



Turun yliopisto  
University of Turku

## **”OLIS KIVA OLLA MOLEMMISSA PAI- KOISSA YHTÄ AIKAA”**

**Äitien työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen merkitys työssä  
jaksamiseen**

Liiketaloustiede, kansainvälisen liike-  
toiminnan pro gradu -tutkielma

Laatija:

Eeva-Maija Nurmi

Ohjaajat:

KTT Harri Virolainen

TkT Kirsi Liikamaa

15.5.2014

Pori



Turun kauppakorkeakoulu • Turku School of Economics

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

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	7
1.1	Tutkimuksen tavoite ja rajaus .....	9
1.2	Tutkimusongelma.....	11
1.3	Tutkimuksen rakenne .....	12
2	TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN.....	13
2.1	Tutkimusmetodi .....	13
2.2	Empiirisen aineiston hankinta .....	14
2.3	Aineiston analysointi.....	15
3	PERHEMYÖNTEINEN ORGANISAATIO OSANA ORGANISAATIOKULTTUURIA .....	18
3.1	Organisaatiokulttuurin merkitys henkilöstön hyvinvointiin – organisatorisen tuen teoria.....	18
3.2	Työn ja perheen rajateoria.....	21
3.3	Perhemyönteisen organisaation piirteitä .....	25
3.4	Perhemyönteinen organisaatio äitien arjen tukena.....	27
4	ÄITIYS JA AJANKÄYTÖN HAASTEET TYÖN, PERHEEN JA VAPAA-AJAN VÄLILLÄ .....	33
4.1	Perheen ja työn käännekohdat eri ikävuosina .....	33
4.2	Ajankäytön merkitys .....	37
4.2.1	Äitien ajankäytön hallintaa .....	39
4.2.2	Äitien vapaa-aika ja sen merkitys .....	41
4.3	Tasapaino työ- ja perhe-elämän välillä .....	45
4.4	Perheystävällinen perhe – vastuunjako arjessa.....	48
4.4.1	Äitien itsearvostus ja riittämättömyyden tunne .....	50
4.4.2	Parisuhteen rooli työ- ja perhe-elämän yhdistämisessä .....	53
5	TYÖSSÄ JAKSAMISEN ULOTTUVUUDET .....	55
5.1	Työssä jaksaminen osana yksilön työhyvinvointia .....	55
5.1.1	Äiti viihtyy työssään – työn imu ja flow.....	56
5.1.2	Kiire – äidin jaksaminen koetuksella.....	60
5.2	Äitien kokemus kuormittava työ.....	64
5.3	Äitien kokemus työstressiä ja -uupumusta .....	67
6	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	73

6.1 Tutkimuksen keskeiset tulokset .....	73
6.2 Tutkimuksen johtopäätökset .....	77
6.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi .....	80
6.4 Jatkotutkimusehdotukset .....	81
LÄHTEET .....	82
LIITTEET .....	89
Liite 1 .....	89

## **KUVIOT**

Kuvio 1	Tutkimuksen teemat ja osa-alueet .....	10
Kuvio 2	Karasekin työn hallinnan ja vaatimusten malli .....	65
Kuvio 3	Tutkimuksen keskeisimmät tulokset ja johtopäätökset .....	77



# 1 JOHDANTO

Työn ja perheen yhdistäminen on nykyään monelle välttämättömyys ja joillekin vanhemmille itsestäänselvyys (Piensoho 2006, 9). Työn ja perhe-elämän suhde tuli suomalaisessa yhteiskunnassa ajankohtaiseksi teollistumisen ja erityisesti naisten palkkatyön yleistymisen yhteydessä. Modernisaation myötä työelämä, perhe-elämä ja yksilön henkilökohtainen elämä eriytyivät ja niiden keskinäinen suhde vaati entuudestaan tuntematonta suunnittelua ja järjestämistä. Aiemmin perheen ja työn yhdistäminen oli haaste äideille, mutta viime vuosikymmenten aikana myös isien osallistuminen perhevelvollisuuksista huolehtimiseen on tullut ajankohtaiseksi. (Pälli & Rissanen, 2006, 41.)

Työn ja perheen yhdistämisessä on Euroopan maiden välillä suuria eroja, joihin vaikuttavat kulttuuri sekä erilaiset käsitykset perheestä ja sukupuolten asemasta. Suomessa työn ja perheen yhteensovittamista tukee lainsäädäntö sekä palvelut. Tärkeä tekijä yksilön elämäkokonaisuuden ja arjen sujuvuuden luomisessa on työyhteisön toiminta. (Savolainen, Lammi-Taskula & Salmi 2004, 9.) Arjessa työelämän yhdistäminen perhe-elämään ei kuitenkaan aina toimi helposti, sillä tyypillisesti suomalainen käsitetään ahkeraksi ja sinnikkääksi työntekijäksi. Samalla kuitenkin monista tutkimuksista ilmenee, että suomalaiset arvostavat eniten perhettä. Kun perhe on arvoissa ensimmäisenä, mutta työkin on todella tärkeä, nousee esiin kysymys näiden yhdistämisen vaikeudesta sekä vaikutuksesta henkilön hyvinvointiin ja jaksamiseen. (Piensoho 2006, 9.)

Perhe-elämään liitetään usein kiire ja arjen aikataulujen yhteensovittaminen. Erityisesti äidit kokevat olevansa vastuussa perheen aikataulujen organisoimisesta. Työssäkäyvät perheenäidit kokevat usein arjen tasapainoiluksi kodin ja työnsä välillä. Tällöin saattaa kuulla äitien kertovan, että on tyypillistä kokea itsensä huonoksi äidiksi, jos työpäivä venyy ja päinvastoin, jos jää sairaan lapsen kanssa kotiin, kokee itsensä huonoksi työntekijäksi. (Hämäläinen 2001, 45.) Onkin mielenkiintoista, miten äiti kokee hallitsevansa omaa aikaansa ja elämäänsä niin, että voi kokea kaiken olevan tasapainossa. Vai onko äidin ylipäättään mahdollista kokea rauhaa ja onnellisuutta elämässään, kun arjen täyttää työn ja perheen yhteensovittaminen? Riippuu luonnollisesti myös ihmisen persoonasta, miten rasittavana työn ja kodin välisen tasapainoilun kokee. Kuitenkin ihmisen psyykkisen hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin, erityisesti työssä jaksamisen, kannalta olisi ehdotonta, että työ ja muu elämä olisivat tasapainossa keskenään. (Piensoho 2006, 9.)

Organisaation kilpailukykytekijöiden ja kilpailuedun saavuttamisen näkökulmasta tarkasteltuna, ovat henkilöstön hyvinvointi ja jaksaminen merkittäviä asioita. Huomionarvoista on myös, että yksilön näkökulmasta hyvinvointi työssä on tärkeä asia. Organisaation henkilöstöosastolla ja työterveyshuollolla on merkittävä rooli yksilön työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Kuitenkin on oleellista huomioida myös muut työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät, jotta yksilön hyvinvoinnin tärkeys nousisi esiin. Jokaisen työyhteis-

sön jäsenen olisikin pidettävä itse huolta hyvinvoinnistaan niin fyysisessä kuin psyykkisessä mielessä. Fyysinen hyvinvointi pitää sisällään henkilön fyysisen kunnon ja jaksamisen sekä terveyden. Psykkinen eli henkinen hyvinvointi liittyy jaksamiseen ja tasapainon löytämiseen työn ja muun elämän välillä. (Ojala 2003, 7–15.)

Rauramo (2004, 39) toteaa, että työ vaikuttaa vapaa-aikaan ja vapaa-aika vaikuttaa työhön. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta olisi parasta, että vaikutus olisi myönteinen niin työssä kuin omalla ajallakin. Kun yksilön sosiaalinen elämä on tasapainoinen ja tyydyttävä, heijastuu se myös työssä jaksamiseen (Ojala & Ahonen 2003, 20–22). Erityisesti lapsiperheissä on äidin työssä jaksamiseen suuri merkitys sillä, miten työelämä ja perhe-elämä saadaan soviteltua yhteen sekä, miten raskaaksi äiti arjen kokee. Organisaatiolla on mahdollisuus tukea äitien arjen aikataulujen sovittelua ja ajanhallintaa niin, että työ ja perhe-elämä ovat tasapainossa. Organisaatio voi tukea äitejä muun muassa tarjoamalla mahdollisuuksia lyhennettyihin työviikkoihin tai joustaviin työaikoihin. (Mauno & Kinnunen 2005, 265–268.) Vartiovaara (2000, 17–18, 43) tuo esiin kiireen ja työssä jaksamisen yhteyden. Hän painottaa erityisesti jaksamisen subjektiivisuutta tarkoittaen, että jokainen ihminen jaksaa eri tavalla.

Tarkasteltaessa perheenäitien työn ja perhe-elämän yhdistämistä sekä työssä jaksamisen yhteyttä, perehdytään tässä tutkimuksessa yksilön työhyvinvointiin työssä jaksamisen näkökulmasta ja henkilökohtaiseen hyvinvointiin. Lisäksi perehdytään perhe-myönteisen organisaation tunnuspiirteisiin, äitien ajankäytön hallintaan sekä äitien kokemuksiin perhe-elämän ja työn yhdistämisestä. Kivimäen ja Otonkorpi-Lehtorannan (2003, 126–127) mukaan työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät kysymykset näkyvät liikkeenjohdon tutkimuksissa ja alan kirjallisuudessa melko vähän. Organisaatioissa on kuitenkin jo 1980-luvun lopulta lähtien kiinnitetty huomiota perheen ja työn välisiin konflikteihin, erityisesti naisten ja lastenhoidon näkökulmasta. Vuosituhannen vaihteessa työn ja perheen yhteensovittamista on alettu korostaa erityisesti huomioiden äidin työn luonne ja työn organisointi. Työn ja muun elämän vaikutusten arviointia olisi kehitettävä niin, että organisaation johto pystyisi sitä hyödyntämään. Tämä tutkimus pyrkii selvittämään 25–45-vuotiaiden, alle 10-vuotiaiden lasten äitien kokemuksia ja tunteita työn ja perhe-elämän yhdistämisestä, perehtyen erityisesti sen yhteyteen työssä jaksamisen kanssa.

Oma mielenkiintoni tutkimukseen perustuu aiheen ajankohtaisuuteen. Yksilön hyvinvointi arjessa on kiinnostava tutkimuksen kohde työn ja vapaa-ajan yhdistämisen näkökulmasta. Ihminen on hyvin kokonaisvaltainen, eikä aina kykene toimimaan tietyllä tavalla. Yksilö ei esimerkiksi aina pysty välttämään henkilökohtaisten asioiden pohittamista työpäivän aikana, etenkin, jos on kyse kriiseistä tai ikäviksi koetuista tapahtumista. Lisäksi joskus työasiat saattavat olla mielessä myös vapaa-ajalla. Ihmisen kokonaisvaltaisuus on merkki siitä, että henkilön omalla ajalla ja työajalla on yhteys. Näin ollen myös henkisellä hyvinvoinnilla on merkitystä siihen, miten henkilö selviytyy ja

jaksaa työssään. (Kaivola 2003, 23–24.) Mielenkiintoni kohdistuu kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin näkökulmasta erityisesti äitien arkeen. Työn ja perheen yhteensovittaminen niin kuin ihmisen koko elämänkokonaisuuden huomioiminen on tärkeää, sillä se koskettaa monia perheitä Suomessa. Noin 30 % suomalaisista perheistä on sellaisia, joissa nuorin lapsi on alle 10-vuotias. Vaikka työn ja perheen yhdistämisestä puhutaankin melko paljon, on se esimerkiksi työpaikoilla vielä jokseenkin vieras teema. Työnteekoon ja työntekijään saatetaan työyhteisössä edelleen liittää ajatuksia, että työntekijän ajankäytölle ei ole muita vaatimuksia kuin työ. Kuitenkin ihmisen elämä muodostuu eri elämänalueiden kokonaisuudesta, jotka tulisi myös työelämässä huomioida. Lisäksi on tärkeää muistaa, että onnistunut työn ja perheen sovittaminen on sekä yksilön että työnantajan yhteinen etu. (Savolainen ym. 2004, 9, 21.)

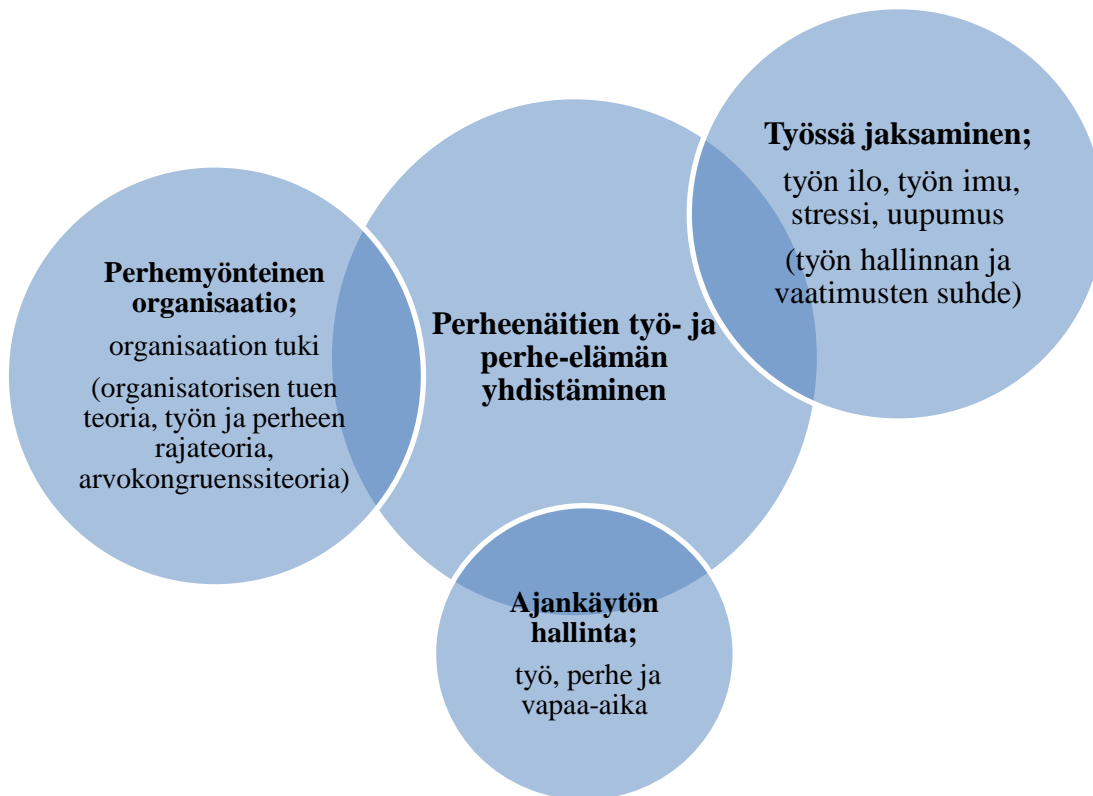
## 1.1 Tutkimuksen tavoite ja rajaus

Minna Ylikännön (2011, 67) väitöskirjatutkimukseen perustuen voidaan todeta, että yksilön eri elämänvaiheissa työuralla on pohdittava työn ja vapaa-ajan merkitystä sekä niiden välistä suhdetta. Esimerkiksi lapsen syntymän yhteydessä on pohdittava uudestaan omaa ajankäyttöään ja elämänmuutoksen tuomaa uutta suhdetta aikaan. Valintoja työnantajan odotusten ja perheen velvoitteiden välillä ei ole aina helppoa tehdä. Campbell Clarkin (2002, 24) tutkimuksen mukaan tasapainon kokeminen työn ja perheen välillä eroaa yksilöiden välillä. Se, miten joku toinen kokee tasapainoa, ei välttämättä tarkoita, että joku toinen kokee samalla tavalla. Tasapaino saavutetaan silloin, kun yksilö löytää itselleen sopivimman tavan jakaa aikaa ja energiaa työn ja perheen määrittämien velvollisuuksien välillä. Yksilö voi kokea tyytyväisyyttä niin työssä kuin perhe-elämässään ja saada ne sovitettua yhteen, mutta ei kuitenkaan ristiriidatta. Amstad, Meier, Fasel, Elfering ja Semmer (2011, 151) tuovat esiin työn ja perheen välisen ristiriidan, jossa työn voidaan sanoa häiritsevän perhe-elämää ja perhe-elämän häiritsevän työtä. Pahimmillaan koettu ristiriita saattaa olla haitallista yksilön kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille.

Campbell Clark toteaa (2001, 362–363) tarpeen tutkia syvemmin työn ja kodin välisen harmonian rakennetta esittämällä kysymyksen, onko perheen ja työn välinen tasapaino rakenteeltaan yksittäinen vai monitahoinen. Pohdittaessa Campbell Clarkin (2001, 362–363) esittämää lisätutkimuksen tarvetta, tämän tutkimuksen tavoitteena on löytää uusia ulottuvuuksia perheen ja työn väliseen tasapainon saavuttamiseen. Tutkimuksen tavoitteena on antaa kokonaisvaltainen kuva äitien työn ja perheen yhdistämisen koke-

misesta sekä äitien työssä jaksamisen merkityksestä. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat 25–45-vuotiaat, esimies- tai asiantuntija-asemassa toimivat, alle 10-vuotiaiden lasten äidit.

Tutkimuksen teemat ja tavoitteen saavuttamisen kannalta tärkeimmät osa-alueet on esitetty kuviossa 1. Keskiössä kuviossa on perheenäitien työ- ja perhe-elämän yhdistäminen, jonka ympärille on koottu tutkimuksen merkittävimmät teemat.



Kuvio 1 Tutkimuksen teemat ja osa-alueet

Kuvion 1 mukaisesti tutkimuksessa käsitellään perhemyönteistä organisaatiokulttuuria erityisesti koetun organisatorisen tukiteorian avulla. Teoria on valittu viitekehykseksi tutkimukseen, koska se selittää perhemyönteisen organisaatiokulttuurin merkitystä yksilön hyvinvointiin. Koetun organisatorisen tuen teoria korostaa organisaation ja työntekijän kokemaa vaihtosuhteiden tasapainoa. (Mauno & Kinnunen 2005, 278–279.) Toinen tärkeä teoria tutkimuksessa on työn ja perheen välinen rajateoria. Työn ja perheen yhteensovittamista koskevan teorian kehitti Sue Campbell Clark, joka kuvaa yksilön siirtymistä kahden maailman, työn ja perheen välillä. (2000, 747–748.) Työssä sivutaan myös arvokongruenssiteoriaa, mutta se toimii tutkimuksessa taustateorianä, sillä käyttökelpoista arvokongruenssin arviointimenetelmää työn ja perheen yhdistämiselle ei ole saatavilla. (Mauno & Kinnunen 2005, 278–279.) Tutkimuksen tavoitteen saavuttamisen kannalta on oleellista pohtia lisäksi kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin sekä työhy-

vinvointiin liittyvää työssä jaksamista. Työssä jaksamista tarkasteltaessa taustateorianä käytetään Robert Karasekin (1979, 288) kehittämää työn hallinnan ja työn vaatimusten suhdetta kuvailevaa mallia. Työssä määritellään työhyvinvointi yksilön näkökulmasta sekä käsitellään henkiseen hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksen kannalta on tarpeellista käsitellä työssä jaksamista työn ilon ja työn imun näkökulmista, mutta myös työssä jaksamisen käänköpuolia. Näin ollen tutkimuksessa tarkastellaan äitien näkökulmasta myös työpahoinvointia sekä sen ilmenemismuotoja, stressiä ja uupumusta. Tutkimustavoitteen kannalta on oleellista tarkastella äitien ajankäytön hallintaa vapaa-ajan ja työn yhdistämisen näkökulmasta.

## 1.2 Tutkimusongelma

Tässä tutkimuksessa on kaksi pääongelmaa. Ensimmäinen pääongelma tarkastelee, miten perheenäidit kokevat työn ja perheen yhteensovittamisen. Alaongelmat vastaavat kysymyksiin, miten organisaatio tukee äitien työn ja perheen yhteensovittamista sekä mitä on äitien ajankäytön hallinta. Tutkimuksen toinen pääkysymys käsittelee työn ja perheen yhteensovittamisen merkitystä äitien työssä jaksamiseen. Alaongelmat tarkastelevat äitiyden ja työssä jaksamisen yhteyttä sekä, mitkä tekijät tukevat äitien työssä jaksamista.

### **Tutkimuksen pää- ja alaongelmat:**

#### **Pääongelma 1:**

Miten äidit kokevat työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen?

#### **Alaongelmat:**

Miten organisaatio tukee äitien työn ja perheen yhdistämistä?

Mitä on äitien ajankäytön hallinta?

#### **Pääongelma 2:**

Mikä merkitys työn ja perheen yhteensovittamisella on äitien työssä jaksamiseen?

#### **Alaongelmat:**

Mikä on äitiyden ja työssä jaksamisen yhteys?

Mitkä tekijät tukevat äitien työssä jaksamista?

### **1.3 Tutkimuksen rakenne**

Tutkimuksen rakenne koostuu kuudesta luvusta. Luvussa kaksi käsitellään tutkimusmetodi sekä empiirisen aineiston keräämistä ja analysointia. Kolmannessa luvussa käsitellään perhemyönteistä organisaatiokulttuuria ja siihen liittyviä organisatorisen tuen teorii-aa sekä työn ja perheen rajateoriaa. Lisäksi luvussa tarkastellaan, miten äidit kokevat organisaation tuen työ- ja perhe-elämän yhdistämisen näkökulmasta. Neljäs luku käsittelee ajankäytön hallintaa sekä, mitä on äitien ajankäytön hallinta. Lisäksi tarkastellaan vapaa-aikaa ja sen merkitystä äideille. Luvussa neljä käsitellään myös äitien työ ja perhe-elämän yhteensovittamista, äitien tunteita ja parisuhteen roolia.

Luvussa viisi kuvataan yksilön työssä jaksamista osana työhyvinvointia, työssä koettua iloa sekä työpahoinvoinnin ilmenemismuotoja. Luvussa viisi tarkastellaan lisäksi työn hallinnan ja vaatimusten suhdetta. Lopuksi luvussa kuusi esitellään tutkimuksen keskeisimmät tulokset, johtopäätökset, tarkastellaan tutkimuksen luotettavuuden toteutumista ja tuodaan esiin jatkotutkimusehdotukset.

## 2 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

### 2.1 Tutkimusmetodi

Tässä tutkimuksessa tutkimusmenetelmänä on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohta on kuvata todellista elämää mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tutkijan on kuitenkin huomioitava, että tapahtumat muovaavat toisiaan ja niiden väliltä on mahdollista löytää monenlaisia suhteita. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tarkoitus ei ole todistaa olemassa olevia totuusväittämiä vaan löytää tai paljastaa tosiasioita (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 161.)

Koska tässä tutkimuksessa tutkittavana ilmiönä ovat muun muassa ihmisen käsitykset, arvostukset ja elämykset, koetaan kvalitatiivinen tutkimus sopivimmaksi tutkimusmetodiksi. Valittu menetelmä antaa mahdollisuuden myös heikkojen signaalien perusteella tarkastella eri asioiden välisiä yhteyksiä. (Laaksovirta 1988, 61.) Laadullisessa tutkimuksessa tieteellisyyden kriteeri ei ole aineiston määrä vaan sen laatu. Laadullinen tutkimus keskittyykin usein melko pieneen määrään tapauksia, joita on pyrkimys analysoida mahdollisimman perusteellisesti. (Eskola & Suoranta 2003, 15,18.) Tutkimuksen kohdejoukko on valittava tarkoituksenmukaisesti eikä satunnaisotoksen menetelmää käyttäen (Hirsjärvi ym. 1997, 165). Harkinnanvaraisen näytteen perusteella tutkijan on tarkoitus rakentaa tutkimukseensa vahvat teoreettiset perustat, jotka tietyiltä osin ohjaavat aineiston hankintaa. Laadullisen aineiston voidaan sanoa esimerkiksi tarkoittavan aineistoa, jonka ilmiö muodostuu tekstistä. Silloin, kun teksti on muodostunut tutkijasta riippuen, on kyseessä haastattelut ja havainnot. Tutkijasta riippumattomat tekstit perustuvat esimerkiksi henkilökohtaisiin päiväkirjoihin ja elämänkertoihin. (Eskola & Suoranta, 2003, 15,18.)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimussuunnitelma elää tutkimushankkeen etenemisen rinnalla. Tutkimuksen vaiheet, jotka ovat aineistonkeruu, analyysi, tulkinta ja raportointi kietoutuvat yhteen, jolloin tulkintaa ja analyysiä tapahtuu koko tutkimusprosessin aikana. Aineistonkeruun aikana tutkija saattaa joutua tarkastelemaan tutkimussuunnitelmaa ja tutkimusongelman asettelua uudelleen. Myös tutkimuksen kirjoittamisen yhteydessä on mahdollista, että tutkija joutuu palaamaan alkuperäiseen aineistoon. (Eskola & Suoranta, 2003, 15–16.)

## 2.2 Empiirisen aineiston hankinta

Tässä tutkimuksessa menetelmänä käytettiin kvalitatiiviselle tutkimukselle tyypillistä teemahaastattelua. Sitä kutsutaan myös puolistrukturoiduksi haastattelumenetelmäksi, jossa pyritään selvittämään haastateltavan kokemuksia, ajatuksia ja uskomuksia. Haastattelulle on tyypillistä, että se etenee tiettyjen ennalta määrättyjen teemojen mukaan. Haastattelutilanteessa kysymysten muoto ja järjestys voi vaihdella, mutta teema-alueet säilyvät samoina. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 48.) Teemahaastattelua voidaan kuvata keskusteluna, joka tapahtuu tutkijan aloitteesta ja tutkijan ehdoilla. Kuitenkin tutkijan pyrkimys on päästä vuorovaikutukseen vastaajan kanssa, jotta tutkimuksen aihepiiriin kuuluvat asiat tulevat selville. Teemahaastattelusta puuttuu strukturoidulle haastattelulle ominainen kysymysten tarkka esittämisjärjestys ja muoto. Tutkijan tehtävä on varmistaa, että haastattelussa kaikki teema-alueet käydään läpi, mutta niiden laajuus ja järjestys voivat vaihdella vastaajien välillä. Teemahaastattelun onnistumisen kannalta haastattelupaikalla on merkitystä, sillä kyseessä on monien sosiaalisten tekijöiden määrittämä vuorovaikutustilanne. Haastattelu voidaan suorittaa esimerkiksi haastateltavan työpaikalla, kotona tai vapaamuotoisemmassa paikassa, kuten kahvilassa. Kuitenkin haastattelupaikkoja pohdittaessa tutkijan on huomioitava, että paikka on rauhallinen eikä muita virikkeitä ole liiaksi tarjolla, jotta kummankaan osapuolten keskittyminen haastatteluun ei kärsi. (Eskola & Vastamäki, 2010, 26–29.)

Tässä tutkimuksessa tutkimuskohteena olivat yksilöiden konkreettiset tunteet ja omat kokemukset. Tällöin teemahaastattelu oli sopiva metodi tähän tutkimukseen. Teemahaastattelun kysymykset muotoiltiin tutkimuksen aiheita käsittelevän kirjallisuuden perusteella. Haastatteluaineiston avulla oli tarkoitus kartoittaa asiantuntija- ja esimiesasemassa työskentelevien äitien työssä jaksamista sekä perheen ja työn yhteensovittamiseen liittyviä piirteitä. Tarkoitus oli myös selvittää aineiston avulla äitien kokemuksia organisaation tuesta työn ja perheen yhdistämiseen sekä miten arjen ajankäytön hallinta onnistuu.

Tutkimuksen empiirinen aineisto kerättiin henkilökohtaisina yksilöhaastatteluina vuoden 2013 marraskuussa ja joulukuussa. Haastattelut toteutettiin ennalta laaditun teemahaastattelurungon mukaisesti (liite 1). Teemahaastattelun teemat valittiin tutkimuksessa käytetyn kirjallisuuden pohjalta. Ennen haastattelua kullekin osallistujalle lähetettiin sähköpostitse teemat nähtäväksi. Tämä auttoi haastateltavia valmistautumaan hieman etukäteen melko sensitiivisiin aiheisiin. Haastatteluun valittiin 12 asiantuntija- tai esimiesasemassa toimivaa henkilöä eri toimialoilta. Haastatteluun valinnan perusteena oli äitiys, asema työssä, haastateltavan ikä ja lasten ikä. Haastateltavien ikähaarukka oli 25–45 vuotta ja kaikilla oli alle 10-vuotiaita lapsia. Haastateltavista kuusi oli esimiesasemassa toimivia ja kuusi asiantuntija-asemassa toimivia. Viisi haastateltavaa oli haastatteluhetkellä perhevapaalla. Kaikilla heistä oli lapsia enemmän kuin yksi ja he

olivat olleet työssä ensimmäisen lapsen syntymän jälkeen. Työssä ei tarkastella esimiesasemassa toimivien ja asiantuntijoiden välisiä eroja työn ja perheen yhdistämistä tutkittaessa.

Haastatteluista suurin osa toteutettiin pääkaupunkiseudulla ja loput Varsinais-Suomessa. Haastateltava valitsi hänelle sopivimman haastattelupaikan, joka pääsääntöisesti oli työpaikalla tai haastateltavan kotona. Haastatteluista kaksi suoritettiin rauhallisessa kahviossa. Haastateltava valitsi paikan ja tarkan ajankohdan itse, jotta tilanne olisi mahdollisimman luonteva ja rento. Haastattelutilanteessa oli pyrkimys saada esiin haastateltavien aitoja tunteita ja kokemuksia. Tarkoitus olikin luoda luottamuksellinen vuorovaikutussuhde haastateltavan ja haastattelijan välillä. Tässä onnistuttiin kaikissa haastatteluissa hyvin. Haastateltavien tunteet näkyivät erityisesti herkistymisenä niin positii-visessa kuin negatiivisessakin mielessä. Tunteet näkyivät lähes jokaisessa haastattelussa erilaisina äänenpainoina ja huokauksina. Muutamissa haastatteluissa herkistyminen toi esiin spontaaneja hymyjä, nauruja ja ilon kyyneleitä. Haastateltavista jotkut myös itkivät pohtiessaan rankempia ja surullisia hetkiään työn ja perhe-elämän yhdistämiseen liittyen. Osa haastateltavista kuvasi tilannetta helpottavaksi terapia-istunnoksi, joka auttoi pohtimaan tiettyjä perheeseen ja työhön liittyviä asioita useista eri näkökulmista.

Haastattelujen kesto vaihteli tunnista kahteen tuntiin ja kaikki haastattelut etenivät luontevasti ilman keskeytyksiä. Haastateltavista suurin osa oli haastattelijalle osittain tai hyvin tuttuja ja nämä haastattelut olivat selvästi pidempiä sekä antoisampia. Tästä voi päätellä, että haastateltavat luottivat haastattelijaan ja uskaltautuivat kertomaan sensitiivisempiä asioita. Kaikki haastattelut tallennettiin digitaalisella tallentimella ja kaikki haastattelutilanteet vaikuttivat siltä, ettei tallentaminen häirinnyt ketään haastateltavista.

### **2.3 Aineiston analysointi**

Tässä tutkimuksessa aineiston analyysimenetelmäksi valittiin sisällönanalyysi. Menetelmään päädyttiin, koska sen pyrkimys on löytää tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Sisällönanalyysissä on tarkoitus löytää tiettyjä merkityksiä ja kuvata dokumentin sisältöä sanallisesti. Tässä tutkimuksessa dokumentilla tarkoitetaan toteutettuja teemahaastatteluja. Sisällönanalyysissä tärkeää on valita analyysiyksikkö. Analyysiyksikkö voi olla sana, kokonainen lause tai haastateltavan ajatus kokonaisuudessaan. Tässä tutkimuksessa analyysiyksikkönä olivat yksittäiset ja useammat lauseet, jotta haastateltavien kuvaamat ilmiöt säilyivät muuttumattomina. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 103, 105–106.) Tämä tutkimus noudattaa Layderin adaptiivisen teorian mallia. Tällä tarkoitetaan, että teoria ja empiria kulkevat tutkimuksessa rinnakkain eli tavoite on päästä teorian ja empirian vuoropuheluun. Adaptiivisen teorian mallin tarkoi-

tus on korostaa aiemman teorian ja uuden empiirisen aineiston pohjalta syntyvän teorian yhteyttä toisiinsa. (Layder 1998, 51.)

Teemahaastattelujen suorittamisen jälkeen aineisto litteroidaan eli kirjoitetaan puhtaaksi. Teemahaastattelun vahvuus on, että kynnyks aineiston käsittelemisestä analyysiin ei ole kovin korkea, sillä aineiston voi litteroinnin jälkeen järjestellä teemoittain, jolloin aineiston analysointi helpottuu. (Eskola & Vastamäki, 2010, 26–29.) Tässä tutkimuksessa analyysivaiheessa aineisto litteroitiin kirjalliseen muotoon tallenteiden kuuntelun yhteydessä Word-tekstinkäsittelyohjelmalla. Aineiston litteroinnin jälkeen se järjestettiin teemoittain, jolloin konstruoitua kuvaa saatiin muokattua aina seuraavien haastattelujen kohdalla. Tutkija litteroi haastattelut itse. Aineiston teemoittain järjestelyn jälkeen litteroinnit tulostettiin. Litteroitua, teemoittain järjesteltyä aineistoa kertyi noin 100 sivua fonttikoon ollessa 12. Tässä vaiheessa tutkijalle alkoi jo hahmottua suuntaa antava kuva tutkimuksen ilmiöistä. Tulostettuun aineistoon merkattiin alleviivauskynällä teemakohtaisesti esiin tulleet samankaltaisuudet sekä eroavaisuudet. Tulostaminen ja alleviivaaminen helpottivat tutkimusaineiston jäsentämistä ja analysointia. Vastaaajien kerroinnasta oli tarkoitus löytää sekä yhtäläisyyksiä että eroja. Lisäksi pyrittiin pohtimaan asioita, joita ei suoraan ilmennyt tuloksista.

Sisällönanalyysi käyttää hyväkseen esimerkiksi teemoittelua ja tyypittelyä (Hirsjärvi & Hurme 2010, 153). Teemahaastatteluaineiston analysoinnissa käytetään usein näitä analysointimuotoja. Teemoittelussa aineisto jäsennetään ja pelkistetään teemojen mukaisesti. Tyypittelyssä muodostetaan erilaisia tyypikuvauksia aineiston perusteella. (Eskola & Vastamäki, 2010, 26–29.) Eskolan ja Suorannan (2003, 160, 174) mukaan laadullisen aineiston rikkaus on erilaisten analyysitapojen runsas määrä sekä eri tapojen soveltaminen yhdessä. Teemoittelussa aineistosta nostetaan esiin tutkimusongelmaa tukevia teemoja, joka mahdollistaa tiettyjen teemojen ilmentämisen aineistosta. Tärkeää on löytää tekstimassasta tutkimusongelman kannalta oleelliset aihealueet. Teemoitteluun liittyy myös vastauksista irrotetut sitaatit. Onnistuakseen teemoittelu vaatii teorian ja empirian vuoropuhelua, joka näkyy tekstissä niiden keskinäisenä lomittumisena. Hirsjärvi ja Hurme (2010, 173) toteavat aineistosta esiin nousevien asioiden pohjautuvan usein teemahaastattelun teemoihin, mutta lisänä voi nousta esiin teemoja, jotka ovat tutkimuksen kannalta mielenkiintoisempia kuin lähtöteemat. Tutkimuksen tuloksissa tuli esiin teemahaastattelurungon mukaisia teemoja, kuten esimerkiksi ajankäyttöön liittyvät haasteet. Ajankäyttö kytkeytyi kiireen kokemiseen arjessa, jolla oli selkeästi merkitystä äitien kokemaan tasapainoon työn ja perheen välillä. Lisäksi yhtä tärkeitä esiin nousseita teemoja olivat työn tuki perheeseen, perheen ja puolison tuki työhön, mukaan lukien parisuhteen merkitys ja äitien riittämättömyyden tunne työn ja perhe-elämän yhdistämisessä. Nämä teemat liittyivät kokonaisvaltaiseen työn, perheen ja vapaa-ajan väliseen tasapainon saavuttamiseen, joka selvästi herätti äideissä ristiriitaisuuden tunteita. Tässä tutkimuksessa vastaajien sitaatteja tuodaan esiin lähes kaikissa lu-

vuissa, lukuun ottamatta lukuja yksi ja kaksi. Vastaajista käytetään merkitsemistapaa H1, H2, H3...H12.

Teemoittelun ohella tutkimuksessa käytetään tyypittelyä, jossa aineistoa ryhmitellään tiettyjen tyyppien avulla. Tarkoitus on tuoda esiin samankaltaisia tarinoita, ja muodostaa niistä tyyppejä, jotka kuvaavat aineistoa mielenkiintoisesti ja laajasti. Tyypittelyssä on kysymys siitä, että ensin laadullinen aineisto on esitetty teemoittain, jonka jälkeen analyysiä voi jatkaa pidemmälle konstruomalla vastauksista tyyppejä. Vastaajien kertomasta on mahdollista muodostaa esimerkiksi tietynlaisia henkilökuvauksia. (Eskola & Suoranta 2003, 181.) Tämän tutkimuksen aineisto ryhmiteltiin tiettyjen tyyppien avulla, jotta aineistoa saatiin selkeytettyä. Ryhmittelyssä aineiston eri teemoista poimittiin esiin nousseita piirteitä, jotka kirjattiin erilliseen Excel-taulukkoon. Taulukkoon kirjattiin keskeisimmät sitaatit, joka helpotti tiettyjen tyyppien muodostamista. Myös poikkeavimmat sitaatit poimittiin Excel-taulukkoon teemoittain. Taulukon avulla pystyttiin muodostamaan tiettyjä tutkittavaa ilmiötä tukevia tyyppejä, joiden avulla pyrittiin löytämään yhteyksiä tutkimuksen muihin osa-alueisiin.

Teemoittelun ja tyypittelyn avulla analysoitiin perheenäitien työ- ja perhe-elämän yhdistämistä ja sen merkitystä äitien työssä jaksamiseen. Aineiston samankaltaisilla ilmaisuilla pyrittiin tuomaan esiin yleinen näkemys tutkittavasta ilmiöstä ja tutkimusongelmiin vastaamisesta. Poikkeavat ilmaisut tuotiin esiin silloin, kun niissä oli merkittävästi eroavaisuutta muihin ilmaisiin nähden. Merkittävästi poikkeavia ilmaisuja tarkasteltiin muun muassa silloin, kun niissä todettiin yhteyksiä tämän tutkimuksen kannalta merkittävään teoriaan tai aiempiin tutkimuksiin.

### 3 PERHEMYÖNTEINEN ORGANISAATIO OSANA ORGANISAATIOKULTTUURIA

#### 3.1 Organisaatiokulttuurin merkitys henkilöstön hyvinvointiin – organisatorisen tuen teoria

Työhyvinvointiin panostavassa yrityksessä organisaatiokulttuurilla ja johtamisella on tärkeä rooli. Organisaatiokulttuuri perustuu arvojen ja vision toteuttamiseen käytännössä, jotka näkyvät yksilön jokapäiväisessä työssä. Keskeisinä arvoina ovat myös työntekijän omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuus, avoimuus, tasa-arvo ja luottamus. Lisäksi yrityksen palaverikäytännöillä ja kannustavalla sekä toimivalla esimiesalaisuusteella voi olla merkitys työhyvinvointiin. (Rauramo 2004, 15.) Organisaatiokulttuurin ja henkilöstön hyvinvoinnin yhteys on tärkeä asia niin yrityksen kuin henkilöstön kannalta. Hyvinvoiva henkilökunta voi edesauttaa organisaation tavoitteiden saavuttamisessa. (Mauno & Ruokolainen 2005, 155–156.)

Työhyvinvoinnin ja organisaatiokulttuurin välillä on tietynlainen yhteys, jota voidaan tarkastella erilaisten teorioiden avulla. Erityisesti organisatorisen tukiteorian (engl. Perceived organizational support, ”POS”) mukaan organisaatio ja siinä vallitseva kulttuuri tukee työntekijöitään silloin, kun organisaatiossa arvostetaan työntekijöiden työpanosta ja heitä kohdellaan oikeudenmukaisesti. Lisäksi organisatorisen tuen teoriassa organisaatio huolehtii työntekijöistään eri henkilöstöjohtamisen tavoin sekä kiinnittää huomiota henkilöstön hyvinvointiin liittyviin tekijöihin. Koetun organisatorisen tuen teorian tarkoitus on edistää henkilöstön työhyvinvointia ja positiivista asennetta työntekoon muun muassa huolehtimalla, että työolot ovat inhimilliset ja suotuisat työnteolle ja työssä viihtymiselle. (Mauno & Ruokolainen 2005, 155–156.) Organisaation tuen teoriaan perustuen on nähtävissä lisäksi, että työntekijät ovat sitoutuneempia organisaatiota kohtaan mikäli he havaitsevat organisaation olevan sitoutuneen heitä kohtaan (Eisenberger, Huntington, Hutchinson & Sowa 1986, 500–501). Organisaation tuki vaikuttaa erityisesti työntekijän velvollisuudentunteeseen ja lojaalisuuteen organisaatiota kohtaan. Työntekijä voi kokea velvollisuudekseen huolehtia yhä paremmin työntajansa tavoitteiden ja tuloksen saavuttamisesta. (Rhoades & Eisenberger 2002, 712.)

Organisaation sitoutuneisuutta työntekijää kohtaan mittaa työntekijän kokemus organisaation tuesta useissa eri tilanteissa. Organisaation suhtautuminen työntekijän mahdollisiin sairaspöissaoloihin ja virheisiin sekä reilu palkanmaksu ovat esimerkkejä siitä, mitä organisaation tuki pitää sisällään. Lisäksi organisaation tuki pitää sisällään mielekkään ja tarkoituksenmukaisen työn tarjoamisen työntekijöilleen. (Eisenberger, Cummings, Armeli, Lynch 1997, 812–813; Eisenberg ym. 1986, 500–501.)

Eisenberg ym. (1986, 501) tuovat esiin useita tutkimuksia, joissa on käynyt ilmi työntekijöille merkittävä seikka liittyen organisaation tukeen. Työntekijät arvostavat erityisesti sitä, että organisaatio huolehtii heidän hyvinvoinnistaan. Kinnunen ym. (2005, 155–156) painottavat myös henkilöstön hyvinvoinnin tärkeyttä organisaation tukea käsiteltäessä. Tärkeitä työntekijöille oleellisia hyvinvoinnin lähteitä ovat heidän mukaansa muun muassa työolot ja -ilmapiiri. Tietyissä määrin Eisenbergin ym. (1986, 501) näkemykset organisaation tuen teoriasta taas liittyvät muun muassa työn sisällön merkittävyyteen sekä oikeanlaiseen palkkaukseen ja palkitsemiseen.

Yksi henkilön motiiveista hakeutua töihin tiettyyn organisaatioon voi olla yrityksen samankaltainen arvomaailma. Lisäksi organisaatio palkkaa mielellään henkilön, joka on valmis jakamaan sen arvot. Uuden työntekijän aloittaessa työssään voidaankin hänen olettaa jo tietyiltä osin sopeutuneen organisaatioon hänen omaksuessaan sen arvomaailman. (O'Reilly, Chatman & Caldwell 1991, 492.) Toinen oleellinen työntekijän hyvinvoinnin ja organisaatiokulttuurin välistä yhteyttä selittävä teoriamalli on arvoihin perustuva arvokongruenssiteoria (engl. Value Congruence Theory) (Meglino & Ravlin 1998, 351–352). Asiaa laajemmin tarkastellessa arvokongruenssiteoria pohjautuu työntekijän ja organisaation yhteensopivuutta tarkastelemaan teoriaan (engl. Person-Organization Fit ”POF”). Hyvinvoivan työntekijän taidot, arvostukset ja tarpeet vastaavat organisaation tarpeita ja arvoja. Jos taas näin ei ole, yksilö voi kokea työpahoinvointia eri muodoissa. (Mauno & Kinnunen 2005, 279.) Erityisesti työntekijän ja organisaation väliset arvot ja niiden yhteensopivuus ovat arvokongruenssiteoriassa tärkeässä roolissa. Toisin sanoen se, miten työntekijän ja organisaation arvot ja tarpeet sopivat yhteen ja, miten organisaatio pystyy vastaamaan työntekijän odotuksiin, vaikuttavat suuresti henkilön työhyvinvoinnin lisäksi myös työsuorituksiin. (Mauno & Ruokolainen 2005, 156.)

Koettu organisaation tuki ja arvokongruenssi voivat ulottua työntekijän kokemukseen työn ja perheen yhdistämisestä. Kun yksilö kokee, että työyhteisö edesauttaa yksityiselämän ja perheen sovittamisessa työelämään, on sillä positiivinen vaikutus työntekijän asenteisiin ja hyvinvointiin työssä. Käytännössä hyvän ja kattavan arvokongruenssin saavuttaminen työntekijän ja organisaation välillä tarkoittaa perhemyönteistä henkilöstöpolitiikkaa ja -kulttuuria, joka saattaa näkyä esimerkiksi perhemyönteisenä johtamisena. (Mauno & Kinnunen 2005, 278–279.)

Yrityksessä vallitseva kulttuuri voi aiheuttaa erityisiä haasteita työhyvinvoinnille. Lisäksi erilaiset ihmiset, tarkemmin määriteltynä kunkin organisaation jäsenen omat motiivit ja arvot, saattavat aiheuttaa ristiriitaisuuksia työyhteisössä. (Kauhanen 2003, 188.) Koivisto (2001, 31) toteaa lisäksi, että työyhteisö voi olla yksilöön ja yksilön työpanokselle negatiivisesti vaikuttava tekijä. Työyhteisössä työntekijää kuormittavia tekijöitä voivat olla yhteistoiminta, tiedonkulku sekä vallitsevat asenteet.

Iso-Britanniassa tehdyn tutkimuksen mukaan äidit kokivat suurilta osin jäävänsä ilman työyhteisön ja johdon tukea työssään. Lähes kaikki äidit kokivat ristiriitaisuutta ajankäytössä työn ja vapaa-ajan välillä. Äidit kokivat joutuvansa uhraamaan aikaa niin parisuhteelta kuin perheeltä työlle. Perheenäitien mukaan työnantajan panoksen äitien tukemiseen ja työhön sitouttamiseen pitäisi olla vahvempi, jolloin tasapainon saavuttaminen työ ja perhe-elämän välillä voisi olla mahdollista. (Companies "could do more" to support working mothers, 2003, 383.) Stoeva, Chiu ja Greenhaus (2002, 4) tuovat esiin työn ja perheen välisen ristiriidan käsitteen (engl. Work-Family Conflict "WFC"). Käsite perustuu yksilön eri rooleihin, jotka aiheuttavat ristiriitaisuuksia arjessa. Esimerkiksi työssä käyvän perheenäidin rooleihin kuuluvat työntekijä, äiti ja puoliso, joista jokainen vaatii aikaa, energiaa, panostusta ja erilaista sitoutumista. Onkin melko yleistä, että roolien väleillä aiheutuu ristiriitaisuuksia, jotka liittyvät muun muassa ajankäyttöön. Roolien välillä voidaan sanoa olevan kahdensuuntaista ristiriitaisuutta; työ häiritsee perhe-elämää ja perhe-elämä työtä. Myös Greenberger ja O'Neil (1993, 181) tuovat esiin tutkimuksen, joka osoittaa työ- ja yksityiselämän vahvan sidonnaisuuden sekä äidin eri roolien väliset konfliktit. He määrittelevät perheenäidin rooleiksi Stoevan ym. (2002, 4) tavoin työntekijän, äidin ja puolison. Tässä tutkimuksessa Stoevan ym. (2002, 4) sekä Greenbergerin ja O'Neilin (1993, 181) määrittämät ristiriidat roolien välillä tulivat myös erilaisissa yhteyksissä esiin. Ristiriitoja roolien välillä tuodaan tutkimuksessa teemojen mukaisesti esille.

Koivisto (2001, 31) tuo esiin suomalaisen organisaatiokulttuurin, jossa työntekijät ovat usein liian kilttejä. Kiltin työntekijän pyrkimyksenä on sopeutua työyhteisöön ja myötäillä muita työyhteisön jäseniä sekä toimintatapoja, jotta suuremmilta henkilökohtaisilta ongelmilta voisi välttyä. Tässä tutkimuksessa ei äitien kiltteys tullut Koiviston (2001, 31) toteamalla tavalla esiin. Kuitenkin Companies "could do more" to support working mothers (2003, 383) artikkelissa esitetyt äitien kokemukset perhe- ja parisuhdeajan uhraamisesta työlle heijastuivat tässä tutkimuksessa äitien arjessa. Erityisesti työyhteisössä vallinneet asenteet työn ja perheen yhdistämiseen liittyen tulivat esiin erään vastaajan kokemuksista organisaatiokulttuuriin liittyen. Kollegojen suhtautuminen äitien työn ja perhe-elämän yhdistämiseen olikin yksi asia, jonka haastateltava olisi muuttanut organisaation tuesta puhuttaessa.

*No kollegojen suhtautumista muuttaisin. Mähän merkkaan työkalenteriin, jos joudun lähtemään jo kolmen jälkeen hakemaan lasta, ja tiedän, että kollegat on sanoneet toisille, että "kyllä se lapsi saa viiteen asti siellä päiväkodissa on ollut". Sit oon vaan ajatellut, että ei sen väliä, mitä muut miettii. Koen, että täällä perheen pitää joustaa työpaikan eteen ja mä koen kyllä toistappäin, ettei lapsen tarvis olla niin pitkää päivää tarhassa. (H2)*

Campbell Clark (2001, 363) tutki työpaikalla vallitsevan kulttuurin vaikutusta viiteen tekijään, jotka vaikuttavat työn ja perheen väliseen tasapainoon. Nämä tekijät olivat tyytyväisyys työssä, tyytyväisyys kotielämään, työelämän toimiminen ja kotielämän toimiminen sekä rooliristiriidat. Campbell Clark (2001, 363) tuo esiin yleisen näkemyksen eri tutkimuksista, joiden mukaan on mahdollista, että perheystävällinen organisaatiokulttuuri on suurin tekijä työntekijöiden kokemassa työn ja perheen välisessä tasapainossa. Kuitenkin on mahdollista, että päinvastaisesti myös työntekijät, jotka kokevat työn ja perhe-elämänsä olevan tasapainossa, voivat johdattaa työpaikkoja toteuttamaan perheystävällisiä käytäntöjä tai toisaalta tasapainoa kokeva työntekijä voi hakeutua työpaikkaan, jossa pätee perheystävällinen organisaatiokulttuuri.

Tämän tutkimuksen kannalta on oleellista huomioida rooliristiriitojen, organisaatiokulttuurin ja henkilöstön hyvinvoinnin yhteys äitien kokeman perhemyönteiseen organisaatiokulttuurin välillä. Kuten edellä on mainittu, perhe- ja työelämä ovat monissa määrin vuorovaikutuksessa keskenään ja vaikuttavat toinen toisiinsa. Esimerkiksi työntekijän kokiessa perhe-elämänsä tasapainoiseksi ja positiiviseksi, on se tärkeä voimavara myös työelämässä. Tärkeintä kuitenkin on kokonaisvaltainen hyvinvointi, jolla tarkoitetaan kaikkien elämän osa-alueiden tasapainoa, joihin vaikuttavat monet eri asiat. Kuitenkin elämänsä kaikin puolin tasapainoiseksi kokeva ihminen kykenee lisäksi olemaan tehokas työssään. (Virolainen 2012, 100.)

### **3.2 Työn ja perheen rajateoria**

Campbell Clark (2000, 753) kuvaa työn ja perheen irtautuneen toisistaan teollisen vallankumouksen seurauksena. Tällöin niille muodostui ympäristöt omine aikatauluineen ja tapahtumineen. Edelleen työ ja perhe muodostavat omat ympäristönsä, jossa kummassakin pätevät tietyt säännöt, ajatus- ja käyttäytymismallit. Jotta yksilö saavuttaisi tasapainon työn ja perheen muodostamien ympäristöjen välille, on niiden välisellä rajalla siinä tärkeä merkitys.

Kodin ja työn yhdistämisen ristiriita on tutkijoille haastava tutkimuskohde. Campbell Clarkin (2000, 747–748) kehittämän työn ja perheen rajateorian (engl. Work/family Border Theory) tarkoitus on selkeyttää tutkimusta. Rajateoria selittää monimutkaista vuorovaikutusta työn ja perhe-elämän välillä. Se pyrkii ennustamaan, milloin konfliktit ovat mahdollisia ja luomaan tietyt puitteet tasapainon saavuttamiseksi. Teoria olettaa, että pääsääntöinen yhteys työ- ja perhejärjestelmien välillä ei ole emotionaalista vaan inhimillistä. Rajateorian mukaan työssäkäyvä ihminen liikkuu päivittäin kahden tietyn maailman rajan ylitse. Nämä maailmat Campbell Clark (2000, 747–748) jakaa sekä työettä perhemaailmaan ja kutsuu ihmisiä rajanylittäjiksi (engl. border-crossers). Rajanylittäjä-termillä tarkoitetaan ihmistä, joka päivittäin joutuu arkityylyisesti ilmaistuna loikki-

maan työn ja perhe-elämän rajan välillä. Maailmojen välillä liikkuvat ihmiset itse muokkaavat näitä kahta maailmaansa sekä niiden välistä rajaa. Toisaalta taas työ ja perhe maailma muokkaavat myös ihmistä. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen ei ole yksinkertaista, jolloin tasapainon löytäminen kukaan kahden maailman rajan yli liikkuvalla ihmiselle ei ole helppoa. Työn ja perheen rajateorian pyrkimys onkin selvittää työ- ja perhe-elämän sekä yksilön välillä vallitsevaa moninaisuutta. (Campbell Clark 2000, 747–748.)

Campbell Clarkin (2000, 753–756) mukaan työn ja perheen erilaiset kulttuurit vaikuttavat muodostuneisiin rajoihin. Työn ja perheen välistä rajaa voidaan pitää merkinä siitä, jossa tietty käyttäytyminen päättyy ja toinen alkaa. Rajat voivat olla fyysisiä, psykologisia tai aikaan liittyviä. Fyysisillä rajoilla tarkoitetaan konkreettisesti sitä, missä yksilön työ tai koti sijaitsee. Psykologiset rajat liittyvät yksilön itse luomiin sääntöihin tietyistä ajattelu- ja käyttäytymismalleista joko koti- tai työympäristössä. Ajalliset rajat jakavat työajan ja vapaa-ajan, sisältäen tietyn työssäoloajan ja sen jälkeen alkavan perheelle tarkoitetun ajan.

Työn ja kodin välisellä rajalla voi olla kahdenlaisia ominaisuuksia. Yksi ominaisuus on läpäiseväisyys kodin ja työn välillä. Esimerkiksi henkilö voi tehdä töitä kotonaan, jossa hänellä on työhuone, joka erottaa hänet ainakin ajatuksen tasolla kodistaan. Kuitenkin tämän raja on hyvin läpäisevä, sillä mahdollisesti henkilön perhe kokee mahdollisena kanssakäymisen kesken työajan. Yleisesti perheenjäsenten välinen kommunikointi koetaan kuitenkin häiritsevänä keskeytyksenä työnteossa. Toisaalta taas keskeytystä voidaan pitää positiivisena kokemuksena ja linkkinä yksilön toisesta tärkeästä maailmasta, perheestä. Toinen keskeinen perheen ja työn välisen rajan laatuun liittyvä ominaisuus on joustavuus. Rajan joustavuutta kuvaa, jos esimerkiksi työntekijällä on mahdollisuus valita, mihin aikaan päivästä tai missä hän työskentelee. Näiden fyysisen ja aikaan liittyvän rajan joustavuuden lisäksi psykologista joustavuutta kuvaa se, jos yksilö pohtii työasioita kotona ja kotiin liittyviä asioita työaikana. Psykologisen rajan ollessa joustava, saattavat yksilön ajatukset virrata luovasti tuoden mukanaan uusia ideoita ja oivalluksia. Läpäisevyyden ja joustavuuden ollessa suurta, saattavat koti- ja työympäristöt sulautua toisiinsa. Tästä esimerkkinä on henkilö, joka aamulla huolehtiessaan lapsensa aamutoimista, vastailee samalla työpuheluihin. (Campbell Clark 2000, 753–756.)

Työn ja perheen välisten rajojen voidaan myös sanoa olevan heikkoja, vahvoja tai eri vahvuisia. Mikäli rajat ovat joustamattomia ja läpäisemättömiä eivätkä salli ympäristöjen sulautumista, ne ovat vahvoja. Kun taas joustavat, herkästi läpäistävät ja sulautumisen sallivat rajat ovat heikkoja. Rajat voivat olla lisäksi eri vahvuisia työympäristöön ja kotiympäristöön nähden. Tämä voi ilmetä muun muassa niin, että työntekijä on valmis joustamaan perheensä kanssa jaettavasta ajasta työnantajalleen esimerkiksi tekemällä pidempään töitä, kun taas työyhteisö ei olekaan valmis joustamaan, vaikka poikkeustilanne perheessä sitä vaatisi. Toisaalta taas esimerkiksi lasten päivähoitoon vieminen tai

hoidosta hakeminen tulee suorittaa tiettyyn aikaan, jolloin työnantajan on joustettava tämän aikataulun mukaisesti. (Campbell Clark 2000, 753–756.)

Tässä tutkimuksessa noin puolet vastaajista teki parhaillaan tai oli aiemmin tehnyt nelipäiväistä työviikkoa, jolloin yksi arjen työpäivistä oli hoitovapaata. Nelipäiväinen työviikko koettiin hyväksi ja toimivaksi tavaksi ajatellen lapsen kanssa vietettävää lisäaikaa. Kuitenkin osa kertoi, että työmäärä pysyi samana kuin viisipäiväistä työviikkoa tehdessä. Näin ollen töitä tuli tehtyä jonkin verran myös kotona vapaa-ajalla tai hoitovapaapäivän aikana. Tämän perusteella voidaan olettaa, että Campbell Clarkin (2000, 753–756) määrittelemä työn ja perheen välinen raja oli haastateltavilla eri vahvuinen työhön ja perheeseen nähden. Tämä ilmeni muun muassa erään haastatellun äidin kertomasta, jossa hän kuvasi nelipäiväisen työviikon olleen itselleen virhe, sillä työmäärä oli suuri ja töitä oli tehtävä paljon vapaa-ajalla. Vallitsevassa tilanteessa työntekijä oli siis valmis joustamaan, mutta organisaatio ei. Haastateltava kertoi lopettaneensa hoitovapaapäivän pitämisen suuren työmäärän vuoksi, koska hän koki perheensä kärsivän hänen työnteostaan iltaisin kotona. Kuitenkin sama työmäärä jatkui myöhemmin, kun haastateltavan toimenkuva muuttui. Haastateltavan oli hankala kieltäytyä työtehtävistä ja hänen voidaan sanoa tuntevan ristiriitaisuutta töiden ja kodin yhteensovittamisen välillä. Haastateltava uskoikin omalla luonteellaan olevan vaikutusta tekemiinsä työmääriin. Aiemmin hän oli kuvannut kyseessä olevan ajan olleen jokseenkin uuvuttavaa ja väsyttävää ensimmäisen puolen vuoden ajan. Tässä yhteydessä voisi olettaa kiireisen työtahdin jatkumisella olevan yhteys uupumisen mahdollisuuteen. Haastateltava kertoi tullessa raskaaksi uudelleen noin vuoden kuluttua töihin palaamisen jälkeen, jonka voisi tässä tilanteessa päätellä olevan äidin keino rauhoittaa kiireistä työtahtiaan. Toisaalta tutkimuksessa ei muutoin tullut ilmi, että perheellisäystä suunniteltaisiin siksi, että työelämä olisi väsyttänyt liikaa ja perhevapaata käytettäisiin niin sanottuna parannuskeinona työelämän aiheuttamalle uupumukselle.

*Mä tein silloin alkuun, kun palasin töihin ekan lapsen jälkeen, nelipäiväistä työviikkoa, mikä oli ehkä pahin virhe, mitä voi tehdä. Sitä ei ottanut työnantaja huomioon muulla tavalla kuin vähentämällä palkkaa, mikä tarkoitti sitten sitä, että tein kaikki yöt töitä, että pystyin pitämään sen yhden päivän vapaata. Sit mä lopetin sen hoitovapaapäivän aikasemmin kuin olin suunnitellut. Se helpotti osaltaan, mutta sitten taas toimenkuva muuttui jossain kohtaa, joten se oli sitä, että, kun tulin kotiin niin hakkasin konetta, ja perheelle vaan huikkailin, että ”kattokaa te Pikku Kakkosta, että äiti ihan ihan ihan kohta...” ja sitten kolme tuntia myöhemmin huomasi, että ilta meni. Tätä tapahtui ihan koko ajan oikeastaan se ensimmäinen vuosi. Jossain kohtaa tajusin, että ei tää toimi ja siinä kohtaa tulikin sitten jo raskaaksi ja oli pakko höllätä ja sitten motivaatiokin jo ehkä vähän laski. Osa oli sitten ihan sitä, että ite vaati itel-*

*tään, että muka tarvii tehdä. Mutta koko aika joutui tekemään kyllä enemmän, mitä sopimuksen mukaan pitäisi. (H11)*

Desroches ja Sargent (2004, 40) tuovat esiin myös perheen ja työn välisen rajateorian, (engl. Boundary Theory), joka noudattaa tietyiltä osin Campbell Clarkin (2000, 753–756) esittämää teoriaa. Kuitenkin teoria käsittää lähinnä vain työn ja perheen yhdistämiseen liittyviä psykologisia ominaisuuksia, eikä niinkään Campbell Clarkin (2000, 753–756) rajateoriassa esiin tulleita konkreettisia, käsin kosketeltavia rajoja, jotka liittyvät aikaan, paikkaan ja ihmisiin. Pienistä eroavaisuuksista huolimatta edellä esitetyt työn ja perheen tasapainoon pyrkivät rajateoriat mukailevat suurilta osin ominaisuuksiltaan kuitenkin toisiaan. Molemmat teoriat tarkastelevat työn ja perheen integraation ja toisaalta taas segmentaation ominaisuuksia. Kumpikin teorioista osoittaa, että työn ja perhe-elämän selkeä erillään pitäminen, ”segmentaatio”, selkeyttää ja helpottaa niiden yhteensovittamista. Tällöin työn ja perheen välinen raja on selkeä ja helppo ylläpitää, kun roolit työn ja kodin välillä ovat erilliset. Toisaalta taas molemmat rajateoriat viittaavat työn ja perheen roolien yhdenmukaistumiseen, ”integroituminen”, jolloin rajan ylittäminen työn ja perheen välillä ei aiheuta ongelmia. Tosin tällöin toinen rooleista voi sekoittaa tiettyjen vaatimusten ymmärtämistä toisessa roolissa, jolloin vaarana on, että molemmat roolit hämärtyvät. Työn ja perheen välisten roolien hämärtymistä voidaan kuvailla syntyvän silloin, kun työn ja perheen roolit ovat integroituneet niin, että henkilö ei pysty erottamaan työrooliaan kotielämän vaatimasta roolista. Tämä voi tapahtua esimerkiksi silloin, kun henkilö tekee ansiotyötään kotona. (Campbell Clark, 2000, 755, Desroches & Sargent 2004, 40–41.) Desrochers, Hilton ja Larwood (2005, 443) viittaavat eri kirjallisuuden lähteisiin työnteosta kotona, joiden perusteella ansiotyön tekeminen kotona tulisi tapahtua vain tiettyinä aikoina ja tietyissä paikoissa, jotta kotielämä ei aiheuttaisi keskeytyksiä työssä.

Kivimäki (2003, 192) käsittelee myös työssäkäyvien vanhempien perheen ja työn välisiä rajoja pohtiessaan, miten kotityöt ja palkkatyö saadaan tasapainoon nykyisessä tietotyön vallitsemassa yhteiskunnassa. Tietotyössä on hankala vetää raja varsinaisen työajan ja ylityön välille, sillä tietotyötä voidaan tehdä muualla kuin työpaikalla ja muuhun aikaan. Kivimäen mukaan onkin oleellista pohtia, miten rajojen vetäminen tai tarkemmin vetämättömyys voi vaikuttaa perheen arkeen. Työn siirtyessä yhä enemmän kotielämään, on pohdittava, miten paljon aikaa jää perheelle ja lapsille. Erityisesti työn ja perheen rajateoriaa kirjoittaja ei mainitse, mutta juurikin rajateorian psykologiset, fyysiset ja aikaan liittyvät rajat tulevat pohdinnassa kuitenkin esiin.

### 3.3 Perhemyönteisen organisaation piirteitä

Ihmiset arvioivat elämänlaatuaan yhä enemmän sen mukaan, mitä yksityinen elämä pitää sisällään. Suomalaisille vapaa-aika, perhe ja koti ovatkin nykyään tärkeämpiä kuin vielä 1990-luvun alussa. Vapaa-aika käsittää harrastukset, jotka ovat merkittävässä roolissa yksilön elämässä. (Liikkanen, 2004.) Niemistön (2007, 88) mukaan työn ja muun elämän sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät kysymykset nousevatkin nykyään yhä merkittävämmiksi. Perheystävällisyyden teema on vahvasti esillä myös EU:n agendalla, joka asettaa organisaatioille erityisiä ja uudenlaisia vaatimuksia. Työn ja perheen väliselle tasapainon saavuttamiselle onkin olemassa tiettyjä haasteita, joiden katsotaan noudattavan kolmea päälinjaa: joustavien käytäntöjen puuttuminen, pitkien työaikojen ja työn määrän aiheuttama kuormitus sekä hoivan saatavuus. Mauno ja Kinunen (2005, 265) tuovat esiin 2000-luvun puolivälissä vilkastuneet keskustelut siitä, miten työyhteisön ajattelu- ja toimintamallit vaikuttavat henkilöstön mahdollisuuksiin yhdistää työ ja perhe-elämä. Keskiössä on ollut erityisesti kysymys siitä, millaisten ajattelu- ja toimintamallien voidaan katsoa luonnehtivan perhemyönteistä organisaatiokulttuuria. Perhemyönteisestä organisaatiokulttuurin mallista käytetään lisäksi nimitystä perhemyönteinen organisaatio tai työ-perhekulttuuri. Jatkuvasti 2000-luvulla lisääntyneeseen perhemyönteisen organisaatiokulttuurin tutkimukseen ovat vaikuttaneet tutkijoiden kiinnostus suomalaisten työntekijöiden vaikeuksiin yhdistää työ ja yksityiselämä.

Perheystävällisyyttä ilmentäviä toimintamalleja on organisaatioissa erilaisia, mutta tiettyjä keskeisiä asioita voidaan tunnistaa. Näitä ovat muun muassa organisaatiossa vallitsevat arvot, työnantajan ja -tekijän tarpeiden tunnistaminen, ylimmän johdon ja lähiesimiesten antama tuki vanhemmuudelle sekä naisten ja miesten välinen tasa-arvo. Yksi tärkeä perhemyönteisen organisaatiokulttuurin piirre on myös se, miten avoin kulttuuri organisaatiossa vallitsee uusien kokeilujen ja toimintamalleja kohtaan. Lisäksi muita toimenpiteitä, joita voidaan pitää perhemyönteisinä liittyvät vahvasti työaikaan ja vapaisiin, kuten lyhennetty tai joustava työaika sekä vanhempainvapaa. Lisäksi etätömahdollisuus ja työskentely kotona, lastenhoitoapu, opintovapaa, osa-aikaeläke, perheystävällinen ilmapiiri ja esimiestyö koetaan perheystävällisyyteen liittyvinä toimenpiteinä. (Piensoho 2006, 20.)

Kivimäen ja Otankorpi-Lehtorannan (2003, 30) Perheystävälliset käytännöt työelämässä -tutkimushankkeessa mainitaan hyvät käytännöt, joilla tarkoitetaan organisaation toimintatapoja ja käytäntöjä, joiden tarkoitus on helpottaa työn ja perheen välistä vuorovaikutusta. Perheystävällisyyttä ei voi tutkimuksen mukaan mitata listaamalla ainoastaan työntekijöiden käytettävissä olevia oikeuksia. Tärkeämpää on se, miten työntekijät itse kokevat organisaation perhemyönteisyyden ja -ystävällisyyden. Perhe ja työ eivät saisi sulkea toisiaan pois eivätkä äitiys tai isyys saisi johtaa työuran heikkenemiseen. Lisäksi yksilölliset valinnat työn ja perheen yhdistämiseen liittyen pitäisi kulminoitua

kunkin työntekijän omaan arvomaailmaan. Organisaation johdon pitäisi tukea vanhempia ja perheitä antamalla vanhemmille aikaa olla lasten kanssa. Tämä lisää perheen kokonaisvaltaista hyvinvointia, jonka perustana on työn, perheen ja vapaa-ajan välinen harmonia. Yksityiselämän ja työelämän yhdistämisen vaikeudet saattavat heijastaa kotona ja perheessä havaittavien ongelmien lisäksi yksilön työhyvinvointiin. Tarkasteltaessa perhemyönteistä organisaatiota, yksityiselämällä tarkoitetaan tässä yhteydessä lähinnä perhe-elämää (Mauno & Kinnunen 2005, 265–266).

Mauno ja Kinnunen (2005, 268–269) toteavat, että perhemyönteisestä organisaatiokulttuurista voidaan puhua silloin, kun organisaatiossa strategia ja käytäntö kohtaavat sekä virallisten että muodollisten toiminta- ja ajattelumallien osalta. Ristiriitaisia tilanteita voi esiintyä organisaatiossa esimerkiksi silloin, kun perhemyönteisyys ja työn ja yksityiselämän joustot ovat strategiassa ja yrityksen tavoitteina, mutta henkilöstöön kohdistuvat ratkaisut ja toimenpiteet osoittautuvatkin toisenlaisiksi tai mitättömiksi. Työntekijät saattavat kokea, että erilaisia työ- ja perhejärjestelyitä ei ole mahdollista käyttää tai lupauksista huolimatta niitä ei edes ole organisaatiossa käytännössä tarjolla. Tällöin johtaminen onkin suuressa roolissa, sillä se voi toiminnallaan joko ehkäistä tai kannustaa esimerkiksi työaikajoustopien tai perhevapaiden käyttöön. Thompson, Beauvais ja Lyness (1999, 408) mainitsevat johtamiskulttuurin, jossa esimiehet ja ylempi johto asennoituvat myönteisesti organisaation työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviin tarpeisiin. Tällöin voidaan puhua organisaatiosta, jolle perhemyönteinen johtamiskulttuuri on ominainen.

Joustot, vapaat ja erilaiset strategiset näkökulmat ovat kuitenkin vain osa perhemyönteistä organisaatiokulttuuria ja ne eivät vielä yksin riitä. Nämä muodolliset perhemyönteisyyden piirteet vaativat rinnalleen epämuodollisia ajattelu- ja toimintamalleja, jotka tukevat muodollisten toimintamallien käyttöä. Epämuodollisiin malleihin sisältyvät erityisesti organisaatiossa vallitsevat yhteiset perheen ja työn yhdistämiseen liittyvät arvot, asenteet, uskomukset ja normit. Nämä mainitut ajattelu- ja toimintamallit voivat olla usein jopa piileviä malleja, jotka tulevat parhaiten esiin siinä, miten organisaatiossa päivittäin käytäydytään, toimitaan ja ajatellaan sekä millainen toiminta ja ajattelu olisi toivottavaa sekä sallittua tai jopa paheksuttavaa. (Mauno & Kinnunen 2005, 268–269; Allen 2001, 415–417.)

Työ- ja perhe-elämän yhdistämisen vaikeus sisältää tietynlaisen ristiriidan työntekijälle tarkoitettujen joustojen ja vapaiden käytössä. Mauno ja Kinnunen (2005, 265–266) viittaavat useisiin suomalaisiin tutkijoihin, jotka ovat todenneet, että työntekijät eivät välttämättä hyödynnä heille tarkoitettuja joustoja ja vapaita. Esimerkiksi vanhempainvapaat ja työaikojen lyhentäminen voivat jäädä hyödyntämättä, vaikka ne ovat tarkoitettu nimenomaan auttamaan työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa. (Mauno & Kinnunen 2005, 265–266.) Syitä perhe-elämän ja työn helpottamiseksi tarkoitettujen järjestelyjen käyttämättömyyteen löytyy niin organisaatiosta kuin yksilöstä itsestään.

Esimerkiksi säännöllisestä työajasta luopuminen voi tuntua työntekijästä huonolta vaihtoehdolta tulojen heikentymisen vuoksi. Myös eläkelakiin perustuvilla säännöksillä voi olla vaikutuksia perhevapaiden ja -joustojen käyttämättömyyteen. Organisaation näkökulmasta sen toimintaan liittyvät tarpeet saattavat estää isää tai äitiä siirtymästä hänelle sopivampaan työaikajärjestelyyn. (Piensoho 2006, 21.) Lisäksi huomionarvoista on, että perheenisät käyttävät lain sallimia joustoja ja vapaita paljon vähemmän kuin äidit. Syyt liittyvät usein perheen talousasioihin. Perheenisän saadessa enemmän kuukausipalkkaa työstä kuin äiti, saattaa perhe kokea isän vapaan pitämisen kannattamattomampana. Yksi syy liittyy esimiehen ja kollegojen asenteisiin. Mielenkiintoista on, että miehet saattaisivat hyödyntää enemmän perhevapaita, mikäli työyhteisössä suhtauduttaisiin asiaan suotuisemmin. Tämä viittaa vahvasti perhemyönteiseen organisaatiokulttuuriin ja tässä nimenomaan tämän tietyn ulottuvuuden puuttumiseen organisaatiokulttuurissa. (Mauno & Kinnunen 2005, 265–266.)

### 3.4 Perhemyönteinen organisaatio äitien arjen tukena

Thomas ja Ganster (1995, 11–12) toteavat organisaation perhemyönteisen politiikan ja käytäntöjen vaikuttavan suuresti työntekijöiden työhyvinvointiin ja asenteisiin työtä kohtaan. Erityisesti työaikaan sekä johdon ja esimiesten tukeen liittyvät käytännön toimet vaikuttavat positiivisesti muun muassa työntekijöiden työtyytyväisyyteen ja terveyteen. Tässä tutkimuksessa haastateltujen perheenäitien kokemukset oman työnantajansa perhemyönteisyydestä olivat positiivisia. Lähes kaikki kokivat, että organisaatiossa valitsi perhemyönteinen organisaatiokulttuuri. Ilmennyt perheystävällisyys oli suurimmaksi osaksi äitien etätyömahdollisuus ja joustava työaika. Tässä yhteydessä voidaan äitien etätyömahdollisuutta ja työajan joustoa rinnastaa Campbell Clarkin (2000, 753–756) rajateorian työn ja perheen välisen rajan joustavuuteen. Rajan fyysisistä ja aikaan sidottua joustavuutta kuvaa äitien mahdollisuus valita itse, missä ja mihin aikaan päivästä he työskentelevät. Erityisesti etätöiden mahdollisuus nousi merkittäväksi niillä haastateltavilla, joilla työmatkat olivat yhteen suuntaan pitkät. Eräs haastateltava koki organisaation tueksi muun muassa etätöitä ja joustavan työajan. Haastateltava kuvasi joustavana kokemaansa organisaation perheystävällisyyttä näin:

*Meillä on tää liikkuva mahdollisuus tehdä töitä siis missä vaan ja etätyömahdollisuus../Periaatteessa voisin vaikka tulla puolenpäivän aikaan töihin ja tehdä aamupäivän töitä siis kotona. Meillä on siis tosi joustava tää systeemi, mikä helpottaa tosi paljon. Jos joskus on esimerkiksi sellainen päivä, että mun pitää viedä ja hakea lapsi*

*hoitoon ja hoidosta ja mulla menee matkoihin tunti, niin sit, jos mä pystyn sen tekeen etänä niin silloinhan mä pystyn tekemään normaalimittaisen päivän. (H2)*

Kerronnasta voi muun muassa päätellä, että haastateltava koki pitkän työmatkan hankaloittavan perheen ja työn yhdistämistä. Lisäksi osan muista äideistä havaittiin pohjittaneen työpaikan sijaintia suhteessa asuinpaikkaan. Tutkimuksesta oli havaittavissa, että äitien kokiessa etäisyyden työn ja kodin välillä joskus haastavaksi, valittiin tietty asuinpaikka kuitenkin muiden syiden perusteella kuin työpaikan. Näitä syitä olivat muun muassa perheelle sopivimmaksi koettu asuinalue, lasten hoitopaikkojen läheinen sijainti ja sukulaisten läheisyys.

Suurin osa haastateltavista koki riittäväksi saamansa organisaation tuen perheen ja työn yhdistämisen kannalta. Puhuttaessa organisaation perheystävällisyydestä nousi esiin myös organisaatiossa sovitut säännöt ja linjaukset sekä perheystävällinen arvokulttuuri. Tästä voi päätellä, että Maunon ja Kinnusenkin (2005, 268–269) esiintuomat muodolliset ja epämuodolliset perhemyönteisyyden piirteet olivat osa organisaation kulttuuria, jossa haastateltavat työskentelivät haastatteluhetkellä. Yksi haastateltavista kuvasi kokemaansa työnantajan perheystävällisyyttä näin:

*Kyllä mun mielestä suurin syy siihen on se, että täällä on sovittu se, että on olemassa linjaukset ja säännöt siitä, että miten se saatais se työ- ja perhe-elämä sopimaan. Tää on niinku sellainen moderni ja ihmistä arvostava työpaikka. (H4)*

Thomas ja Ganster (1995, 6–15) korostavat perhemyönteisen organisaatiokulttuurin kolmea osa-aluetta, jotka ovat työaikakulttuuri, urakulttuurin perhemyönteisyys sekä johdon ja esimiesten tuki. Perhemyönteisessä työaikakulttuurissa organisaation perheystävällisyys liittyy työntekijälle sopivaan työaikaan. Työntekijän kannalta työaikakulttuuri tässä yhteydessä tarkoittaa sitä, että työaika ei häiritse liiemmin hänen yksityiselämäänsä. Tärkeimpänä seikkana perhemyönteisessä työaikakulttuurissa onkin, että työ ja vapaa-aika erottuvat ajallisesti selkeästi toisistaan niin, että työn ulkopuoliseen elämään on yksilöllä vielä voimia ja aikaa. Perheystävällisessä työaikakulttuurissa ei suositeta johdon tai toimihenkilöiden tekemiä pitkiä työpäiviä tai töiden jatkamista työpäivän päätteeksi kotona. (Thomas & Ganster 1995, 6–15.) Sundbladin (2007, 80) tutkimuksessa tarkasteltiin suomalaisten haasteellisissa esimies- ja/tai tutkimustyötehtävissä työskentelevien henkilöiden työn ja perheen yhteensovittamista. Tutkimuksen mukaan elämä keskittyi suurimmaksi osaksi perheeseen ja työhön. Vaikka työn vaatimukset, projektien päällekkäisyys ja nopeatahtisuus olivatkin lisääntyneet, tutkimuksesta ilmeni, että töissä kuitenkin viihdyttiin ja siihen sitouduttiin. Tämä tarkoitti tutkimukseen osallistuneilla kuitenkin lisääntyneitä ylityötunteja. Sundblad (2007, 80) painottaa, että ylityöiden välttämiseksi työajan ja perheen kanssa vietetyn ajan välillä pitäisi olla selkeä

raja. Rajojen asettaminen vaatii kuitenkin työntekijältä tarkkaa työn sisällön suunnittelua ja ajankäytön suunnittelua. Vaikka Sundblad (2007, 80) ei mainitse Thomasin ja Gansterin (1995, 6–15) esittämää työaikakulttuurin termiä, voi ajatuksen työn ja perheen välisen rajan asettamisesta päätellä viittaavan siihen. Tässä tutkimuksessa ilmeni, että äidit pyrkivät välttämään ylitöitä ja töiden tekemistä iltaisin kotona. Kuitenkin projekteista ja työn luonteesta liittyen kotona työskenneltiin silloin tällöin. Suurin osa ei kokenut satunnaista kotona työskentelyä iltaisin kuitenkaan haitallisena perhettään kohtaan ja otti ajan työnteolle lasten mentyä nukkumaan tai lasten keskittyessä omiin tekeksiinsä. Erityistä organisoimista ja ajan sopimista työnteolle ei pääsääntöisesti perheissä tarvittu. Tätä tutkimuksen tulosta voidaan analysoida Campbell Clarkin (2000, 753–756) määrittämän työn ja perheen välisen rajateorian mukaisesti, ja todeta työn ja perheen välisen rajan olevan läpäisemätön. Läpäisemätön raja tässä tutkimuksessa kuvaa sitä, että työ ja perhe-elämä eivät suoranaisesti sulaudu toisiinsa. Vain kaksi haastateltavista kertoi potevansa huonoa omaatuntoa perhettään ajatellen, jos joutuivat työskentelemään vapaa-ajallaan. Moni haastateltavista kertoi muun muassa lukevansa työsähköpostit iltaisin matkapuhelimesta, mutta eivät kokeneet sitä varsinaisena työtekona vaan asiana, joka helpotti seuraavan päivän töihin menoa. Eräs haastateltava kertoi tekevänsä töitä vapaa-ajallaan jonkin verran, jos se helpottaa seuraavan päivän työmäärää.

*Kyllä mä teen. En mitään massiivisia määriä, mut sellaista pientä, että kurkkailen vähän sähköpostia ja seurailen työhön liittyvää twitter-tiliä ja saatan kirjottaa sinne jotain kommenttia. Vaikkei sitä siis kukaan multa odota ja silti teen sitä. Se tapahtuu siis, että mä haluan olla koko ajan kartalla mitä töissä tapahtuu ja haluan hoitaa työni niin hyvin. Ja siihen liittyy erittäin paljon se, että se on ehkä pois seuraavasta päivästä. Kyllä mä mieluusti hoidan hommat pois jo edellisenä iltana kotona, jos voin eikä sit paniikissa kiireessä seuraavana päivänä töissä. Kyllä mä päivittäin katon kotona sähköpostit iltaisin, mut viikonloppuisin vähemmän, ehkä sunnuntaisin katson kuitenkin jo maanantaita ajatellen. (H3)*

Eräs esimiesasemassa toimiva haastateltava kertoi, että ei tee ylitöitä perheen vuoksi. Kuitenkin työ ja uralla eteneminen olivat hänelle myös tärkeitä. Lisäksi hän kertoi kykenevänsä vetämään rajan töiden ja kodin välille, mutta se on vaatinut tietoista päätöstä.

*..en juurikaan tee ylitöitä. Viikossa ei tule tehtyä ylityötunteja, koska mulle on se perhe kaikista tärkein..Arjessa ajattelen sitä aika paljon, että kun olen töissä niin olen töissä ja, kun olen kotona niin olen kotona. Olen kyllä tietoisesti päättänyt sen, että annan sen ajan ensisijaisesti perheelle, jonka olen kotona.. Ja haluaisin tietenkin, että työurani etenisi tästä. (H1)*

Rinnastettaessa tutkimuksen tuloksia Thomasin ja Gansterin (1995, 6–15) perheystävälliseen työaikakulttuuriin, tässä tutkimuksessa perheen ja työn välinen rajanveto ei ole kovin selkeää ja yksinkertaista. Tätä tutkimuksen tulosta voidaan tarkastella jälleen Campbell Clarkin (2000, 753–756) määrittelemän rajateorian avulla, jolloin voidaan todeta jälleen äitien työn ja perheen välisen rajan olevan eri vahvuinen työhön ja perheeseen nähden. Haastattelujen perusteella työajan voidaan todeta jatkuvan monella vielä vapaa-aikana kotona, ainakin vähäisissä määrissä, vaikka sitä pyrittiin hillitsemään. Jos työn ja vapaa-ajan välisen rajan vetäminen onnistui, oli se kuitenkin vaatinut selkeää päätöstä siitä, että ylitöitä ei vapaa-ajalla tehdä. Haastattelujen mukaan vapaa-ajalla tehtävän työnteon ei kuitenkaan koettu häiritsevän liiemmin perhe-elämää, mikä taas on päinvastoin verrattuna perheystävällisen työaikakulttuurin tunnuspiirteisiin.

Thomas ja Ganster (1995, 6–15) tuovat esiin urakulttuuriin liittyvän perhemyönteisyyden, jota ei tullut monissa muissa tässä tutkimuksessa käytetyssä kirjallisuudessa tai tutkimuksissa esiin. Kirjoittajien mukaan käsite tiivistää perheen ja uralla kehittymisen yhdistämisen. Huomionarvoista perhemyönteisessä urakulttuurissa on, että työntekijää ei rangaista, jos hän perhesyiden vuoksi joustaa työstään. Erityisesti työntekijän uralla etenemistä ajatellen, perhesyyt eivät saisi hidastaa tai estää ammatillista kehittymistä työssään ja urakehitystä. Joskus perheenäidit saattavat kokea painetta siitä, että työajan lyhentämisestä tai perhevapaista saattaisi seurata kielteisiä seurauksia uralla etenemisessä. Tässä tutkimuksessa osa haastateltavista toivoi pientä muutosta kokemaansa organisaation tukeen. Asiat, joita kaivattiin, olivat sijaisjärjestelyt sekä osa-aikatyön mahdollisuuden esiintuominen johdosta käsin. Eräs haastateltava kertoi pohtineensa hoitovapaata omalle kohdalleen, mutta ei ollut itse tuonut asiaa vielä esiin. Hän toivoikin asian esiin ottamista äideille organisaation johdosta käsin.

*En tiä tavallaan, no ehkä yks on se, että ei kukaan oo missään vaiheessa tarjonnut mitään osittaista hoitovapaata tai siis niistä ei kerrota. Kaikki pitää tulla niinkun itsestään. Et jos haluisin jotain tollaista hyödyntää niin ne kaikki asiat ja keskustelut pitää itse ottaa esiin. Että kukaan ei oo sanonut, että sinä voit tehdä työtä näin ja näin. Ja lisäksi kyllä meillä on töissä se ongelma, että ei oo minkäänlaisia sijaisjärjestelyjä, että työt pitää tehdä sitten kun lapsi on kotona kipeenä tai sitten kun palaa töihin. Se on sellainen ikuisuusongelma. Resursseja vois olla aina lisää, jos on töissä paljon isiä ja äitejä. (H5)*

Sitaatista voi päätellä, että haastateltava epäilee organisaation johdon suhtautuvan negatiivisesti lapsiin liittyvien vapaiden pitämiseen ja hänen kohdallaan lyhyemmän työviikon tekemiseen. Saattaa olla, että haastateltava ei ollut ottanut itse hoitovapaajärjestelyä johdon kanssa esiin, koska pohti sen vaikuttavan esimerkiksi urakehitykseen. Urakehityksen hidastumisen yhteyttä hoitovapaan pitämiseen ei muutoin tullut suoraan

tutkimuksessa esiin. Kuitenkin hoitovapaan pitämistä voidaan pitää asiana, jota äidit mahdollisesti pohtivat uralla etenemisen esteenä. Tämän voi päätellä monien haastatteluvien kommentteista liittyen ajankäyttöön ja tehtyihin ylittöihin ja iltatöihin. Haastatteluvan kokemuksen mukaan Thomasin ja Gansterin (1995, 6–15) esiin tuoma urakulttuurin perhemyönteisyys ei siis välttämättä organisaatiossa toteudu.

Thomas ja Ganster (1995, 6–15) esittämä kolmas tärkeä osa-alue perhemyönteisessä organisaatiossa on ylimmän johdon myönteinen asennoituminen henkilöstön työn ja perheen yhdistämiseen. Kuten Piensoho (2006, 20), myös Thomas ja Ganster (1995, 6–15) tuovat esiin johdon arvot, asenteet ja käyttäytymisen, jotka vaikuttavat positiivisesti tai mahdollisesti negatiivisesti työyhteisössä vallitsevaan ilmapiiriin. Aiemmin perheystävällisessä organisaatiokulttuurissa on erityisesti korostettu aikaan liittyviä joustoja kuten esimerkiksi työaikajousto, mukaan lukien ylimmän johdon ymmärrys perhe- ja työelämän tasapainon tärkeydestä. Sittemmin perhemyönteisen organisaatiokulttuurin mallia on täydennetty lähiesimiehen tuella, jolloin on kyse työntekijän mahdollisuudesta saada koti- ja työelämä sovitettua yhteen. Tällöin voidaan puhua perheystävällisestä esimiehestä. (Thomas & Ganster 1995, 7.)

Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta (2003, 85–86) tuovat tarkemmin esiin lähiesimiehen perhemyönteisyyden merkityksen käytännössä työntekijälle. Esimiehen asenne, käyttäytyminen ja kokemus elämästä vaikuttavat siihen, miten perheystävällisyys yrityksessä toteutuu. Esimerkiksi esimies, joka tekee itse pitkiä työpäiviä saattaa viestiä henkilöstölleen omasta asenteestaan työn ulkopuolista elämää ajatellen. Mielenkiintoinen huomio sen sijaan on, että erityisesti esimiehen perheellisyys saattaa muuttaa hänen asennetta henkilöstön työn ja perheen yhdistelemistä kohtaan. Tämän tutkimuksen tuloksia analysoitaessa, voitiin todeta äitien lähiesimiesten omaavan Thomasin ja Gansterin (1995, 7) esiin tuomaa perheystävällisen esimiehen piirteitä. Tutkimuksessa perheenäidit kokivat lähiesimiehensä perheellisyydellä olevan merkitystä myönteiseen organisaation tuen kokemiseen, kuten Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtorantakin (2003, 85–86) toteavat. Etenkin lapsen sairastuessa, esimiehelle, joka itsekin oli äiti, koettiin olevan helpompi ilmoittaa asiasta kuin perheettömälle tai miehelle. Lapsen sairastumista ja siitä johtuvaa poissaoloa töistä, eräs äiti kuvasi näin:

*Esimies suhtautuu tosi hyvin, koska hänellä itselläkin on kaksi pientä lasta. Ei tarvii silleen selitellä mitään, kun hän ymmärtää. Edellisellä esimiehellä ei ollut lapsia niin joskus tuntui, että joutui vähän selittelemään, että, miks munkin pitää olla kotona, jos laps on kipeenä ja miks mun mies ei voi olla kotona. Tottakai se on luonnekysymys, miten esimies suhtautuu, mut uskon, että se vaikuttaa, jos hänellä on lapsia. (H8)*

Niemistö (2007, 88–89) tuo esiin organisaatiot, joissa on käytäntönä tarjota hoitaja kotiin lapsen sairastuessa, jotta vanhempi pääsee töihin. Tätä tarjottua organisaation

tukea kuitenkaan kaikki vanhemmat eivät koe positiivisena, vaan näkevät lapsen kannalta parhaaksi jäädä itse kotiin hoitamaan lastaan. Myös tässä tutkimuksessa kahdella haastateltavalla oli organisaation puolesta mahdollisuus hyödyntää ulkopuolista hoitajaa työnantajan järjestämänä. Kuitenkin molemmat heistä kokivat haluavansa olla itse hoitamassa sairasta lastaan, etenkin jos lapset olivat vain muutaman vuoden ikäisiä, ja tekevänsä töitä kotona mahdollisuuksien mukaan.

## 4 ÄITIYS JA AJANKÄYTÖN HAASTEET TYÖN, PERHEEN JA VAPAA-AJAN VÄLILLÄ

### 4.1 Perheen ja työn käännekohdat eri ikävuosina

Ihmisen elämää voidaan ajatella elämänpolkuna, johon kuuluu erilaisia vaihteita. Nämä vaiheet ovat useimmiten sidoksissa kouluttautumiseen, perheen perustamiseen ja työuraan. Siirtymät elämänpolun vaiheesta toiseen sisältävät useimmiten ihmisen elämässä jonkinlaisen muutoksen. Nämä siirtymät ja muutokset saattavat olla mahdollisuuksia, riskejä, mutta myös erilaisia kriisejä. (Ilmarinen & Mertanen 2005, 13–14.) Elämänpolulla vaiheesta toiseen siirtyminen mahdollisine kriiseineen voidaan liittää Stoevan ym. (2002, 4) sekä Greenbergerin ja O’Neilin (1993, 181) esiin tuomiin perheenäidin eri rooleihin arjessa, jotka voivat aiheuttaa ristiriitaisuuden tunteita äideissä.

Ilmarinen ja Mertanen (2005, 13–14) toteavat, että työelämän ja -uran voidaan ajatella olevan monivaiheinen polku. Tällä työelämän polulla siirtymät voivat olla esimerkiksi seuraavanlaisia. Kouluelämän päätyttyä, 18–24-vuotiaana, siirrytään työelämään ja tästä eteenpäin 34-vuotiaaseen asti työhön pyritään yhdistämään myös perhe, mahdolliset muutokset elämässä ja työpaikan vaihtumiset. 45-vuotiaan elämänpolulle kuuluu yleensä omien voimavarojen vaihtelua, 50-vuotiaana taas lähipiirissä ja perheessä saattaa tapahtua muutoksia. 55-vuotiaan elämänpolun siirtymä liittyy asenteiden muuttumiseen työtä kohtaan sekä eläkkeelle jääminen alkaa hahmottua mielessä. 60-vuotiaan työelämän polku päättyy eläkkeelle jäämiseen

Tämän tutkimuksen kannalta tärkeät elämänvaiheet liittyvät ikävuosiin 25–34 sekä 35–45. Haastavaksikin määriteltynä ikävuosien 25–34 vaiheeseen kuuluu monia tärkeitä loppuelämään vaikuttavia asioita. 25–34-vuotiaana työuran lisäksi perustetaan usein perhe, joka luonnollisesti pitää sisällään monia merkittäviä asioita. Elämään kuuluu tässä vaiheessa monia asioita, jotka halutaan hoitaa mahdollisimman hyvin ja joihin yhteiskuntakin painostaa. Nuoret aikuiset saattavat tuntea ristiriitaisia tunteita perheen ja työelämän yhteensovittamisesta. Toisaalta työelämään siirtyminen ja työuraan panostaminen on ajankohtaista, kun taas toisaalta lasten hankinta ja perhe tulevat tärkeiksi. Nykyään on hyvin yleistä, että tähän ikähaarukkaan kuuluu jatkokouluttautumista muuttamaan työelämässä vietetyn vuoden jälkeen. Lisäksi lyhyempi tai pidempiaikainen työttömyys saattaa olla osa tätä elämänvaihetta. Tässä elämänvaiheessa, 25–34-vuotiailla ilmeneekin usein erilaisia psyykkisiä häiriöitä. Ikävuosina 35–45 haasteita elämään tuovat yleensä muutokset omassa työssä sekä työyhteisössä. Uudistukset organisaatiossa sekä erilaiset taloudelliset tekijät vaativat työntekijöiltä sopeutumista uusiin tilanteisiin.

Jatkuvat muutokset saattavat aiheuttaa epävarmuuden tunnetta työssä selviytymisestä. (Ilmarinen & Mertanen 2005, 14–16.)

Sundbladin (2007, 80) suorittama tutkimus, jossa tarkastellaan muun muassa esimiehenä työskentelevien perheen ja työn yhteensovittamista, mukailee Ilmarisen ja Mertasen (2005, 13–14) elämänpolkuajattelua tietyssä ikävaiheessa. Tosin poiketen 25–34 vuoden ikähaarukasta, Sundblad (2007, 80) toteaa ihmisen suurimpien käännekohtien tapahtuvan 30 ja 40 ikävuosien välillä, joita hän nimittää ihmisen elämän ruuhkavuosiksi. Sundblad (2007, 80) mukailee Ilmarista ja Mertasta (2005, 13–14) toteamalla, että kyseisten ikävuosien aikana uran luominen ja uralla kehittyminen sekä perheen perustaminen ja pienten lasten kasvatus ovat ajankohtaisia. Ruuhkavuosien piirteinä ovatkin lisääntynyt kiire arjessa, koskien perheen ja työn yhdistämistä.

Sundbladin (2007, 80) tutkimukseen rinnastettaessa, tämän tutkimuksen 25–45-vuotiaat äidit haastateltavat elävät aikaa, jolloin perheen perustaminen ja ura ovat tärkeimpiä. Lisäksi muutokset työuralla vaativat sopeutumista uusiin tilanteisiin (Ilmarinen & Mertanen, 2005, 14–16). Tutkimuksessa ilmeni, että esimies- ja asiantuntija-asemassa toimiville perheenäideille uran luominen ja uralla eteneminen olivat tärkeitä. Kuitenkin lapset ja perhe mainittiin olevan etusijalla ja näin ollen työn ja perheen sovittamisen välillä esiintyi ristiriitaisuuden tunteita. Ristiriitaa ilmeni eräiden haastateltavien mainitessa uran olevan tärkeä, mutta pienten lasten vuoksi uralla eteneminen ei juuri nyt ollut ajankohtaista. Yksi vastaajista kertoi olevansa tämän hetken työhönsä erittäin tyytyväinen, jossa oli ollut äitiysloman jälkeen puoli vuotta. Tällä hetkellä hän koki, että uralla eteneminen ei ollut ajankohtaista mielekkään työn ja lasten iän vuoksi. Kertomasta voi päätellä, että haastateltava koki uralla etenemisen vaativan paljon aikaa ja panostamista, johon hänellä ei ollut mahdollisuutta lasten ollessa vielä pieniä.

*Vaikea sanoa, oikeastaan oon aika tyytyväinen nyt just tähän, et emmä niinku vois ajatella, et olis mitään tän enempää tällä hetkellä. Tällä hetkellä oon tosi tyytyväinen tähän. Et en sitten tiedä, kun lapset on isompia niin olisko joku päällikön-tehtävä silloin, kun on enemmän sitä tilaa itellä. Mut siis vielä oon oikeen tyytyväinen tähän.*  
(H3)

Eräs haastateltavista koki ristiriitaisena lasten hankinnan uralla kehittymistä ajatellen. Hän koki, että tällä hetkellä uralla eteneminen ei ollut ajankohtaista, sillä hän odotti parhaillaan toista lasta. Mielenkiintoista on, että haastateltava kuvasi äitiysloma-aikaa ajaksi, jolloin koti unohduttaa hänet työelämästä. Lisäksi haastateltava koki ennen ensimmäisen lapsen syntymää, että töistä oli haikeaa lähteä pois, mutta toisaalta oli taas haikeaa palata töihin äitiyslomalta. Tämän haastateltavan kohdalla voidaan olettaa pätävän Sundbladin (2007, 80) esiin tuoma ruuhkavuosi-käsitteen. Haastateltava toteaa elä-

vänsä elämää, jossa pitää luopua toisaalta ajasta työssä ja toisaalta ajasta perheen kanssa.

*Ne urasuunnitelmat on nyt holdissa, kun on toinen lapsi tulossa. Ja koen kyllä, että tämä on kaiken kaikkiaan huono aika hankkia lapsia, koska ehdin olemaan puolitoista vuotta töissä ennen seuraavaa lasta, että olishan tässä nyt hyvä tehdä sitä uraa. Mutta tää nyt vaan on biologinen tosiasia, kun ne lapset tehdään tässä iässä ja on käyty yliopistot ja just, kun mä oon saanut sen uran vauhtiin niin sit mä käyn aina tuolla kotona unohduttamassa itseni työelämästä..tai siltä se vähän niinku tuntuu. Viimeksi oli kyllä vaikeaa jäädä äippärille, kun teki mieli vetää uraa vähän eteenpäin ja toisaalta oli taas haikeeta tulla töihin ja jättää se kotielämä. Katotaan nyt, mitä se sitten on, kun tulee tää toinen lapsi, että sit se varmaan on taas haikeeta jäädä töistä ja tulla töihin. Se on tällaista luopumisen tuskaa koko ajan suuntaan ja toiseen. Olis kiva olla vähän niinkun molemmissa paikoissa yhtä aikaa. (H2)*

Tutkimuksen äitien voidaan olettaa potevan arvoihin liittyvää ristiriitaisuutta, kun pohditaan uralla etenemistä ja lasten hankinnan ajoittamista sekä lasten ikää. Toisaalta työ koetaan niin tärkeäksi, että uralla eteneminen kiinnostaa, mutta toisaalta taas perheen perustaminen ja pienet lapset koetaan myös arvojärjestyksessä erittäin tärkeiksi tietyssä iässä. Tältä osin ruuhkavuosi-käsitteen (Sundblad 2007, 80) voi hyvin yleistää useihin tutkimukseen osallistuneisiin äiteihin. Ruuhkavuosi-käsitteen lisäksi äiteihin voidaan tässä yhteydessä liittää Stoevan ym.(2002, 4) sekä Greenbergerin ja O’Neilin (1993, 181) mainitsevat rooliristiriidat äitiyden ja työn välillä.

Mielenkiintoista on, että tutkimuksessa moni äiti koki kuitenkin, että perheen perustaminen ei ole vaikuttanut urasuunnitteluun. Lähes kaikki haastateltavat kertoivat, että perheen perustaminen on kuulunut suunnitelmiin, vaikka ura onkin aina ollut tärkeä. Osa kuvasikin, että lasten hankinnan osalta asiat etenivät omalla painollaan ja suurempia suunnitelmia uran ja lapsien osalta ei ollut tehty. Eräs haastateltava kuvasi uraan ja perheeseen liittyvien asioiden edenneen ja sujuneen hyvin suunnittelematta.

*Ei oo perhe tai perheen suunnittelu vaikuttanut urasuunnitteluun. Ei oikeastaan mitenkään oo vaikuttanut. Se on ollut sellanen, että asiat on sujuneet itsestään. Meillä on mun miehen kanssa sellainen, että kun me ollaan oltu hirveen kauan yhdessä, niin me ollaan aina otettu se ihan selvyytenä, että on se oma elämä ja täytyy saada niitä omia juttuja tehdä. (H9)*

Haastateltavan kertomasta voi päätellä muun muassa, että asioiden etenemiseen jouhevasti ilman tarkkoja suunnitelmia on vaikuttanut pitkä parisuhde ja puolison hyvä

tunteminen ja arvostaminen. Osalla haastateltavista puoliso jäi lasten kanssa kotiin äidin palatessa työelämään ja eräs haastateltavista koki tämän järjestelyn erittäin toimivaksi äidin työhön paluuta ajatellen. Haastateltava kertoi kokevansa olevansa hyvä äiti, vaikka palasikin töihin ja mies jäi kotiin. Kerronnasta voi todeta, että haastateltava ei koe pidempää aikaa kotona niin merkittäväksi itselleen kuin työ. Tässä yhteydessä on nähtävissä, että haastateltava ei kokenut perheen ja työn välillä vallitsevan arvoristiriitaa.

*Mies oli kotona ensimmäisen lapsen kanssa 4 kuukautta ja toisen kanssa hän on 7 kuukautta. Ja koin sen niin, että mä oon hyvä äiti, koska en oo kotiäitityyppiä../Musta se tuntui tosi kivalta, että mun mies halusi jäädä hoitovapaalle, koska siinä me kummatkin saatiin sitä mitä me toivottiin; mä pääsin töihin, eikä mun tarvinnut olla siellä himassa sellasena pirttihirmuna../Ja sen voi nähdä ihan paljaalla silmällä, miten sen isän ja lapsen suhde muuttuu, kun isä on kotona. Siis onhan paljon isiä, jotka hoitavat lapsia ja ovat arjessa mukana../mutta sitten kun se mies on kotona siellä lasten kanssa, niin se ottaa täyden vastuun siitä lapsesta. (H4)*

Vaikka tutkimuksessa tuli esiin äitien kokemaa ristiriitaa uralla etenemisen ja perheeseen liittyvien suunnitelmien välillä, voitiin puolisoitten välillä kuitenkin havaita vallitsevan tasa-arvon liittyen työhön ja urasuunnitteluun. Puolison tuen myötä useat äidit kokivat työhön paluun mahdollisena silloin, kun he sitä itse tahtoivat. Puolison osallistuminen lastenhoitoon hoitovapaan muodossa kuvaa myös perheeseen liittyvää vastuun jakaantumista vanhempien kesken. Kuten sitaatistakin ilmenee, isien rooli perheen arjessa voidaan sanoa olevan osallistuva ja vastuu kodista ja lapsista oli myös isillä.

Huomionarvoista on, että haastateltavien puoliset toimivat pääsääntöisesti asiantuntija- tai esimiestehtävissä, mutta haastateltavat kokivat olevansa itse urasuuntautuneempia kuin miehensä. Perheissä ei kuitenkaan ollut tarvinnut käydä keskustelua äidin urasuuntautuneisuudesta. Muutama haastateltavista pohti asian johtuvan omasta ja puolison persoonasta sekä luonteesta. Muutama mainitsi, että miehelle riittää se, että työssä viihdytään ja palkka on hyvä. Yksi vastaajista kuvasi, että mies on kiinnostunut työstään, mutta ei kovin urasuuntautunut. Haastateltava mainitsi lisäksi, että mies suhtautuu hänen urasuuntautuneisuuteensa hyvin, vaikka joskus kommentoikin hänen työnteon määrää.

*Mies on kiinnostunut työstään, mut ei oo mikään hirveen urasuuntautunut. Mä oon enemmänkin. Ja se on hänelle ihan ok, että mä oon urasuuntautunut. Välillä hän sanoo, että tarviiko siellä töissä olla niin kauan. (H2)*

Yksi haastateltavista mainitsi työn olleen miehelleen aiemmin määrittävä tekijä ja uralla eteneminen tärkeää. Haastateltava kuitenkin koki, että lasten myötä miehen urasuuntatuneisuus oli muuttunut.

*Se ihminen, johon mä olen tutustunut oli hyvin urasuuntatunut, ja eli nimenomaan työlleen, että ehkä lapset on kyllä pikkasen vaikuttaneet siihen. Mut kyllä hän on koko ajan tuntosarvet ylhäällä työrintamalla. Mut just, että ei oo enää heitellyt sellaista, että ulkomaille voisi lähteä töihin. Hänellä tuntuu olevan seesteinen vaihe kyllä. Tekemistä ja haastetta kyllä on. (H7)*

Haastateltavien kommentteista voi päätellä, että perheessä äidit olivat pääsääntöisesti kunnianhimoisempia uraansa kohtaan. Kuitenkin monelle perheenisälle työ oli tärkeä, mutta työn ei koettu häiritsevän muuta elämää. Riitti, että toimeentulo oli turvattu ja työssä viihtyi. Lisäksi lasten hankinta oli vaikuttanut jonkin verran isien asenteisiin työtä kohtaan. Tätä kuvaa muun muassa työhön liittyvien haaveiden muuttuminen sekä isän jääminen hoitovapaalle äidin palatessa töihin. Rinnastettaessa tässä tutkimuksessa haastateltuja perheenäitejä Ilmarisen ja Mertasen (2005, 14–16) sekä Sundbladin (2007, 80) pohdintaan ikävuosina 30–40 tapahtuvista käännekohtista, voidaan olettaa, että niin sanotut ruuhkavuodet kiireineen ja haasteineen työssä ja perheessä koskettavat enemmän perheenäitejä kuin -isiä.

## 4.2 Ajankäytön merkitys

Aikaa voidaan pitää demokraattisesti jaettuna voimavarana, sillä kaikille on käytössä sama tuntimäärä vuorokaudessa. Ajankäyttöön ja ihmisen arjen kulkuun vaikuttavat niin yhteiskunta, työpolitiikka sekä elämäntilanne ja ikä. (Miettinen & Rotkirch 2012, 16.) Kiire on usein osa arkipäivää ja yksilö saattaa kokea päivän kuluvan nopeasti tiettyjen vaatimusten täyttäessä päivän. Ihmisellä ei välttämättä ole tarkkaa muistikuvaa siitä, mihin kaikkeen hänen aikaansa on arjessa kulunut. (Salminen & Heiskanen 2011, 45–48.)

Ajankäytön tehostamiseen liittyy usein kiireen, erityisesti turhan kiireen, vähentäminen. Henkisen hyvinvoinnin kannalta yksilön olisi kyettävä arvioimaan käytetäänkö aikaa itselle tärkeäksi koettuihin asioihin vai kuluuko se ensisijaisesti toissijaiseen ja vähemmän tärkeään toimintaan. Henkilön aika jakautuu useille elämän eri osa-alueille, joka vaatii ajankäytön suunnittelua. Usein ne asiat, jotka tuovat mielihyvää ja jaksamista arkeen, myös vievät aikaa. Tällöin on kyettävä erottamaan ne asiat, jotka vievät aikaa, mutta kuitenkin antavat positiivista energiaa niistä, jotka vievät aikaa ja samalla kuluttavat ihmistä liikaa. (Salminen & Heiskanen 2011, 45–48.)

Miettinen ja Rotkirch (2012, 16) jakavat ajan neljään eri lajiin, jotka ovat välttämätön, sovittu, omistettu aika sekä vapaa-aika. Näistä välttämätön ja sovittu aika pitävät sisällään elämän välttämättömät peruselementit kuten muun muassa nukkuminen ja syöminen sekä ajan, joka menee esimerkiksi työssä tai koulussa. Omistettu aika tarkoittaa aikaa, jolloin on mahdollisuus toteuttaa itselle tärkeitä asioita, kuten harrastukset tai ystävien tapaaminen. Vapaa-ajalla viitataan tämän jaon mukaan pelkästään olemiseen ilman fyysisiä aktiviteetteja. Erityisesti lapsiperheissä edellä mainittu aikajako tarkoittaa usein sopimista, järjestelemistä sekä menemistä ja tulemista. Suomalaiset perheet pitävät tärkeänä asiana kuitenkin perheen yhdessäoloa kotona, vaikka kukin keskittyisikin omiin tekemisiinsä. Erityistä ohjelmaa tai perheen laatuaikaa ei arvosteta niin paljon vaan perheen arjen ydin vaikuttaa olevan kaikessa yksinkertaisuudessaan koti ja kotona oleminen yhdessä.

Ylikännö (2011, 67) tutki väitöskirjassaan eri ihmisryhmien ajankäyttöä ja ajankäytön muuttumista. Myös hän tarkastelee tutkimuksessaan, miten erilaiseen ajankäyttöön liittyvät valinnat vaikuttavat yksilön hyvinvointiin. Ajankäytön valintoihin liittyvät muun muassa yksilön arvomaailma ja asenteet sekä muut yksilölliset tekijät, kuten perhe ja perheessä sovitut käytännöt esimerkiksi lastenhoitoon liittyen. Ylikännön (2012, 2–15) mukaan ajankäyttöön vaikuttaa lisäksi aika ja ajankäytössä tapahtunut muutos. Se, miten aikaa käytetään, kertoo paljon yhteiskunnassamme vallalla olevista arvoista ja asenteista. Perinteisestä kahdeksan tunnin työajasta on siirrytty yhä enemmän niin sanottuun 24 tuntiseen maailmaan, jossa työntekijä on jatkuvassa valmiudessa työnantajan toiveille ja tarpeille. Tämä herättää kysymyksen työn ja vapaa-ajan keskinäisestä suhteesta.

Ylikännön (2011, 67) mukaan ajankäytössä koetaan nykyään paljon ristiriitaisuuksia. Toisaalta koetaan, että työ on niin tärkeää, että työpäivät ovat entistä pidempiä. Samanaikaisesti kuitenkin haaveillaan vapaa-ajasta ja pyritään hallitsemaan kiirettä ja hillitsemään tiukkoja aikatauluja. Termi downshiftaaminen onkin tullut osaksi nyky-yhteiskuntaa. Downshiftaamisella tarkoitetaan tietyistä asioista luopumista, kuten jatkuva kuluttaminen, mutta se viittaa myös töiden vähentämiseen ja elämänmenon hidastamiseen. Downshiftaamiseen liittyy vahvasti niiden asioiden tekeminen, jotka tuottavat mielihyvää. (Juniu 2000, 71.) Tässä tutkimuksessa äitien voidaan sanoa pyrkivän Juniun (2000, 71) esiin tuomaan downshiftaamiseen, joka tuli esiin halulla hillitä kiirettä ja oman vapaa-ajan tarpeena.

Ylikännön (2011, 67) lisäksi Rytikangas (2008, 46–49) tuo esiin tärkeänä tekijänä ajankäytön hallinnassa ihmisen omat arvot. Rytikankaan (2008, 46–49) mukaan ajankäytön hallinnan ohella voidaankin puhua niin sanotusta arvoperusteisesta ajankäytöstä, jossa lähtökohtana on yksilön arvomaailmaan perustuvat työ- ja yksityiselämän valinnat. Arvoperusteisen ajankäytön positiivisena vaikutuksena voidaan pitää tasapainoista elämää, joka pohjautuu tekemättömistä asioista johtuvan syyllisyyden tunteen vähene-

miseen. Seuraavissa kahdessa alaluvussa perehdytään syvemmin äitien työn ja yksityiselämän yhdistämiseen ajankäytön hallinnan keinoin.

#### **4.2.1 Äitien ajankäytön hallintaa**

Miettinen ja Rotkirch (2012, 16) tuovat esiin ajankäyttöön liittyvät tutkimukset ja painottavat erityisesti niiden tarkkuutta. Heidän mukaansa monissa Suomessa toteutetuissa tutkimuksissa ihmisillä on taipumusta liioitella tekemisiä tavoilla, joita yhteiskunnassa pidetään suotavina ja positiivisina. Tämä ilmenee muun muassa lasten kanssa vietetyn ajan liioittelemisena, joka on usein pidempi kuin esimerkiksi ajankäyttöpäiväkirjojen perusteella annetut ajat. Myös pienten lasten isiä koskevissa ajankäyttötutkimuksista käy ilmi, että isät tekevät pidempiä työpäiviä kuin, mitä säännöllistä työaikaa koskevista tutkimuksista on käynyt ilmi.

Rytikankaan (2008, 46–49) mukaan suomalaisten tärkeimpiä arvoja ovat perhe, terveys ja hyvät ihmissuhteet. Hän painottaa, että yksilön jaksamisen kannalta on tärkeää pohtia ja tiedostaa henkilökohtaiset arvot. Hyvinvoinnin kannalta yksilön on tärkeä tiedostaa, joutuuko arvojen suhteen tekemään usein kompromisseja. Esimerkiksi, jos yksi tärkeimmistä yksilön arvoista on perhe, on tarkasteltava, tuleeko perheen kanssa vietettyä tarpeeksi aikaa.

Ihmisen ajankäyttö linkittyy paljolti elämän eri osa-alueisiin; työyhteisöön, yhteiskuntaan ja omaan perheeseen. Perheenäitien ajankäyttöön ja sen uudelleen suunnitteluun vaikuttaa suuresti aika, jolloin palataan perhevapaalta takaisin töihin. Pienten lasten perheissä työn ja vapaa-ajan välille löytyvän tasapainon löytäminen saattaa olla haasteellista. Kun ajankäytön oletetaan olevan sidoksissa yksilön tiettyyn elämänvaiheeseen, pakottaa muutos perheessä muokkaamaan ajankäyttöä uudelleen. Esimerkiksi lapsen syntyminen perheeseen vaikuttaa ajankäytön suunnitteluun merkittävästi, sillä aiemmasta vapaa-ajasta menee aikaa lapsen hoitamiseen. Etenkin perheellisillä työn ja kodin voidaan sanoa asettuvan vastakkain ajankäyttöön liittyen. Tärkeäksi nousee kysymys siitä, kenen tarpeet ja toiveet ohjaavat äitien ja isien päätöksiä työn ja perheen yhteensovittamista ajatellen. (Ylikännö 2011, 14, 67–68)

Craig (2005, 15–16) toteaa tutkimuksessaan työssäkäyvien pienten lasten äitien ajankäytöstä, että lapset tuovat perheen arkeen lisää työtä, jota voi kutsua palkattomaksi työksi. Lapset ja lapsiin liittyvä palkaton työ vie suuren osan perheen ajasta. Näitä aikaa vieviä, mutta palkattomia töitä ovat lastenhoidon lisäksi lisääntyneet kotityöt ja ruokaostoksilla käymisen lisääntyminen. Tutkimuksen mukaan verrattaessa muihin väestöryhmiin työssäkäyvät pienten lasten äidit kokevat eniten ajankäyttöön liittyvää painetta. Verrattaessa päivän kulkua ja päivän toimintoja esimerkiksi perheettömiin työssäkäyviin naisiin, äidit aloittavat päivänsä aiemmin lapsen liittyvillä välttämättömillä tehtä-

villä ja myös päättävät päivän toiminnot myöhemmin. Työssäkäyvän pienen lapsen perheenäidin päivän voi kuvailla olevan kiirehtimistä töihin ja työpäivän jälkeen hakemaan lapset hoidosta, ruuanlaittoa, iltatoimia, ja leikkimistä, kunnes he itse ehtivät myöhään illalla uupuneina nukkumaan. Seuraava päivä etenee usein samalla tavalla. Tutkimuksen mukaan äidit myös käyttävät vähemmän aikaa itsensä huolehtimiseen ja ostoksilla käymiseen, pois lukien ruokaostoksilla käynti lasten hoidosta hakemisen yhteydessä. Pienten lasten äidit antavat vielä vähemmän aikaa itselleen kuin äidit ylipäätään. Tätä kuvaa muun muassa se, että pienen lapsen äiti ei tutkimuksen mukaan aina välttämättä muistanut, milloin on viimeksi käynyt kampaajalla tai suihkussa yksin.

Tässä tutkimuksessa haastateltavat kertoivat ajankäytön hallinnan muuttuneen lasten saamisen myötä. Ajankäytön ja sen hallinnan kuvattiin olevan suunnitelmallisempaa ja arjessa luovimista. Lisäksi arjen kerrottiin täyttyvän rutiineista ja ajan määriteltiin olevan arjessa organisoitua. Ajankäytön hallintaan liittyi haastateltavien mielestä niin työkuin vapaa-ajankin hallinta. Yksi haastateltavista kuvasi arkeaan tärkeiden asioiden priorisoinniksi ja turhien asioiden välttämiseksi. Lisäksi hän toi esiin, että ajankäytön hallinta on ajan rajallisuuden ymmärtämistä. Voidaan olettaa, että haastateltava pohti asiaa jaksamisen rajallisuuden näkökulmasta. Haastateltava oli jo aiemmin kuvannut omaa työssä jaksamistaan heikoksi stressaantuneena, jonka myötä on joutunut opettelemaan hyväksymään työssä koetut riittämättömyyden tunteet. Haastateltava kuvasi myös, että ajankäytön hallinta vaatii niin työ kuin vapaa-ajankin osalta suunnitelmallisuutta ja jatkuvaa miettimistä.

*Mun mielestä se (ajankäytön hallinta) tarkoittaa sitä, että se on priorisointia, kun siinä vuorokaudessa on vaan ne 24 tuntia niin, että, miten ne tulisi käytettyä niin, että tulisi tehtyä ne asiat, jotka on pakko tehdä ja sitten tulisi tehtyä niitä asioita, joita on mukava tehdä ja osaisi tavallaan jättää sen kaiken turhan pois. Tää liittyy nyt sekä työ- että vapaa-aikaan. Ja jotenkin se on sitä, että käsittää sen ajan rajallisuuden, että sitä ei kerta kaikkiaan ehdi tehdä kaikkea. (H4)*

Ajankäytön hallinnan toteutuminen arjessa vaihteli haastateltavien kesken. Osa kuvasi ajankäytön hallintaansa mahdottomaksi asiaksi ja toisaalta eräs haastateltavista taas itsestään selvyudeksi. Pääsääntöisesti ajankäytön hallitsemattomuus liittyi töiden liialliseen tekemiseen. Ajankäytön hallinnassa lähes kaikilla oli apuna työkalenteri, johon osa haastatelluista äideistä kertoi kirjaavan lasten hakemiset päivähoidoista, jolloin muun muassa yllättäviä palavereja ei samalle ajalle tullut. Osalla haastateltavista oli kotona lisäksi perhekalenteri perheen vapaa-ajan menoihin. Haastatteluista ilmeni, että pääsääntöisesti ajankäyttöön liittyvät perheen suunnitelmat toteutuivat. Suunnitelmien muuttuessa osa äideistä koki hermostuneisuutta tilanteissa, jos suunnitelmien muutokset koh-

distuivat heidän omiin vapaa-ajan menoihinsa. Eräs vastaajista kuvasi ajankäytön hallinnan toteutumistaan ja suunnitelmien pitävyyttä seuraavanlaisesti:

*Meil on perhekalenteri ja iPhonet synkataan toisiimme../Ei suunnitella pääsääntöisesti viikottain../se on sitä päivittäistä sumplimista. Molemmat täyttää perhekalentteria, minä aktiivisemmin../Ja töissä laitan kalenteriin poissaolona sen, jos on päiväkotihaku ja niin tekee monet muutkin../Ja ne suunnitelmat pistetään toteutumaan, vaikka hampaat irvessä. En hirveen helposti anna periksi niihin aikatauluihin, mitä on sovittu, mut kyl mua ne (peruuntumiset) harmittaa, ja totta kai jos se on johonkin omaan juttuun niin se harmittaa enemmän tai joku mitä on odottanut. (H12)*

Haastateltavien kommentteista voidaan päätellä ajankäytön hallinnan olleen monella äidillä erilaista kuin ennen lapsia, ehkä jopa hieman hankalaa. Toisaalta taas arjen sujuvuuden kannalta lapsiperheissä aikaa oli suunniteltava ja ajankäyttöä suunniteltiin ensisijaisesti perheen ja työn yhdistämisen sujuvuuden näkökulmasta. Omalle ajalle sovittiin arjessa aikaa, jos siihen oli mahdollisuus. Rinnastettaessa tämän tutkimuksen tuloksia Craigin (2005, 15–16) tutkimukseen, voidaan haastateltujen äitien arjen ajankäytön sanoa olleen samansuuntaista. Tässä tutkimuksessa tuli Craigin (2005,15–16) tutkimuksen tavoin esiin äitien kokema paine ajankäytön suunnittelusta ja arkipäivien aikatauluttamisesta. Kuitenkin tässä tutkimuksessa perheenisät osallistuivat muun muassa lasten hoitoon, kuljettamiseen ja ruokakaupassa käymiseen, jolloin äidillä ei ollut täysin vastuuta arjen käytännön asioissa. Tällöin nousee esiin jälleen puolison merkitys ja puolisojen välinen tasa-arvo arjen sujuvuudessa.

#### **4.2.2 Äitien vapaa-aika ja sen merkitys**

Henkiseen hyvinvointiin vaikuttavat tietyt elementit ja erityisesti elementtien välillä vallitseva tasapaino. Muun muassa yksilön onnellisuuteen, työelämässä jaksamiseen sekä menestymiseen tasapuolisesti vaikuttaviksi hyvinvoinnin osa-alueiksi voidaan luetella perhe, työ, sosiaalinen elämä ja oma aika. (Rytikangas 2008, 42.)

Rytikangas (2008, 42–45) tuo vahvasti esiin, että työ vie liikaa yksilön aikaa ja energiaa. Hänen mukaansa työlle annetaan liikaa aikaa, jolloin unohdetaan muut edellä mainitut hyvinvoinnin osa-alueet ja muun muassa äidin syyllisyyden tunteet siitä, ettei jää tarpeeksi aikaa ja jaksamista olla lapsien kanssa. Sosiaalisten suhteiden, kuten ystävät, tuttavat, sukulaiset ja harrastukset, pitäisi olla yksilön tärkein voimavara perheen lisäksi. Sosiaaliin suhteisiin pitäisi olla jokaisella aikaa, sillä ne muodostavat merkityksellisen turvaverkon, jos elämässä tapahtuu ikäviä asioita.

Rytikangas (2008, 44) painottaa äidin hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta tärkeää äidin omaa aikaa. Omaksi ajaksi voidaan määritellä ajan, jolloin äiti voi tehdä asioita, joita itse haluaa tehdä. Yleensä äideille oma aika tarkoittaa urheilua, lukemista, opiskelua tai ostoksilla käymistä.

Sinkkonen ja Kinnunen (1996, 90) määrittelevät yksilön elämään kuuluviksi osaluokiksi työn, perheen ja vapaa-ajan. Vapaa-ajaksi voidaan määritellä palkkatyön ulkopuolinen aika. Myös Sinkkonen ja Kinnunen (1996, 90) mainitsevat, että vapaa-aika merkitsee yksilön eri elämänvaiheissa ja iässä eri asioita. Yksilön vapaa-aika voidaan määritellä eri tavoin ja siinä voi yhdistyä useita eri elementtejä, sillä se voidaan rajata ajallisesti sekä sisällöllisesti yksilön omista haluista ja tarpeista riippuen. Oleellisinta vapaa-ajan määrittelyssä on tunne rauhasta ja vapaudesta. Jokaisella pitäisi olla mahdollisuus päästä näihin tunnetiloihin ja kyetä itse valitsemaan, miten käyttää aikaansa ammatillisten, sosiaalisten ja perheeseen liittyvien velvoitteiden jälkeen. Oman ajan toteutumisen haasteena voidaan sanoa olevan se, että sitä on itse kyettävä järjestämään (Rytikangas 2008, 44). Sinkkonen ja Kinnunen (1996, 91,94) viittaavat Lapsesta aikuiseksi -tutkimukseen ja toteavat, että vahvan työkuulttuurin omaavassa Suomessa perheet ovat keskittyneet yhä enemmän yhdessä oloon ja vapaa-ajan viettoon. Tutkimuksen mukaan 36-vuotiaiden äitien vapaa-aika koostui pääasiassa kotitöistä ja lasten kanssa ajan viettämisestä. Tutkimuksessa tuli esiin Rytikankaankin (2008, 42–45) esiin tuomat harrastukset, ystävät ja leppäminen, jotka lukeutuivat äitien vapaa-ajanviettotavoiksi. Verrattaessa perheen isiin, äitien vapaa-ajan paino oli lapsissa ja kodinhoidossa, kun taas isien vapaa-aika koostui liikunnasta ja muista harrastuksista sekä leppäilystä. Harrastuksiin liittyen äidit harrastivat enemmän kulttuuria ja lukivat kirjoja kuin miehet.

Craigin (2005, 15–16) mukaan puhuttaessa pienten työssäkäyvien lasten äitien ajan käytöstä, tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että äidit ovat valmiita luopumaan omasta ajastaan tasapainottaakseen työn ja perheen välistä ristiriitaa. Näin ollen äidit eivät tee suuria kompromisseja työssään tai perhe-elämässään saadakseen itselleen enemmän aikaa. Rinnastaen Craigin (2005, 15–16) tutkimukseen, myös tässä tutkimuksessa ilmeni, että aikaa annettiin ensin perheelle ja työlle ja sitten vasta omille tarpeille. Tässä yhteydessä oli havaittavissa äitien kokema ristiriita oman ajan ja perheen välillä, jolloin se voidaan rinnastaa jälleen Stoevan ym. (2002, 4) sekä Greenbergerin ja O’Neilin (1993, 181) määrittämiin äitien roolien välisiin ristiriitoihin. Tutkimuksessa toisaalta hyväksyttiin ajanpuute esimerkiksi omille harrastuksille, mutta toisaalta ne miellettiin tärkeiksi voimavaroiksi arjen jaksamista ajatellen. Seuraavasta sitaatista voidaan havaita, että haastateltava ei kokenut hallitsevansa aikaansa täysin, sillä työ ja perhe veivät hänen mukaansa aikaa omalta ajalta.

*Ajankäytön hallinnassani vois olla kyllä varmasti parannettavaa. Ehkä erityisesti sen oman ajan ja harrastamiseen ja liikuntaan ajan varaaminen. Se on se, mikä kärsii tässä, kun on työ ja perhe, että siihen omaan aikaan jää vähiten aikaa. (H5)*

Tässä tutkimuksessa lähes kaikki haastateltavat kokivat vapaa-ajalla, rentoutumisella ja harrastuksilla olevan suuri merkitys työssä jaksamiseen. Eräs vastaajista kuvasi, että ajateltaessa työssä jaksamista, oma aika oli todella merkittävä. Lisäksi haastateltava kertoi, ettei pöde huonoa omaatuntoa äitinä viettäessään aikaa yksin omissa oloissaan.

*On se tosi tärkeä. Miehen kanssa välillä tehdään niin, että, jos meillä on se pari tuntia siinä illassa aikaa esim. siinä kello kuuden ja kahdeksan välillä, niin me sovitaan niin, että oo sä toinen tunti omissa oloissasi ja mee vaikka koneelle ja laita ovi kiinni ja sit vaihdetaan. Ja se on siinä kohtaa kyllä ok, enkä tunne huonoa omaatuntoa lapsia kohtaan. (H3)*

Kaksi haastateltavista koki, että omalla vapaa-ajalla on suurempi merkitys perheen kanssa jaksamiseen kuin työssä jaksamiseen. Toinen heistä oli vasta jokin aika sitten palannut perhevapaalta töihin ja toinen oli parhaillaan perhevapaalla. Voisi olettaa, että vastaajien kokemukset vapaa-ajan merkityksestä kotona jaksamiselle olivat perhevaapaan vuoksi merkittävämpiä.

Tutkimuksessa ilmeni myös, että haastateltaville oma vapaa-aika tarkoitti ystävien tapaamista, urheiluharrastuksia ja lukemista. Vapaa-aikaa kuvailtiin olevan pääsääntöisesti liian vähän. Kuten Sinkkonen ja Kinnunen (1996, 91,94) tuovat esiin äitien ajankäytöstä vapaa-aikaan liittyen, tässäkin tutkimuksessa äidit viettivät työpäivän jälkeen ensisijaisesti aikaa lasten kanssa, vaikka lisäksi tarvetta oli äidin omalle ajalle. Erityisesti omalle liikuntaharrastukselle kaivattiin lisää aikaa. Huomionarvoista on, että haastateltavista yli puolet mainitsi omaan aikaan liittyvän erityisesti sen, että saa olla yksin ilman lasten pyyntöjä, tarpeita ja vastuuta lapsista. Kaksi haastateltavista kuvasi vapaa-aikaansa näin:

*No, se on just sitä, et mä pääsen lähtee sinne urheilemaan. Ja sit se on sitä, et voin olla ihan itsekseni, ilman, et mun tarvii olla vastuussa kenestäkään. Et se on sitä ihan omaa aikaa. (H2)*

*Se tarkoittaa tietenkin sitä, että joku ei roiku puntissa, ja huuda, että äiti, äiti ja pyydä jotain. Se on aikaa, jolloin kukaan ei vaadi multa mitään..../Se on jumpassa käyntiä..../ Sit se on vapaa-aikaa, jos saan ottaa kirjan. Tai joku naistenlehti tai soittelen kavereille, nii kyl se on nimenomaan vapaa-aikaa. (H7)*

Rauramon (2004, 69–70) mukaan kiireisen työelämän vuoksi yksilöillä ei ole välttämättä tarpeeksi aikaa rentoutumiselle. Kuitenkin rentoutuminen on välttämätöntä mielen tasapainon ja fyysisen terveyden kannalta. Luonnollinen kehon ja mielen rentoutuminen on mahdollista silloin, kun yksilön energiankulutus on minimissään. Muun muassa työelämässä aivot ovat kaiken aikaa kuormitettuna, joka kuluttaa energiaa ja saattaa aiheuttaa stressiä ja muuta psyykkistä oireilua. Työ- ja perhe-elämä sisältävät usein stressitekijöitä, jotka tulisi tunnistaa ja saada tämän jälkeen prosessoitua pois. Ongelmiin puuttuminen lisää rentoutumisen todellista hyötyä ja vaikuttaa näin ollen positiivisesti yksilön jaksamiseen. Jaksamista tukevalle rentoutumiselle olisikin hyvä löytyä aikaa joka päivä. Tässä tutkimuksessa perheenäidit kokivat rentoutuvansa lähes joka päivä eri tavoin. Kuitenkin enemmänkin aikaa rentoutumiselle kaivattiin. Rentoutuminen tapahtui iltaisin lasten mentyä nukkumaan tai urheiluharrastuksen parissa. Verrattaessa Rauramon (2004, 69–70) toteamaan kehon ja mielen luonnollisesta rentoutumisesta, tämän tutkimuksen perheenäidit kykenivät rentoutumaan myös silloin, kun energiankulutus oli suurempaa. Haastatteluista ilmeni lisäksi, että suuri osa haastatelluista äideistä kykeni rentoutumaan lasten kanssa aikaa viettäen tai tv:tä katsellen. Rentoutumista kuvattiin hyvin samoin tavoin kuin vapaa-ajan viettoa. Rentoutumiseen äidit tarvitsivat omien sanojensa mukaan hyvin arkisia asioita, kuten sohvalle lepäilyä, ystävien tapaamista, hyvin syömistä, ja yksin suihkussa käymistä, joka ilmenee myös seuraavasta kommentista.

*Liikunta ja saunominen on oikeen hyviä. Lasi viiniä, sohvalle makaamaan. Ja luen lasten kanssa. Koen, että pystyn rentoutumaan lasten kanssa..Varmaan jos jotain erityistä kaipaa, niin se on lasi viiniä tai sit meen meidän poreammeeseen, mut vaan joskus. Sitä on tapahtunut ehkä kolme kertaa. (H7)*

Äitien vastauksista voi päätellä, että rentoutumiseen ei tarvita erityistä luksusta vaan arjessa rentoutuminen voi tapahtua lähes millä tavoin tahansa. Tämän voi päätellä muun muassa edellisestä sitaatista, jossa vastaaja kuvasi poreammeessa olon yhdeksi keinoksi rentoutua, mutta ei kokenut sitä välttämättömäksi rentoutumista ajatellen. Tämän tutkimuksen kannalta on oleellista todeta, että lähes kaikki haastateltavat kokivat vapaa-ajalla, rentoutumisella ja omilla harrastuksilla olevan suuri merkitys työssä jaksamiseen. Kuitenkin mielenkiintoista on se, että äidit kokivat tarvitsevansa itselleen lisää aikaa ilman lapsia, vaikka pääsääntöisesti äidit kuitenkin kokivat jaksavansa hyvin työssä. Ehkä äitien kokema vapaa-ajan ja rentoutumisen tarve liittyy nimenomaan työn ja perheen yhteensovittamisesta koituvan paineen sietämiseen sekä kiireiseksi arjessa jaksamiseen. Voidaan pohtia, kokevatko äidit työn ja perheen yhteensovittamisen ristiriitaisuuden liittyvän riittämättömyyden tunteeseen, joka aiheuttaa epätoivon tunnetta ja väsymystä arjessa ja näin ollen oman vapaa-ajan tarve vain kasvaa.

### 4.3 Tasapaino työ- ja perhe-elämän välillä

Hämäläisen (2001, 44–45) mukaan yksilö joutuu jakamaan voimavarojaan elämässä eri osa-alueille, joista työ ja perhe-elämä vaativat suurimman osan. Yksilö voi kokea työn nykyään jopa liian vaativaksi ja samalla perheen myötä vaatimukset kotona jaksamisessa kasvavat. Tällöin elämän sisältö saattaa muodostua pääosin perhe-elämän ja työelämän yhteen sovittelusta. Hämäläinen (2001, 45) kuvaakin perheenäitien elämää kodin ja työn väliseksi tasapainoiluksi. Kirjoittaja painottaa yksilön persoonan merkitystä siihen, miten rasittavana tasapainoilun kokee. Kuitenkin on tyypillistä, että monet normaalit perhe-elämään kuuluvat asiat saattavat aiheuttaa perheen äidissä huonoa omaatuntoa. Esimerkiksi äiti saattaa tuntea olevansa huono työntekijä, jos jää lapsen sairastuessa kotiin. Toisaalta taas, jos työpäivät ovat pitkiä ja työ on usein etusijalla, saattaa äiti tuntea olonsa huonoksi vanhemmaksi. Tässä tutkimuksessa tuli myös esiin äitien kokemukset työn ja perheen yhdistämiseen liittyvistä ongelmista. Erityisesti ristiriidan tunteet töissä ja perheen kanssa vietetyssä ajassa nousivat esiin. Tässä yhteydessä tutkimuksen tuloksia voi rinnastaa jälleen Stoevan ym. (2002, 4) sekä Greenbergerin ja O’Neilin (1993, 181) esiin tuomaan yksilön kokemaan roolien ristiriitaan. Toisaalta äiti koki tarvetta olla kotona äidin roolissa lapsilleen, mutta toisaalta samanaikaisesti äidillä oli tarve olla työntekijän roolissa osana työyhteisöä. Tässä yhteydessä oli erityisesti nähtävissä, miten äidit kokivat esimerkiksi ajan riittämättömyyttä ollessaan töissä tai vastavuoroisesti kotona. Yksi vastaajista kuvasi omaa arkeaan työn ja perheen yhdistämisen välillä näin:

*Monesti on sellainen fiilis, että kotona ei ehdi tehdä tarpeeksi eikä töissä ehdi tekee tarpeeksi, että molemmista joutuu nipsasemaan pois. Että se on ehkä semmonen päällimmäinen ongelma. Ikinä ei oo tarpeeksi kummassakaan. (H8)*

Eräs vastaajista kuvasi arjessa ilmenevien ongelmien liittyvän jatkuvan kiireen kokemiseen.

*No ehkä ne liittyy just ajan riittämättömyyteen. Kun aamulla herää, niin on kiire töihin, että pääsee aloittamaan töissä ja sit sulla on kiire töissä ja sit on kiire töistä päiväkotiin, että pääsee hakemaan lasta. Että tietysti se ilta on sellaista seesteisempää, että ei pitäis olla kiire minnekään tai, jos on niin, sit on tavallaan huono tilanne päällä. Tavallisessa arjessa se alkupäivä on aikamoista kiirettä. (H5)*

Hämäläisen (2001, 45) kuvaama perheenäitien tasapainoilu kodin ja työn välillä on melko vahva ja toisaalta myös epäselvä ilmaisu kuvaamaan tämän tutkimuksen äitien

arkea. Toisaalta äitien kiireen kokeminen ja tunne, että ei ole tarpeeksi aikaa olla sekä töissä että kotona viittaavat tietynlaiseen haastavuuteen löytää tasapaino arjessa, erityisesti työhön ja perheeseen liittyen. Kuitenkin tämän tutkimuksen äidit kokivat myös oman vapaa-aikansa tärkeäksi ja erilliseksi ajaksi perheen kanssa vietetystä ajasta, jolloin sen voidaan ajatella olevan osa arkea, joka vaatii ajankäytön hallintaa. Ajankäytön hallinnalla voidaankin tässä yhteydessä päätellä olevan selkeä yhteys äitien tasapainoisen arjen kokemiseen. Rinnastettaessa tätä tulosta vielä Hämäläisen (2001, 45) määrittämään ilmaukseen kodin ja työn välisestä tasapainoilusta, sisältyisi siihen tämän tutkimuksen tulosten mukaan äidin oma vapaa-aika. Tutkimuksen äitien vastauksista ja edellä olevista kommentteista on havaittavissa, että äideille arjessa työn ja perheen yhdistäminen koettiin hankalaksi. Tällöin sillä voidaan todeta olevan selkeä yhteys äitien kokemaan vapaa-ajan tarpeeseen.

Campbell Clarkin (2001, 349) mukaan työn ja perheen välinen tasapaino tarkoittaa työn ja kodin välillä vallitsevaa tyytyväisyyttä ja hyvää toiminnallisuutta, joiden välillä on vain vähän konflikteja. Myös Mattila ja Vuohelainen (2002, 31) tuovat esiin, että ihmisen hyvinvoinnin, sekä psyykkisen hyvinvoinnin että työhyvinvoinnin kannalta, olisi ehdotonta, että työ ja työn ulkopuolinen elämä olisivat tasapainossa. Ihanteellisinta olisi, että työ antaisi vastapainoa kotielämään ja päinvastoin. Ne ovat ikään kuin kaksi erillistä asiaa, mutta tukevat toisiaan huomattavasti ja päinvastoin saattavat aiheuttaa monia ristiriidan hetkiä arjessa. Virolainen (2012, 100) tuo myös esiin, että perhe-elämän ja muiden elämän osa-alueiden ollessa harmoniassa keskenään, jaksaa yksilö työssäänkin paremmin. Kuitenkin esimerkiksi Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen suorittamat tutkimukset Suomessa ovat osoittaneet, että positiivisilla kokemuksilla työelämässä ei ole välttämättä suoraa vaikutusta perhe-elämään. Sen sijaan positiiviset kokemukset perheessä vaikuttavat myönteisesti myös yksilön työhön. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin, tukeeko perhe-elämä työelämää ja työssä jaksamista. Lisäksi samassa yhteydessä haastateltavilta kysyttiin, puhutaanko työasioista puolison kanssa kotona. Vastaukset mukailivat aiempia tutkimuksia siinä, että perhe-elämä vaikuttaa myönteisesti työelämään ja joskus myös puolison kanssa keskustellaan hankalista työasioista. Vastauksista ilmeni, että puolison lisäksi kollegat ja ystävät ovat niitä, joiden kanssa työasioista voidaan puhua. Tuloksista on nähtävissä erityisesti puolison antama tuki äidin työlle. Tämän myötä voidaan ajatella, että vastaajien puoliset hyväksyivät äitien työssä käymisen ja työn tärkeyden. Vastauksista ei ole nähtävissä kenenkään puolison mielipidettä siihen, pitäisikö äidin olla kotona lasten kanssa kauemmin kuin hän oli ollut. Tämä voidaan sanoa kuvastavan puolisoitten välistä tasa-arvoa puhuttaessa työn ja perheen yhdistämisestä.

*Saan kyllä, nimenomaan puolisolta saan tukea. Hän joustaa omien töiden suhteen ja mä omien. Me ei kauheesti puhuta töistä kotona, vaikka ollaan samassa yrityksessä.*

*Se on hyvä, että ymmärretään toistemme tilanteita aika hyvin, kun ollaan samassa työpaikassa. (H5)*

*Joo sitä tukea saa. Sillä, että purkaa asioista vaikka kollegan kanssa, niin sillä on merkitystä työssä jaksamiseen. Et sillä ei oo ehkä merkitystä kenen kanssa asioita purkaa. (H11)*

Tässä tutkimuksessa selvitettiin myös, miten itse työ ja onnistumiset työssä vaikuttavat perhe-elämään sekä antaako työelämä tukea perhe-elämälle. Haastatteluisia ilmeni, että äitien kokemukset työelämässä toivat selvästi tukea perhe-elämään ja kotona jaksamiseen. Moni koki erityisesti olevansa parempi äiti ja vaimo. On mielenkiintoista, että äidit liittivät työelämän positiivisten kokemusten vaikutukset siihen, millaisia ovat äiteinä ja vaimoina. Tässä voidaankin liittää yhteys äitien kokemuksiin itsestään, kuten esimerkiksi itsearvostuksen tunteeseen sekä itsetuntoon. Äitien voidaankin ajatella pohdittavan omaa rooliaan ja pärjäämistään äitinä ja vaimona. Nämä seikat ilmenivät muun muassa seuraavista kommentteista:

*Kun se työ on itselle tosi määrittävä tekijä, mihin usko ja, millä on tarkoitus niin sit, kun saa niitä onnistumisia niin tulee sellainen hyvä fiilis. Ihan varmasti olen parempi äiti ja vaimo kotona silloin. (H9)*

*Mä koen, et, kun työssä on onnistumisia ja menee hyvin niin se vaikuttaa ihmisenä niin, että sä koet, haluat ja pystyt olla myös sitten parempi kotona, parempi äiti ja parempi vaimo. (H10)*

Eräällä haastateltavista myös äitiyslomalta töihin palaamiseen vaikutti itse työ, työstä saatava vastapaino ja tuki kotielämälle. Tämä ilmeni haastateltavan kerronnasta näin:

*No senhän takia mä halusin töihin palata. Kyllä se tuo just sitä, että on jotakin muutakin kuin vaan äiti. Jaksaa paremmin olla äitikin. Kyllä ne onnistumiset ja hyvä palaute tuo sen, että oon paremmalla tuulella ja positiivisella energialla. Kyllähän se vaikuttaa positiivisesti, jos on ollut hyvä päivä töissä, niin kyl se sit kantaa sinne kotiinkin asti. (H3)*

Äitien vastauksista voidaan päätellä, että työstä saatava tuki perhe-elämään on merkittävä, kuten myös perhe-elämästä saatu tuki työelämään. Tässä yhteydessä tutkimuksen tulosta voidaan rinnastaa Campbell Clarkin (2001, 349) esiin tuomaan työn ja perheen väliseen tasapainoon, jossa on vain vähän ristiriitaisuuksia. Tutkimuksen perusteella voidaan pohtia, että, jos äidit kokevat työelämän tuen myönteisenä perhe-

elämälleen ja perhe-elämän tuen myönteisenä työelämälle, onko niiden merkitys työn ja perheen välisen tasapainon kokemiseenkin myönteinen.

#### 4.4 Perheystävällinen perhe – vastuunjakoa arjessa

Ylikännön (2012, 2–15) mukaan vastuu kodista ja lastenhoidosta on edelleen äideillä, vaikka miehetkin osallistuvat niihin liittyviin tehtäviin. Yrityksissä valtaosin oletuksena on edelleen se, että äiti jää lapsen syntymän jälkeen kotiin. Vuonna 2010 pienten lasten isät kokivat olevansa kiireisempiä kuin äidit. Kiireen syyksi isät mainitsivat perheen ja työn yhdistämisen hankaluuden. Isien kokemaan hankaluuteen yhdistää työ ja perhe ja erityisesti hankaluuteen asettaa perhe etusijalle, saattaa vaikuttaa maskuliininen työyhteisö. Tutkimuksesta kävi ilmi, että viikonloppuisin perheenisät ja äidit kykenevät lepäämään ja rentoutumaan parhaiten. Myös Paajasen (2006, 10–11) mukaan perheessä kotityöt ovat paljolti edelleen perheenäitien vastuulla. Kuitenkin isät osallistuvat nykyään yhä enemmän lastenhoitoon ja viettävät aikaa yhdessä lasten kanssa. Paajasen (2006, 75) tuottaman Väestöliiton perhebarometrin mukaan alle 3-vuotiaiden lasten isistä suurin osa kuitenkin oli sitä mieltä, että he pystyvät osallistumaan lastenhoidon lisäksi kodinhoitoon yhtä paljon kuin puolisonsa. Suuri osa isistä oli myös sitä mieltä, että naisen että miehen tulee tehdä yhtä paljon kotitöitä. Perheenisät olivat mielestään suoriutuneet hyvin kotiin ja lapsiin liittyvissä tehtävissään.

Tässä tutkimuksessa kävi selkeästi ilmi, että perheenäidit kokivat päävastuun kodista ja perheestä olevan heillä. Kuitenkin monet äideistä kertoivat, että mies osallistuu hyvin lasten- ja kodinhoitoon. Osa äideistä kuitenkin kertoi arjen suunnittelun kuuluvan heille ja tätä vastuuta moni olisi ollut valmis jakamaan miehensä kanssa. Perhevapaalla olevat kokivat päävastuun kodista olevan luonnollista, mutta toivoivat vastuun kodin- ja lastenhoidosta jakautuvan enemmän puoliksi miehen kanssa, kun palaavat itse takaisin töihin. Eräs haastateltavista kertoi päävastuun perheestä olevan itsellään ja kuvasikin perhettä yritykseksi ja itseään johtajaksi, joka suunnittelee ja hahmottaa arjen kokonaisuuden. Kommentin perusteella voidaan olettaa, että haastateltava koki kodin vastuun olevan liiaksi itsellään, vaikka kertoikin miehen osallistuvan kotiin ja perheeseen liittyvien asioiden hoitoon.

*Kyllä mieskin osallistuu, osaa ja tekee. Mut perhe on yritys, niin sen johtaminen ja suunnittelu; mistä saadaan ruokaa ja, kuka sitä hakee ja, mitä lapselle pitää muistaa ja, koska ne vaipat on loppu, niin se vaan valitettavasti jää mulle. Olen yrittänyt sitä ulkoistaa ja jakaa sitä vastuussa, ja kyl me aika hyvin sitä pystytään jakaa. (H5)*

Piensoho (2006, 22–23) toteaa avio- tai avopuolison olevan tärkeässä roolissa, kun puhutaan äidin työn ja perheen yhteen sovittelusta. Perheystävällisestä perheestä voidaan puhua silloin, kun sekä isä ja äiti ottavat vastuun sekä lasten hoidosta ja kodin hoidosta. Nykyään isiä kannustetaan pitämään heille tarkoitettut oikeudet, kuten isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa, sillä perinteisesti äidit ovat ensisijaisesti jääneet pienten lasten kanssa kotiin. Tässä tutkimuksessa Piensohon (2006, 22–23) kuvaama perheystävällinen perhe toteutui osalla haastatelluista. Tämän voi todeta siitä, että vastuu kodista ja perheestä oli jakautunut perheessä äidin ja isän kesken suhteellisen tasaisesti ja myös mies jäi kotiin lasten kanssa äidin palattua töihin. Yksi vastaajista oli haastatteluhetkellä perhevapaalla ja kuvasi, että haluaa itse pitää vastuun kodista itsellään, mutta mies osallistuu myös lastenhoitoon. Tosin haastateltava kuvasi jo pohtivansa tilanteen muuttumista ja tulevia haasteita kotiin ja perheeseen liittyen, kun hän itse palaa töihin ja mies jää lasten kanssa mahdollisesti puoleksi vuodeksi kotiin.

*Mies osallistuu siinä mielessä, että, kun hän tulee töistä niin hän ottaa osansa ihan täysin siihen lastenhoitoon kyllä.. / Mä haluan kyllä ite pitää sen järjestyksen ja hoitaa niitä kotijuttuja.. / Sit, kun mies jää kotiin niin välillä suutuspäissäni mä oon sanonut, että mites meinasit sitten selvitä.. / Voi olla, että siitä joutuu keskustelemaan, että siellä ei olis ihan hirvee kaaos. Puoli vuotta mies on varmaan kotona. (H8)*

Jallinoja (2000, 23) tuo esiin perheen yhteenkuuluvuuden tärkeyden. Hän painottaa perheenjäsenten sitoutumista toisiinsa, jonka olisi hyvä näkyä ulospäin esimerkiksi kuvin tai kertomuksin. Perheistä pitäisi luoda sellainen mielikuva, jossa perheenjäsenet pitävät yhtä tilanteessa kuin tilanteessa. Nykyään kuitenkin perheenjäsenillä on paljon muita kontakteja, kuten harrastukset, joihin sitoutua. Jallinoja (2000, 23) painottaa esimerkiksi harrastusten vievän liikaa aikaa perheeltä ja perheen kesken vietettävältä yhdessäololta. Hänen mukaansa perheen pysyminen perheenä vaatii erityistä sitoutumista, jonka pitäisi mennä muiden sitoutumista vaativien asioiden edelle. Tämän tutkimuksen perheenäitien voi päätellä kokevan Jallinojan (2000, 23) esiin tuoman perheen sitoutumisen omaan elämäänsä tällä hetkellä kuuluvana asiana. Tutkimuksessa äidit kertoivat perheen olevan kaikista tärkein asia, ja sen kerrottiin menevän kaiken muun edelle. Toisaalta tämä mahdollisesti johtui osittain siitä, että perheissä lapset olivat suurimmaksi osaksi alle kouluikäisiä, eikä lapsillakaan ollut paljon harrastuksia vielä tässä vaiheessa. Tällöin perheissä ei luonnollisesti ollut niin paljon Jallinojan (2000, 23) mainitsemia perheen ulkopuolisia sitoumuksia. Perheeseen sitoutuneisuutta kuvasi lisäksi äitien oman ajan ja vapaa-ajan sijoittuminen toissijaiseksi perheen tärkeydestä puhuttaessa. Haastatelluista ilmeni myös, että perhe antaa voimaa työssä jaksamiselle ja tasapainottaa työelämää. Eräs haastateltava liikuttui kyyneliin kuvatessaan perheen merkityksestä itselleen ja omalle jaksamiselleen. Sitaatista voi päätellä, että perhe on asia, johon haas-

tateltava on eniten sitoutunut tällä hetkellä ja hänelle perheen yhteenkuuluvuus on merkittävä asia.

*Onks tää nyt se hetki, kun pitää ruveta itkemään. Lapset on tärkeintä, mitä mulla on ja mä oon niin kiitollinen, että mä oon saanut niitä. Kyllä ne antaa mulle sen tarkoituksen elämälle..//Ja kyllä aina, kun mä töistä lähdän, mä mietin, että on ihana mennä kotiin. Että musta on ihana mennä töihin ja ihana tulla kotiin..//Onhan se ihanaa, että on se joku siellä kotona ja ainakin sen kaksivuotiaan mielestä mä oon se hänen kiintopiste ja hänen aurinko tällä hetkellä ja se on ihanaa. (H4)*

Niin perhe-elämällä kuin työllä voi olla positiivista vaikutusta henkilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Kuitenkin ajateltaessa yksilön omaa elämää, perhe-elämää ja työtä, olisi yksilön itse kyettävä ottamaan vastuu omasta itsestään sekä hyvinvoinnistaan. Kun ihminen osaa arvostaa itseään, on hänellä paremmat mahdollisuudet selviytyä elämän eri tilanteissa. Itseään arvostava ihminen muun muassa antaa itselleen mahdollisuuden varjella niin psyykkistä kuin fyysistä hyvinvointia, pyrkii tunnistamaan vahvuutensa sekä ottaa vastaan apuja ja neuvoja. (Vesterinen 2006, 9.) Työuratutkimusten mukaan naisten työssä menestymiseen vaikuttavat monet tekijät. Tämän tutkimuksen kannalta maininnan arvoisia ovat työn ja perheen yhteensovittamisen sekä yhteiskunnassa vallitsevien asenteiden ja arvojen lisäksi persoonallisuuteen liittyvät tekijät, kuten itsearvostus, kyky uskoa itseensä ja suoriutumistarve, perhesuhteet ja puolison tuki. (Ohranen 1996, 59.) Seuraavissa luvuissa perehdytään haastatteluissa esiin tulleisiin teemoihin; äitiyteen liittyviin tunteisiin sekä parisuhteen merkitykseen työn ja perhe-elämän yhdistämiseen sekä työssä jaksamiseen liittyen.

#### **4.4.1 Äitien itsearvostus ja riittämättömyyden tunne**

Lundellin (2008, 37) mukaan itsearvostuksella tarkoitetaan sitä, miten tyytyväinen ihminen on omaan elämäänsä ja omiin saavutuksiinsa. Tyytyväisyyden edellytys kuitenkin on, että mahdollisuudet ovat realistiset. Lisäksi käsitys omasta itsestä ja kyvyistä on oltava realistinen. Kun ihminen kykenee arvioimaan itsensä ja päämääränsä todellisella tasolla, on hänellä tietyt edellytykset tyydyttävään elämään. Ojanen (2001, 101) tuo esiin, että itsearvostus ja itseluottamus ovat yhteydessä toisiinsa, mutta ovat sisällöltään jokseenkin erilaisia. Itseään arvostava ihminen hyväksyy itsensä ja kunnioittaa itseään. Itseensä luottava henkilö taas uskoo omien tekemisten tuottavan tulosta. Ojanen (2001, 101) painottaa, että henkilöllä ei välttämättä ole itseluottamusta, vaikka olisikin itsearvostusta. Erityisesti naisille on tyypillistä, että he eivät luota itseensä, mutta kuitenkin osaavat arvostaa itseään. Ojasen (2001, 107–115) mukaan itseluottamus ja itsearvostus

liittyvät vahvasti henkiseen hyvinvointiin. Itseään arvostava tai itseensä luottava ihminen suhtautuu myönteisellä asenteella tulevaisuuteen ja osaa hyväksyä vastoinkäymiset. Heikko itsearvostus taas synnyttää negatiivisia ajatuksia omasta itsestä ja tulevaisuus voi tuntua yksilöstä uhkaavalta. Jos itseluottamus puuttuu ja arvostus on vähäistä, henkilö saattaa kohdata psyykkisiä ongelmia. Esimerkiksi masennus saattaa olla matalan itseluottamuksen ja itsearvostuksen syynä.

Tässä tutkimuksessa äideiltä ei suoraan kysytty itsearvostuksesta, itseluottamuksesta tai niiden merkityksestä perheen ja työn yhteensovittamiseen. Kuitenkin vastauksista oli tulkittavissa piirteitä, jotka viittaavat äitien itseluottamukseen ja itsearvostuksen tilaan, jonka vuoksi ne oli tuotu esiin. Rinnastettaessa Lundellin (2008, 37) ja Ojasen (2001,101) määrittelemää itsearvostusta tutkimuksen äiteihin, voidaan heidän itsearvostuksen todeta olleen melko hyvä. Suurimmalla osalla haastatelluista äideistä oli realistinen käsitys siitä, millaisia äitejä he ovat ja, miten he toimivat tietyissä tilanteissa. Äidit kykenivät myös tuomaan esiin omia puutteitaan ja heillä oli omat keinot selviytyä vaikeimmista tilanteista. Äitien kunnioitus itseään kohtaan äitinä oli nähtävissä muun muassa siten, että lasten koettiin voivan hyvin satunnaisista ilta- tai ylitöistä huolimatta. Tällöin voidaan päätellä äidin kokevan itsensä hyväksi äidiksi työnteosta huolimatta. Näiden edellä mainittujen seikkojen voidaan päätellä olevan merkki hyvästä itsearvostuksesta. Vaikka Ojanen (2001, 107–115) määritteleeekin tietyt eroavaisuudet itsearvostuksen ja itseluottamuksen välille, voidaan tässä tutkimuksessa niiden sanoa mukailevan piirteiltään toisiaan. Tutkimuksen äitien itseluottamuksen voidaankin sanoa koostuvan muun muassa omaan äitiyteen liittyvistä kokemuksista sekä äitiydestä suoriutumisesta. Rinnastettaessa tässä tutkimuksessa haastateltuja perheenäitejä Ojasen (2001, 107–115) esiin tuomaan itseluottamuksen puutteen ja psyykkisten ongelmien yhteyteen, tämän tutkimuksen äitien voidaan päätellä omaavan hyvän itseluottamuksen. Haastatelluista kukaan ei kokenut (syvää) masennusta. Voidaan sanoa, että kukaan äideistä ei kokenut tulevaisuutta uhkaavana tai pelottavana vaan päinvastoin siihen suhtauduttiin erittäin myönteisesti. Pohdittaessa itsearvostuksen ja itseluottamuksen yhteyttä perhe- ja työelämän yhteensovittamiseen, voidaan todeta, että tässä tutkimuksessa hyvästä itsearvostuksesta ja itseluottamuksesta huolimatta työn ja perheen yhdistämisen välillä vallitsi ristiriitaisuutta. Äitien kokema ristiriitaisuus työn ja perheen yhdistämisestä on tullut jo aiemmissa luvuissa eri teemojen yhteydessä esiin. Äidin arvostus itseään kohtaan ja luottamus itseensä ei siis välttämättä ulotu työelämään asti saati sitten työn ja perhe-elämän välisten konfliktien välttämiseen. Toisaalta taas esimerkiksi erityisen heikko itsearvostus tai itseluottamus voi vaikuttaa erityisen negatiivisesti äitien kokemuksiin työn ja perheen yhdistämisestä, jolloin äidin henkinen hyvinvointi saattaa järkkäytyä. Tällöin olisi nähtävissä yhteys Ojasenkin (2001, 107–115) esiintuomaan itseluottamuksen puutteen ja psyykkisten ongelmien väliseen yhteyteen.

Äitien kokemalla riittämättömyyden tunteella tarkoitetaan sitä, että odotusten ja todellisuuden välillä vallitsee tietty ero. Riittämättömyyden tunne on tyypillistä silloin, kun odotukset omasta äitiyden kokemisesta, kodin hoitamisesta tai lapsesta eivät ole toteutuneet. (Janhunen & Saloheimo 2008, 46–47). Janhusen ja Saloheimon (2008, 46–47) tutkimuksessa selvisi, että äidit kokevat pettymysten ja riittämättömyyden tunteet kielteisinä, mutta sallittuina tunteina. Tutkimuksessa kävi ilmi, että lapsen viattomuutta ja ominaisuuksia pitäisi osata arvostaa. Tässä tutkimuksessa haastateltujen äitien kokemukset riittämättömyydestä olivat samankaltaisia kuin Janhusen ja Saloheimon (2008, 46–47) tutkimuksessa. Lähes kaikki äidit kokivat silloin tällöin riittämättömyyden tunnetta. Tunne oli vahva erityisesti silloin, kun se liittyi ajan riittämättömyyteen sekä kotona ja työssä oleviin tekemättömiin töihin. Riittämättömyys tuli esiin muissakin haastattelun vaiheissa, jolloin osa äideistä saattoi tuntea olevansa väärässä paikassa väärään aikaan, tarkoittaen perheen ja työn aiheuttamaa ristiriitaisuuden tunnetta. Toisaalta osa haastateltavista koki riittämättömyyden tunteen olevan vähäistä saamansa kotiavun vuoksi, jota oli esimerkiksi säännöllisesti käyvä siivoja tai lastenhoitaja. Eräs haastateltava kuvaa omaa riittämättömyyden tunnettaan näin:

*Kun ei oo aikaa iltaisin, kun ilta on niin lyhyt. Tekemättömät kaikki hommat töissä ja kotona aiheuttaa sitä riittämättömyyttä. (H3)*

Yksi vastaajista vertasi omaa riittämättömyyden tunnettaan siihen, miten itse ymmärtää hyvän äidin määritelmän. Kommentista voi päätellä, että haastateltava myöntää riittämättömyytensä, ja kertoo, ettei aina jaksaa olla innostava ja jaksava äiti lapselleen.

*Joo. Aika usein. Silloin, kun ei jaksaa olla tarpeeksi läsnä, iltaisin kun on siis väsynyt. Tekis ihan hirveesti mieli mennä notkuu nettiin, mut sit vaan pitäis mennä rakentaa palapelejä. Ei osaa olla niin hyvä äiti kuin ehkä haluaisi olla. Mun mielestä hyvä äiti on kärsivällinen, läsnä oleva, innostava ja jaksaa kaiken. Eikä hermostu mistään. (H2)*

Tässä tutkimuksessa voidaan tarkastella, onko äitien riittämättömyyden tunteen kokeminen osoitus siitä, että tunne on kielteinen, mutta kuitenkin normaali ja melko yleinen niin sanottu sallittu tunne. Mielenkiintoista on, että tutkimuksesta on nähtävissä äitien itsearvostuksen ja itseluottamuksen olevan hyvät, mutta kuitenkin riittämättömyyden tunnetta esiintyi äideillä usein tai silloin tällöin. Voidaankin pohtia, ovatko äitien itseluottamus ja itsearvostus kuitenkin riittävän hyvät ajateltaessa riittämättömyyden tunteen vähentymistä. Mahdollisesti itseluottamuksen ja itsearvostuksen vahvistuminen entisestään saattaisikin vaikuttaa äitien riittämättömyyden tunteen vähenemiseen. Sillä taas voisi olla yhteys työn ja perhe-elämän ristiriidattomampaan ja tasapainoisem-

paan yhteensovittamiseen. Keinoja äitien itseluottamuksen ja itsearvostuksen parantamiseen olisikin tärkeää tarkastella ja se voisi olla yksi tarkastelun kohde tulevissa äitien työn ja perheen yhdistämiseen liittyvissä tutkimuksissa.

#### 4.4.2 Parisuhteen rooli työ- ja perhe-elämän yhdistämisessä

Paajasen (2003, 23, 27) Suomessa toteutetun perhebarometrin mukaan tärkeimpiä asioita parisuhteessa olevan äidin elämässä olivat tärkeimmistä lähtien lapset, perhe-elämä ja parisuhde. Työn koettiin olevan neljänneksi tärkein asia. Paajasen (2006, 68) vuoden 2005 parisuhdebarometri osoittaa edelleen, että yli puolet miehistä koki parisuhteen vahvistuneen lasten hankinnan myötä. Lisäksi miehet arvostivat puolisoaan eri tavoin kuin ennen lapsia. Miehet kokivat, että hyvän vaimon lisäksi puoliso oli nyt myös hyvä äiti. Tämän tutkimuksen kannalta parisuhdetta ja parisuhteen laatua voidaan pitää tärkeänä osana äitien työ- ja perhe-elämän yhdistämisessä. Haastatteluissa kävi ilmi, että parisuhteella on merkitystä äidin ajankäytön hallintaan sekä äidin jaksamiseen työssä. Tämä voidaan päätellä esimerkiksi siitä, että äidit kokivat isän osallistumisen arkeen tärkeänä. lisäksi isän vastuu lapsen hoitamisesta ja esimerkiksi hoitoon viemisestä kuvasti isän arvostusta perheenäidin työtä ja työssä jaksamista kohtaan.

Haastatteluissa selvisi, että äidit kokivat parisuhteen erilaiseksi kuin ennen lapsia. Äitien mukaan parisuhteen luonne oli muuttunut lasten hankinnan jälkeen. Toisin kuin Paajasen (2003, 23) esiin tuomassa perhebarometrissa, jossa parisuhde koettiin tärkeämmäksi kuin työ, tässä tutkimuksessa äidit kokivat, että parisuhteelle ei enää ollut niin paljon aikaa. Tämä johtui siitä, että perhe ja työ olivat ensisijaisia parisuhteeseen verraten. Kuitenkin haastateltavat kaipasivat lisää aikaa parisuhteelle. Yksi vastaajista kuvasi, että parisuhteen pitäisi olla arvojärjestyksessä toisena heti perheen jälkeen, eikä vasta kolmantena, kuten hän itse myönsi asian olevan.

*Kyllähän se on enemmän mennyt niinkun siihen suuntaan, että me ollaan niinkun työpari tai tiimi, joka hoitaa tätä perhekuvioita tätä. Valitettavasti se on arkena sitä. Pitää erikseen muistuttaa kyllä, että otetaan yhteistä aikaa./Kyllä se perhe on silti se ykkönen ja työ on sitten seuraava. Parisuhde pitäis kyllä olla siinä se seuraava, et se on se, mistä pitäis saada voimaa niinku näihin kaikkeen muuhun. (H3)*

Vastaajien mukaan parisuhde koettiin muuttuneesta elämäntilanteesta huolimatta hyväksi ja vakaaksi. Suurin osa perheenäideistä poti huonoa omaatuntoa tai koki itsensä huonoksi vaimoksi, jos miehen huomioiminen oli jäänyt vähemmälle. Osa haastatelluista koki olevansa miehensä kanssa tiimi, joka piti yllä perheen arkea. Yksi haastateltavista kuvasi parisuhdettaan hyväksi arjen sujumisen näkökulmasta. Hän toi kuitenkin

kommentissaan esiin näkemyksensä parisuhteen heikentyneestä tilasta kutsumalla parisuhdetta lastenhoitoyksiköksi.

*Se on ihan ok, mut onhan se vähän niinku silleen paussilla, kun meillä on tosi vähän kahdenkeskistä aikaa. Se on se ajanpuute se suurin syy. Me ollaan niinku sellainen lastenhoitoyksikkö. Hirveen hyvin arjen pyörittäminen kimpassa sujuu, totta kai on riittä ja muuta, mut molemmat kyllä antaa siihen oman osansa. Mut se, et se jää vaan sit siihen, et ollaan vaan vanhempi A ja vanhempi B. (H2)*

Ristiriitaisuudet yksilön työelämän ja perhe-elämän vaatimusten välillä vaikuttavat yksilöön itseensä, mutta vaikutukset ulottuvat myös mahdollisesti yksilön työyhteisön ihmisiin sekä kotona lapsiin ja puolisoon (Quick, Henley & Campbell Quick 2004, 426). Tässäkin tutkimuksessa tuli jossain määrin esiin, että työmäärä ja perhe vaikuttivat parisuhteen laatuun ajanpuutteen vuoksi. Toisaalta taas haastateltavista yksi toi esiin parisuhteen laadun parantumisen lasten myötä, eikä työ vaikuttanut mitenkään parisuhteeseen. Tämän myötä voidaankin olettaa äidin olevan mahdollisesti enemmän perhekuin työorientoitunut. Analysoitaessa tuloksia voidaan päätellä, että äidit ottavat itselleen vastuun parisuhteen tilasta. Muuttuneeseen ja mahdollisesti heikentyneeseen parisuhteeseen nähtiin usein syyksi äidin sitoutuminen perhe- ja työelämään, mutta ei parisuhteeseen. Lisäksi voisi pohtia, onko perheen ja työn välisen harmonian saavuttamisen hankaluudessa yksi suuri tekijä parisuhde ja parisuhteelle käytettävissä oleva vähäinen aika. Mikäli parisuhteessa olisi osapuolten välillä enemmän huomioimista, välittämistä ja aikaa, auttaisiko se äitejä tuntemaan olonsa hyväksytyksi ja paremmaksi vai moksi, joka taas saattaisi vaikuttaa positiivisesti työn ja perheen välisten konfliktien ratkomiseen. Tutkimuksen vastausten mukaan voidaan olettaa, että äidit kokivat ristiriitaisuutta oman vapaa-ajan hallinnan kanssa. Toisaalta vapaa-aikaa koettiin tarvitsevan itselle, esimerkiksi omiin harrastuksiin, kun taas toisaalta parisuhteen koettiin tarvitsevan enemmän aikaa. Tässä yhteydessä voidaan äitien kokema ristiriitaisuus liittää Stoevan ym. (2002, 4) sekä Greenbergerin ja O’Neilin (1993, 181) esiin tuomaan rooliristiriitaan, jossa kaikki kolme nimettyä roolia, työntekijä, äiti ja puoliso, aiheuttavat äidissä ajankäyttöön liittyvää ristiriitaisuutta.

## 5 TYÖSSÄ JAKSAMISEN ULOTTUVUUDET

### 5.1 Työssä jaksaminen osana yksilön työhyvinvointia

Työ on keino, jonka avulla ihminen kykenee tuntemaan itsensä tarpeelliseksi ja hyödylliseksi. Lisäksi työ luo mahdollisuuden sosiaalisiin kontakteihin kodin ulkopuolella, mikä saattaa olla yksi selitys sille, miksi etätöitä ei suosita välttämättä niin paljon. Työ onkin yksilölle usein yksi yleisen hyvinvoinnin perustekijä. (Ojala & Ahonen 2003, 15.) Työssä käyvät ihmiset saattavat kokea työssään stressiä liiasta työmäärästä tai työtahdistista (Kauhanen 2003, 188). Nykyään lähtökohtana yksilön työkyvyn ylläpitämisessä on, että kehitetään yksilöä itseään, hänen työtään, työympäristöä ja -yhteisöä. Ihanteellisin tilanne on, jos kehitystoiminnalla tähdätään tuottavuuden tehostamisen lisäksi henkilöstön hyvinvoinnin kehittämiseen. Tällöin voidaan puhua työhyvinvoinnista, johon sisältyy fyysisen terveydenhuollon lisäksi muun muassa töiden järjestämistä ja työn sisällön rikastuttamista erilaisin haastein ja mahdollisuuksin. Yksilölle työhyvinvointi tarkoittaa myös onnistumisia ja turvallisuutta tarjoavan työyhteisön sekä mahdollisuuksien kehittämistä itseään jatkuvasti. (Kauhanen 2003, 188, Ojala & Ahonen 2003, 15.)

Hämäläisen (2001, 20–22) mukaan yksilön työssä jaksaminen pitäisi määritellä kunkin työyhteisön jäsenen kohdalla subjektiivisesti, jolloin yksilöiden erilaisuuskin huomioitaisiin. Työssä jaksamiseen vaikuttaa suuresti mahdolliset kriisit henkilökohtaisessa elämässä. Lisäksi tietyllä elämänvaiheella saattaa olla vaikutusta jaksamiseen. Tärkeintä kuitenkin on, että yksilö itse kykenee arvioimaan omaa jaksamistaan. Nevalainen (2007, 151–152) toteaa, että työssä jaksamisen kannalta olisi oleellista, että työntekijällä ei olisi niin sanotusti kahta persoonallisuutta eli henkilökohtaista persoonallisuutta tai työpersoonallisuutta.

Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta (2003, 88–89) mainitsevat Perheystävälliset käytännöt työelämässä -tutkimushankkeen, jonka mukaan erityisen tärkeänä vanhempien työssä jaksamisen kannalta pidettiin monipuolista ja mielenkiintoista työtä. Seuraavaksi tärkeimpänä oli hyvä työilmapiiri ja kollegoiden merkitys työssä jaksamiseen. Työssä jaksamista ja työiloa tutkimuksen mukaan lisäsi esimieheltä tai esimerkiksi asiakkaalta saatu positiivinen palaute. Myös tunne, että oma työpaikka on turvattu, auttoi jaksamaan arjessa päivästä toiseen. Lisäksi työssä jaksamiseen liittyi näkökulma työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvistä järjestelyistä. Rout, Cooper ja Kerslake (1997, 264) vertasivat tutkimuksessaan työssä käyviä äitejä äiteihin, jotka olivat kotona lasten kanssa. Tutkimustulosten mukaan työssä käyvien perheenäitien henkinen hyvinvointi oli parempi ja heillä ilmeni harvemmin psyykkisiä häiriöitä kuin äideillä, jotka eivät käyneet töissä. Tämän tutkimuksen kannalta on mielenkiintoista pohtia Kivimäen ja Otonkorpi-

Lehtorannan (2003, 88–89) esittämän työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvien järjestelyjen sekä Routin ym. (1997, 264) tutkimuksen tulosten välistä yhteyttä. Voidaan päätellä, että tässä tutkimuksessa äitien työssä jaksamiseen on merkitystä muun muassa organisaation perhemyönteisellä kulttuurilla, jonka taas voidaan olettaa vaikuttavan myönteisesti äitien henkiseen hyvinvointiin työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvissä järjestelyissä.

Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtorannan (2003, 88–89) mukaan yksilön työssä kokemalla ilolla on tärkeä merkitys työssä jaksamiselle. Työn iloon vaikuttavat heidän mukaansa erityisesti itse työ, mutta myös perhe ja muut ihmissuhteet sekä henkilön vapaa-aika. Pohdittaessa tämän tutkimuksen äitien työn ja perhe-elämän yhdistämistä ja sen merkitystä työssä jaksamiseen, on työn ilon tärkeä tarkasteltava teema. Kuitenkin tässä yhteydessä on hyvä tuoda esiin Vartiovaaran (2000, 17–18, 43) näkemys yksilön jaksamisesta. Hänen mukaansa jaksaminen on muuttuva olotila, johon liittyy erilaisia positiivisia sekä negatiivisia mieli- ja tunnetiloja niin työssä kuin kotona. Arjessa jaksamiseen liittyy lisäksi kiireen kokeminen ja ajan loppuminen kesken sekä mahdollisesti kokonaisvaltainen väsymyksen tunne. Tässä tutkimuksessa tuli esiin, että äitien työssä jaksamisella voi olla useita niin myönteisiä kuin kielteisiäkin ulottuvuuksia. Seuraavissa alaluvuissa 5.1.1 ja 5.1.2 tarkastellaan äitien työssä viihtymistä ja työhön uppoutumista sekä kielteisenä työssä jaksamisen muotona äidin kokemaa kiirettä.

### ***5.1.1 Äiti viihtyy työssään – työn imu ja flow***

Kifle, Kler ja Shankal (2014, 686, 696) tutkivat sukupuolien välistä eroa työtyytyväisyyteen ja työn iloon liittyen. Heidän tutkimuksessaan vertailtiin australialaisten alle 35-vuotiaiden lapsettomien ja perheellisten sekä yliopistokoulutettujen naisten ja miesten eroavaisuuksia työtyytyväisyydessä. Tutkimuksessa naiset olivat tyytyväisempiä työhönsä kuin miehet ja tutkijat toteavat tuloksensa mukailevan monissa muissa maissa tehtyjä tutkimuksia. Kuitenkin heidän tutkimuksessaan perheelliset ja korkeakoulutetut naiset olivat tyytymättömämpiä työhönsä kuin miehet. Tämän tutkimustuloksen mukaan on tärkeää todeta, että naisia ei pidä tarkastella täysin yhteneväisenä ryhmänä työmarkkinoilla vaan naisten työtyytyväisyyteen ja -iloon voivat vaikuttaa myös muut seikat, kuten elämäntilanne. Tämän tutkimuksen äitejä voidaan rinnastaa Kiflen ym. (2014, 686, 696) pohdintaan elämäntilanteen merkityksestä koettuun työn iloon. Haastateltujen äitien vastaukset työn ilosta ja siitä, millä mielellä kukin aamulla lähti töihin, olivat suurilta osin myönteisiä. Toisin sanoen haastateltavien mukaan elämäntilanne, johon liittyi pienet lapset ja työ, ei vaikuttanut merkittävästi työn iloon ja työtyytyväisyyteen. Lähes kaikki haastateltavat kertoivat lähtevänsä lähes poikkeuksetta hyvillä tai erittäin hyvillä mielin aamulla töihin. Osalla työhön lähtemiseen liittyvän mielialaan vaikutti se, miten

aamu lasten kanssa kotona oli sujunut. Eräs haastateltavista koki aamun kiireiseksi suorittamiseksi, jota hän kuvasi hyvin arkityylisellä sanalla ”aamurumbaksi”. Sitaatista voi kuitenkin päätellä, että työpäivän alkaminen kodin aamukiireiden jälkeen koettiin positiivisena ja mieluisana asiana.

*On kiva tulla töihin, sit kun on saanut sen aamurumban lasten kanssa pois alta. (H3)*

Hochschild (1997, 267–268) toteaa työssäkäyviä vanhempia koskeneen tutkimuksensa perusteella, että työssä voidaan kokea useammin iloa ja onnistumisia kuin kotona perheen kanssa. Perhe-elämä voidaan hänen mukaansa kokea ympäristönä, jossa tehokkuusvaatimukset ylittyvät ja työelämä koetaan näin ollen helpommaksi ja mielekkäämmäksi. Toisin sanoen työnteko tuntuu enemmän kodilta kuin itse koti. Tässä tutkimuksessa kävi Hochschildin (1997, 267–268) tutkimuksen mukaisesti ilmi, että työssä koettuun iloon tai siihen, millä mielellä töihin lähti, ei välttämättä liitetty perhettä, vaan siihen vaikutti ainoastaan itse työ tai työhön liittyvät asiat. Erään haastateltavan kertoman perusteella voidaan olettaa, että mahdollisista haastavista työtilanteista huolimatta työ antoi positiivisia kokemuksia.

*Ihan hyvällä mielellä useimmiten lähden töihin. Riippuu vähän, jos on joku tylsä projekti tai vaikee juttu tai tilanne, niin sit on vähän sellainen, että äh, mä en jaksu mennä selvittää sitä. (H12)*

Luotonen (2012, 78, 110) tarkastelee artikkelissaan äitien työhön paluuta perhevapaalta. Tutkimuksen mukaan perhevapaalta paluu sisältää ristiriitoja kahden mielekkääksi ja merkitykselliseksi koetun elämänvaiheen välillä. Tutkimuksen aineiston mukaan äidit kokivat suhteen työhön muuttuneen lapsen saamisen myötä. Työtä ei koettu enää niin merkitykselliseksi kuin aiemmin ja siihen ei oltu enää valmiita käyttämään niin paljon aikaa. Perhevapaan aikana perheen kanssa vietetystä ajasta oli tullut tärkeämpi kuin työssä vietetty aika. Myös tässä tutkimuksessa oli nähtävissä, että äitiysloman aikana suhtautuminen työhön voi muuttua. Kuten Luotosen (2012, 78, 110) tutkimuksessa tässäkin tuli esiin, että työelämästä voi tulla toissijaisempaa perhe-elämään nähden. Jos esimerkiksi työt eivät suju odotusten mukaisesti, niin sillä ei ole enää niin suurta merkitystä, vaikka työ koetaan edelleen mielekkääksi ja tärkeäksi asiaksi elämässä. Tämä ilmenee muun muassa seuraavasta sitaatista.

*Kyllä äitiysloman aikana sai vähän sellaista perspektiiviä tähän hommaan. Kun näkee työelämässä, että ihmiset vetää pultteja vähän hassuista asioista, vaikka ei ne oo niin isoja asioita. Mä ainakin koen, että, kun oli puolitoista vuotta kotona lapsen kanssa, niin se auttoi vähän suhteuttamaan tätä touhua, ja sä et oo enää niin kiinni*

*siinä työelämässä. On tietty ennenkin ollut työn ohella muu elämä, mutta nyt se muu elämä on jotenkin niin konkreettista ja maanläheistä, että siellä kotona se tärkein kuitenkin on. Sen kautta saa hyvin perspektiiviä ja sen vuoksi on ihan kiva tulla töihin. Kun tuntuu, että täällä menee kaikki ihan pyllylleen, niin ei siitä jaksakaan enää välittää niin kauheasti. Osaa suhtautua siihen työhön siis eri tavalla kuin aiemmin.*  
(H5)

Työhyvinvoinnin käsitettä kuvaamaan on usein helpompi löytää negatiivisia kuin positiivisia käsitteitä. Eräs positiivinen käsite on kuitenkin englanninkielinen engagement, jota suomeksi kutsutaan työn imuksi. (Vesterinen 2006, 8–9.) Työn imu voidaan yhdistää myönteisiin työasenteisiin ja työtyytyväisyyteen. Sen on arvioitu olevan yhteydessä myös itsearvioitavaan hyvään terveyteen, työkykyyn ja vähäisiin työpaikanvaihtoaikaisiin. (Hakanen 2005, 246.) Vesterisen (2006, 8–9) mukaan henkilöt, jotka kokevat työn imua, kykenevät oman työnsä lisäksi nauttimaan muusta elämästään. Tämän tutkimuksen äitien voidaan Vesterisen (2006, 8–9) toteamaan verraten todeta kokevan työn imua, sillä äitien voidaan sanoa nauttivan omasta perhe-elämästään ja vapaa-ajastaan. Tutkimuksen äideille työ ei ole tärkein arvo elämässä, vaan iloa tuottavat esimerkiksi niin perhe, harrastukset kuin ystävätkin. Maslach, Schaufeli ja Leiter (2001, 420) luonnehtivat työn imua pysyvänä ja myönteisenä tunne- ja motivaatiotilana. Ominaista työn imun kokemiselle on heidän mukaansa yksilön elinvoimaisuus, osallistuminen, omistautuminen, uppoutuminen, tarmokkuus ja tehokkuus.

Mäkikangas, Feldt ja Kinnunen (2005,69) tuovat esiin Csikszentmihalyin määrittelemän työn imun sukulaiskäsitteen, työn virtauksen eli flown. Flowta kuvataan voimakkaana positiivisena ja nautintoa tuottavana kokemuksena työstä, jossa ajan- ja paikantaju voi hävitä. Flowta voidaankin osittain verrata työn imuun liittyvän uppoutumisen ulottuvuuteen. Kuitenkin Schaufelin, Salanovan, Gonzalez-Roman ja Bakkerin (2002, 71) mukaan työn imu ja uppoutuminen eroavat flowsta. Flow on monia näkökulmia sisältävä käsite, joka viittaa lyhytaikaiseen elämyksen kokemiseen, kun taas työn imu on kokonaisvaltainen, pysyvämpi ja jatkuvampi tila. Myös Bakker (2009, 411) määrittelee flown lyhytaikaiseksi tunnehuipuksi työelämässä ja tuo esiin muita sen ulottuvuuksia, kuten sulautuminen, työilo ja luontainen motivaatio työtä kohtaan. Työhön sulautuminen mukaillee Maslachin ym.(2001, 420) ja Hakasen (2005, 241–242) esiin tuomaa työn imuun liittyvää uppoutumista.

Edellä kuvatun mukaan on nähtävissä, että käsitteinä työn imu ja flow mukailevat toisiaan. Tässä tutkimuksessa työssä viihtymisen yhteydessä tarkasteltiin äitien mahdollisuutta kokea työn imua ja flowta. Termejä ei määritelty ennalta haastateltaville, vaan teema otettiin esiin kuvailemalla työn tekemistä ja työhön uppoutumista niin, että kaikki muu kuin itse työ sulkeutuu pois mielestä. Tarkoitus oli tällä tavoin selvittää muun muassa äidin työhön keskittymistä sekä sitä, kykeneekö äiti sulkemaan perheeseen liittyviä

asioita mielestään. Tutkimuksessa tuli ilmi, että lähes kaikki haastateltavista kykenivät kokemaan työssään nautinnollista uppoutumista niin, että ajantaju hävisi tai työ oli sel-laista, jossa uppoutuminen oli tietyissä puitteissa mahdollista. Osa haastateltavista koki työhön uppoutumisen kokemisen yhteydessä harmilliseksi sen, että lasten vuoksi töistä pitää lähteä tiettyyn aikaan. Tätä kuvaa muun muassa seuraava sitaatti:

*Koen sitä (uppoutumista) sellaisena hetkenä, kun on paine saada jotain tuotosta. Sil-loin, kun on flow meneillään, niin harmittaa lähteä kotiin ajoissa. (H2)*

Kuitenkin flow-tilassa perheeseen liittyvät asiat pysyivät poissa mielestä ja keskitty-minen kohdistui vain työhön.

*Voin joo kokea, valtavan hyvin. Mähän oon ihminen, joka pystyy jättämään lapset mielestään, kun lähtee töihin ja ne menee hoitoon. Mä oon sellainen hyvin tunteeton ja kylmä siinä kohtaa. Se on aivan sama, jos mä töissä murehdin, että, onkohan niillä tarpeeksi vaatteita ja, mitä, jos pienempi ei muistakaan sanoa, että sillä on pissahä-ttä. Se ei muuta sitä asiaa mihinkään, niin miks mä kelaisin sitä ja kuormittaisin it-seäni sillä. Et mä oon nyt siellä ja hoidan sen duunin ja sit mä tuun tänne ja hoidan taas tätä. (H7)*

Tutkimuksessa äitien työhön uppoutumisella nähtiin myös negatiivinen puoli. Eräs vastaajista toikin esiin, että ilman perhettä työhön uppoutuminen saattaisi johtaa liian pitkiin työpäiviin. Ilman lasta työpäivät todennäköisesti venyisivät ja tällöin työssä jak-saminen voisi olla koetuksella. Kyseessä olevan haastateltavan kohdalla voidaan havaita äidin olevan tärkeästä työstä huolimatta orientoituneempi perhettään kuin työtä kohtaan.

*Mä oon monesti sanonut, että jos mulla ei olis ollut tota ensimmäistä lasta, niin mä olisin varmaan ollut niinko yötä myöden töissä. Se lapsi on pitänyt sen, että sä lähdet silloin, kun pitää. Se, että kun uppoutuu työhön, niin ei malttais lopettaa ja sit, kun se juttu lähtee liikenteeseen niin se kello on just se puol viis, kun pitää mennä. Mut se on toisaalta pitänyt mut ehkä henkisesti terveempänä, et on pitänyt lähtee tiettyyn ai-kaan töistä. (H10)*

Maslachin ym. (2001, 420) kuvailemat työn imun kokemisen ominaisuuksien voi-daan päätellä toteutuvan osittain tässä tutkimuksessa. Tämä voidaan päätellä siitä, että äidit kokivat työn merkitykselliseksi ja se pystyttiin pitämään erillään perhe-elämästä. Kuitenkin tutkimuksessa ilmeni, että perheen merkitys työssä jaksamiseen ja työpäivien pituuteen oli erittäin suuri ja, vaikka perheen asettamat vaatimukset saattoivat olla es-teenä työn imulle, oli perhe kuitenkin voimavara työssä jaksamisessa. Tutkimuksesta

voisikin päätellä, että vaikka työn imu koetaan pääosin positiiviseksi kokemukseksi, voisi se heikosta ajankäytön hallinnasta johtuen muuttua negatiiviseksi kokemukseksi. Tällöin voidaan puhua työn hallinnan menettämisen tunteesta, jonka vaikutukset voivat ulottua psyykkiseen hyvinvointiin. Tarkemmin työn hallinnan tunnetta tarkastellaan seuraavassa luvussa 5.3.

Vaikka tässä tutkimuksessa työhön uppoutumista ilmenikin, ei se kuitenkaan ollut aina itsestään selvyys tai helppoa. Merkityksellistä onkin tuoda esiin tutkimuksessa ilmenneitä esteitä työhön uppoutumiselle. Näitä olivat muun muassa töissä vallitseva rauhattomuus ja avokonttori. Lisäksi työhön uppoutumista saattoi häiritä erilaiset tunne-tilat, joita kiireen tunne sekä ristiriitaisuuden tunteet perheen ja työn yhteensovittamisen välillä.

*Monesti se, mikä häiritsee sitä, on se ajan riittäminen. Kun sä oot töissä niin pitäis olla jossain muualla, että mua tarvittais kotona, ja sit kun sä oot kotona niin on sellainen olo, että mua tarvittais jossain muualla. Mut et kyl se niinkun, kun pysty pistämään kotiasiat tonne riittävän kauas, niin sitten. (H11)*

Verraten Schaufelin ym. (2002, 71) kuvaamiin työn imun ja flown eroavaisuuksiin, tämän tutkimuksien haastateltavien voidaan sanoa kokevan kokonaisvaltaisempaa ja pitkäkestoisempaa työn imua kuin flowta. Tämän voi päätellä muun muassa Maslachin (2001, 420) mainitsemista tarmokkuuden ja tehokkuuden piirteistä, joita haastateltavissa oli havaittavissa. Voidaankin todeta, että, vaikka tutkimuksen äitien työn imun kokeminen on mahdollista, voi esteitä muodostua työolosuhteista, perheeseen liittyvistä arjen käytännön seikoista ja äidin tunteista.

### **5.1.2 Kiire – äidin jaksaminen koetuksella**

Yksilön jaksamiseen voivat liittyä niin työ- kuin yksityiselämänkin aiheuttamat ongelmat. Vaikka ongelmat vaikuttavat toisiinsa ja ovat tietynlainen kokonaisuus, ovat ne kuitenkin käytännössä ja teoriassa hyvin erilaisia. Yksityiselämässä ja työssä ilmenevien ongelmien ratkaisun ja ennaltaehkäisyn kannalta onkin tärkeää, että ne erotetaan toisistaan. Toisaalta perhe ja lähipiiri voivat vaikuttaa myönteisesti henkilön työongelmien lieventymiseen, mutta toisaalta taas yksityiselämän ongelmat voivat vaikuttaa työelämään. (Vartiovaara 2000, 17–18 43.) Kun työssä jaksamiseen liittyy kiire, työntekijä saattaa tuntea, että hänellä ei ole aikaa ja voimia suorittaa kaikkia vaadittavia tehtäviä. Kiireellä tarkoitetaan sitä, että työtä on liikaa käytettävissä olevaan aikaan nähden. Kiirettä työssä saattaa olla mahdollista vähentää muun muassa työtehtävien vähentämisellä. Organisaation näkökulmasta työntekijöiden kiirettä voi vähentää lisätyövoiman

palkkaaminen. (Heiske 2001, 11.) Yksilön näkökulmasta kiireen hallinta vaatii tarkkaa suunnittelua ja asioiden priorisointia (Rauramo 2004, 20).

Työntekijä voi kokea kiirettä siksi, että työssä koetaan ristiriitaa tavoitteiden ja toteutusten välillä. Kuitenkin, jos työntekijä kokee, että häneltä ei työssä vaadita tarpeeksi, ei hänellä välttämättä ole kiirettäkään. Näin ollen tiettyjen yksilölle asetettujen organisaatiotasoisien tavoitteiden toteutumisen kannalta olisikin oleellista, että kiirettä työyhteisössä esiintyisi. Tietyissä tilanteissa kiire voi siis olla hyödyllistä. (Heiske 2001, 12–13.)

Puhuttaessa lapsiperheiden ajankäytöstä ja arjesta, nousee usein esiin kiire ja aikapula. Kiireen kokeminen kohdistuu ansiotyössä käyvillä vanhemmilla usein sekä perheettä työelämään. Useimmiten pienten lasten vanhemmilla kiire syntyy vapaa-ajan harrastusten ja muiden aikataulujen yhteensovittamisesta työn kanssa. Aikapula liittyy taas vanhempien kokemaan oman ajan puutteeseen. (Miettinen & Rotkirch 2012, 21, 128). Miettisen ja Rotkirchin (2012, 22–23, 127–129) lapsiperheiden ajankäyttöä tarkastelevan tutkimuksen mukaan suomalaisissa perheissä arvostetaan kiireetöntä, perheen ja lasten kanssa vietettyä aikaa. Tutkimuksen mukaan suomalaisten arjen kiireen kokeminen on vähentynyt vuodesta 1999 vuoteen 2010 melko paljon. Erityisesti pienten, 0–6-vuotiaiden, lasten äitien kokema kiire on vähentynyt kymmenen vuoden aikana 40 %:sta 30 %:iin. Tutkittaessa pienten lasten äitien työpäivän aikana koettua kiirettä ja verrattaessa tuloksia vuoteen 1999, on tulos myös pienempi. Vuonna 1999 työpäivän koki kiireiseksi 61 %, kun taas vuonna 2010 alle 40 %. Tutkimuksen mukaan arjen kiireen kokemisen vähentymiseen liittyi selvästi äidin ansiotyö ja siinä tapahtuneet muutokset. Erilaiset vapaat ja muut poissaolot töistä sekä työajan joustot ovat vähentäneet äitien työssäoloaikaa. Vaikka tutkimuksen mukaan työpäivät olivat pidentyneet ja ylitoita tehtiin, tasoittivat ylimääräiset vapaapäivät kiireen kokemista arjessa. Miettinen ja Rotkirch (2012, 128) pohtivat, että erityisesti vanhempien työn joustomahdollisuudet auttavat työn ja perheen yhdistämisessä ja kiireen kokemisen vähentymisessä. Tähän päätökseen he tulivat tutkimustuloksensa perusteella, jonka mukaan lähes puolet äideistä ja kaksi kolmesta isistä ilmoitti pystyvänsä joustamaan työajoissaan. Tässä tutkimuksessa kiire tuli esiin lähes puolella haastateltavista ja sillä oli merkitystä myös työssä jaksamiseen. Tämä on nähtävissä muun muassa seuraavasta kommentista:

*Hyvin mä jaksan, mutta välillä on tosi kiire niin silloin ei jaksakaan niin hyvin.* (H2)

Lähes kaikki tutkimuksen äidit jaksivat työssään mielestään hyvin tai melko hyvin. Myönteisesti työssä jaksamiseen vaikuttivat erityisesti työn mielekkyys, työajan säännöllisyys sekä kyky jättää työasiat mielestä kotiin päästyä. Verrattaessa Kivimäen ja Otonkorpi-Lehtorannan (2003, 88–89) tutkimukseen, ovat tämän tutkimuksen tulokset työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä samansuuntaisia. Molempien tutkimusten tuloksissa työn mielekkyydellä oli suuri merkitys työssä jaksamiseen. Tässä tutkimuk-

sessä esiin tulleet kyky jättää työasiat töihin ja työajan säännöllisyys kuvaavat äidin hallinnan tunnetta työstään. Toisaalta niiden voidaan ajatella kuvaavaan hyvää työilmapiiriä, joka tuli esiin myös Kivimäen ja Otonkorpi-Lehtorannan (2003, 88–89) tutkimuksessa. Tässä tutkimuksessa esiin tullutta hyvän työssä jaksamisen ja työn mielekkyyden yhteyttä kuvaa seuraava kommentti. Huomionarvoista on, että sitaatista on pääteltävissä jo aiemmin esiin tuotu yksilön jaksamisen rajallisuus, sillä vastaaja kertoi epäilevänsä välillä omaa jaksamistaan.

*Mun on vähän vaikee myöntää edes itselleni, että en välttämättä jaksa. Silleen sitten sitä vaan tavallaan tekee, vaikka pitäis jossain vaiheessa varmaan pysähtyä. Mut, kun se työ on ollut niin tärkeätä ja mielekästä niin kyllä se on se, minkä vuoksi sinne töihin on jaksanut mennä. (H11)*

Tutkimuksessa muutokset työelämässä sekä pienet lapset ja perheen vuoksi tehdyt järjestelyt arjessa vaikuttivat työssä jaksamiseen. Tätä kuvaa erään haastateltavan kommentti, jossa hän mainitsee jaksamiseensa vaikuttavan muun muassa lapsen muuttuneet hoitojärjestelyt ja huonosti nukuttu yö.

*Ihan hyvin jaksan, mutta tää on kyllä ollut mulle aika iso muutos, et mä herään aamuisin näin aikaisin. Mä en todellakaan oo mikään aamuihminen. Aiemmin tulin yhdeksän kymmenen aikaan töihin. Mut ihan hyvin tää on mennyt, kyllä mä saan asioita silloin aamulla tehdyksikin. Jaksaminen riippuu tietysti siitä, miten lapsi nukkuu yönsä. Yöherätykset kyllä tuntuu töissä seuraavana päivänä, mutta ne on onneksi silleen aika tilapäisiä. (H5)*

Haastateltava jatkoi, että kiireisestä työpäivästä huolimatta, työpäivän normaalilla pituudella ja vapaa-ajalla on merkitystä omaan työssä jaksamiseen. Sitä hän kuvasi näin:

*Kyllä mä koen, että mä saan ne työasiat tehtyä siinä työajassa, kun mun on nyt pakko. Ja sit lähtee kylmästi vaan kotiin silloin, kun on pakko ja sit kun oikeesti saa sen lepoajan ja teet ihan muuta sen illan niin kyllä aivot toimii aika paljon paremmin seuraavana päivänä versus siihen, että sä teet kokopäivän töitä ja nukut vähän ja tuut taas töihin. Eihän siinä saa selkiytettyä ajatuksia missään vaiheessa, että kyllä siinä on hyvätkin puolet, että työpäivä on se normipituinen. (H5)*

Miettisen ja Rotkirchin (2012, 129) tutkimuksessa ilmeni, että kiireen vähentyminen lapsiperheissä ei ollut kuitenkaan vähentänyt vanhempien kokemaa aikapulaa. Erityises-

ti ajan puute kohdistui vanhempien omaan aikaan ja sitä toivottiinkin lisää harrastuksien ja liikunnan muodossa. Tämän tutkimuksen tulokset mukailevat Miettisen ja Rotkirchin (2012,129) tutkimusta ja esille tuli aikapula liittyen äidin omiin harrastuksiin, jota kuvaa seuraava sitaatti.

*Tää ala on mulle siis täysin uus../mä en oo esimerkiks puoleen vuoteen harrastanut mitään liikuntaa, koska mä en vaan jaksa lähteä enää mihinkään../Ja sit, ku tulee kotiin, nii on ne lapset, ruuanlaittoa, niiden harrastuksia ja siivotaan. Mä oon vaan hyväksynyt sen, että tää on nyt näin, ja, vaikka mä nyt lihoisin tässä kymmenen kiloa, niin ei se haittaa../Kyl sit taas ehtii, kun tää työ tulee tutummaksi, kun ei kuitenkaan halua lasten vähistä harrastuksista tai kaverin luo kускаamisista tinkiä. (H9)*

Hirvensalon, Yangin ja Telaman (2011, 69) näkökulma yksilön itsestään huolehtimisen vaikutuksesta työssä jaksamiseen pohjautuu yksilön elämäntapoihin. He painottavat positiivista elämänasennetta, terveellistä ravintoa ja riittävää liikuntaa. Tietynlaiset ongelmat työssä tuskin poistuvat liikunnan avulla, mutta liikunnalla saattaa olla positiivinen vaikutus näiden ongelmien aiheuttamiin fyysisiin ja psyykkisiin oireisiin. Tämän tutkimuksen perusteella voi todeta äitien arvostavan terveellisiä elämäntapoja, mutta perheen vuoksi tiettyjä tapoja muutetaan. Kuitenkin liikunnalle ja terveelliselle ruualle olisi Hirvensalon ym. (2011, 69) hyvä löytyä aina aikaa. Voidaankin pohtia, jaksaisivatko tutkimuksen äidit vielä paremmin työssään, jos aikaa terveellisille elämäntavoille löytyisi enemmän. Tässä kohdin voidaan myös ottaa esiin puolison osallistumisen merkitys kodinhoitoon ja lasten harrastuksiin, joka voisi mahdollistaa esimerkiksi äidin saaman ajan liikunnalle.

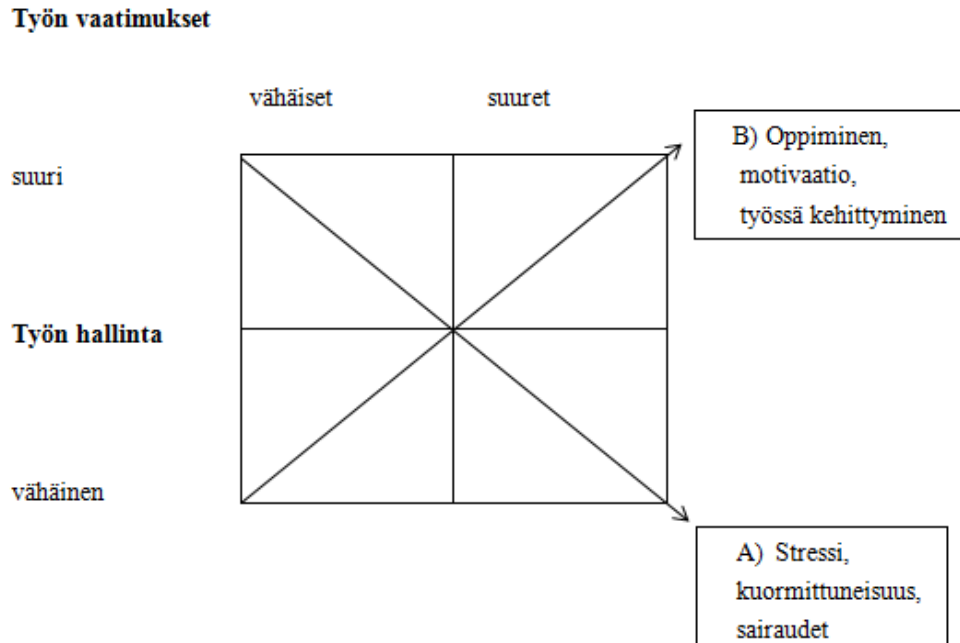
On tärkeää palata vielä edeltävään sitaattiin, jossa on nähtävissä yhteys Hirvensalon ym. (2011, 69) näkemykseen muun muassa liikunnan merkityksestä työssä jaksamiseen. Haastatellun äidin liikuntaharrastuksen jääminen johtui melko uudesta työstä, minkä vuoksi jaksaminen oli välillä koetuksella. Sitaatista tekee maininnanarvoisen se, että äiti kuitenkin hyväksyi asian uuden työn tuoman poikkeuksellisen elämäntilanteen vuoksi ja oli valmis luopumaan omista harrastuksistaan ja hyvinvoinnistaan kodinhoidon sekä lasten vuoksi. Tämän sitaatin myötä on nähtävissä tutkimuksessa esiin tullut haastateltujen sitoutuminen perheeseen ja työhön, jolloin heidän oma vapaa-aika jäi toisarvoiseksi. Toisaalta, tietystä näkökulmasta tarkasteltuna, äitien voidaan sanoa pohtivan omaa hyvinvointiaan ja ulkonäköön liittyviä seikkoja arjessa. Tämän voi päätellä muun muassa edellä olevasta sitaatista, jossa äiti kuvaa mahdollista lihomistaan. Ulkonäköön liittyvän pohdinnan voisi ajatella liittyvän myös äitien itsearvostuksen tunteeseen. Lisäksi ulkonäköön liittyvillä ajatuksilla saattaa olla yhteys myös parisuhteeseen, sillä jo aiemmin on tullut esiin äitien kokema vastuu parisuhteen laadusta. Ehkä äidit saattavat kokea ulkonäöllä olevan jonkin verran yhteyttä parisuhteen laatuun.

## 5.2 Äitien kokema kuormittava työ

Aron (2002, 53) mukaan työntekijä kykenee tekemään tuloksellista työtä, jos työnteko on hänen hallinnassaan. Työn hallinnalla hän tarkoittaa, että yksilö kykenee ennakoimaan ja arvioimaan työtään. Sen lisäksi, että työnteko on tuloksellista, työntekijä on motivoitunut ja hän viihtyy työssään hyvin. Lisäksi työntekijä kykenee ottamaan vastaan työympäristössä tapahtuvia muutoksia. Työn hallinnan tunteella on yhteys niin henkilön työhyvinvointiin kuin kokemukseen työ- ja perhe-elämän yhdistämisestä sekä niiden välisestä mahdollisesta ristiriidasta (Aro 2002, 53; Duxbury, Higgins & Lee 1994, 449). Bergmanin ym. (2012, 202) tutkimuksen mukaan hyvällä työn hallinnalla on vaikutus yksilön työssä oppimiselle. Rinnastaen Aroa (2002, 53) tähän tutkimukseen, voisi olettaa tämän tutkimuksen äitien työn hallinnan olevan hyvä. Tämä oletama perustuu äitien myönteisiin kokemuksiin työssä viihtymisestä ja pärjäämisestä sekä motivoituneesta asenteesta työtä kohtaan.

Aro (2002, 53) painottaa kuitenkin, että hallinta työssä ei ole itsestään selvyys ja monille työntekijöille hallinnan tunteen löytäminen saattaa olla vaikeaa. Suurimmat ongelmat, jotka vaikuttavat negatiivisesti työn hallintaan, liittyvät usein yksilön ylikuormittumiseen. Työntekijä saattaa joutua työskentelemään jatkuvasti oman jaksamisen tai osaamisen ylärajoilla. Monissa työtehtävissä odotetaan jatkuvaa uuden oppimista ja sopeutumista, johon vain muutama työyhteisön jäsen saattaa kyetä. Lisäksi usein vaaditaan niin monen asian osaamista, että se ei ole kaikkien työntekijöiden kohdalla mahdollista. Tässä yhteydessä Aron (2002, 53) toteamaan perustuen on pohdittava uudelleen tämän tutkimuksen äitien työn hallinnan toteutumista, sillä tutkimuksesta ilmeni monilla äideillä selviä ylikuormittumisen oireita, kuten väsymystä ja kiirettä.

Työn hallinnan ja työn vaatimusten keskinäistä suhdetta kuvaa Robert Karasekin (1979, 288) kehittämä malli. Mallissa työn hallinta pitää sisällään työn monipuolisuuden, työntekijän omat vaikutusmahdollisuudet niin työhön kuin työolosuhteisiin sekä mahdollisuuden osallistua omaan työhön liittyvään päätöksentekoon. Työn vaatimukset käsittävät sen sijaan työn asettamia aikapaineita, työn määrällistä ylikuormitusta ja rooliristiriitoja. Karasekin mallista käytetään myös nimitystä JDC-malli (engl. Job Demand-Control model) ja sitä havainnollistaa seuraava kuvio (kuvio 2)



Kuvio 2 Karasekin (1979, 288) työn hallinnan ja vaatimusten malli

Kuvion 2 mukaisesti JDC-mallissa työt jaetaan neljään eri luokkaan, jotka ovat kuormittamaton työ, aktiivinen työ, passiivinen työ ja kuormittava työ. Mallissa on myös kaksi työhyvinvointia selittävää olettaa, jotka ovat kuormitushypoteesi (nuoli A) ja aktiivisen oppimisen hypoteesi (nuoli B). Kuormitushypoteesin mukaan työn kuormittavuutta kuvaavat korkea vaatimustaso työssä sekä vähäiset työn hallintamahdollisuudet. Kun taas vähäisen kuormituksen työksi voidaan kuvata sellaista työtä, jossa hallintamahdollisuudet ovat runsaat ja työn vaatimustaso matalalla. Kuormittava työ saattaa vaikuttaa työntekijään fyysisesti ja aiheuttaa monia sairauksia. Vähäisen kuormituksen työssä taas ylikuormittumisen oireita ilmautuu vähemmän. Aktiivisen oppimisen hypoteesi määrittää työn joko passiiviseksi tai aktiiviseksi. Passiivisessa työssä työntekijään kohdistuu vähän vaatimuksia ja hänellä ei ole paljoakaan hallinnan mahdollisuuksia työssään. Voidaan ajatella, että passiivinen työ passivoi myös yksilöä. Tällöin työntekijän työmotivaatio on huonompi ja näin ollen uuden oppiminen ja työssä kehittyminen saattavat vähentyä. Mikäli passiivinen työ on pitkäaikaista, voi se jopa johtaa aiemman tiedon ja taidon heikentymiseen. Passiivisen työn vastakohta on aktiivinen työ. Sille on tyypillistä suuret vaatimukset työssä sekä hallintamahdollisuudet. Vaikka työntekijä joutuukin näkemään vaivaa onnistuakseen työssään, on hänellä samalla mahdollisuus vaikuttaa työhönsä. Lisäksi aktiivinen mahdollistaa työntekijän työmotivaation kohentumisen ja työssä kehittymisen. Aktiivista työtä voisi verrata hyvään, positiiviseksi koettuun stressiin. Tässä tutkimuksessa äideillä voidaan sanoa olevan mahdollisuus aktiiviseen työhön, sillä lähes kaikki kokivat työnsä vaativaksi ja moni kuvaili

työtään hyvin hallittavissa olevaksi ja työmotivaationsa hyväksi. Kuitenkin esimerkiksi perheen ja työn yhdistämiseen liittyvät aikataululliset paineet horjuttivat monen äidin työn hallinnan tunnetta, jolloin aktiivisen työn kokeminen jäikin tutkimuksessa vähäiseksi.

Mönkkönen ja Roos (2010, 250–251) mainitsevat myös Karasekin (1979, 288) malliin liittyvät passiivisen, aktiivisen, kuormittavan ja kuormittamattoman työn viitatesaan työn hallinnan tunteeseen ja työn asettamiin vaatimuksiin. Verhofstadt, De Witte ja Omeij (2009, 266–267) tuovat esiin Karasekin työn hallinnan ja vaatimusten mallin vaikutuksen yksilön kokemaan työn laatuun. Erityisesti työmäärällä ja yksilön työhön liitetyvällä autonomialla on siihen suuri merkitys. Liiallinen työmäärä ja työn epäitsenäisyys saattaa olla syy työntekijän kokemaan työstressiin, kun taas korkean vaatimustason työ, jossa on paljon itsenäisyyttä, antaa mahdollisuuden työssä oppimiselle. Tässä tutkimuksessa oli selkeä yhteys Verhofstadtin ym. (2009, 266–267) kuvaamaan työmäärän aiheuttamaan työstressiin. Monilla äideillä työstressi johtui työmäärästä, mutta työn epäitsenäisyyttä ei juuri koettu. Tämän tutkimuksen äitien kokemaa stressiä tarkastellaan lähemmin seuraavassa luvussa 5.3.

Duxbury ym. (1994, 462–463) tutkivat äitien työn ja perheen välisiä ristiriitaisuuden tunteita sekä työn hallinnan kokemisen yhteyttä. Tutkimuksessa käytettiin taustateorianaan Robert Karasekin (1979, 288) työn hallinnan ja vaatimusten mallia. Tutkimuksesta ilmeni, että äidit, joille työ oli kuormittavaa ja työn hallinnassa oli puutteita, kokivat työn ja perheen välistä ristiriitaisuutta. Niin työ kuin perhe häiritsivätkin toisiaan huomattavasti. Toisaalta taas äidit, jotka kokivat hallitsevan työnsä, kokivat myös erittäin vähän työn ja perheen välistä ristiriitaisuutta. Tässä tutkimuksessa ilmeni, että äitien työn hallinnan ja vaatimusten välillä oli jonkin verran eroja. Pääsääntöisesti äidit kokivat työssään negatiivista stressiä. Negatiivisen stressikokemusten voidaan päätellä johtuvan työn heikosta hallinnasta. Rinnastettaessa perheenäitien kokemuksia Karasekin (1979, 288) malliin, voidaan todeta työn olevan suurimmalle osalle äideistä kuormittavaa. Kuormittavaan työhön voidaan tässä kohtaa olettaa kuuluvan äitien työajan. Vapaa-ajalla tehtävien töiden ja ylitöiden voidaan ajatella johtuvan työn heikosta hallinnasta. Tällöin heikolla hallinnalla on selvä yhteys koettuun työstressiin. Tämän tutkimuksen äitien kokeman kuormittavan työn ja heikon työn hallinnan voidaan todeta Duxburyn ym. (1994, 462–463) tutkimukseen rinnastaen olleen merkittävä tekijä äitien työn ja perheen väliseen ristiriitaisuuden kokemiseen. Toisaalta taas koettu negatiivinen stressi ei ollut tutkimuksessa välttämättä haitallista. Erään haastateltavan kommentista voidaan päätellä, että työ oli hänellä hallinnassa haastavimmistakin tilanteista huolimatta. Tällöin työn voidaan sanoa olevan vastaajalle aktiivista työtä.

*Tavallaan siis positiivista, välillä negatiivistäkin stressiä koen. En oo kertaakaan purskahtanut töiden takia itkuun, tai väsymyksen takia, tai sen, etten osaa tai kykene.*

*Hankalia tilanteita on totta kai, mutta mä koen, että mul on töissä aika hyvä tuki, että ei oo yksin tarvinnut selvitä. (H10)*

Karasekin (1979, 288) malliin verraten, kukaan haastatelluista äideistä ei kokenut passiivista työtä. Tämä voidaan päätellä siitä, että kaikki kokivat työnsä vaativaksi ja työmotivaatio oli kohdillaan. Kahden haastateltavan voidaan olettaa kokevan työn kuormittamattomaksi. Tämän voi todeta siitä, että heistä molemmat kokivat työssään vain vähän työpahoinvointia, kuten stressiä tai kiireen tunnetta, sekä heistä ei kumpikaan juuri kokenut tekevänsä liikaa töitä vapaa-ajalla.

Aiemmin tämän luvun alussa pohdittiin Aron (2002, 53) kuvaukseen perustuen tutkimukseen osallistuneiden äitien työn hallintaa. Muun muassa äitien työn kuormittavuuteen liittyen voidaan todeta, että suurimmaksi osaksi äidit kokivat, että työ ei ole heidän hallinnassa. Luvussa tuotiin esiin äitien mahdollisuus Karasekin (1979, 288) määrittämään aktiiviseen työhön, joka pitää sisällään työhön hallinnan. Työn hallinnan kokeminen vaatisi äideiltä kuitenkin parempaa ajankäytön suunnittelua töiden ja perheen yhteensovittamisen osalta. Ristiriidattomalla ja tasapainoisella arjella olisi varmasti merkitystä äitien stressin vähenemiseen, jolla taas saattaisi olla myönteinen vaikutus työn hallinnan tunteen saavuttamiseen.

Työpahoinvointia voidaan pitää työhyvinvoinnin vastakohtana (Seppänen 2004, 149). Tämän tutkimuksen perusteella voidaan päätellä, että lukuun ottamatta muutamaa poikkeusta, perheenäitien arjessa kiire oli melko tyypillistä ja se aiheutti työpahoinvointia. Työpahoinvointi ilmeni tyypillisimmin stressioireina. Tutkimuksen mukaan stressin kokeminen ei kuitenkaan heikentänyt työssä jaksamista. Peltolan (2002, 75) mukaan jatkuvassa muutoksessa, kasvavassa epävarmuudessa ja suorituspainneessa eläminen ovat eräitä esimerkkejä työelämästä, jotka voivat laukaista stressiä. Työt saadaan jotenkuten hoidettua, mutta tehokkuus työstä on hävinnyt ja työpäivät saattavat pidentyä entisestään. Peltolan (2002, 75) kuvausta voidaan rinnastaa Karasekin (1979, 288) mallissa työn kuormittavuuteen. Stressin seuraava vaihe saattaa olla, että työntekijä alkaa oireilla psyykkisesti, johon syynä on työuupumus (Peltola 2002, 75).

### **5.3 Äitien kokema työstressi ja -uupumus**

Stressi voidaan jakaa positiiviseen ja negatiiviseen stressiin. Usein stressi käsitetään kuitenkin negatiivisena asiana. Suuret muutokset ja hallinnan tunteen menettäminen elämässä saattavat aiheuttaa stressiä tietyllä elämän osa-alueilla. Tästä esimerkkinä voidaan mainita ihmissuhdeongelmat tai lapsen äkillinen sairastuminen ja töiden yhteensovittaminen tilanteeseen. (Salminen & Heiskanen, 2009, 26.)

Organisaatiotasolla ja työntekijän tehokkuuden kannalta ajateltuna, hallittu ja lievä stressi saattavat parantaa työsuoritusta sekä auttaa työntekijää ylittämään itsensä. Stressi ei siis aina ole huono asia ja positiivinen stressi voikin luoda innostuksen ja onnistumisen kokemuksia yksilössä. (Salminen & Heiskanen, 2009, 26–27.) Meichenbaumin (ks. Chisholm & Driedger 1996, 32–33) mukaan on myytti, että stressi on vain negatiivinen asia. Hänen mukaansa stressi voi olla myös henkilölle mahdollisuus suoriutua erinomaisesti häntä kiinnostavasta asiasta. Tällöin stressi pysyy myös hyvin hallinnassa. Douglas (1996, 1) painottaa erityisesti johdon ymmärryksen merkitystä siitä, että stressi voi esiintyä työntekijöillä sekä negatiivisena että positiivisena. Negatiivista stressistä Douglas (1996,1) käyttää nimitystä distressi sekä positiivisesta stressistä eustressi. Vartiovaara (2008, 16–17) käyttää positiivisesta ja negatiivisesta stressistä samoja vierasperäisiä nimityksiä, eustressi ja distressi. Eustressiä voidaan pitää yksilöä innoittavana ja distressiä taas terveydelle haitallisena.

Distressin syitä ovat suurimmaksi osaksi työntekijän rooliin, työmäärään ja työnkuvan selkeyteen liittyvät asiat. Työntekijöiden negatiivinen stressi voi johtaa säännöllisten virheiden tekemiseen, työmoraalin heikentymiseen ja selittämättömiin poissaoloihin. Positiivinen stressi taas luo haastetta ja onnistuneisuuden tunteita työntekijöissä. Eustressiä kokeva henkilö on myös motivoitunut työtään kohtaan. (Douglas 1996, 1.) Käsite eustressi on oleellinen pohdittaessa erityisesti työperäistä stressiä ja keinoja, joilla voidaan vähentää negatiivista työperäistä stressiä (Le Fevre, Kolt, Matheny 2006, 551). Esimiehen haasteena on tunnistaa työntekijöissään negatiivista stressiä ja suunnitella tehokkaita johtamisen käytäntöjä, joilla voidaan edistää positiivista stressiä työntekijöiden keskuudessa (Douglas 1996,1).

Merikallio (2000, 9) käyttää negatiivisesta stressistä nimitystä ylikuormittuminen. Ylikuormittuneelle työntekijälle työ on pakonomaista ja ainoastaan ulkoapain ohjattua. Ylikuormittuneelle ihmiselle on tyypillistä muiden miellyttäminen sekä uhrautuminen muiden puolesta (Salomäki 2002, 89). Tässä tutkimuksessa haastateltavat kokivat työssään pääsääntöisesti negatiivista stressiä. Yksi haastateltavista kertoi negatiivisen stressin olevan hänellä jatkuvasti läsnä oleva tila. Tällöin voisikin olettaa, että haastateltavan mahdollisuus vaikuttaa työhönsä ja työn hallinta oli melko vähäistä. Mielenkiintoista on, että tutkimuksessa tuli jälleen tässä yhteydessä esiin perheen rooli työpäivien pituudesta ja ylitöistä puhuttaessa. Jälleen perheen voidaan todeta olevan merkittävä tekijä äitien ajankäytön hallinnassa ja työpäivien pituuksien maltillisuudessa. Eräs haastateltava kertoi ylikuormittuneen tilansa ja työstressin pysyvän hallinnassa perheen avulla. Hän mainitsi, että ilman lapsia hän työskentelisi todennäköisesti iltaisin kotona.

*Tietyllä tavalla se stressi on mennyt mulla sen verran yli, että se on mulla niinku sellanen läsnä oleva olotila. Mul on ehkä niinpäin, että mä en osaa niinku relatakaan.*

*Lapset ehkä sit kumminkin...mä tiedän, et jos mulla ei olis lapsia, niin mä tekisin il-latkin töitä, että se pakollinen lepo tulee sit lasten kautta. (H6)*

Stressin oireet voivat olla sekä fyysisiä että psyykkisiä. Stressi saattaa aiheuttaa eri fyysisten oireiden lisäksi muutoksia käyttäytymisessä (Wainwright & Calnan 2002, 1). Työstressi saattaa alkaa oireilla eri ympäristössä, missä työnteke tapahtuu. Normaalista stressaantuneen ihmisen käytöstä on muun muassa se, että yksilö saattaa ärsyyntyä hyvin pienistä, mitättömistä asioista. Esimerkiksi vastoinkäymiset kotona saattavat laukaista hermostuneisuutta ja vaikuttaa koko päivään. (Merikallio 2000, 9–11.) Tämän tutkimuksen mukaan lähes kaikki negatiivista työstressiä kokevat tunnistivat itsessään hermostuneisuutta ja kiukkuisuutta, kuten seuraavasta sitaatista ilmenee:

*Kireytenä ja kiukkuisuutena ja hiljaisuutena. Tai siis semmoisena niinku, et en oo ihan ehkä henkisesti läsnä vaikka fyysisesti olisinkin. (H11)*

Tähän tutkimukseen voidaan rinnastaa Wainwrightin ja Calnanin (2002, 1) esiin tuomia stressin aiheuttamia fyysisiä oireita psyykkisten oireiden lisäksi. Merikallio (2000, 9–11) painottaa, että työstressin ollessa voimakasta henkilö voi kärsiä ärsyyntyneisyyden lisäksi unenpuutteesta tai itkeä herkemmin. Tässä tutkimuksessa osa haastateltavista kertoi stressin vaikuttavan unen määrään ja laatuun, jota voidaan pitää fyysisenä stressin oireena.

Työstressin välttämiseen vaikuttaa usko omaan itseen ja omiin kykyihinsä. Työstressiä kykenee välttämään opettelemalla suunnittelemaan omia töitään ja ajankäyttöään, kuitenkin lisäämättä työskentelyaikaa. Lisäksi selkeä rytmi työnteon ja levon välillä on oleellista. Vaikka työnteolla on päämäärät ja sitä säätelevät tietyt tavoitteet, työstressin ehkäisemisen kannalta on oleellista osata vastustaa liikoja ulkopuolisia vaatimuksia. Liialta stressiltä voi välttyä, jos antaa itselleen tarpeeksi aikaa selviytyä omista tavoitteistaan. Tämä liittyy ajanhallintaan eli tarkoituksena on, että ei aikataulu ole liian tiukka tavoitteiden saavuttamiselle. (Salomäki 2002, 89).

Tässä tutkimuksessa ilmeni Salomäen (2002, 89) mainitsema ajanhallinnan ja stressin yhteys. Tutkimuksessa tuli esiin työn ja vapaa-ajan yhdistämisen haasteellisuus ajankäytön näkökulmasta. Erään haastateltavan kommentista ilmeneekin, miten perhe ja työelämä yhdessä on merkittävä stressitekijä, jolloin taas ajankäytön hallinnan vaikeus aiheuttaa tehottomuuden tunnetta.

*Stressihän tulee siitä, että lasten kanssa pitäis tehdä viittä asiaa yhtä aikaa ja töissä viittätoista asiaa yhtä aikaa niin sit ajatus katkee koko ajan ja sä et muista, mitä sä olit tekemässä. Ongelmaa on ajankäytön hallinnan kanssa ja, että pitäis pystyy keskittymään yhteen tai edes kahteen asiaan vaan kerralla. (H4)*

Negatiivisen stressin lisäksi tässä tutkimuksessa oli nähtävissä, että perheenäidit kokivat myös positiivista stressiä. Tosin vain kolme haastateltavista mainitsi kokeneensa negatiivisen lisäksi positiivista stressiä työssään. Yksi näistä kolmesta kuvasi kokemustaan näin:

*Tavallaan silloin, kun se tunne, että pystyy hallitsemaan työnsä niin emmä koe, että se stressi tavallaan negatiivisesti vaikuttaisi. (H5)*

Vastaajan kommentista voi päätellä eustressiä koettavan silloin, kun työn koettiin olevan hallinnassa ja työtehon hyvä. Kuten Le Fevre ym. (2006, 551) tuovat esiin eustressin merkityksen distressin vähentämisessä, voidaan tämän tutkimuksen perusteella pohtia työntekijöiden työn hallinnan tunteen lisäämisen merkitystä negatiivisen stressin vähentämiseen.

Kinnunen ja Hätinen (2005, 52) tuovat esiin työuupumuksen, joka saa usein alkunsa työstressin tavoin yksilön ja ympäristön yhteensopivuuden ristiriidasta. Kirjoittajat korostavat työuupumuksen määritelmien moninaisuutta, joka vaikuttaa käsitteen ymmärrettävyyteen. Yksi määritelmistä rajoittuu yksilöihin, jotka ovat tavoitehakuksia, suoriutuskeskeisiä ja omistautuneita työtehtäviään kohtaan. Eräässä määritelmässä taas painotetaan erityisesti työn vaatimusten ja yksilön voimavarojen epätasapainoa, jotka johtavat käyttäytymisen muuttumiseen. Määritelmä, jossa uupuneelle kehittyy kielteinen minäkäsitys ja asenne työtä kohtaan, perustuu taas avuttomuuden ja toivottomuuden tunteisiin. Maslachin (2001, 397) mukaan uupumusasteinen väsymys ei kuitenkaan selitä täysin yksilön suhdetta työhön. Yleisimmin työuupumusta kuvataan emotionaalisena väsymyksen tilana, mutta siihen liittyy myös kyynisyys ja ammatillinen tehottomuus. Tässä tutkimuksessa kävi ilmi, että periksiantamattomuus kiireisessä työssä saattaa johtaa jatkuvaan stressitilaan. Eräs haastateltava kuvaili itseään ylisuorittajaksi ja kertoi potevansa jonkin verran työuupumusta. Hän ei kuitenkaan uskonut sairastuvansa vakavampaan uupumukseen, sillä hän ei kertomansa mukaan kärsinyt unettomuudesta tai ahdistuneisuudesta. Mielenkiintoista haastateltavan kommentissa on se, että hän epäili uupumus-käsitteen todellista ymmärtämistä työntekijöiden keskuudessa. Hän oli sitä mieltä, että jotkut työntekijät saattavat käyttää työuupumustaan tekosyynä tunnolliselle työntekijälle.

*Joo-oo, eräällä tavalla oon uupunut./Oon mä joskus kattonut niitä oireita, mut mä en kärsi esim. unettomuudesta, ja en koe sellaista ahdistusta. Ja mä oon ehkä kauheen julma, mut oon huomannut, että esim. työyhteisössä musta se työuupumus ei oo kauheen aitoa./Jotkut ihmiset käyttää sitä tekosyynä olla tekemättä työtään oikein tai hyvin. (H6)*

Haastateltavan sitaattia on oleellista tarkastella lähemmin, sillä kertomasta voisi päätellä Kinnusen ja Hätisenkin (2005, 52) esiin tuoman seikan, miten työuupumuksen määritelmien moninaisuus ja määrä voivat hankaloittaa yksilöiden ymmärrystä käsitteestä. Lainauksesta voi päätellä, että kaikki työyhteisön jäsenet eivät välttämättä käsitäneet työuupumusta täysin samalla tavalla, jonka vuoksi haastateltavakin ehkä koki sitä käytettävän tekosyynä työntöön välttämiseksi. Näin ollen tämänkin tutkimuksen äitien työuupumusta tarkasteltaessa voidaan pohtia, käsittävätkö he uupumuksen samoin tavoin, vai kokiko joku toinen sen esimerkiksi vakavampana sairautena kuin toinen. Pohdinta voisi olla perusteena jatkotutkimukselle äitien työuupumukseen liittyen.

Leiter (1990, 1068, 1079–1080) tarkastelee tutkimuksessaan perhe-elämän vaikutusta työperäiseen stressiin ja uupumukseen. Perheellä on merkityksensä yksilön työhön. Tutkimuksen mukaan organisaation johto on myös ymmärtänyt, että yksilön perhe-elämällä on merkitystä yksilön työkykyyn, jolloin se tukee yksilön työn ja perhe-elämän yhdistämistä. Ne voimavarat, joita perhe antaa, edesauttavat työssä koettujen ristiriitojen selviämistä. Vaikutus saattaa kuitenkin tulla hieman viiveellä. Tässä tutkimuksessa lähes kukaan haastateltavista ei kokenut olevansa töiden vuoksi uupunut. Erityisesti perhevapaalla olevat eivät kokeneet uupumuksen olevan työperäistä. Osa haastateltavista mainitsi kuitenkin havaitsevansa itsessään ajoittain väsymyksen ja uupumuksen oireita. Kuten Leiter (1990, 1068, 1079–1080) toteaa, koti ja perhe-elämä tuovat tämänkin tutkimuksen mukaan tasapainoa arkeen, jolloin uupumus ei ole ollut vakavaa tai yhtäjaksoista. Osa mainitsi lasten tuovan uudenlaisen merkityksen elämään, jota ennen hallitsi työ. Lisäksi perheen asettamat aikataululliset järjestelyt, kuten lasten hoitojärjestelyt, auttavat arjen hallitsemisessa ja näin ehkäisevät työuupumusta.

Sekä perhe että työ asettavat vaatimuksia yksilön voimavarojen jakamiselle. Jommalla kummalla osa-alueella voimavarojen ehtyminen voi laukaista erilaisia stressioireita ja uupumusta, joiden vaikutus voi ulottua molempiin. Tietyt stressitekijät perheessä saattavat lisätä stressiä myös työssä tai päinvastoin. (Leiter 1990, 1068.) Tässä tutkimuksessa kävi ilmi, että uupumus ei välttämättä ole työperäistä vaan perhe-elämä voi aiheuttaa uupumusta ja väsymystä. Tätä kuvaa seuraava sitaatti:

*Ajoittain joo oon uupunut. Ja se on yks syy, mikä ajaa mut nyt töihin. (H7)*

Verrattaessa haastateltavan kertomaa Leiterin (1990, 1068) esiin tuomaan voimavarojen ehtymiseen kotona ja sen vaikutukseen työhön, tässä ei ole nähtävissä yhteyttä. Tarkasteltaessa juuri kyseistä kommenttia voidaan todeta, että päinvastoin haastateltava uskoi paluun työhön parantavan perhe-elämään liittyvää uupumusta.

Merikallio (2000, 38–39) toteaa, että pitkään stressistä kärsivä henkilö saattaa ajautua kärsimään uupumuksesta. Tämän tutkimuksen äideillä ei työstressi ollut vielä aihe-

uttanut vakavampaa uupumusta. Stressin lisäksi äidit kokivat ajoittain väsymystä työssään. Tutkimuksesta on kuitenkin nähtävissä, että työuupumukseen sairastumista ei pidetty oman elämäkokemuksen ja nykyisen elämäntilanteen vuoksi kovinkaan todennäköisenä. Voisikin olettaa perhe-elämän tasapainottavan arkea silloin, kun puhutaan työhön liittyvästä uupumisen mahdollisuudesta.

## 6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

### 6.1 Tutkimuksen keskeiset tulokset

Tässä tutkimuksessa päätavoitteena oli selvittää perheenäitien työn ja perheen yhdistämisen kokemista ja sen yhteyttä työssä jaksamiseen. Tutkimuksen viitekehyksenä oli organisatorisen tuen teoria sekä taustateorioina työn ja perheen rajateoria, arvokongruenssiteoria ja työn hallinnan ja vaatimusten malli. Myös ajankäytön hallinta oli tärkeä osa tutkimusta.

Tutkimuksen ensimmäinen pääongelma oli: *Miten äidit kokevat työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen?* Pääongelmaa tarkasteltiin kahden alaongelman avulla. Ensimmäinen alaongelma oli: *Miten organisaatio tukee äitien työn ja perheen yhdistämistä?* Alaongelmaa tutkittiin teoreettisen viitekehyksen avulla, joka muodostui koetun organisatorisen tuen teoriasta sekä työn ja perheen rajateoriasta. Myös arvokongruenssiteoriaa sivuttiin tutkimuksen taustateorianä. Organisatorisen tuen teoriaan (Eisenberger ym. 1986, 500–501, Mauno & Ruokolainen 2005, 155–156, Rhoades & Eisenberger 2002, 172) perustuen organisaation tehtävä on huolehtia henkilöstön hyvinvoinnista, jolla on merkitystä muun muassa työntekijöiden sitoutumiseen ja tyytyväisyyteen organisaatiota kohtaan. Arvokongruenssiteoria selittää Meglinon ja Ravlinin (1998, 351–352) mukaan työntekijän ja organisaatiokulttuurin yhteyttä arvojen yhteensopivuuden avulla. Kuten aiempi tutkimus (Mauno & Kinnunen 2005, 278–279) on osoittanut, myös tässä tutkimuksessa ilmeni, että työn ja perheen yhdistämisen kokemiseen oli koetulla organisaation tuella ja arvokongruenssilla merkitystä. Tutkimuksesta ilmeni, että yksilön kokema organisaation tuki sekä arvokongruenssi olivat yhteydessä työhön sitoutumiseen, koettuun työhyvinvointiin sekä myönteiseen kokemukseen työn ja perheen yhdistämisestä. Työhyvinvointi käsitti tässä yhteydessä erityisesti äitien työssä jaksaminen, koetun työn imun, ilmenneet positiiviset asenteet ja mieltymyksen työtä kohtaan. Koetun organisaation tuen ja arvokongruenssin vaikutus työn ja perheen yhdistämiseen toteutui tässä tutkimuksessa perheenäitien kokeman perhemyönteisen johtamiskulttuurin ansioista. Myös Maunon ja Kinnusen (2005, 278–279) mukaan perhemyönteinen organisaatiokulttuuri voi pohjautua koettuun organisatoriseen tukeen ja arvokongruenssiin. Tässä tutkimuksessa, kuten aiemmissakin (esim. Thomas & Ganster 1995, 11–12), ilmeni organisaation perhemyönteisten toimien yhteys yksilön työhyvinvointiin. Kokemukset perhemyönteisen organisaatiokulttuurin toteutumisesta vaikuttivatkin myönteisesti äitien työssä jaksamiseen. Tutkimuksessa todettiin äitien kokeman organisaation tueksi työ- ja perhe-elämän yhdistämisessä erityisesti lähiesimiehen tuen. Koettua lähiesimiehen tukea rin-

nastettiin Thomasin ja Gansterin (1995, 7) esiin tuomaan kokemukseen perheystävällisestä esimiehestä.

Campbell Clarkin (2000, 753–756) kehittämä työn ja perheen rajateoria sekä siinä oleellisen rajan vahvuudet ja ominaisuudet olivat merkittäviä pohdittaessa tutkimuksen perheenäitien ristiriidan kokemista työn ja perheen yhteensovittamisen välillä. Perheen ja työn välisessä rajassa todettiin äideillä joustavuutta, liittyen etätöiden mahdollisuuteen ja sen hyödyntämiseen. Rajan läpäisevyyttä ei tutkimuksessa juurikaan ilmennyt. Tutkimuksen äidit kokivat työnsä itselleen merkittäväksi, vaikka perheen kerrottiin kuitenkin olevan tärkeämpi. Tämän seurauksena esimerkiksi tietyistä työtehtävistä oli ajoittain vaikea luopua ja omasta vapaa-ajasta ja perheelle tarkoitetusta ajasta jouduttiin ottamaan aikaa työlle. Tämä herätti äideissä ristiriitaisia tunteita ja huonoa omaatuntoa erityisesti lapsia kohtaan. Tutkimuksessa todettiin, että tällöin työn ja perheen välinen raja oli rajateorian mukaan eri vahvuinen työhön ja perheeseen nähden. Eri vahvuisten rajan todettiin liittyvän äitien kokemaan ristiriitaan työ- ja perhe-elämän välillä.

Tutkimuksen äideille merkittäviä asioita olivat perhe, työ ja parisuhde. Perhe tuotiin esiin tärkeimpänä, mutta kuitenkin työn merkittävyyskin tuli esiin. Työn tärkeyttä perusteltiin äitien tulevaisuuden urasuunnitelmilla ja melko lyhyillä perhevapailuilla. Tutkimuksessa oli nähtävissä, että äidit kokivat perheen tärkeimmäksi asiaksi, erityisesti tärkeämmäksi kuin työ. Kuitenkin työyhteisö, urasuunnitelmat ja uralla eteneminen aiheuttivat ristiriitaisuuden tunteita ajankäytössä liittyen työn ja perheen yhdistämiseen. Koetut ristiriitaisuuden tunteet voitiin liittää Stoevan ym. (2002, 4) sekä Greenbergerin ja O’Neilin (1993, 181) esiin tuomiin äidin eri roolien välisiin ristiriitoihin.

Tutkimuksen ensimmäistä pääongelmaa tarkasteltiin myös toisen alaongelman avulla. Toinen alaongelma oli: *Mitä on äitien ajankäytön hallinta?* Tutkimuksen mukaan äitien ajankäyttöä määritteli arjessa työ ja työn ulkopuolinen aika sekä niiden jokseenkin haastavaksi koettu yhteensovittaminen. Ajankäytön hallinta koettiin äitien keskuudessa eri tavoin arjessa. Toisaalta arjen täyttivät rutiinit, jota tuki ajankäytön suunnittelu ja toisaalta taas arki vaikutti kaaokselta, jota kalenterin avulla pyrittiin hallitsemaan. Tutkimuksessa ongelmat ajankäytön hallinnassa kohdistuivat erityisesti äitien omaan vapaa-aikaan, jota koettiin olleen liian vähän. Tässä tutkimuksessa perhe ja työ asetettiin etusijalle omaan vapaa-aikaan nähden, kuten myös Craigin (2005, 15–16) tutkimuksessa. Vapaa-ajalla oli kuitenkin yhteys äitien työssä jaksamiseen. Äidit jaksoivat työssään paremmin, kun saivat omaa aikaa. Tutkimuksesta ilmeni omien harrastusten tärkeys arjessa jaksamiseen. Tästä pääteltiin, että äidit kokivat tarvitsevansa lisää aikaa itselleen, jotta jaksaisivat töiden lisäksi kiireistä arkea, joka vaatii tarkkaa suunnittelua ja ajankäytön hallintaa. Äitien ajankäyttöön ja arjessa jaksamiseen vaikutti oleellisesti puolison osallistuminen lasten- ja kodinhoitoon. Vanhempien jakaman vastuun lasten ja kodin hoidossa analysoitiin ilmentävän Piensohon (2006, 22–23) esille tuoman perheystävällisen perheen piirteitä.

Tutkimuksesta ilmennyt äitien kokema riittämättömyyden tunne ja parisuhteen laatu liittyivät toisiinsa ja olivat merkittäviä työn ja perheen välisen tasapainon saavuttamiseen liittyen. Vaikka toisaalta riittämättömyyden tunne koettiin normaaliksi, mutta ikäväksi tunteeksi, oli se yksi tekijä äitien työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen aiheuttamassa ristiriitaisuuden tunteessa. Lisäksi esiin nousi laadukkaaksi koetun parisuhteen merkitys äitien työn ja perheen välisen harmoniaan. Niin äidin tunteet, parisuhde kuin tarvittava oma vapaa-aika olivat tärkeitä puhuttaessa äitien tasapainoisesta arjen kokemisesta. Työn ulkopuolinen aika sisälsi monia eri tekijöitä, jotka vaikuttivat äitien työhyvinvointiin ja erityisesti työssä jaksamiseen. Kuitenkin tutkimus osoitti, että työllä oli merkitystä äitien kokemaan hyvinvointiin kotona perheen kanssa. Pohdittaessa tässä tutkimuksessa työn ja perheen välistä tasapainon saavuttamista ja verrattaessa sitä Campbell Clarkin (2001, 349) tutkimukseen, nähtiin ristiriitaisena näkemys, että myönteinen perhe-elämän tuki työelämään ja työelämän tuki perhe-elämään olisivat suoraan yhteydessä äitien työn ja perheen välisen tasapainon saavuttamiselle.

Työ- ja perhe-elämän tasapainon saavuttamiseen liittyen voidaan tähän tutkimukseen osallistuneista perheenäideistä muodostaa kolmenlaisia henkilökuvausyksiköitä, jotka olivat perheeseen orientoitunut äiti, työn ja perheen yhdistämisen tasapainoiseksi kokeva äiti sekä työn ja perheen yhdistämisen ristiriitaisesti kokeva äiti. Yksi tutkimuksen äideistä, joka oli perheeseen orientoitunut, koki perheen selvästi tärkeämmäksi kuin työ. Työ ei tuottanut äidille juurikaan stressiä eikä työuralla eteneminen ollut tavoitteena. Äidille aika perheen kanssa ja parisuhde olivat merkittäviä. Lisäksi arjen rutiinit oli tärkeä tekijä ajankäytön hallinnassa.

Työn ja perheen yhdistämisen tasapainoiseksi kokeville äideille, perhe oli tärkeä, mutta myös työ oli merkittävä. Äidit eivät juuri tehneet ylitöitä, mutta jos tekivät, se ei haitannut perhe-elämää. He eivät myöskään kokeneet riittämättömyyden tunnetta ja parisuhde koettiin vakaaksi. Työn ja perheen välisestä harmoniasta kertoo lisäksi se, että äiti kykeni poistamaan työasiat mielestään ollessaan kotona ja kotiasiat eivät tulleet mieleen työpäivän aikana. Äitien ajankäytön hallinta oli myös suunnitelmallista, mutta joustavaa, ja se liittyi lähinnä työajan suunnitteluun. Arjessa omalla vapaa-ajalla ei ollut niin suurta roolia vaan päivät täyttyivät työstä ja sen jälkeen perheen kanssa vietetystä ajasta.

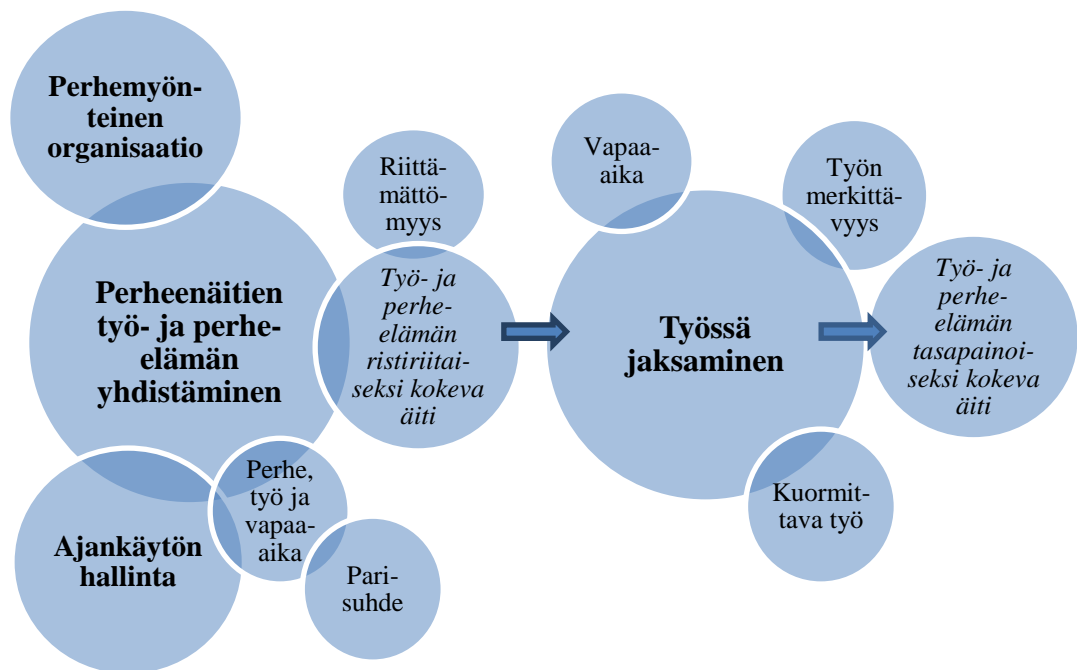
Kolmas äitityyppi, joka koki työn ja perheen yhdistämisen ristiriitaisena oli selvästi tutkimuksen yleisin tyyppi. Mielenkiintoista on, että kaikki eivät kuitenkaan kertoneet kokeneensa ristiriitaa vaan kuvasivat työn ja perhe-elämän yhdistämistä harmonisena. Kuitenkin tuloksia analysoitaessa, voitiin näidenkin äitien työn ja perhe-elämän välillä todeta ristiriitaisuuden kokemista. Ristiriidasta kertoivat äitien kokema työn hallinnan puute, stressi ja ajoittainen väsymys. Lisäksi ajankäytön hallinta oli äideille arjessa haastavaa, joka tuli esiin satunnaisina ylitöinä. Äideille työ oli tärkeä, mutta perhekin oli tärkeä. Useat ristiriitaa kokeneet äidit kokivat uralla etenemisen myös merkittäväksi

osaksi tulevaisuuttaan. Lisäksi äidit kokivat olevansa arkityylisesti ilmaistuna väärässä paikassa väärään aikaan. Tällä he tarkoittivat tunnetta, joka liittyi työssä ja kotona vietetyn ajan aiheuttamaan ristiriidan tunteeseen. Myös oma vapaa-aika ja harrastukset olivat äideille tärkeitä, joskin nekin aiheuttivat ristiriidan tunnetta satunnaisesti. Äideille riittämättömyyden tunne oli tyypillistä, jonka voidaan päätellä liittyvän työn lisäksi perheen kanssa vietettyyn aikaan kuten myös parisuhteeseen ja omaan vapaa-aikaan. Tämän tutkimuksen osalta voidaan todeta, että äitien kokema ideaalityyppi on perheen ja työn tasapainoiseksi kokeva äiti. Tämä perustuu siihen, että tutkimuksessa äideille perheen, parisuhteen ja vapaa-aajan voitiin todeta olevan todella tärkeitä, mutta myös työ oli erittäin tärkeä osa elämää.

Tutkimuksen toinen pääongelma oli: *Mikä merkitys työn ja perheen yhteensovittamisella on äitien työssä jaksamiseen.* Toisen pääongelman alaongelmat puolestaan olivat: *Mikä on äitiyden ja työssä jaksamisen yhteys? Mitkä tekijät tukevat äitien työssä jaksamista?* Taustateorian tarkastelussa toimi Karasekin (1979, 288) työn hallinnan ja vaatimusten suhdetta kuvaava malli. Äitien ajankäytön hallinnan todettiin olleen haastavaa arjessa ja erityisesti työpäivään liittyvä ajankäytön hallinnan puute aiheutti stressaantuneisuutta työssä. Tutkimuksen mukaan äidit kokivat itse työn aiheuttavan kielteisiä tunteita, kuten stressiä ja silloin tällöin väsymystä, joiden todettiin johtuneen työn heikosta hallinnasta. Karasekin (1979, 288) malliin verraten korostettiin, että tässä tutkimuksessa äidit kokivat työnsä kuormittavaksi. Äitien kokemaa työn kuormittavuutta ja heikkoa työn hallinnan kokemista rinnastettiin Duxburyn ym. (1994, 462–463) tutkimuksessa esiin tulleen työn ja perheen välisten ristiriitaisuuksien yhteyteen työn hallinnan kokemisen kanssa. Mielenkiintoista on, että työn kuormittavuudesta huolimatta työ toi äideille iloa ja he kokivat myös Schaufelin ym. (2002, 71) ja Maslachin (2001, 420) määrittämää työn imua. Koetulla työn kuormittavuudella ja työn imulla todettiin yhteys siihen, että äidit kokivat työnsä ja uransa itselleen merkittäväksi. Tutkimuksesta ilmeni, että positiivista stressiä, josta käytettiin myös nimitystä eustressi, ilmeni silloin, kun työ koettiin olevan hallinnassa. Le Fevren ym. (2006, 551) esiin tuoma eustressin lisäämisen merkitys oli oleellinen ajateltaessa tutkimuksen perheenäitejä, jotka suurimmaksi osaksi kokivat haitallista stressiä. Eustressin kokemisella nähtiin yhteys äitien ajankäytön hallintaan, joka taas vaikutti työn ja perheen väliseen tasapainon saavuttamiseen. Mielenkiintoista tutkimuksessa oli, että perheenäidit kertoivat jaksavansa hyvin tai kohtalaisesti työssään ja siihen suurin tekijä oli perhe. Tutkimuksessa todettiin kuitenkin, että äitien työssä kokema stressi, ajoittainen väsymys ja näin ollen työn heikko hallinnan kokeminen kuvasivat työssä jaksamisen olevan todellisuudessa huonompaa.

## 6.2 Tutkimuksen johtopäätökset

Tutkimuksen teemat ja tavoitteen saavuttamisen kannalta tärkeimmät osa-alueet esitettiin luvussa 1.1 kuviossa 1. Tutkimuksen tavoitteen saavuttamista ja keskeisimpiä tuloksia esittää kuvio 3, joka on täydennetty kuvioista 1. Kuviossa tuodaan edelleen esiin perheenäitien työ- ja perhe-elämän yhdistämiseen liittyvät teemat, kuten perhemyönteinen organisaatio, ajankäytön hallinta ja työssä jaksaminen. Kuviossa osoitetaan myös, että äidit kokivat ristiriitaa työn ja perhe-elämän välillä, jolla oli yhteys työssä jaksamiseen. Tätä yhteyttä kuvamaan on kuvioon tuotu nuoli. Lisäksi kuviossa on tuotu esiin äitien tasapainon kokeminen työn ja perhe-elämän välillä, jota voidaan pitää tässä tutkimuksessa äitien tavoitteena. Työssä jaksamisen ja tasapainon kokemisen yhteyttä on myös esitetty nuolella. Lisäksi kuvioon on tuotu pienempinä osa-alueina tutkimuksessa esiin tulleet tärkeimmät teemat, kuten ajankäytön yhteydessä esiin nousseet työn, perheen ja vapaa-ajan yhteys sekä työssä jaksamiseen liittyvät osa-alueet, kuten kuormittava työ ja työn merkittävyys. Vapaa-aika on tuotu esiin erillisenä osana työssä jaksamisen yhteydessä niiden välisen yhteyden esittämiseksi. Lisäksi äitien riittämättömyyden tunteen kokeminen ja parisuhde on esitetty kuviossa osana työn ja perhe-elämän yhdistämistä.



Kuvio 3 Tutkimuksen keskeisimmät tulokset ja johtopäätökset

Tutkimuksen johtopäätöksenä voidaan todeta, että äidit kokivat ristiriitaa työ- ja perhe-elämän välillä. Ristiriitaisuuden kokeminen voidaan perustella Stoevan ym. (2002, 4) sekä Greenbergerin ja O’Neilin (1993, 181) esiin tuomalla työn ja perheen välisen ristiriidan käsitteellä, jossa keskiössä ovat työssä käyvän äidin roolit, työntekijä, äiti ja puoliso. Tässä tutkimuksessa voidaan korostaa äitien kokeneen roolien välistä ristiriitaa, joka liittyi muun muassa arjen ajankäytön haasteisiin. Mielenkiintoista on, että osa äideistä kertoi kokevansa työn ja perhe-elämän yhdistämisen harmonisemmaksi kuin, mitä tutkimuksen tuloksista oli analysoitavissa. Voidaankin pohtia, joutuvatko äidit niin sanotusti kaunistelemaan itselleen, lähipiirilleen ja mahdollisesti myös esimiehelleen omaa arkeaan työssä käyvänä perheenäitinä, jotta esimerkiksi uralla eteneminen ei kärsisi tai riittämättömyyden ja epäonnistumisen tunteet äitinä, puolisona tai ystävänä eivät tulisi esiin ja näin ollen horjuttaisivat henkistä hyvinvointia.

Äitien arkeen voidaan tutkimuksen mukaan liittää tärkeinä osa-alueina niin perhe, työ kuin vapaa-aika. Lisäksi parisuhde voidaan tutkimuksen myötä lisätä siihen yhdeksi tärkeäksi osa-alueeksi. Tutkimustuloksia analysoitaessa, kaikkien mainittujen osa-alueiden voidaan päätellä vaativan äideiltä arjessa ajankäytön suunnittelua ja hallintaa. Ajankäytön hallinnalla voidaan taas analysoida olevan yhteys äitien mahdollisuuteen saavuttaa työn ja perheen välinen tasapaino. Voidaan päätellä, että äitien kokema puute ajankäytön hallinnassa johtuu ristiriitaisuuden tunteista jakaa aikaa perheen, työn ja vapaa-ajan kesken. Äitien tasapainon saavuttamiseen työn ja perheen välille vaadittaisiinkin ristiriitaisuuden tunteen vähenemistä. Toisaalta voidaan pohtia äitien luonteenpiirteillä olevan merkitystä siihen, miten paljon ristiriitaa perheen ja työn välillä kokee. Esimerkiksi tunnollinen ja kunnianhimoinen äiti voi melko helposti kokea pettymystä ja epäonnistumista eri rooleissaan äitinä, työntekijänä ja puolisona. Toisaalta taas ristiriidan tunteen kokemiseen voivat vaikuttaa merkittävästi esimerkiksi työyhteisö, organisaatio tai parisuhde.

Analysoitaessa äidin työ- ja perhe-elämän välistä ristiriidan kokemista, voidaan sillä olettaa olevan negatiivinen vaikutus äitien työssä jaksamiseen. Työssä jaksamisen voidaan todeta olleen heikompaa, mitä äidit itse tutkimuksessa ilmaisivat. Tämän voidaan analysoida johtuvan kuormittavasta työstä ja äitien puutteellisesta työn hallinnasta, mitä äitien todettiin kokeneen. Vaikka työssä jaksamisen voidaankin kuvata olevan äideillä heidän kertomaansa heikompaa, voidaan äitien päätellä kokevan työn kuitenkin erittäin tärkeäksi. Työn merkittävyyden kokemista voidaan perustella äitien kokemalla työn imulla ja työn mielekkyydellä.

Tutkimuksessa pohdittiin äitien kokeman työn ja perheen yhteensovittamisen hankaluuden liittyvän äitien riittämättömyyden tunteeseen. Lähemmin tarkasteluna voidaan olettaa, että äitien kokema työn ja perheen yhteensovittamisessa koettu hankaluus juontuikin riittämättömyyden tunteesta, joka lisäsi epätoivon tunnetta arjessa selviytymises-

sä ja näin ollen vaikutti heikentävästi jaksamiseen työssä. Tämän tunnekokemuksen ja jaksamisen heikentymisen voidaan päätellä johtaneen äitien kokeman vapaa-ajan ja oman ajan tarpeen lisääntymiseen. Jotta äidit kykenisivät saamaan lisää tarvitsemaansa vapaa-aikaa, voidaan pohtia puolison roolin merkitystä ja puolison tuen vaikutusta äidin henkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen parantumiseen. Analysoitaessa tutkimustuloksia, voidaan päätellä, että äidit kokivat luottamuksen puutetta isiin kohdistuen perheen arjen rutiinien hoitamiseen ja aikataulujen hahmottamiseen, sillä pääsääntöisesti äidit kokivat arjen suunnittelun olevan omasta tahdosta huolimatta itsellään. Puolison tuen olisikin tärkeää kohdistua kotitöiden ja lasten hoidon lisäksi erityisesti arjen suunnitteluun ja aikatauluttamiseen sekä arjen rutiinien hoitamiseen ilman äidin puuttumista asiaan.

Kuten aiemmin on jo todettu, ihanteellisimmaksi tämän tutkimuksen osalta osoittautui tilanne, jossa työ- ja perhe-elämä olisi äideillä ovat harmoniassa. Ajateltaessa äitien kokemaa harmoniaa, voidaan se todeta merkittäväksi äidin henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kannalta koko perheen hyvinvoinnille sekä parisuhteelle. Lisäksi äitien kokeamalla työn ja perheen välisellä tasapainolla voidaan nähdä yhteys organisaation toimintaan. On perusteltua todeta, että, mitä tasapainoisempana äiti arjen kokee, sitä tehokkaampaa on äidin työnteko. Työn ja perheen välisen tasapainon kokemisen voidaan olettaa johtavan äideillä mahdollisesti urasuunnitelmien tekemiseen sekä uralla etenemiseen. Äitien uralla eteneminen esimerkiksi organisaation johtotehtäviin saattaisi lisätä organisaation perhemyönteisyyttä. Mainitun esimerkin voi johtaa muun muassa tästä tutkimuksesta, jossa äidit kokivat organisaation tuen erityisen hyväksi tilanteissa, joissa oma esimies oli myös äiti.

Tämän tutkimuksen perusteella työn ja perheen välisen tasapainon saavuttaminen edellyttäisi kuitenkin äideiltä parempaa jaksamista työssä. Äitien työn merkittävyyden kokeminen on oleellinen pohdittaessa äitien mahdollisuutta saada työ hallintaan ja näin mahdollisesti parantaa omaa työssä jaksamistaan. Analysoitaessa äitien työn merkittävyyden kokemista, todettiin työn aiheuttaneen sen merkittävyydestä huolimatta työpaahoinvointia, kuten stressiä. Stressin lieventämisen merkityksen voidaankin päätellä olevan suuri työn hallinnan tunteen saavuttamiselle. Pohdittaessa äitien työstressin lieventämistä ja sen myötä työn hallinnan tunteen saavuttamista, voidaan pohtia mahdollisena arjen ajankäytön hallinnan parantumista. Tässä yhteydessä voidaan tutkimuksen myötä erityisesti korostaa perhemyönteisen organisaatiokulttuurin merkitystä äitien ajankäytön hallintaan ja sen myötä työn ja perheen väliseen tasapainon saavuttamiseen. Organisaation perhemyönteisyyden voidaan olettaa liittyvän organisaation arvomaailmaan. Tutkimuksen tuloksia analysoitaessa, voidaan todeta äitien tarvitsevan koettua vahvempaa organisaation tukea erityisesti lähiesimieheltä ja ylemmältä johdolta. Toisin sanoen perheystävällisen esimiehen roolin äitien arjessa voidaan päätellä olevan suurempi, mitä äidit itse kokivat. Tarvittavan johdon ja esimiehen tuen tulisi kohdistua äitien työmäärän

vähentämiseen ja tarkempaan työajan suunnitteluun, jotta ylitöiden määrä minimoituisi. Lisäksi johdolta vaadittaisiin kykyä ymmärtää työntekijän elämäntilanne, jossa äitiys on merkittävässä roolissa. Esimerkiksi johdon esittämä hoitovapaamahdollisuus tai organisaation järjestämä lastenhoitomahdollisuus voisivat olla äidille merkittäviä kokemuksia organisaation tuesta.

Pohdittaessa äitien työssä jaksamista sekä työ- ja perhe-elämän yhdistämistä, olisi äitien kannalta tärkeää, että aiheesta keskusteltaisiin avoimesti lähiesimiehen kanssa. Keskustelu aiheesta olisi oleellista tapahtua esimiehen aloitteesta, jotta äiti kokisi tämän myötä itsensä merkittäväksi niin työntekijänä kuin äitinäkin. Äidin kokemuksen työnantajan arvostamisesta voidaan olettaa heijastuvan äidin itsensä arvostamiseen ja tämän myötä riittämättömyyden tunteen vähenemiseen. Organisaation perhemyönteisyyden tärkeänä piirteenä voidaan tässä tutkimuksessa päätellä olevan muun työyhteisön, kuten kollegoiden paremman suhtautumisen työssä käyvän äidin työn ja perheen yhdistämiseen. Kollegoiden ymmärryksen lisäämiseen on myös organisaation johdolla tärkeä rooli.

Tarkennettaessa vielä perhemyönteisen organisaatiokulttuurin yhteyttä äidin ajankäyttöön sekä työn ja perheen väliseen harmonian saavuttamiseen, voidaan todeta, että ajankäytön ollessa hallittua, voi arki koostua työn ja perheen lisäksi äidin omasta vapaa-ajasta ja parisuhteelle tarkoitettusta ajasta. Näillä taas voidaan pohtia olevan yhteys parempaan työn hallintaan ja työssä jaksamiseen.

### **6.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi**

Tuomi ja Sarajärvi (2009, 140) tuovat esiin laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa sisäisen johdonmukaisuuden tärkeyden. Laadullisen tutkimuksen sisällön arviointiin ei ole olemassa tiettyä ohjetta, vaikka tiettyjen osa-alueiden olisikin siinä hyvä toteutua. Näitä ovat muun muassa tutkimuksen kohde ja tarkoitus, joka selvittää, mitä ollaan tutkimassa ja, miksi. Lisäksi tutkijan oma kanta tutkimuksen tärkeyteen, aineiston keruu ja tutkimukseen osallistujien valintaan liittyvät vaiheet ovat oleellisia tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa. Myös tutkimuksen tekemisen ja valmistumisen aikataulu, aineiston analysointi ja raportointi ovat merkittäviä luotettavuuden arvioinnissa.

Tässä tutkimuksessa tutkittavan ilmiön, perheenäitien työn ja perheen yhteensovittamisen merkitys työssä jaksamiseen, voidaan todeta kertovan tutkimuksen tarkoituksesta ja kohteesta kattavasti. Lisäksi tutkijan omaa kantaa tutkimuksen tärkeydelle on perusteltu aiheen ajankohtaisuudella. Tutkimuksen luotettavuutta perustelee tutkimukseen valittujen haastateltavien määrä (12 henkilöä), jota voidaan pitää riittävänä, sillä lopuissa haastatteluissa ei tullut enää paljon uusia asioita esiin. Lisäksi tutkimuksessa on huo-

lehdittu, että vastaajien henkilöllisyys ei paljastu, sillä esimerkiksi asuinpaikkakuntaa tai ammattia ei ole tuotu esiin. Tämä kerrottiin haastatteluiden alussa vastaajille. Kokonaisuudessaan voidaan myös olettaa, että tutkimukseen osallistuneet ovat keskimääräistä kiinnostuneempia tutkimuksen aiheesta, sillä henkilöt, joille aihe ei ole niin mielenkiintoinen tai ajankohtainen, eivät tutkimukseen välttämättä osallistuisi. Näin ollen tutkimuksen luotettavuutta vahvistavat vastaajien omat kokemukset perheen ja työn yhdistämisestä. Tuomen ja Sarajärven (2009, 141) mukaan tutkimustulokset tulevat lukijalle selkeämmäksi ja ymmärrettäväksi, kun tutkimuksen vaiheet kerrotaan kattavasti ja yksityiskohtaisesti. Tämän tutkimuksen luotettavuutta tukee analysointimenetelmän ja raportoinnin tarkka kuvaaminen pääluvussa 2.

Tutkimuksen paremman yleistettävyyden kannalta haastateltavia olisi voinut olla muualtakin kuin Varsinais-Suomesta ja pääkaupunkiseudulta. Kuitenkaan saturaatioasteen saavuttamisen, tutkimuksen laajuuden ja aikataulun kannalta ei nähty tarpeelliseksi suorittaa lisää haastatteluja muualla Suomessa. Lisäksi saadut tutkimustulokset kuvaavat tutkittavaa ilmiötä ja tukevat aiempia tutkimustuloksia, jolloin tutkimuksen tulosta voidaan pitää suuntaa-antavana esimerkiksi jatkotutkimuksia ajatellen.

## 6.4 Jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksessa tarkasteltiin eri teorioita, kertomuksia ja aiempia tutkimuksia yhdistellen perheenäitien työ- ja perhe-elämän yhdistämisen ja työssä jaksamisen yhteyttä. Tutkimuksessa ilmeni, että äidit kokevat työ- ja perhe-elämän välillä ristiriitaa, johon vaikuttavat niin organisaation tuki, ajankäytön hallinta kuin äidin omat tunteet ja perhesuhteet. Tutkijan näkökulmasta olisi ihanteellista, jos äidit kokisivat työn ja perheen yhdistämisen välillä harmoniaa, sillä sen merkitys kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin on suuri. Työn ja perheen välisen harmonian saavuttamisessa olisikin jatkotutkimusta ajatellen hyvä pohtia organisaation tuen lisäksi eri hyvinvoinnin osa-alueiden merkitystä, kuten äidin oma aika, joka sisältäisi itsestään huolehtimisen, ravinnon ja liikunnan tärkeyden. Lisäksi tutkimuksessa ilmeni, että parisuhde koettiin tärkeäksi, mutta sille oli selvästi vähiten aikaa. Näin ollen myös parisuhteen laadun merkitystä voisi tarkastella tutkittaessa perheen ja työn välisen harmonian saavuttamista.

Lisäksi tutkimuksessa käsiteltiin äitien itsearvostusta, itseluottamusta ja riittämättömyyden tunnetta. Erityisesti pohdittiin äitien itsearvostuksen ja itseluottamuksen parantamisen yhteyttä riittämättömyyden tunteen vähentämiseen. Mahdollinen jatkotutkimus voisi tarkastella äitien työn ja perheen yhdistämiseen liittyvissä tutkimuksissa äitiyden yhteyttä itsearvostuksen sekä itseluottamuksen mahdolliseen muuttumiseen. Lisäksi voisi tarkastella keinoja, joilla äitien itseluottamusta ja itsearvostusta voisi parantaa.

## LÄHTEET

- Allen, T.D. (2001) Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 58 (3), 414–435.
- Amstad, F.T. – Meier, L.L. – Fasel, U. – Elfering, A. – Semmer, N.K. (2011) A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.16 (2), 151–169.
- Aro, A. (2002) *Yritän vain hoitaa omaa tehtävääni – työelämän muutokset ja työhyvinvointi*. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Bakker, A. B. (2008) The work-related flow-inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 72 (3), 400–414.
- Bergman, P.N. – Ahlberg, G. – Johansson, G. – Stoetzer, U. – Åborga, C. – Hallsten, L. – Lundberg, I. (2012) Do job demands and job control affect problem-solving? *Work*, Vol. 42 (2), 195–203.
- Campbell Clark, S. (2000) Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, Vol. 53 (6), 747–770.
- Campbell Clark, S. (2001) Work Cultures and Work/Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 58 (3), 348–365.
- Campbell Clark, S. (2002) Communicating across the work/home border. *Community, Work & Family*, Vol. 5 (1), 23–48.
- Chisholm, P. – Driedger, S. D. (1996) Coping with stress. *Maclean's*, Vol. 109 (2), 32–36.
- Companies “could do more” to support working mothers (2003) *Career Development International*, Vol. 8 (7), 383.
- Craig, L. (2005) How Do They Do It? A time-diary analysis of how working mothers find time for the kids. *SPRC Discussion Paper*, Vol. 136, 1–18.
- Greenberger, E. – O’Neil, R. (1993) Spouse, parent, worker: Role commitments and role-related experiences in the construction of adults’ well-being. *Developmental Psychology*, Vol. 29 (2), 181–197.
- Greenhaus, J.H. – Collins, K.M. – Shaw, J.D. (2003) The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63 (3), 510–531.
- Desroches, S. – Hilton, J. M. – Larwood, L. (2005) Preliminary Validation of the Work-Family Integration-Blurring Scale. *Journal of Family Issues*, Vol. 26 (4), 442–466.
- Desroches, S. – Sargent, L.D. (2004) Boundary/Border Theory and Work-Family Integration. *Organization Management Journal*, Vol. 1 (1), 40–48.

- Douglas, M.E. (1996) Creating eustress in the workplace: A supervisor's role. *Supervision*, Vol. 57 (10), 1.
- Duxbury, L. – Higgins, C. – Lee, C. (1994) Work-family conflict. A Comparison by Gender, Family Type and Perceived Control. *Journal of Family Issues*. Vol. 15 (3), 449–466.
- Eisenberger R. – Cummings J. – Armeli S. – Lynch P. (1997). Perceived organizational support, Discretionary Treatment and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82 (5), 812–820.
- Eisenberger R. – Huntington R. – Hutchinson S. – Sowa D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71 (3), 500–507.
- Eskola, J. – Suoranta, J.(2003) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Eskola, J. – Vastamäki, J. (2010) Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa: *Ikku-noita tutkimusmetodeihin. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. 3.uud.ja täyd.painos, toim. Aaltola, J. – Valli, R., 26–44. WS Bookwell Oy, Juva.
- Hakanen, J. (2005) *Työuupumuksesta työn imuun – työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Yliopistopaino, Tampere.
- Heiske, P. (2001) *Hyvinvointia työyhteisöön*. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Hirsjärvi, S. – Hurme H. (2004) *Tutkimushaastattelu*. Helsinki, Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S. – Hurme, H. (2010) *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Raamatutrukikoda, Tallinna.
- Hirsjärvi, S. – Remes, P. – Sajavaara, P. (1997) *Tutki ja kirjoita*. Tammer-Paino Oy, Tampere.
- Hirvensalo, M. – Yang, X. – Telama, R. (2011) Liikkeestä energiaa- työssä jaksaminen ja liikunta. Teoksessa: *Työstä, jouta ja jaksaa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus, toim. Pietikäinen, Petteri, 69–78*. Tallinna Raamatutrukikoda, Tallinna.
- Hochschild, A.R. (1997) The Time Bind. When work becomes home and home becomes work. Teoksessa: *The Cultural Study of Work*, toim. Harper, D. – Lawson, H.M., 261–270, Metropolitan books, New York.
- Hämäläinen, P. (2001) *Jaksamisesta innostumiseen, työssä ja elämässä*. WS Bookwell Oy, Porvoo.
- Ilmarinen, J. – Mertanen, V. (toim.) (2005) *Työtoveri toista sukupolvea*. Tammerpaino Oy, Tampere.

- Jallinoja, R. (2000) *Perheen aika*. Otavan kirjapaino Oy, Keuruu.
- Janhunen, K. – Saloheimo, A. (2008) Äitiyden tunnepakkaus. Teoksessa: *Äidin kielletyt tunteet*, toim. Janhunen, K. – Oulasmaa, M., 28–53. Nykypaino Oy.
- Juniu, S. (2000). Downshifting: Regaining the Essence of Leisure. *Journal of Leisure Research*, Vol. 32 (1), 69–73.
- Kaivola, T. (2003) *Työpaikan ihmisuhteet*. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Karasek, R.A. (1979) Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24 (2), 285–308.
- Kauhanen, J. (2003) *Henkilöstövoimavarojen johtaminen*. Dark Oy, Vantaa.
- Kifle, T. – Kler, P. – Shankar, S. (2014) Are Women really that happy at work? Australian evidence of the contented female. *Applied economics*, Vol. 46 (7), 686–697.
- Kinnunen, U. (1996) Työn ja perheen vuorovaikutus. Teoksessa: *Lapsesta aikuiseksi*, toim. Pulkkinen L., 46–58. WSOY:n graafiset laitokset, Juva.
- Kinnunen, U. – Hättinen, M. (2005) Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa: *Työ leipälajina*, toim. Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S., 38–55. Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu.
- Kivimäki, R. (2003). Perhe tuli työelämään. Teoksessa: *Perhe murroksessa. Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä*, toim. Forsberg, H. – Nätkin, R., 186–201. Yliopistopaino, Helsinki.
- Kivimäki, R. – Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2003) *Pomot ja perheet. Työelämä ja perheiden hyvinvointi*. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Koivisto, K. (2001) *Tunnista ja torju työuupumus*. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Laaksovirta, T.H. (1988) *Tutkimuksen lukeminen ja tekeminen*. Hakapaino Oy, Helsinki.
- Layder, D. (1998) *Sociological Practice. Linking theory and social research*. Sage Publications Ltd, London.
- Le Fevre, M. – Kolt, G.S. – Matheny, J. (2006) Eustress, distress and their interpretation in primary and secondary occupational stress management interventions: which way first? *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 (6), 547–565.
- Leiter, M.P. (1990) The Impact of Family Resources, Control Coping, and Skill Utilization on the Development of Burnout: A Longitudinal Study. *Human Relations*, Vol. 43 (11), 1067–1083.
- Liikkanen, M. (2004) Vapaa-aika – työn vastakohta, harrastuksia vai vapautta? Hyvinvointikatsaus 2/2004. Tilastokeskus: <[http://www.stat.fi/tup/hyvinvointikatsaus/hyka\\_2004\\_2.html](http://www.stat.fi/tup/hyvinvointikatsaus/hyka_2004_2.html)>, haettu 21.1.2014. vapaa-aika.

- Lundell, S. (2008) *Kateus työyhteisössä*. Esa Print Oy, Tampere.
- Luotonen A. (2012) Äitien paluu perhevapaalta työhön – motivaatio ja strategiat. Teoksessa: *Perhevapaalta takaisin työelämään*. Työ ja ihminen tutkimusraportti 42. Työterveyslaitos, toim. Luoto, R. – Kauppinen, K. – Luotonen, A., 78–126. Suomen Yliopistopaino – Juvenes Print, Tampere.
- Maslach, C. – Schaufeli, W. – Leiter, M.P. (2001) Job burnout. *Annual Review of Psychology*, Vol. 52, 397–422.
- Mattila, A. (päätoim.) – Vuohelainen, R. (operat.toim.) (2002) *Kodin psykologia. Henkiseen hyvään oloon*. WS Bookwell Oy, Juva.
- Mauno, S. – Kinnunen, U. (2005) Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa: *Työ leipälajina*, toim. Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S., 265–286. Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu.
- Mauno, S. – Ruokolainen, M. (2005) Organisaatiokulttuurin yhteys henkilöstön työhyvinvointiin ja työasenteisiin. Teoksessa: *Työ leipälajina*, toim. Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S., 142–165. Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu.
- Meglino, B. M. – Ravlin, E. C. (1998) Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research. *Journal of Management*, Vol. 24 (3), 351–389.
- Merikallio, A. (2000) *Katkaise stressikierre- oikaise työelämäsi*. RT-Print Oy, Pieksämäki.
- Miettinen, A. – Rotkirch, A. (2012) *Yhteistä aikaa etsimässä. Lapsiperheiden ajankäyttö 2000-luvulla*. Perhebarometri. Väestötutkimuslaitos Katsauksia. Vammalan Kirjapaino Oy, Helsinki.
- Mäkikangas, A. – Feldt, T. – Kinnunen, U. (2005) Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa: *Työ leipälajina*. toim. Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S., 56–74. Otavan Kirjapaino, Keuruu.
- Mönkkönen, K. – Roos, S. (2010) *Työyhteisötaidot*. UNIPress, EU.
- Nevalainen, V. (2007) *Ihminen ja työ. Työelämässä voi selvitä hengissä*. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Niemistö, C. (2007). Onko työn ja perheen yhteensovittamisesta suomalaisiksi menestystarinaksi? Katsaus tasa-arvopolitiikkaan, perhepolitiikkaan ja työelämään. Teoksessa: *Työn ja perheen tasapaino: sääntelyä, tutkimusta ja kehittämistä*, toim. Castrén, A-M., 81–94. Yliopistopaino, Helsinki.
- Ohranen, M. (1996) Naisen työura ja persoonallisuus. Teoksessa: *Lapsesta aikuiseksi*, toim. Pulkkinen, L., 59–73. WSOY:n graafiset laitokset, Juva.
- Ojanen, M. (2001) *Ilo, onni, hyvinvointi*. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

- O'Reilly, C. – Chatman, C. – Caldwell, D. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, Vol. 34 (3), 487–516.
- Otala, L-M. (2003) *Hyvinvointia työpaikalle – tulosta toimintaan. Työhyvinvoinnin työkirja*. WS Bookwell Oy, Juva.
- Otala, L-M. – Ahonen, G. (2003) *Työhyvinvointi tuloksen tekijänä*. WS Bookwell Oy, Porvoo.
- Paajanen, P. (2003) *Perhebarometri 2003. Parisuhde koetuksella – käsityksiä parisuhteesta ja sen purkautumisesta*. Väestöliitto. Väestöntutkimuslaitos. Vammalan Kirjapaino, Helsinki.
- Paajanen, P. (2006) *Perhebarometri 2006. Päivisin leiväntuoja, iltaisin hoiva-isä. Alle 3–vuotiaiden esikoislasten isien näkemyksiä ja kokemuksia isyydestä*. Väestöliitto. Väestöntutkimuslaitos. Vammalan Kirjapaino Oy, Helsinki.
- Peltola, H. (2002) *Jokaisella on juttunsa. Se nostaa, mistä syttyy*. Gummerus Kirjapaino, Jyväskylä.
- Piensoho, T. (2006). *Perheestä voimaa työhön – työstä voimaa kotiin. Työssäkävien kokemuksia työn ja perheen tasapainosta*. Yliopistopaino, Helsinki.
- Pälli, P. – Rissanen, T. (2006) Työ ja perhe. Teoksessa: *Uuden työn sanakirja*, toim. Jakonen, M., – Peltokoski, J. – Virtanen, A., 41–49. Juvenes Print, Tampere.
- Quick, J.D. – Henley, A.B. – Campbell Quick, J. (2004) The Balancing Act – At Work and At Home. *Organizational Dynamics*, Vol. 33 (4), 426–438.
- Rauramo, P. (2004) *Työhyvinvoinnin portaat*. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Rhoades, L. – Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 (4), 698–714.
- Rout, U.R. – Cooper, C.L. – Kerslake, H. (1997) Working and non-working mothers: a comparative study. *Women in Management Review*, Vol. 12 (7), 264–275.
- Rytikangas, I. (2008) *Tehokas ajankäyttö – vähemmän stressiä, enemmän tuloksia*. Gummerus Kirjapaino Oy, Helsinki.
- Salminen, J. – Heiskanen, P. (2009) *Taltuta kiire. Viisi askelta tehokkaaseen ajankäyttöön*. Kariston Kirjapaino Oy, Hämeenlinna.
- Salomäki, J. (2002) *Tiimit ja työhyvinvointi*. Forssan Kirjapaino Oy, Forssa.
- Savolainen, J. – Lammi-Taskula, J. – Salmi, M. (2004) *Elämän kirjoja työpaikoille. Käsitelmä työn ja perheen yhteen sovittajille*. STAKES. Työn ja perheen yhteensovittamisen kehittäminen työyhteisössä-hanke. Erikoispaino Oy, Helsinki.

- Schaufeli, W. – Salanova, M. – Gonzalez-Roma, V. – Bakker, A.B. (2002) The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies*, Vol. 3, 71–92.
- Seppänen, J. (2004) *Hullu työtä tekee*. Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu.
- Sinkkonen, M. & Kinnunen U. (1996) Vapaa-aika ja tyytyväisyys elämään. Teoksessa: *Lapsesta aikuiseksi*. toim. Pulkkinen L., 90–102. WSOY:n graafiset laitokset, Juva.
- Stoeva, A.Z. – Chiu, R.K. – Greenhaus J.H. (2002) Negative Affectivity, Role Stress, and Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.16, 1–16.
- Sundblad, M. (2007). Tasapainoilua ja vuorovaikutusta elämänviivojen rajapinnalla: Vaativissa työtehtävissä työskentelevien henkilöiden työuran ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteet ja strategiat eri elämänvaiheissa. Teoksessa: *Työn ja perheen tasapaino: sääntelyä, tutkimusta ja kehittämistä*, toim. Castrén, A-M., 80. Yliopistopaino, Helsinki.
- Thomas Linda T. – Ganster Daniel C. (1995). Impact of family-supportive work variables on-work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 80 (1), 6–15.
- Thompson, C. A. – Beauvais, L. L. – Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 54 (3), 392–415.
- Tuomi, J. – Sarajärvi, A. (2009) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Vartiovaara, I. (2000) *Jaksamisen rajat*. WS Bookwell Oy, Juva.
- Vartiovaara, I. (2008) *Stressaa! Hyvä paha paine*. Kustannus Oy Duodecim, Helsinki.
- Verhofstadt, E. – De Witte, H. – Omey, E. (2009) Demand, Control and its Relationships with Job Mobility among Young Workers. *Economic and Industrial Democracy*. Vol. 30 (2), 266–293.
- Vesterinen, P. (toim.) (2006) *Työhyvinvointi ja esimiestyö*. WS Bookwell Oy, Juva.
- Virolainen, H. (2012) *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Books on Demand, Norderstedt.
- Wainwright, D. – Calnan, M. (2002) *Work stress. The making of a modern epidemic*. Marston Book Services Limited, Oxford.
- Ylikännö, M. (2011) *Sopivasti työtä ja vapaa-aikaa? Tutkimuksia ajankäytöstä eri elämäntilanteissa*. Kela, tutkimusosasto. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia. Tampere. Juvenes Print, Tampereen Yliopistopaino Oy.

Ylikännö, M. (2012) *Sopivasti työtä ja vapaa-aikaa?* Kela, tutkimusosasto.  
<[http://193.166.173.45/ajk/tapahtumia/2012-03-12\\_ylikanno.pdf](http://193.166.173.45/ajk/tapahtumia/2012-03-12_ylikanno.pdf)> haettu  
30.1.2014.

## **LIITTEET**

### **Liite 1**

#### **TEEMAHAASTATTELURUNKO**

Henkilön taustatiedot

Työ ja työssä jaksaminen

Työpaikan tuki/Perhemyönteinen organisaatio

Ajankäyttö arjessa (työn ja vapaa-ajan yhdistämisen näkökulma)

Perhe-elämä ja sen yhdistäminen työelämään