaista ennustettavuutta haastaa arjen suunnittelun ja siten vaikeuttaa perhe-elämää. Työntekijöiden arjen rytmi on täysin poikkeuksellinen ja työntekijän sekä tämän perheen arjen rytmien yhteensovittavuus heikkoa. Epäsäännöllisyyden lisäksi epävarmuus aiheuttaa haasteita; ne suunnitelmat, joita lentotyöläinen voi enintään muutamaksi viikoksi työvuorolistansa puitteissa tehdä, ovat usein vaarassa muuttua. Lentoliikenne on erityisen herkkä poikkeamille ja työntekijän mahdollisuudet hallita epävarmuutta mitättömät.

Työn ja perhe-elämän rajateoria (Campbell Clark, 2000) ottaa kantaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa rajojen joustavuuteen, joka linkittyy merkittävästi juuri lentotyötä tekevien kokemukseen työn epävarmuudesta. Ristiriita aiheutuu, kun työelämä jatkuvasti venyttää elämänalueiden välistä rajaa perheeseen kiinnittyneiden lentotyöläisten elämässä. Elämänalueiden raja joustaa kokemuksen mukaan jatkuvasti perheenpiirissä työelämän syistä, mutta rajan joustamista tapahtuu huomattavasti harvemmin perheen piirin aiheuttamien syiden vuoksi työelämän alueella. Tällainen epäsuhta on omiaan aiheuttamaan kokemuksen siitä, että työn ja perhe-elämän tasapaino horjuu. (Campbell Clark, 2000) Siten tulisikin miettiä, miten perheen piirin rajoja pystyttäisiin kunnioittamaan enemmän tai puolestaan vahvistamaan työntekijöiden tunnetta siitä, että he kokisivat olevansa keskeisiä osallistujia myös työelämän alueella esimerkiksi oman työn vaikutusmahdollisuuksia lisäämällä.

Bergholmin ym. (2016) mukaan vaikutusmahdollisuuden tunne on tärkeä etenkin juuri vuorotyössä, jossa työtä tehdään usein silloinkin, kun muut ovat vapaalla ja työ vaikuttaa sosiaalisen elämän lisäksi perheeseen. Haastattelujeni perusteella tämänhetkiset mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin koettiin vaihtelevasti. Osa haastateltavistani näki mahdollisuudet ja kertoi vaikuttamisen mahdolliseksi toisten nähdessä työvuorojen toivomiseen tarkoitetun järjestelmän vain harvoin toiveita toteuttavana ennakoimattomuuteen vaikuttamattomana tekijänä. Bergholm ym. (2016) korostavat, että vuorotyön ennakoimattomuus ja epäsäännöllisyys vaikeuttavat merkittävästi ajankäyttöön liittyvää suunnittelua ja vaikuttavat siten työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Bergbom ym. (2016) ehdottavatkin, että ennakoivan suunnittelun käyttämisellä voitaisiin saavuttaa vuorotyötä tekevien keskuudessa kokemus siitä, ettei työaika olisi niin rajoittava ja joustamaton työntekijän suuntaan.

Vaikka vuorotyötä tekevillä ei olisikaan mahdollista yleisesti työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tukeviin työajan joustoihin, ennakoivan ja hyvän suunnittelun avulla

voitaisiin helpottaa tilannetta. (Bergholm ym. 2016, 25) Siten lentotyössä esimerkiksi tulevia työvuorolistoja voitaisiin mahdollisesti joiltakin osin hahmotella jo varhaisemmassa vaiheessa esimerkiksi vuorojen pääasiallisen ajoittumisen ja tulevien vapaapäivien osalta mutta tarkentaa myöhemmin työnantajan liikennöintiöohjelman tarpeiden mukaan virallisen tarkan työvuorolistan ilmestyessä 7 vuorokautta ennen kuun vaihdetta.

Toinen merkittävä tutkimuksessani ilmennyt elämänalueiden välisiä ristiriitoja aiheuttava tekijä on voimakas työstä johtuva väsymys, joka kielteisenä siirrätänä (*engl. negative spillover*) työstä perheeseen aiheuttaa ristiriitoja elämänalueiden välillä (Edwards & Rothbard, 2000). Aineistossa väsymyksestä puhuttaessa korostuu pitkään jatkuneen työperäisen väsymyksen arkielämää hankaloittavat oireet, jotka heijastuvat perhe-elämään negatiivisesti. Haastatteluissa korostuu väsymyksen hallinnan ongelmallisuus juuri perheellisen ihmisen tapauksessa. Perheen arkirytmii ei tarjoa työntekijöille mahdollisuutta levätä oman työrytminsä puitteissa, jolloin väsymys kasaantuu. Ongelma liittyy siis molemmilla elämänalueilla tapahtuvien asioiden yhteisvaikutukseen. Toisena merkittävänä väsymystä aiheuttavana tekijänä aineistossa korostuu aikaeroväsymys, jonka hallinta koetaan vaikeaksi. Rytmien jatkuva epäsäännöllinen sekoittuminen hankaloittaa unensaantia ja siten palautumista.

Härmä ym. (2011, 80) toteavat, että vuorotyön aiheuttamaan unihäiriöön ja sen terveydellisiin sekä toimintakykyä aiheuttaviin vaikutuksiin tulisi suhtautua vakavasti. Sisäisen kellon säätelämä uni-valvorytmi on hyvin yksilöllinen, mutta tyypillisesti vuorotyössä ei saada riittävää ja laadukasta unta tarpeeksi aikaerorasituksen tai väärään aikaan tapahtuvan levon vuoksi. Mikäli unta saadaan jatkuvasti liian vähän suhteessa unentarpeeseen, syntyy univelkaa, joka aiheuttaa muun muassa muistihäiriöitä, vaikeuttaa oppimista ja keskittymistä sekä mielialan säätelyä. Haastateltavani kokevatkin, että väsyneenä lapsiperhearjen tavalliset asiat näyttäytyvät varsin haasteellisina ja väsymys purkautuu harmittavan usein perheen piirissä aiheuttaen lisää ristiriitoja elämänalueiden välille.

Jotta väsymykseen liittyviä työn ja perhe-elämän ristiriitoja voitaisiin vähentää ja lopulta sitä kautta parantaa työhyvinvointia ja työn tuottavuutta, tulisi lentotyötä tekevien keskuudessa pureutua syvällisesti väsymyksen hallintaan sekä yksilön että työnantajan puolelta. Henkilökunta, joka saa riittävästi lepoa pitää vähemmän sairaslomia ja tekee työtä tehokkaasti. Heidän suhtautuminen itseen ja elämään on myönteisempää. (Härmä ym. 2011, 91) Lentohenkilökunnan kohdalla väsymykseen puuttuminen voisi lisätä tyytyväisyyttä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa mutta myös hyödyttää työnantajaa parempana työkykenä sekä kohentuneena asiakaspalvelun laatuna.

Tutkimukseni avulla olen halunnut selvittää myös niitä tekijöitä, jotka aiheuttavat positiivista siirrätää elämän alueiden välillä ja lisäävät kokemusta työn ja perhe-elämän tasapainosta lentotyöläisten kohdalla. Aineistoni perusteella selvärajainen jako työn ja

perhe-elämän välillä työn tekemisen ajan ja paikan näkökulmasta lisää mahdollisuuksia sovittaa yhteen työtä ja perhe-elämää. Kun ollaan töissä, tehdään vain töitä ja vastaavasti kodin tilassa keskitytään perheeseen. Itse työn vaatimukset eivät ylety lentotyössä vapaa-ajalle, mikä lisää muun muassa kokemusta mahdollisuudesta aitoon läsnäoloon kotona ja toisaalta työhön keskittymiseen työssä. Työntekijät kokevat, että heidän kohdallaan elämänalueiden segmentointi tukee tasapainon saavuttamista. (vrt. Campbell Clark 2000, Nippert-Eng 1996)

Aineistoni perusteella rikastavat kokemukset työntekijöiden keskuudessa liittyvät myös lentotyön mahdollistamaan yksilön omaan aikaan. Lentotyö tarjoaa mahdollisuuden perheelliselle toisinaan viettää vapaa-aikaa yksin. Oma aika nähdään merkittävänä tekijänä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta. Vaikka usein esimerkiksi matkapyörällä on osoitettu olevan työn ja perhe-elämän ristiriitoja lisääviä vaikutuksia uupumuksen vuoksi ja poissaoloista aiheutuneen puolison stressin vuoksi (ks. esim Bergholm ym. 2016, 96) lentotyöläiset kokivat saavansa voimaa omasta ajasta maailmalla ja jaksavansa sen siivittämänä taas panostaa perheeseen kotona. Myös maailmalla hankitut kokemukset koettiin elämän alueelta toiselle positiivista siirräntää aiheuttavina tekijöinä. Lisäksi moni haastateltava toi ilmi, että kokee lentotyön positiivisena vaikuttajana puolison ja lasten välisiin läheisiin suhteisiin. Vaikka puoliso joutuukin usein olemaan yksin vastuussa perheestä lentotyöläisen ollessa poissa, poissaoloilla on myös positiivinen vaikutus äidin ja isän ei-perinteisen roolijaon sekä molempien vanhempien ja lasten läheisten suhteiden kautta.

Tutkimukseni paljastaa, että lentotyöläiset tunnistavat lukuisia keinoja vaikuttaa itse työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Oman hyvinvoinnin tukeminen ja siihen panostaminen otetaan lentotyötä tekevien keskuudessa vakavasti. Liikuntaan ja ravitsemukseen panostetaan mikä vaikuttaa merkittävästi työssä jaksamiseen. Liikunnan positiiviset vaikutukset ulottuvat laajasti sekä fyysiseen että psyykkiseen terveyteen ja sitä kautta myös työssä jaksamiseen. (Hirvensalo ym. 2011) Lisäksi tutkimukseni paljastaa, että lentotyössä moni käyttää ulkopuolista apua tukeakseen työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Ulkopuolisella avulla tarkoitetaan tässä esimerkiksi maksettua siivous tai ruokakassipalvelua arjen helpottamiseksi mutta myös esimerkiksi läheisten tai tuttavien tarjoamaa lastenhoitoapua hankalissa tilanteissa. On kiinnostavaa huomata, että vastaajissa moni kokee ulkopuolisen avun vastaanottamisen vaihtoehtona pyrkiä elämän alueiden väliseen tasapainoon. Toppinen-Tantere (2015) tekemän tutkimuksen mukaan moni kaipaa suomalaisilla työpaikoilla ulkopuolisia työnantajan järjestämiä yhteensovittamista tukevia käytäntöjä kuten esimerkiksi satunnaisia lastenhoitopalveluita, tukea ruokahuoltoon tai siivouspalveluita. Siten case-yrityksessäni voitaisiinkin pohtia mahdollisuutta tukea työntekijöitä myös työnantajan puolelta ulkopuolista arjen apua järjestämällä. Matkapyörä tekevät joutuvat tavallista useammin

turvautumaan ulkopuoliseen apuun etenkin, mikäli myös puolison työ vaatii matkustamista tai on muutoin kuormittavaa. (Bergholm ym. 2016, 93)

Työnantajan tarjoamista keinoista omien vaikutusmahdollisuuksien lisäksi työnantajan tarjoama henkilökohtainen tuki osoittautuu aineistoni pohjalta merkittäväksi keinoksi tukea työn ja perhe-elämän yhteensovittamista lentotyössä. Haastateltavat kokivat, että erityisesti oman esimiehen suhtautumisella on suuri vaikutus siihen, kokevatko he onnistuvansa elämänalueiden yhteensovittamisessa. Mauno ym. (2013) toteavat, että perhemyönteinen organisaatiokulttuuri ja johdon antama tuki ovatkin avainasemassa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta. Kollegoiden ja johdon tuki sekä kontrollin tunne ennustivat Maunun (2013) tutkimuksessa suurimman osan työstä kotiin kohdistuvista ristiriidoista ja positiivisista, rikastuttavista vaikutuksista. Myös Thompsonin ja Prottaksen (2006) mukaan työn ja perheen välinen ristiriita oli vähäisempää, mikäli omaan työhön oli vaikutusmahdollisuuksia ja esimieheltä saatiin riittävästi tukea. Siten tutkimukseni perusteella esimiestaitojen kehittäminen ja ylläpito ovat keskeisiä tekijöitä sen kannalta, millaiseksi kokemus elämän alueiden yhdistämisestä muodostuu. Myös työn vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseen tulisi jatkossa kiinnittää huomiota, mikäli työn ja perhe-elämän yhteensovittamista haluttaisiin tukea.

Tähän tutkimukseen valitsemani lähestymistapa teemahaastattelun keinoin tutkia kokemusta työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta osoittautui toimivaksi valinnaksi aineiston rikkauden ja tulosten kannalta. Teemahaastatteluiden avulla onnistuin keräämään mittavan laadukkaan aineiston, joka mahdollisti syvällisen analyysin ja kannanoton tutkimuskysymyksiini. Koen, että haastattelu oli metodina oman tutkimukseni kannalta hyvä valinta.

Suuri aineisto oli kuitenkin hallittavuudeltaan tutkimustaan tekeväälle ensikertalaiselle haastava. Kokemuksen ja rutiinien puute aineiston jäsentelyssä näkyi analysoinnin kestossa. Kun sopiva tapa jäsenellä ja siten hahmottaa aineistoa löytyi, työskentely helpottui merkittävästi ja keskeisimmät tulokset hahmottuivat melko pian. Grounded theory -lähestymistapaan kuuluvat aineiston koodaus- ja analysointitavat sopivat omaan aineistooni varsin hyvin.

Tutkimukseni toiseksi haasteeksi osoittautui jossain määrin lavea tutkimuskysymys alatutkimuskysymyksineen. Lähdin ottamaan melko laajalla kulmalla selvää työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta lentotyössä, mikä näkyy myös tutkielman laajuutena ja paikoittain laveutena. Eksaktimpi tutkimuskysymys ja sitä tukeva analyysi olisivat tarjonneet mahdollisuuden vieläkin yksityiskohtaisempaan paneutumiseen jollakin työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kentän alueella.

Laadullisen teemahaastatteluihin perustuvan tutkielman avulla ei saatu selville yleistettävissä olevaa tietoa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kysymyksissä. Siten tämän tutkimuksen perusteella ei voida esittää numeeriseen dataan perustuvia väitteitä koskien työn ja perhe-elämän yhteensovittamista lentotyössä. Tutkimukseni

tarjoaa kuitenkin yksityiskohtaisen kuvauksen työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kokemuksesta, mikä on arvokasta muun muassa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tukemisen kannalta tulevaisuudessa epäsäännöllistä lentotyötä tekevien kohdalla.

Jatkossa olisi kiinnostavaa tutkia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kokemusta esimerkiksi jollakin toisella toimialalla, jossa työtä tehdään myös epäsäännöllisissä vuoroissa. Siten voitaisiin tarkastella, löytyisikö muilta toimialoilta lentotyöhön sovellettavia työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tukevia käytäntöjä tai voitaisiinko tässä tutkimuksessa havaittuja toimivaksi todettuja käytäntöjä soveltaa muualla.

Lisäksi yritystasolla olisi mielenkiintoista tämän tutkimuksen jälkeen toteuttaa esimerkiksi erillinen kysely työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta, mikä antaisi yleiskuvan työn ja perhe-elämän yhdistämisen haasteista ja rikastavista kokemuksista sekä keinoista eri tasoilla. Yleiskuvan saaminen loisi mahdollisuuden tarkastella kokonaiskuvaa yleisellä tasolla ja sitten pureutua tämän tutkimuksen tulosten perusteella niihin asioihin, jotka myös kokonaiskuvassa nousevat merkittäviksi.

Tässä tutkielmassa olen laadullisin menetelmin selvittänyt lentotyötä tekevien kokemusta työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Aineiston pohjalta on tuotu esiin sekä nykyisiä ongelmakohtia että niitä asioita, jotka tukevat tällä hetkellä työn ja perhe-elämän tasapainon saavuttamista. Keskustelu työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta jatkuu yhteiskunnassamme edelleen kiivaana ja tämä työ ottaa kantaa omalta osaltaan kyseiseen teemaan suhteellisen pienen mutta työelämäkentällä tulevaisuudessakin pysyvän työntekijäryhmän näkökulmasta. Työn ja perhe-elämän tasapainoinen yhteensovittaminen on yksi työhyvinvoinnin merkittävä edellytys kaikissa työntekijäryhmissä.

7 LÄHTEET

- Alasuutari, P. (1994) *Laadullinen tutkimus*. Vastapaino, Tampere.
- Bergholm, B. – Friman, R. – Ropponen A. – Toivanen, M. – Uusitalo, H. – Wallin, M. – Vanhala, A. (2016) *Työ @ Elämä – Opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi*. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Anttila, Minna (2005) *Työn ja perheen yhteensovittamisen ongelma vanhemmuuden ja yritysorganisaation näkökulmasta*. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.
- Bardy, M. – Salmi, M. – Heino, T. (2001) Mikä lapsiamme uhkaa? Suuntaviivoja 2000-luvun lapsipoliittiseen keskusteluun. Stakesin raportteja. <<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75472/Ra263-MikaLapsiamme.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>, haettu 15.10.2015.
- Barnett, R. (1998) Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*. 124 (2), 125-182.
- Blunsdon, B. – Blyton, P. – Reed, K. & Dastmalchian, A (2006). Introduction - Work, Life and the Work-Life Issue. Teoksessa: *Work-Life Integration: International Perspectives on the Balancing of Multiple Roles*, toim. Paul Byton – Betsy Blunsdon – Ken Reed – Ali Dastmalchian. Palgrave Macmillan, Hampshire.
- Campbell Clark S. (2000) Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, Vol. 53(6), 747-770.
- Charmaz K. (2006) *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. Sage Publications, Thousand Oaks.
- Daly, M. – Lewis, J. (2000) The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states. *The British Journal of Sociology*, vol. 51 (2), 281 -298.
- De Cieri, H. – Holmes, B. – Abbott, J. – Pettit, T. (2005) Achievements and challenges for work/life balance strategies in Australian organizations. *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 16 (1), 90-104.

- Edwards, J. – Rothbard, N. (2000) Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, vol. 25(1), 178-199.
- Edwards, J. – Rothbard, N. (toim.) (2005) Work and Family Stress and Well-Being: An Integrative Model of Person-Environment Fit Within and Between the Work and Family Domains. Teoksessa: *Work and Life Integration. Organizational, Cultural and Individual Perspectives*, toim. Ellen Kossek – Susan Lambert, 211–242. Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah.
- Eriksson, P. – Kovalainen, A. (2008) *Qualitative Methods in Business Research*. Sage Publications, London.
- Eräranta, K. – Känslä, M. (2007) Työ, perhe ja yhteensovittaminen: katsaus tutkimuksiin ja käsitteisiin. *Janus*, vol. 15 (3) 184-199.
- Eskola, J. – Suoranta, J. (1996) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino, Tampere.
- Gioia, Dennis A. – Corley, Kevin G. – Hamilton, Aimee L. (2012) *Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the Gioia Methodology*. Organizational Research Methods, Sage Publications.
- Glaser, B. – Strauss, A. (1967) *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Aldine Publishing Company, Chicago.
- Corley, K. (2015) A Commentary on “What Grounded Theory Is...”: Engaging a Phenomenon from the Perspective of Those Living it. *Organizational Research Methods*, Vol.18 (4), 600-605.
- Greenhaus, J. – Beutell, N. (1985) Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, vol. 10(1), 76–88.
- Hakanen, Jari (2005) Työn ja kodin vaatimusten ja voimavarojen yhteydet työn imuun, työuupumukseen, työholismiin ja muun elämän hyvinvointiin. Työ ja ihminen –kirjasarjan julkaisuja, 1/2005, 49–70. Työterveyslaitos, Helsinki.

- Harrison, R Von (toim.) (1978) Person-environment fit and job stress. Teoksessa: *Stress at work*, toim. C. Cooper – R. Phayne, 176–205, John Wiley & Sons, Chichester.
- Hirvensalo M. – Xiaoling Y. – Telama Risto (2011) Liikkeestä energiaa – työssä jaksaminen ja liikunta. Teoksessa *Työstä, jouta, jaksa: Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*, toim. Pietikäinen Petteri, 69-78, Gaudeamus, Helsinki.
- Hobfoll, S. (2001) The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing Conservation of Resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337-370.
- Härmä M. – Hublin C. – Kukkonen-Harjula K. – Kronholm E. – Paunio T. – Puttoinen S. – Stenberg T. toim. (2011) Nukutko hyvin? Työperäiset unihäiriöt ovat yksilöllisiä. Teoksessa *Työstä, jouta, jaksa: Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*, toim. Pietikäinen Petteri, 79-91, Gaudeamus, Helsinki.
- Jokinen, N. (2015) Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen tietotyössä. Kandidaatin tutkielma. Turun yliopisto, Turku.
- Jyväskylän yliopiston Koppa (2009) Kokemuksen kuvaaminen. <<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/metelmapolkuja/metelmapolku/ongelmanasettelu/kokemuksen-kuvaaminen>> haettu 27.2.2018.
- Jyväskylän yliopiston Koppa (2015) Ankkuroitu teoria eli grounded theory. <<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/metelmapolkuja/metelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/ankkuroitu-teoria-eli-grounded-theory>> haettu 12.10.2018.
- Järvenpää, Eila (2006) *Laadullinen tutkimus. SoberIT jatko-opintoseminaari kevät 2007*, luento 4. Teknillinen Korkeakoulu, tuotantotalouden osasto. <<http://www.cs.tut.fi/~ihtesem/k2007/materiaali/luento4.pdf>>, haettu 22.11.2017.
- Kauppalehti (2017) Työn ja muun elämän yhteensovittamisessa on ongelmia, sanoo kolmannes työikäisistä. 10.8.2017. <<https://www.kauppalehti.fi/uutiset/uutinen/aV5vQQV2?ref=ampparit:aa9d&ext=ampparit>>, haettu 10.11.2017.

- Keith, P & Schafer, R (1980) Role strain and depression in two job families. *Family Relations*. (29) , 483-488.
- Kenny, M. – Fourie, R. (2014) Tracing the History of Grounded Theory Methodology: From Formation to Fragmentation. *The Qualitative Report*, Vol. 19(52), 1-9.
- Kinnunen, U. – Feldt, T. – Geurts, S. – Pulkkinen, L. (2006) Types of work- family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, vol. 47(2), 149– 62.
- Kossek, E. – Lautsch, B. – Eaton, S. (toim.) (2005) *Flexibility Enactment Theory: Implications of Flexibility Type, Control, and Boundary Management for Work-Family Effectiveness*. *Teoksessa: Work and Life Integration. Organizational, Cultural and Individual Perspectives*, toim. Ellen Kossek – Susan Lambert, 250–251. Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, New Jersey.
- Koskennurmi-Sivonen R. (2007) Grounded theory. < <https://rkosken.kapsi.fi/gt.pdf> >, haettu 12.10.2018.
- Kreiner, G. – Hollensbe, E. – Sheep, M. (2009) Balancing Borders and Bridges: negotiating the Work-Home Interface via Boundary Work Tactics. *Academy of Management Journal*, Vol. 52 (4), 704–30. ’
- Känsälä, M. (2012) Työura ja parisuhde – erilliset yhdessä? Työn ja muun elämän yhteensovittaminen kahden uran pariskunnilla. Väitöskirja. Turun kauppakorkeakoulu.
- Lahelma, E. – Winter, T. – Martikainen, P. – Rahkonen, O. (2005) Työn ja perheen väliset ristiriidat ja niiden taustatekijät naisilla ja miehillä. *Työ ja ihminen –kirjasarjan julkaisuja*, 1/2005, 34–48. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Lave, J. – Wenger, E. (1991) *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge. Cambridge University Press.
- Lincoln, Y. – Guba, E. (1985) *Naturalistic Inquiry*. Newbury Park. Sage Publications.
- Locke, K. (2001) *Grounded theory in management research*. SAGE Publications, London.

- Mauno, S. (2014) Työyhteisön perhemyönteisyys, hallinnan tunne koti- ja työasioissa sekä yksilölliset stressinhallintakeinot avaimia työn ja perhe-elämän väliin tasapainoon. Kokoava tiedote työsuojelurahaston hankkeen 108 280 tuloksista. < https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-6030.pdf >, haettu 5.11.2015.
- Mauno, S. – Rantanen, M. (2013) Contextual and Dispositional Coping Resources as Predictors of Work-family Conflict and Enrichment: Which of These Resources or their combinations are the Most Beneficial? *Journal of Family and Economic Issues*, vol. 33(1), 87–104.
- Maxwell, J. (1996) Qualitative research design. An interactive approach. *Applied Social Research Methods Series*, Vol. 41. Sage Publications, Thousand Oaks.
- Moisio, E. – Huuhtanen, H. (2007) Arki hallussa? Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä työstä, perheestä ja vapaa-ajasta vuonna 2015. Delfoi-paneelin tuloksia. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 31, Työterveyslaitos, Helsinki.
- Moss Kanter, R. (1977) *Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy*. 3. painos. Russell Sage Foundation, New York, N.Y.
- Mäkelä, L. (2016) *Work-life Interaction among International Business Travelers*. Väitöskirja. Tampereen yliopisto.
- Mäkinieniemi, J-P. – Bordi, L. – Heikkilä-Tammi, K. – Seppänen, S. – Laine, N. (2014) Psykososiaalinen kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:18. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
- Nippert-Eng, C. (1996) Calendars and Keys: The Classification of "Home" and "Work", *Sociological Forum*, Vol. 11(3), 563-82.
- Pedersen, D. – Minnotte, K. – Kiger, G. – Mannon, S. (2009). Workplace policy and environment, family role quality, and positive family-to-work spillover. *Journal of Family and Economic Issues*, 30(1), 80-89.

- Pyöriä, P. (toim.) (2002) Tietotyö, työelämän muutos ja hyvinvointi. Teoksessa: Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa, toim. Härmä Mikko – Nupponen Tarja. Sitran raportteja 22, 57–67. Sitra, Helsinki.
- Salmi, M. – Lammi-Taskula J. (toim.) (2004) *Puhelin, mummon vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Stakes, Helsinki.
- Schieman, S. – Glavin, P. (2008) Trouble at the Border? Gender, Flexibility at Work, and the Work-Home Interface. *Social Problems*, vol. 55(4), 590–611.
- Seessalo S. (2013) *Organisaatioidentiteetin uudelleen rakentuminen pakotetussa muutoksessa: analyysi henkilöstön kokemasta muutoksesta yritystoston yhteydessä*. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto, Turku.
- Sieber S. (1974) Toward a Theory of Role Accumulation. *American Sociological Review*. 39. 567—578.
- Siitonen, J. (1999) *Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua*. Väitöskirja. Oulun yliopisto, Oulu.
- Somech, A. – Drach-Zahavy, A. (2007). Strategies for coping with work-family conflict: The distinctive relationships of gender role ideology. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 12(1), 1-19.
- Somech, A. – Drach-Zahavy, A. (2012) Coping with work-family conflict: The reciprocal and additive contributions of personal coping and organizational family-friendly support. *Work & Stress*, vol. 26(1), 68–90.
- Strauss, A. – Corbin, J. (1990) *Basics of qualitative research*. Sage Publications, Newbury. Park.
- Strauss, A. – Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Sage Publications, Thousand Oaks.
- Sutela, H. – Lehto, A-M. (2014) Työolojen muutokset 1977-2013. Tilastokeskus, Helsinki.
- Thompson, C. – Prottas D. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 100–118.
- Toivanen, M. – Väänänen, A. – Ala-Mursula, L. – Linna, A. – Vahtera, J. (2005) Eri elämänaalueille kiinnittyminen, kielteinen siirräntä työstä perheeseen ja

psykykinen hyvinvointi naisilla ja miehillä. Työ ja ihminenkirjasarjan julkaisuja, 1/2005, 17–33. Työterveyslaitos, Helsinki.

- Toppinen-Tanner, S. – Vanhala, A. (2015). *TOP10 Parhaat työpaikan käytännöt työn ja muun elämän yhteensovittamiseen*. Työterveyslaitos, Helsinki.
<www.ttl.fi/tyoyhteisto/ikajohtaminen/tyo-ja-muu-elama/> , haettu 5.12.2018.
- Tuomi, J. – Sarajärvi, A. (2009) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Viides, uudistettu painos. Helsinki. Tammi.
- Tynjälä, P. (1991) Kvalitatiivisten tutkimusmenetelmien luotettavuudesta. *Suomen kasvatustieteellinen aikakauskirja Kasvatus* 22, 5-6, 387–398.
- Työsuojeluhallinto (2016) Vuorotyö. < <https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/asiointi/luvut-ja-ilmoitukset/vuorotyö>> haettu 20.11.2017.
- Urquhart, C. (2010) Grounded Theory Method: The Researcher as Blank Slate and Other Myths. *Slide show at UK Academy for Information Systems master class, 12.11.2010*. < <https://www.slideshare.net/ukais/grounded-theory-myths-urquhart-ukais> >, haettu 12.10.2018.
- Wiesche, M. – Jurisch, M. – Yetton, P. – Kremer, H. (2017) Grounded theory methodology in information systems research. *MIS quarterly*, Vol. 41(3), 685- 701.
- Wynne, K (2016) *Exploring crossover effects among working spouses through the lens of social cognitive theory: SOC and work-family conflict*. Väitöskirja. Wayne State University. Detroit.