



**TURUN
YLIOPISTO**

Vanhemmuus ja työhyvinvointi

Alle kouluikäisten lasten vanhempien näkökulmia

Terveystieteiden
pro gradu -tutkielma

Laatija:
Iina Horn

24.4.2026
Loimaa

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

Pro gradu -tutkielma

Tutkinto-ohjelma, oppiaine: Terveystieteiden maisteri, hoitotiede

Tekijä: Iina Horn

Otsikko: Vanhemmuus ja työhyvinvointi. Alle kouluikäisten lasten vanhempien näkökulmia.

Ohjaaja: Professori Anna Axelin

Sivumäärä: 49 sivua, 12 liitesivua

Päivämäärä: 24.4.2026

Tiivistelmä

Alle kouluikäisten lasten vanhempien työhyvinvointia haastaa työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Työhyvinvointiin vaikuttavat esimerkiksi työn vaatimukset, palautuminen, työilmapiiri, johtaminen, joustavuus ja työolosuhteet.

Tutkimuksen tarkoituksena oli tunnistaa ja ymmärtää tekijöitä, jotka edistävät tai heikentävät alle kouluikäisten lasten vanhempien työhyvinvointia. Lisäksi tavoitteena oli kuvata vanhempien kokemuksia työnantajan tarjoamasta tuesta ja työelämän kehittämismahdollisuuksista sekä selvittää, miten vanhemmat itse tukevat omaa työhyvinvointiaan arjessa.

Tutkimus toteutettiin laadullisena teemahaastatteluna, jossa haastateltiin kahdeksaa alle kouluikäisten lasten vanhempaa. Aineistolle tehtiin aineistolähtöinen sisällönanalyysi.

Tulokset osoittivat, että pienten lasten vanhempien työhyvinvointi rakentuu monitasoisesti yksilöllisten, sosiaalisten ja organisatoristen tekijöiden kautta. Työn kuormittavuus liittyi työtehtäviin, henkiseen rasitukseen ja työyhteisön rakenteisiin, johtamiseen ja viestintään. Vanhemmuuden arjen järjestelyt lisäsivät kuormitusta, mutta perheen tuki ja arjen rytmit edistivät palautumista. Tulosten mukaan työhyvinvointi vaatii sekä organisaation rakenteellista tukea että yksilön voimavaroja.

Tutkimus korosti, että työn, perheen ja yksilön voimavarojen yhteispeli on keskeistä jaksamisen ylläpitämisessä. Työnantajat voivat tukea työhyvinvointia tarjoamalla joustavia työjärjestelyjä, toimivaa viestintää, laadukasta johtamista ja perheystävällisiä käytäntöjä. Samalla työntekijöiden omat selviytymis- ja palautumiskeinot ovat olennaisia kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin turvaamisessa. Tulokset tarjoavat perustaa kehittää työhyvinvointia ja lapsiperheystävällisiä työelämäkäytäntöjä.

Avainsanat: työhyvinvointi, työkyky, palautuminen, uupumus, vuorovaikutus, kommunikaatio, vanhemmat työelämässä

Abstract

The work well-being of parents with children under school age is challenged by balancing work and family life. Work well-being is influenced, for example, by job demands, recovery, workplace atmosphere, leadership, flexibility, and working conditions.

The purpose of the study was to identify and understand factors that promote or weaken the work well-being of parents with children under school age. In addition, the aim was to describe parents' experiences of employer-provided support and opportunities for developing working life, as well as to examine how parents themselves support their own work well-being in everyday life.

The study was conducted as a qualitative thematic interview study, in which eight parents with children under school age were interviewed. The data were analyzed using data-driven content analysis.

The results showed that the work well-being of parents with young children is built on multiple levels through individual, social, and organizational factors. Work-related strain was associated with job tasks, mental workload, workplace structures, leadership, and communication. Everyday arrangements related to parenting increased the burden, but family support and daily routines promoted recovery. According to the results, work well-being requires both structural support from the organization and the individual's own resources.

The study highlighted that the interaction between work, family, and individual resources is central to maintaining coping and well-being. Employers can support occupational well-being by offering flexible working arrangements, effective communication, high-quality leadership, and family-friendly practices. At the same time, employees' own coping and recovery strategies are essential for ensuring overall well-being. The findings provide a basis for developing occupational well-being and family-friendly workplace practices.

Keywords: work well-being, work ability, recovery, burnout, interaction, communication, working parents

Sisällysluettelo

1	Johdanto	6
2	Teoreettinen viitekehys	7
2.1	Työhyvinvoinnin moniulotteisuus ja merkitys yksilölle ja organisaatiolle	7
2.2	Tunneällyn merkitys työhyvinvoinnissa	9
2.3	Palautuminen työhyvinvoinnin perustana	10
2.4	Unen puute, stressi ja työhyvinvointi vanhemmilla	11
2.5	Rakentava vuorovaikutus työssä ja kotona	13
2.5.1	Psykologinen turvallisuus	14
2.6	Työuupumuksen synty, vaikutukset ja hallinta	15
3	Tausta	16
3.1	Työelämän muutos ja vaikutukset vanhempien jaksamiseen	16
3.2	Vanhempien työhyvinvointi ja kuormitstekijät	17
3.3	Työn ja perheen yhteensovittaminen, yksilön taidot ja työnantajan tuki	17
3.4	Vanhemmuus suomalaisessa työelämässä	18
4	Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	20
5	Tutkimusmenetelmä	21
5.1	Tieteenfilosofiset lähtökohdat	21
5.2	Tutkimuksen lähestymistapa ja -asetelma	21
5.3	Tutkimusympäristö	22
5.4	Aineistonkeruun menetelmät	22
5.4.1	Perusjoukon kuvailu	22
5.4.2	Otantamenetelmä ja otoskoon perustelu	22
5.4.3	Mukaanotto- ja poissulkukriteerit	23
5.4.4	Rekrytointi ja aineistonkeruun toteutus	23
5.5	Haastattelurunko	24
5.6	Aineiston analyysimenetelmät	25
6	Tulokset	26
6.1	Kuormittavuus työssä ja sen hallinta	26
6.2	Vanhempien työstä palautuminen ja jaksaminen	27
6.3	Työyhteisön ilmapiirin merkitys hyvinvoinnille	28
6.4	Johtamisen merkitys työhyvinvointiin	29
6.5	Joustavuus ja työn organisointi työhyvinvoinnin tukena	30
6.6	Viestinnän ja tiedonkulun haasteet työyhteisössä	31
6.7	Työolosuhteet ja fyysinen työympäristö	32
7	Pohdinta	33
7.1	Tutkimuksen luotettavuus	37
7.2	Tutkimuksen eettisyys	39
8	Johtopäätökset	41

9 Kehitysehdotukset	42
Lähteet	43
Liitteet	50
Liite 1. Hakustrategia	50
Liite 2. Taustatietolomake	52
Liite 3. Haastattelurunko	53
Liite 4. Esimerkki aineiston pelkistämisestä ja luokittelusta	55

1 Johdanto

Vanhempien työhyvinvointi on tärkeä osa yksilön sekä perheen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Työelämä on muuttunut nopeasti: etä- ja hybridityön yleistyminen, digitalisaatio ja tehokkuuspaineet ovat muokanneet työn kuormitusta ja rajaa työn ja vapaa-ajan välillä, mikä voi lisätä vanhempien kuormitusta ja vaikuttaa perheen hyvinvointiin (Kaltainen & Hakanen, 2025; Moilanen ym., 2025; Toppinen-Tanner ym., 2016).

Aiemmat tutkimukset osoittavat, että vanhempien työhyvinvointiin vaikuttavat sekä yksilölliset tekijät, kuten työelämätaidot ja palautuminen, että työyhteisön käytännöt. Alle kouluikäisten lasten vanhempien kokemuksia on tutkittu vähän, mikä tekee lisätutkimuksesta tärkeää, koska kokonaiskuva vanhempien kokemuksista ja näkemyksistä omaan työhyvinvointiinsa liittyen jää edelleen rajalliseksi. (Chen ym., 2022; Eek & Axmon, 2013; Lawson ym., 2021).

Vanhempien työhyvinvoinnin tutkimus on ajankohtaista, koska työn ja perhe-elämän rajat ovat hämärtyneet. Etä- ja hybridityö lisäävät joustavuutta, mutta voivat samalla kuormittaa ja vaikeuttaa palautumista, erityisesti alle kouluikäisten lasten vanhemmilla, joiden arki ja hoivan tarpeet asettavat erityisiä vaatimuksia.

Lisäksi aiempi tutkimus on usein keskittynyt yksittäisiin työhyvinvoinnin osa-alueisiin, jolloin pienten lasten vanhempien kokemukset ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Tarvitaan lisää tutkimusta, joka kokoaa yhteen sekä yksilölliset kokemukset että työyhteisön roolin, jotta voidaan muodostaa kokonaisvaltaisempi kuva työhyvinvoinnista tässä elämäntilanteessa.

Ymmärtämällä paremmin alle kouluikäisten lasten vanhempien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä voidaan tukea sekä työntekijöiden jaksamista että organisaatioiden toimivuutta. Työhyvinvoinnin edistäminen ei hyödytä ainoastaan yksilöä, vaan sillä on laajempia vaikutuksia myös perheiden hyvinvointiin ja yhteiskuntaan.

Tämä tutkimus pyrkii täsmentämään tätä kuvaa tarkastelemalla vanhempien kokemuksia monipuolisesti sekä yksilön että työyhteisön näkökulmasta, ja tarjoamaan ymmärrystä siitä, miten työhyvinvointia voidaan edistää alle kouluikäisten lasten vanhempien arjessa.

Tekoälyä käytetty kieliasun tarkistamiseen, otsikoiden hiomiseen ja kielen kääntämiseen.

2 Teoreettinen viitekehys

2.1 Työhyvinvoinnin moniulotteisuus ja merkitys yksilölle ja organisaatiolle

Työhyvinvointi on laaja-alainen käsite, joka viittaa työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin työssä. Se kattaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ulottuvuuden ja liittyy sekä yksilön kokemuksiin että työympäristön rakenteisiin. Työhyvinvointi ei ole pelkästään sairauden puuttumista, vaan siihen sisältyy työn mielekkyys, hallinnan tunne, palautuminen ja mahdollisuus kehittyä. (Schulte ym. 2010; Schaufeli, 2017.) Keskeisiä tekijöitä ovat työn vaatimusten ja voimavarojen tasapaino, työyhteisön vuorovaikutus sekä organisaation tuki. Job Demands-Resources (JD-R)-mallin näkökulmasta työhyvinvointi syntyy työn kuormitustekijöiden ja käytettävissä olevien resurssien tasapainosta. (Schaufeli, 2017.) Työhyvinvointi kuvaa työntekijän koko työelämän laatua ja sisältää työterveyden, turvallisuuden ja työkyvyn näkökulmat. (Li ym. 2013.) Se voi olla myös merkittävä tekijä yksilön, organisaation ja yhteiskunnan tuottavuuden ja taloudellisen suorituskyvyn kannalta, ja sen seurauksena syntyvät vaikutukset voivat ulottua laajemmin väestön hyvinvointiin. (Schulte ym. 2010.)

Työhyvinvointia on pyritty selittämään monilla teoreettisilla malleilla. JD-R- mallissa korostetaan työn vaatimuksia kuten aikapainetta tai rooliristiriitoja sekä voimavaroja kuten sosiaalista tukea ja autonomiaa ja niiden merkitystä työhyvinvoinnille. Mallissa työhön liittyvät vaatimukset viittaavat tekijöihin, jotka kuluttavat yksilön fyysisiä ja psyykkisiä resursseja, kun taas voimavarat tukevat tavoitteiden saavuttamista, vähentävät kuormitusta ja edistävät henkilökohtaista kasvua. Mallin mukaan liialliset vaatimukset ilman riittäviä voimavaroja voivat lisätä kuormitusta ja työuupumusta, kun taas riittävät voimavarat tukevat työn imua ja hyvinvointia. (Bakker & Demerouti, 2017.) Mallissa erotetaan kaksi prosessia: kuormitusprosessi, jossa vaatimukset johtavat uupumukseen, sekä motivaatioprosessi, jossa voimavarat lisäävät työn imua ja sitoutumista (Demerouti ym., 2001). Vaikka tässä tutkimuksessa ei suoraan sovelleta JD-R-mallia, se havainnollistaa, miten työhyvinvoinnin tutkimuksessa tarkastellaan sekä työn sisäisiä että ulkoisia tekijöitä. Työhyvinvointiin vaikuttavat työhön liittyvät, mutta myös työstä riippumattomat tekijät, ja niiden välisiä yhteyksiä on arvioitava kokonaisvaltaisesti, esimerkiksi elämäntapojen, henkilökohtaisten riskien ja työolosuhteiden kautta (Schulte ym., 2010). JD-R-malli mahdollistaa myös näiden tekijöiden tarkastelun kokonaisuutena, sillä sekä työn ulkopuoliset kuormitustekijät että

henkilökohtaiset voimavarat voivat vaikuttaa siihen, miten yksilö kokee työn vaatimukset ja hyödyntää tarjolla olevia voimavaroja.

Työhyvinvoinnin merkitys korostuu erityisesti vanhemmilla, jotka tasapainottelevat työn ja perheen tarpeiden välillä. Työhyvinvointi voi heiketä, jos työn ja perheen tasapaino ovat ristiriidassa, mikä voi lisätä stressiä ja heikentää palautumista (Leino-Arjas ym., 2022). JD-R-mallin näkökulmasta työn ja perheen välinen ristiriita voidaan kokea lisävaatimuksena, joka kasvattaa kokonaiskuormitusta erityisesti silloin, kun vastaavia voimavaroja ei ole riittävästi saatavilla. Toisaalta joustavat työaikatarkaisut ja esihenkilöiden tuki voivat vahvistaa vanhempien työhyvinvointia (Bakker & Demerouti, 2007). Nämä tekijät voidaan tulkita keskeisiksi työn voimavaroiksi, jotka tukevat sekä jaksamista että motivaatiota. Työ voi olla sekä hyödyllistä että haitallista, ja sen myönteiset vaikutukset, kuten henkilökohtainen kasvu, oppiminen ja osallistuminen, tulee huomioida työhyvinvointia tarkasteltaessa (Schulte ym., 2010). Näin työhyvinvointi sisältää sekä subjektiivisia arvioita että psykologisia ulottuvuuksia, jotka yhdessä muodostavat kokonaiskuvan työntekijän hyvinvoinnista. (LaMontagne ym., 2016.)

Työhyvinvointi ei riipu pelkästään yksilöstä, vaan siihen vaikuttavat myös organisaation käytännöt ja yhteiskunnalliset rakenteet (Jarden ym. 2023). Suomessa työhyvinvointia tukevat lainsäädäntö ja työterveyshuolto, mutta käytännön toteutuksessa haasteita aiheuttavat työelämän nopea muutos, digitalisaatio ja tehokkuusvaatimukset (Tarvainen ym., 2024; Työturvallisuuskeskus, nd-a). JD-R-mallin viitekehyksessä nämä voidaan nähdä työn rakenteellisina vaatimuksina ja voimavaroina, jotka muovaavat työhyvinvoinnin edellytyksiä laajemmalla tasolla. Näiden tekijöiden vuoksi työhyvinvoinnin edistäminen edellyttää kokonaisvaltaista lähestymistapaa, jossa huomioidaan työn vaatimukset, palautumisen mahdollisuudet ja perheystävälliset käytännöt.

Työhyvinvointi on yhteydessä myös työntekijän tuottavuuteen ja organisaation taloudelliseen suorituskyykyyn, koska hyvinvointi parantaa työkykyä, edistää työssä jaksamista ja vähentää työperäisiä sairauspoissaoloja. Lisäksi työhyvinvoinnin tukeminen voi ehkäistä työuupumusta ja lisätä työntekijöiden sitoutumista, mikä vahvistaa organisaation kokonaisvaltaista suorituskyykyä. (Schulte ym 2010.)

Hyvinvointi työssä vaikuttaa laajemmin väestön hyvinvointiin, ja sen edistäminen vaatii huomioimaan sekä työperäiset että ei- työperäiset tekijät, kuten elämäntavat, perhesuhteet ja

sosiaalisen tuen. Työhyvinvoinnin tarkastelu vaatii sekä yksilöllisen että organisaatio- ja yhteiskuntatason näkökulman yhdistämistä, jotta voidaan kehittää kokonaisvaltaisia ja tehokkaita työhyvinvoinnin edistämiskeinoja. (Schulte ym 2010.) Samalla on tärkeää tunnistaa hyvinvoinnin eri filosofiset ja psykologiset ulottuvuudet, jotta työhyvinvoinnin toimenpiteet voivat olla kohdennettuja ja vaikuttavia.

2.2 Tunneällyn merkitys työhyvinvoinnissa

Vanhempien kohdalla työhyvinvoinnin ylläpitäminen on erityisen vaativaa, sillä työn ja perheen yhteensovittaminen on yksi merkittävimmistä hyvinvointia uhkaavista tekijöistä (Chen et al., 2022; Lawson et al., 2021; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2024). Työelämän rakenteet ja perhe-elämän vaatimukset muodostavat usein paineen, jossa aika, energia ja huomio jakautuvat kahteen vaativaan rooliin. Pitkät tai joustamattomat työajat, lastenhoidon järjestelyjen haasteet ja vanhemmuutta koskevat negatiiviset asenteet lisäävät kuormitusta ja voivat heikentää työssä jaksamista (Eek & Axmon, 2013; Janzen & Kelly, 2012). Erityisesti pikkulapsiperheissä arki voi olla kuormittavaa esimerkiksi univajeen, lasten sairastelun, hoitojärjestelyjen epävarmuuden sekä jatkuvan ajankäytön suunnittelun vuoksi, mikä lisää työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita.

Työolot, työn hallinta, joustavuus, esihenkilötyö sekä työyhteisön asenteet vaikuttavat vanhempien työhyvinvointiin merkittävästi (Cooklin ym., 2011; Goodman ym., 2011). Kun vanhemmat kokevat, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin ja he saavat tukea esihenkilöltä, stressi vähenee ja työmotivaatio vahvistuu (Geraldles ym., 2024). Vastaavasti joustojen puute ja kielteinen ilmapiiri voivat lisätä syyllisyyden tunnetta ja kuormitusta. Pikkulapsiperheissä korostuvat erityisesti ennakoimattomat tilanteet, kuten äkilliset hoitotarpeet, jotka edellyttävät työpaikalta joustavuutta ja ymmärrystä. Fyysiset ja hormonaaliset muutokset voivat vaikuttaa äitien työkykyyn pitkään synnytyksen jälkeen, mutta myös isät raportoivat väsymystä, stressiä ja uupumusta, etenkin matalan autonomian työpaikoissa tai yksinhuoltajuuden yhteydessä (Chen et al., 2022; Mellor & St. John, 2012).

Työn ja perheen rajapinta ei rajoitus pelkkään ajankäyttöön, vaan siihen sisältyy myös tunteet kuten syyllisyys, riittämättömyys, stressi ja huoli. Tässä kontekstissa tunneäly eli kyky tunnistaa, ymmärtää ja säädellä omia ja muiden tunteita on keskeinen voimavara. (Robinson ym. 2025.) Tunnetaidot auttavat hallitsemaan kuormitusta, kommunikoimaan joustotarpeista rakentavasti ja ylläpitämään myönteistä vuorovaikutusta työyhteisössä (Mehler ym., 2024;

Mieli, 2024). Kun vanhempi kykenee ilmaisemaan tarpeensa selkeästi ja säätelemään stressiä, työn ja perheen yhteensovittaminen helpottuu. Pikkulapsiperheiden arjessa tunnekuormitus voi korostua, jolloin tunnetaitojen merkitys arjen hallinnassa ja palautumisessa entisestään lisääntyy.

Tunneäly ei ole tärkeä vain yksilölle, vaan myös organisaatiolle. Esihenkilöiden tunneäly vaikuttaa siihen, miten he kohtaavat vanhemmat ja tukevat joustoja. Tutkimukset osoittavat, että tunneälyinen johtaminen lisää luottamusta, vähentää konflikteja ja vahvistaa työhyvinvointia (Clarke, 2010). Työyhteisön ilmapiiri, jossa tunteiden käsittely on sallittua ja tukea tarjotaan, voi ehkäistä kuormituksen kasautumista ja uupumusta (Santiago-Torner, 2025). Tunneäly voi siis toimia sillanrakentajana työn ja perheen välillä, vaikka se ei poista rakenteellisia haasteita, mutta auttaa hallitsemaan niiden psykologisia vaikutuksia. Erityisesti pikkulapsiperheiden näkökulmasta tällainen tuki voi olla ratkaisevaa arjen sujuvuuden ja jaksamisen kannalta.

2.3 Palautuminen työhyvinvoinnin perustana

Palautuminen tarkoittaa kehon ja mielen palautumista työkuormituksesta, ja se on merkittävä osa työhyvinvointia. Palautumiseen kuuluu fyysisen levon ohella myös psykologinen irrottautuminen työstä, rentoutuminen, hallinnan tunne ja mielekäs vapaa-aika. (Virtanen, 2020.) Hyvä palautuminen tukee toimintakykyä, ehkäisee kuormituksen haitallisia vaikutuksia ja vahvistaa voimavaroja (Laitinen, 2019). Se tapahtuu taukojen, vapaa-ajan ja lomien avulla, mutta ennen kaikkea arjen pienillä palautumisen hetkillä. Lyhytkin loma voi olla hyödyllinen, mutta mitä kuormittuneempi ihminen on, sitä pidempi lepo tarvitaan. Lomien vaikutukset ovat kuitenkin lyhytaikaisia, joten palautumisesta on huolehdittava päivittäin. (Ahola, 2012; Speth ym., 2023.)

Palautumista voidaan tarkastella Effort-Recovery (E-R) -mallin kautta. Malli kuvaa, miten työn tai muun kuormittavan toiminnan aikana syntynyt rasitus vaikuttaa ihmisen hyvinvointiin ja palautumiseen. Mallin mukaan työkuormitus kuluttaa yksilön voimavaroja, ja palautuminen on prosessi, jossa nämä resurssit palautuvat normaalille tasolle (Van Hooff ym., 2007). Riittämätön palautuminen johtaa kumuloituvaan kuormitukseen, mikä voi lisätä kroonisen stressin, työuupumuksen ja terveysongelmien riskiä (Hintsu ym. 2019).

Effort eli ponnistelu ei rajoitu pelkästään fyysiseen työhön, vaan kuormitus voidaan jakaa fyysiseen, kognitiiviseen ja emotionaaliseen osaan. Fyysinen kuormitus liittyy lihastyöhön,

hapenkulutukseen ja kehon energian käyttöön, kuten pitkiin työpäiviin seisomatyössä tai raskaan fyysisen työn tekemiseen. Kognitiivinen kuormitus liittyy tarkkaavaisuuteen ja päätöksentekoon, esimerkiksi intensiiviseen analyysiin tai jatkuvaan ongelmanratkaisuun. Emotionaalinen kuormitus puolestaan liittyy tunnesäätelyyn ja sosiaalisiin vaatimuksiin, kuten asiakaspalveluun tai konfliktien hallintaan. Kuormitus aktivoi sekä fysiologisia järjestelmiä, että psyykkisiä resursseja. (Van Hooff ym., 2007.) Palautuminen toimii siis välttämättömänä tasapainona työn vaatimuksille, ja sen laiminlyönti voi heikentää kykyä selviytyä työtehtävistä ja kohdata uusia haasteita.

Digitalisoituneessa työympäristössä palautumisen haasteet korostuvat. Työtehtävät kuormittavat erityisesti kognitiivisia toimintoja, kuten tarkkaavaisuutta, muistia ja päätöksentekoa. (Työturvallisuuskeskus, n.d-b; Zacher ym., 2024.) Asiantuntijatyössä, jossa käsitellään abstraktia tietoa ja opitaan jatkuvasti uutta, häiriöt kuten toimistomelu ja keskeytykset heikentävät tehtäväsuoritusta ja voivat johtaa kognitiivisiin virheisiin, jotka vaikuttavat laajemmin työtehokkuuteen ja hyvinvointiin (Kalakoski ym., 2020). Paras tapa huolehtia palautumisesta on kiinnittää huomiota työpäivän aikana taukoihin, taukojen aikaiseen liikuntaan, ruoka- ja kahvitaukoihin sekä työn keskeytysten vähentämiseen ja yhteen asiaan kerrallaan keskittymiseen.

Palautumisen merkitys korostuu erityisesti pienten lasten vanhemmilla. Palautuminen voidaan nähdä voimavarana, joka suojaa työn vaatimusten haitallisilta vaikutuksilta ja vahvistaa työn imua. Sitä ei voida tarkastella vain yksilön vastuuna, vaan siihen kytkeytyy myös organisaation ja yhteiskunnan tuki. Kun palautumisesta huolehditaan, se lisää hyvinvointia, työssä suoriutumista ja elämänlaatua erityisesti niillä, jotka tasapainottelevat työn ja perheen vaatimusten välillä. (Demerouti, 2025.)

2.4 Unen puute, stressi ja työhyvinvointi vanhemmilla

Useat vanhemmat eivät saa riittävästi unta, ja tilanne voi jatkua pahimmillaan vuosia. Univaje heikentää palautumista ja lisää stressiä, mikä voi vaikuttaa sekä työssä jaksamiseen että perhe-elämän laatuun. Säännöllinen ja laadukas uni on palautumisen tärkein tekijä, mutta sen toteutuminen voi olla haastavaa, jos perhearki, työ tai molemmat ovat kuormittavia. (Sallinen ym., 2008; Stenberg, 2019.) Tästä syystä organisaatioiden tulisi tukea palautumista esimerkiksi joustavilla työaikaratkaisulla, etätyömahdollisuuksilla ja realistisilla työkuormilla.

Uni toimii keskeisenä palautumisen mekanismina, mahdollistaa sekä kehon että mielen palautumisen ja osallistuu fysiologisten ja psykologisten prosessien ylläpitämiseen, jotka edistävät terveyttä, kognitiivista suorituskkyä ja oppimista (Rasch & Born, 2013). Uni etenee vaiheittain: kevyt, keskisyvä ja syvä uni, joita seuraa REM-uni, jolloin nähdään unia. Noin 90 minuutin mittainen unisyklin toistuminen yön aikana tukee sekä fyysistä että kognitiivista palautumista. Syvä uni rauhoittaa aivot ja täydentää kehon energiavarastoja, kun taas REM-unessa lihasaktiiviteetti vähenee ja aivot käsittelevät päivän aikana opittua tietoa, vahvistaen muistia ja oppimista (Tuomilehto & Vornanen, 2019).

Unen säätely perustuu kahteen keskeiseen tekijään: vuorokausirytmiiin, joka määräytyy valon ja pimeyden vaihtelun mukaan, sekä unipaineeseen, joka kuvastaa kehon sisäistä levontarvetta (Stenberg, 2019). Riittävä uni edistää palautumista ja aivojen optimaalista toimintaa.

Huonosti nukkuessa elimistön toiminnot häiriintyvät, mikä heijastuu mielialaan, keskittymiskykyyn ja käyttäytymiseen (Tuomilehto & Vornanen, 2019). Aikuisille suositellaan laadukasta unta vähintään 6–9 tuntia yössä optimaalisen terveyden ja toimintakyvyn saavuttamiseksi (Partonen, 2020). Unenpuute voi olla haitallista työntekijälle, organisaatiolle ja yhteiskunnalle, sillä se lisää riskiä masennukseen, ahdistukseen ja emotionaaliseen uupumukseen. Lisäksi se heikentää työtehoa, sitoutumista ja turvallisuutta (Brossoit ym., 2019).

Unen laatu ei ole itsestäänselvyys. Työ- ja henkilökohtainen stressi voivat häiritä nukahtamista ja syvää unta (Garefelt ym., 2020). Kun yöunet jäävät vähäisiksi, väsymys kasvaa, tarkkaavaisuus heikkenee ja virheiden riski lisääntyy. Tämä voi johtaa riitoihin, tapaturmiin ja työtehon laskuun. Työhyvinvoinnin kannalta riittävä uni on välttämätön, sillä hyvin nukkunut henkilö on virkeämpi, motivoituneempi ja kykenee toimimaan laadukkaasti työyhteisössä (Työterveyslaitos, 2016).

Pienten lasten vanhemmilla unen laatu heikkenee usein monesta syystä. Toistuvat heräämiset katkaisevat unisyklit, jolloin syvä uni ja REM-uni jäävät vajaiksi. Tämä estää kehon ja aivojen palautumisen, mikä näkyy väsymyksenä, keskittymiskyvyn heikkenemisenä ja ärtyneisyytenä (Medic ym., 2017). Tilojen puute voi pahentaa tilannetta jos perhe nukkuu samassa huoneessa, melu ja liike häiritsevät unta ja estävät syvän unen saavuttamisen. Lisäksi epäsäännölliset rytmit tai lapsen unirytmii ei välttämättä sovi vanhemman tarpeisiin, joka voi johtaa jatkuvaan univajeeseen. (Bai ym., 2020; Volkovich ym., 2018.)

Monesti aliarvioitu tekijä on hermoston ylivireys. Vaikka lapset nukkuvat, vanhempi voi olla stressaantunut ja ”kierroksilla”. Tämä liittyy autonomisen hermoston toimintaan: stressi aktivoi sympaattista hermostoa, mikä nostaa sydämen sykettä ja estää rentoutumista. Kun keho ei siirry parasympaattiseen tilaan, nukahtaminen viivästyy ja uni jää pinnalliseksi (Kalmbach ym. 2018; Mielenterveystalo, n.d).

2.5 Rakentava vuorovaikutus työssä ja kotona

Vuorovaikutus tarkoittaa ihmisten välistä vastavuoroista toimintaa, jossa vaihdetaan tietoa, ajatuksia, tunteita ja vaikutteita. Se ei ole pelkkää puhetta tai viestintää, vaan siihen sisältyy kuunteleminen ja yhteisen ymmärryksen rakentaminen. (Välikoski & Ala-Kortesmaa, 2025.) Vuorovaikutus on sosiaalisen kanssakäymisen perusta, ja sen laatu vaikuttaa siihen, miten ihmiset kokevat toistensa tuen, arvostuksen ja luottamuksen (Carmeli ym., 2015).

Työhyvinvoinnin näkökulmasta vuorovaikutus on tärkeä voimavara. Hyvä vuorovaikutus työyhteisössä luo myönteisen ilmapiirin, vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta ja tukee työn mielekkyyttä. Se auttaa ratkaisemaan ongelmia, vähentää epävarmuutta ja lisää työn hallinnan tunnetta (Biggio & Cortese, 2013). Sosiaalinen tuki, joka ilmenee vuorovaikutuksessa voi olla emotionaalista (kuunteleminen, empatia), informatiivista (neuvot, ohjeet) tai käytännöllistä (apua työtehtävissä), ja se suojaa kuormituksen haitallisilta vaikutuksilta (Bakker & Demerouti, 2017). Vuorovaikutus liittyy työilmapiiriin, työn sujuvuuteen ja organisaation sisäiseen viestintään. Kun vuorovaikutus on rakentavaa ja myönteistä, se tukee työn hallintaa ja hyvinvointia, mutta jos se on kuormittavaa tai halventavaa, sen vaikutukset voivat ulottua myös kotiin.

Kotielämässä vuorovaikutus on yhtä tärkeää. Perheen sisäinen vuorovaikutus vaikuttaa arjen sujumiseen, tunnesuhteisiin ja vanhempien jaksamiseen (Teubert & Pinquart, 2010). Avoin ja rakentava keskustelu puolison kanssa voi helpottaa kuormitusta, kun taas vuorovaikutuksen puute tai heikko laatu voivat johtaa ristiriitoihin ja lisätä stressiä. Pienten lasten vanhemmilla vuorovaikutus liittyy myös lapsen tarpeiden ymmärtämiseen ja hoivaan. Kun vanhemmat kokevat, että he voivat jakaa vastuuta ja saada tukea, se vahvistaa perheen hyvinvointia ja vähentää kuormitusta, joka heijastuu myös työssä jaksamiseen. (Peng ym., 2026; Rusu ym., 2025.) Työ- ja kotielämän vuorovaikutus voidaan nähdä dynaamisena verkostona, jossa molempien ympäristöjen laadukas tai kuormittava vuorovaikutus vaikuttaa toistensa

rakenteisiin ja yksilön kykyyn hallita stressiä, mikä korostaa tarvetta tarkastella hyvinvointia kokonaisvaltaisesti ja ennakoivasti molemmissa konteksteissa.

2.5.1 Psykologinen turvallisuus

Psykologisella turvallisuudella tarkoitetaan tilannetta, jossa yksilö uskaltaa esittää kysymyksiä, ilmaista eriäviä mielipiteitä, ehdottaa uusia ideoita ja myöntää virheitä ilman pelkoa kielteisistä seuraamuksista (Edmondson, 1999). Se on sekä yksilön kokemus että ryhmätason ilmiö, joka syntyy vuorovaikutuksesta ja yhteisistä normeista (Edmondson & Lei, 2014). Korkean psykologisen turvallisuuden tiimeissä luottamus, kunnioitus ja avoin kommunikaatio mahdollistavat virheistä oppimisen ja tiimin toiminnan kehittymisen (Edmondson, 1999; Edmondson & Lei, 2014).

Psykologinen turvallisuus edistää tiimien oppimiskäyttäytymistä, kuten palautteen antamista ja vastaanottamista, virheistä keskustelua ja tiedon jakamista (Edmondson, 1999). Tiimit, joissa jäsenet kokevat turvallisuuden, ottavat todennäköisemmin esiin uusia ideoita ja ratkaisevat ongelmia yhdessä, mikä parantaa sekä luovuutta että päätöksenteon laatua (Edmondson & Lei, 2014).

Lisäksi psykologinen turvallisuus ei vaikuta vain yksilön osallistumiseen, vaan sillä on laajempi merkitys organisaation kyvyille sopeutua muutoksiin ja innovoida. Organisaatiot, jotka tukevat avoimuutta ja hyväksyvät vuorovaikutukselliset riskit, pystyvät hyödyntämään jäsenten monimuotoisia näkemyksiä tehokkaammin, mikä vahvistaa oppimiskulttuuria ja tiimien suorituskykyä (Edmondson & Lei, 2014).

Jos työyhteisön psykologinen turvallisuus on matala, vanhempi ei välttämättä pysty ilmaisemaan itseään. Virheille ei ole sijaa, luovuus katoaa eikä innovointia synny, mikä voi lisätä kuormittuneisuutta ja epävarmuutta. Pitkällä aikavälillä tämä voi heijastua vanhemman jaksamiseen ja hyvinvointiin. Kun työyhteisössä on korkea psykologinen turvallisuus, vanhempi pääsee toteuttamaan itseään, kokee itsensä arvostetuksi eikä joudu viemään työpaikan kuormitusta kotiin. (Edmondson, 2019; Kauppi ym., 2022.) Tällöin vanhempi pystyy paremmin olemaan läsnä, tukemaan ja kohtaamaan perhettään myönteisesti (Obrenovic ym., 2020).

2.6 Työuupumuksen synty, vaikutukset ja hallinta

Työuupumus syntyy pitkäaikaisen työperäisen stressin seurauksena. Se ilmenee voimakkaana väsymyksenä, ajattelun ja keskittymisen vaikeuksina, työn merkityksettömyyden tunteina sekä alentuneena ammatillisena itsetuottamuksena. Kyse on monitasoisesta prosessista, jossa psykologiset, sosiaaliset ja biologiset tekijät liittyvät toisiinsa. (Uusitalo-Arola ym., 2022.) Uupumuksen taustalla ei ole pelkästään suuri työmäärä, vaan usein myös ristiriita työn ja yksilön arvojen välillä, jolloin merkityksellisyys ja oikeudenmukaisuus vähenevät ja motivaatio hiipuu (Työterveyslaitos, n.d-a).

Stressi syntyy, kun aika, energia ja sosiaalinen tuki vähenevät tai niiden menetys uhkaa (Työterveyslaitos, n.d-a). Vanhemmilla tämä on erityisen merkittävää, koska työ ja perhe kuluttavat samoja voimavaroja. Jos joustot ja tuki puuttuvat, resurssit ehtyvät nopeasti, ja riski työuupumukselle kasvaa. Työpäivän jälkeen alkaa usein toinen “vuoro” kotona, ja palautumisen mahdollisuudet jäävät vähäisiksi (Wang ym., 2022).

Työuupumus vaikuttaa psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Se voi aiheuttaa unihäiriöitä, keskittymisvaikeuksia, ärtyneisyyttä ja somaattisia oireita, ja pitkittyessään lisää riskiä masennukseen ja ahdistukseen. (Uusitalo-Arola ym., 2022.)

Työuupumuksen kehittymiseen liittyy sekä yksilön että organisaation näkökulmia. Yksilön osalta tarkastelussa korostuu kyky hallita omaa työkuormitusta ja palautua työstä, esimerkiksi tunnistamalla väsymystä, käyttämällä erilaisia selviytymiskeinoja tai muokkaamalla työtään tarpeen mukaan sekä hyödyntämällä henkilökohtaisia voimavaroja, kuten tunneälyä, proaktiivisuutta ja resilienssiä. Organisaation näkökulma puolestaan keskittyy rakenteisiin ja tukimekanismeihin, kuten johtamiseen, henkilöstöhallinnon käytäntöihin, työtehtävien järjestelyihin ja sosiaaliseen tukeen. (Bakker & De Vries, 2021.)

3 Tausta

Tutkimuksen tausta perustuu keväällä 2024 tehtyyn kirjallisuuskatsaukseen, joka käsitteli vanhempien työhyvinvointia erityisesti työn ja perheen yhteensovittamisen, psyykkisen kuormituksen sekä työhyvinvointia tukevien tekijöiden näkökulmasta. Haku toteutettiin kuuteen tietokantaan: PubMed, Medic, CINAHL, Cochrane, PsycINFO ja Web of Science. Tutkimus osoitti, että vanhempien työhyvinvointiin vaikuttavat sekä fyysiset että psyykkiset tekijät ja, että lisätutkimus on tarpeen työelämän kehittämiseksi, työhyvinvointia tukevaksi ja vanhempien työuupumuksen ehkäisemiseksi (Chen ym., 2022; Eek & Axmon, 2013; Lawson ym., 2021; Mellor & St John, 2012; Mellor & Van Vorst, 2015; Cooklin ym., 2011).

Syksyllä 2025 tehtiin päivityshaku alkuperäisen kirjallisuuskatsauksen hakulausekkeiden ja valintakriteerien mukaisesti, mutta aika rajattiin vuosille 2024–2025 (Liite 1). Haku tuotti yhteensä 71 osumaa, jotka käytiin läpi ensin otsikon ja sitten tiivistelmän perusteella. Lopulliseen tarkasteluun valikoitui kaksi tutkimusta, joissa tarkasteltiin työstressiä ja työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita erityislasten vanhemmilla. Tutkimusten laatua ei arvioitu systemaattisesti, mutta mukaan valittiin vertaisarvioituja artikkeleita. Päivityshaun perusteella aiemmat havainnot ovat edelleen ajankohtaisia ja alle kouluikäisten lasten vanhempien työhyvinvointia koskevaa tutkimusta tarvitaan erityisesti työelämän kehittämisen ja työhyvinvoinnin tukemisen näkökulmasta.

3.1 Työelämän muutos ja vaikutukset vanhempien jaksamiseen

Työelämä on hektistä ja muuttuu jatkuvasti. Etä- ja hybridityö ovat lisääntyneet viime vuosien aikana, mikä voi vaikuttaa positiivisesti tai negatiivisesti henkilön jaksamiseen ja työn ja perheen yhteensovittamiseen. (Kaltainen & Hakanen, 2025; Moilanen ym., 2025; Toppinen-Tanner ym., 2016.) Työhyvinvointi ja hyvinvointi eivät ole irrallisia toisistaan ja on tärkeää ymmärtää, että työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet ja siihen liittyvät kuormitustekijät vaikuttavat vanhempien kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin (Työterveyslaitos, 2022). Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet saattavat lisätä vanhempien uupumusta ja heikentää myös vanhemman ja lapsen välistä suhdetta. Toisaalta itsemyötätunto saattaa lieventää näitä vaikutuksia. (Lathren, 2020; Liang & Chen, 2025.) Työn ja perheen yhdistäminen kuluttaa toisinaan kohtuuttomasti vanhempien aikaa ja energiaa, vähentäen heidän mahdollisuuksiaan palautua. Riittämätön palautuminen johtaa stressin kertymiseen ja uupumukseen, ja tämä

heikentää vanhemman kykyä olla läsnä lapselle ja ylläpitää myönteistä vuorovaikutusta niin kotona kuin töissä.

3.2 Vanhempien työhyvinvointi ja kuormitstekijät

Vanhempien kohdalla työhyvinvoinnin ylläpitäminen on erityisen vaativaa, sillä työn ja perheen yhteensovittaminen on yksi merkittävimmistä hyvinvointia uhkaavista tekijöistä (Chen ym., 2022; Lawson ym., 2021). Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että pitkät tai joustamattomat työajat, lastenhoidon järjestelyjen haasteet ja vanhemmuutta koskevat negatiiviset asenteet lisäävät kuormitusta ja voivat heikentää työssä jaksamista (Eek & Axmon, 2013; Janzen & Kelly, 2013).

Työolot, työn hallinta, joustavuus, esihenkilötyö sekä työyhteisön asenteet vaikuttavat vanhempien työhyvinvointiin merkittävästi (Cooklin ym., 2011; Goodman ym., 2011). Fyysiset ja hormonaaliset muutokset voivat vaikuttaa äitien työkykyyn pitkään synnytyksen jälkeen, mutta myös isät raportoivat väsymystä, stressiä ja uupumusta, etenkin matalan autonomian työpaikoissa tai yksinhuoltajuuden yhteydessä (Chen ym., 2022; Mellor & St. John, 2012).

3.3 Työn ja perheen yhteensovittaminen, yksilön taidot ja työnantajan tuki

Etä- ja hybridityön yleistyminen on muuttanut työn tekemisen tapoja, mutta se ei ole poistanut kuormitusta (Työterveyslaitos, n.d-b). Päinvastoin, rajojen hämärtyminen työn ja vapaa-ajan välillä voi heikentää palautumista ja unen laatua, mikä on keskeinen osa työhyvinvointia (Alasoini ym., 2024).

Tässä yhteydessä korostuu myös yksilön työelämätaidot, jotka auttavat vanhempia hallitsemaan työkuormitusta ja sopeutumaan muuttuviin tilanteisiin. Työelämätaidot, kuten ajanhallinta, itsensä johtaminen, ongelmanratkaisukyky ja vuorovaikutustaidot, tukevat työn ja perheen yhteensovittamista ja edistävät työhyvinvointia (Amstadt ym., 2011; Jääskeläinen, 2021; Moilanen, 2021).

Hyvät työelämätaidot eivät ainoastaan lisää työntekijän kykyä vastata vaatimuksiin, vaan ne vaikuttavat myös työyhteisön toimivuuteen, yhteistyöhön ja avoimeen vuorovaikutukseen, mikä edelleen tukee yksilön jaksamista ja vähentää työuupumuksen riskiä (Puusa & Alakortesmaa, 2020). Näin yksilön taidot ja työyhteisön käytännöt muodostavat yhdessä keskeisen resurssin vanhempien työhyvinvoinnin turvaamisessa (Bakker & Demerouti, 2007).

Työnantajan rooli työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemisessa on tärkeä, sillä työnantaja vastaa lain mukaan työolojen terveellisyydestä ja turvallisuudesta sekä työssä jaksamisen edistämisestä, mikä käytännössä tarkoittaa sekä ennaltaehkäiseviä että tilanteisiin reagoivia tukitoimia yhdessä työterveyshuollon ja esihenkilöiden kanssa, mikä voi tarkoittaa esimerkiksi kuormitustekijöiden tunnistamista, työaikajoustopien mahdollistamista ja työntekijän tukemista työkyvyn ylläpitämisessä. (Työturvallisuuskeskus, 2019.) Työhyvinvointiin liittyvä tuki vaihtelee työpaikoilla, ja työnantajan tarjoamat käytännöt voivat vaikuttaa siihen, miten vanhemmat kokevat työn ja perheen yhteensovittamisen ja siihen liittyvät kuormitustekijät (Toppinen-Tanner ym. 2016).

3.4 Vanhemmuus suomalaisessa työelämässä

Suomessa sosiaaliturva sekä laaja perhevapaajärjestelmä luovat rakenteellisen perustan työn ja perheen yhteensovittamiselle (Kansaneläkelaitos, nd). Käytännön tasolla tilanne on kuitenkin monimutkaisempi. Vaikka lainsäädäntö, kuten työturvallisuuslaki ja työterveyshuoltolaki velvoittavat työnantajia arvioimaan ja hallitsemaan psykososiaalisia kuormitustekijöitä, vanhemmat kokevat edelleen ristiriitoja työelämän vaatimusten ja perheen tarpeiden välillä (Björk, 2022; Leino-Arjas ym., 2022; Työterveyshuoltolaki 1383/2001; Työturvallisuuslaki 738/2002).

Alle puolet suomalaisista pitää työelämää terveenä, kun tarkastellaan työn ja vapaa-ajan tasapainoa, joustavuutta ja tasa-arvoa. Epävarmuus saa työnantajat usein painottamaan tehokkuutta, mutta liiallinen suorituspaine heikentää työntekijöiden jaksamista ja työkykyä eikä yksin paranna tuottavuutta. Kestävä menestys edellyttää työelämää, joka huomioi inhimilliset tekijät, tarjoaa ennustettavuutta ja luo työntekijöille luottamusta tulevaisuuteen (Terveystalo, 2025). Alle kouluikäisten lasten vanhemmille työelämän ennustettavuus ja joustavuus luovat arkeen rytmiä ja turvaa. Liiallinen suorituspaine sen sijaan voi kuormittaa myös kotiarkea, kun työn ja perheen tasapaino häiriintyy.

Organisaatioissa tunnistetaan varhaisen tuen tarve melko hyvin, mutta yksilöllisiin tarpeisiin ei kyetä vastaamaan riittävästi. Työntekijöiden haasteet ovat yhä monimutkaisempia, eivätkä ne aina liity pelkästään työhön, mikä vaikeuttaa esihenkilöiden puuttumista tilanteisiin ja monesti heiltä puuttuu selkeä ohjeistus siitä, milloin ja miten tukea työntekijää eteenpäin (Terveystalo, 2025).

Perhevapaalta palaavat vanhemmat kokevat merkittävää kuormitusta, joka voi heikentää työssä jaksamista. Tämä korostaa sitä, että rakenteelliset ratkaisut eivät yksin riitä, vaan tarvitaan myös kulttuurisia muutoksia työpaikoilla: esihenkilöiden tuki, perheystävälliset käytännöt ja avoin vuorovaikutus ovat ratkaisevia tekijöitä vanhempien hyvinvoinnin turvaamisessa (Työsuojelurahasto, 2025).

Vuonna 2025 sairauspäivärahaa mielenterveyssyistä sai yli 100000 suomalaista (Kansaneläkelaitos, 2026). Tilastoja pelkästään vanhempien sairauspoissaoloista ei ole eritelty. Työuupumus ei ole virallinen diagnoosi, joten sairauspoissaoloon tarvittava diagnoosi merkataan esimerkiksi yleistyneeksi ahdistuneisuushäiriöksi tai masennukseksi. (Perhoniemi ym., 2026) Mielenterveyden työkalupakki -hankkeen osana toteutetun raportin mukaan työuupumuksesta johtuvat sairauspoissaolot aiheuttivat vuonna 2025 yli 200 miljoonan euron kustannukset (Turunen ym., 2026).

Suomalaisen työelämän vahvuudet kuten lainsäädännön velvoitteet ja sosiaaliturvan kattavuus luovat hyvän lähtökohdan, mutta niiden rinnalla on tunnistettava arjen haasteet. Työelämän jatkuva muutos, digitalisaatio ja tehokkuusvaatimukset lisäävät painetta, mikä tekee vanhempien työhyvinvoinnista entistä ajankohtaisemman kysymyksen. Mannerheimin lastensuojeluliiton vuosiraportin mukaan alle kouluikäisten lasten vanhempien uupumusoireet ja stressi kaksinkertaistuivat vuosien 2024 ja 2025 välillä. (Laine-Hatami & Weckström, 2026). Tämä kokonaisuus osoittaa, että vaikka Suomi pärjää hyvin rakenteellisissa vertailuissa, käytännön tasolla vanhempien hyvinvointi vaatii edelleen aktiivisia toimia ja tutkimusta.

4 Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkielman tarkoituksena on tunnistaa ja ymmärtää niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat alle kouluikäisten lasten vanhempien työhyvinvointiin. Lisäksi tarkoituksena on kuvata vanhempien kokemuksia työnantajan tarjoamasta tuesta ja selvittää millaisia näkökulmia heillä on työelämän kehittämiseksi. Tavoitteena on tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää työuupumuksen ennaltaehkäisyssä sekä perheystävällisten työelämäkäytäntöjen kehittämisessä.

Tutkimuskysymys 1: Millaiseksi alle kouluikäisten lasten vanhemmat kokevat työhyvinvointinsa?

Tutkimuskysymys 2: Mitkä tekijät heikentävät työhyvinvointia?

Tutkimuskysymys 3: Miten työnantaja, esihenkilöt, työyhteisö ja alle kouluikäisten lasten vanhemmat itse tukevat omaa työhyvinvointiaan?

Tutkimuskysymys 4: Millaisia kehittämissuhteita vanhemmilla on työhyvinvoinnin tukemiseksi työpaikoilla?

5 Tutkimusmenetelmä

5.1 Tieteenfilosofiset lähtökohdat

Tutkimuksen tieteenfilosofinen lähtökohta on fenomenologis-hermeneuttinen.

Fenomenologisen näkökulman mukaan tutkimuksen keskiössä on yksilön eletty kokemus eli ilmiötä tarkastellaan sellaisena kuin se näyttäytyy kokijan omassa arjessa ja todellisuudessa (Sousa, 2014). Hermeneutiikassa keskeistä on ymmärtäminen ja tulkinta. Tavoitteena ei ole yleistettävän tai mitattavissa olevan tiedon tuottaminen, vaan ymmärryksen syventäminen siitä, millaisena työhyvinvointi näyttäytyy alle kouluikäisten lasten vanhempien arjessa. (Miettinen ym., 2010.) Hermeneuttisen näkemyksen mukaan todellisuus on monimuotoinen ja rakentuu yksilöiden kokemuksissa sekä niille annetuissa merkityksissä (Michel, 2022).

Työhyvinvointi ei ole kaikille samanlainen ilmiö, vaan se muotoutuu vanhemman elämäntilanteen, työn vaatimusten sekä perhe-elämän yhteensovittamisen kautta.

Hermeneuttiseen tutkimusotteeseen liittyy hermeneuttinen kehä, jossa yksittäisiä kokemuksia tarkastellaan suhteessa laajempaan kokonaisuuteen ja kokonaisymmärrys syvenee yksityiskohtien tulkinnan kautta. Tutkija ei ole tutkimuksessa neutraali tarkkailija, vaan tulkinta rakentuu tutkijan ja haastateltavan vuorovaikutuksessa. Näin syntyvä tieto on kontekstisidonnaista ja sidoksissa tutkimustilanteeseen. (Miettinen ym., 2010.)

5.2 Tutkimuksen lähestymistapa ja -asetelma

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään syvällisesti ymmärtämään ihmisten kokemuksia ja niille antamia merkityksiä, jotka rakentuvat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja ilmenevät toiminnassa, ajatuksissa, tavoitteissa sekä arjen käytännöissä. Tämän näkökulman avulla voidaan hahmottaa, miten ihmiset itse kuvaavat ja tulkitsevat todellisuuttaan ja miksi tietyt kokemukset ovat heille merkityksellisiä. (Creswell, 2013; Vilka, 2007.) Kvalitatiivinen lähestymistapa ei pyri tilastolliseen yleistettävyyteen, vaan tuottaa syvällistä tietoa ilmiön rakenteista ja kontekstista. Tutkijan rooli on aktiivinen ja reflektiivinen, osallistuen merkitysten tulkintaan yhdessä tutkittavien kanssa. (Valli, 2018; Vilka, 2025.)

Tämän tutkimuksen tutkimusasetelma oli laadullinen ja kuvaileva, jossa aineisto kerättiin teemahaastatteluun alle kouluikäisten lasten vanhemmilta. Asetelma oli ilmiölähtöinen.

Tavoitteena ei ollut testata hypoteeseja, vaan ymmärtää vanhempien kokemuksia työhyvinvoinnista heidän omasta näkökulmastaan. Poikittaistutkimuksessa aineisto kerätään yhdellä ajankohdalla ilman pitkittäisseurantaa (Wang & Chen, 2020). Teemahaastattelu

mahdollisesti joustavan ja syvällisen keskustelun, jossa tutkittavat toivat esiin kokemuksiaan heidän omassa kontekstissaan (Palonen & Kylmä, 2022). Tämä lähestymistapa tuki kvalitatiivisen tutkimuksen periaatteita, joissa korostuvat kontekstuaalisuus, kokonaisvaltaisuus ja merkitysten ymmärtäminen sosiaalisessa vuorovaikutuksessa (Creswell, 2013; Valli, 2018; Vilka, 2025).

5.3 Tutkimusympäristö

Tutkimus toteutettiin teknologiateollisuuden keskisuudessa yrityksessä. Organisaatiossa työskentelee noin 400 henkilöä, joista yli 150 ovat tehtaan työntekijöitä ja loput toimihenkilöitä.

5.4 Aineistonkeruun menetelmät

5.4.1 Perusjoukon kuvailu

Tutkimukseen osallistui kahdeksan vanhempaa, iältään 30–45-vuotiaita. Kaikki osallistujat olivat vakituksessa työsuhteessa ja työskennelleet organisaatiossa useamman vuoden ajan. Haastateltavien joukossa oli sekä esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä toimivia henkilöitä että operatiivisissa tehtävissä työskenteleviä. Anonymiteetin suojaamiseksi haastateltavia ei yksilöidä tarkemmin. Työskentelymuodot vaihtelivat lähi-, etä- ja hybridityön välillä. Kaikilla haastateltavilla oli puoliso. Useimmilla osallistujilla oli kodin ulkopuolisia tukiverkostoja, kuten naapureita, isovanhempia tai muita läheisiä, mutta yhden osallistujan kohdalla kodin ulkopuolisia tukiverkkoja ei ollut.

5.4.2 Otantamenetelmä ja otoskoon perustelu

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei tavoitella tilastollista yleistettävyyttä, vaan pyritään ilmiön ymmärtämiseen ja kuvaamiseen. Aineistoa käytetään tutkijan tukena käsitteellisen ymmärryksen rakentamisessa, ja sen riittävyttä arvioidaan laadullisin kriteerein, kuten saturaation avulla. (Eskola & Suoranta., 1998.)

Tässä tutkimuksessa otantamenetelmänä käytettiin harkinnanvaraista otantaa, koska tavoitteena oli tavoittaa tutkimusongelman kannalta keskeistä kohderyhmää eli vanhempia, joiden työhyvinvointia haluttiin tarkastella. Aineiston riittävyys arvioitiin saturaation perusteella. Aineistoa pidettiin riittävänä, kun uudet haastattelut eivät tuottaneet olennaisesti uutta tietoa tutkimuskysymysten kannalta. Kolmen ensimmäisen haastattelun jälkeen keskeiset teemat alkoivat toistua, ja kahdeksannen haastattelun jälkeen uusia teemoja ei enää

havaittu. Tämä osoitti, että aineisto oli tutkimuksen tavoitteiden ja tutkimuskysymysten kannalta riittävä.

Laadullisessa tutkimuksessa otoskoko ei arvioida määrällisten kriteerien tai tilastollisen yleistettävyyden näkökulmasta, vaan sen perusteella, kuinka hyvin aineisto mahdollistaa tutkittavan ilmiön syvällisen ymmärtämisen. (Eskola & Suoranta, 1998; Vilkka, 2025)

Tässä tutkimuksessa tavoitteena oli tavoittaa rajattua kohderyhmää edustavia henkilöitä ja tuottaa heidän kokemuksiinsa perustuvaa, merkityksellistä tietoa tutkittavasta ilmiöstä (Vilka, 2025). Näin ollen suhteellisen pieni otoskoko oli tutkimusasetelman kannalta perusteltu. Mukaan olisi otettu myös vanhempia, joiden lapset ovat jo koulussa, mutta jotka ovat työskennelleet organisaatiossa lasten ollessa alle kouluikäisiä. Näitä ei kuitenkaan ilmoittautunut mukaan.

5.4.3 Mukaanotto- ja poissulkukriteerit

Mukaan valittiin henkilöt, jotka pystyivät osallistumaan haastatteluun suomen kielellä ja joilla oli alle kouluikäisiä lapsia tai joiden lapset olivat jo koulussa, mutta vanhemmat työskentelivät organisaatiossa lasten ollessa pieniä. Tutkimuksesta suljettiin pois kaikki henkilöt, jotka eivät täyttäneet sisäänottokriteereitä.

5.4.4 Rekrytointi ja aineistonkeruun toteutus

Ennen haastattelujen aloittamista tutkija tapasi organisaation henkilöstöhallinnon edustajan, jonka kanssa sovittiin tutkimuksen toteutuksesta organisaatiossa. Yhteydenpito tapahtui sähköpostitse sekä kasvotusten. Haastateltavat rekrytoitiin organisaation intranetin kautta julkaistavan ilmoituksen avulla. Ilmoituksessa työntekijöitä kutsuttiin anonyymisti ilmaisemaan kiinnostuksensa osallistua tutkimukseen. Alustavassa kartoituksessa kiinnostuneita oli 13 henkilöä, joista 10 olivat alle kouluikäisten lasten vanhempia ja kolme sellaisia, joiden lapset ovat jo tätä vanhempia, mutta ovat työskennelleet organisaatiossa lasten ollessa alle kouluikäisiä.

Tiedote tutkimuksesta sekä yhteystiedot ilmoitettiin myöhemmin intranetissä, jota kautta haastateltavat olivat sähköpostitse yhteydessä tutkijaan ja henkilökohtaisesti sovittiin aika ja paikka haastattelulle. Osallistuminen tutkimukseen oli vapaaehtoista. Tietoon perustuva

suostumus ja taustatiedot (Liite 2) kerättiin ennen haastattelun aloittamista sähköisesti Webropolin kautta. Haastatteluun osallistui yhteensä kahdeksan työntekijää, joiden lapset olivat tällä hetkellä alle kouluikäisiä. Haastattelut toteutettiin lokakuun 2025 aikana.

Tutkimuksen aineisto kerättiin teemahaastattelun avulla. Teemahaastattelu on haastattelumenetelmä, jossa keskustelu rakentuu ennalta valittujen teemojen ympärille ja etenee joustavasti, mahdollistaen aiheiden syvällisemmän käsittelyn vuorovaikutuksessa (Palonen & Kylmä, 2022; Tuomi & Sarajärvi, 2024). Menetelmä soveltuu erityisesti tilanteisiin, joissa tavoitteena on tuoda esiin alle kouluikäisten lasten vanhempien omia kokemuksia, näkemyksiä ja merkityksenantoja heidän työhyvinvoinnistaan. Avoin teemahaastattelu, eli puolistrukturoitu haastattelu muistuttaa läheisesti syvähaastattelua. (Tuomi & Sarajärvi, 2024.)

Tässä tutkimuksessa aineisto koostui yksilöhaastatteluista. Haastattelut olivat kestoiltaan 60–90 minuuttia. Etäyhteyden välityksellä toteutuneista haastatteluista kahdessa kamera ei ollut käytössä, mutta tämän ei koettu vaikuttavan vuorovaikutuksen laatuun, sillä vastaajat osallistuivat keskusteluun aktiivisesti, vastasivat tarkentaviin kysymyksiin ja ilmaisivat ajatuksensa avoimesti. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin analyysiä varten. Haastatteluissa keskustelu oli vapaamuotoista, vaikka kysymykset pohjautuivat ennalta laadittuihin teemoihin, ja kaikilta osallistujilta kysyttiin samat kysymykset.

Haastatteluissa käsiteltiin työhyvinvointiin liittyviä teemoja, kuten työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, kuormitustekijöitä sekä voimavaroja. Mikäli haastateltava vastasi kysymykseen spontaanisti ennen sen esittämistä, mainittiin, että kysymys olisi kuulunut haastattelurunkoon.

5.5 Haastattelurunko

Haastattelurunko (Liite 3) koostui viidestä teemasta, jotka perustuivat aiempaan tutkimukseen sekä oman työkokemukseni kautta kerättyihin käytännön havaintoihin. Ensimmäinen teema käsitteli työn kuormitusta ja jaksamista, jossa kartoitettiin nykyistä työtilannetta, kuormittavuutta sekä mahdollisia joustoja työssä (Nieminen, 2019). Toisessa teemassa tarkasteltiin työyhteisön ja työympäristön merkitystä työhyvinvoinnille sekä osallistujien näkemyksiä parannusehdotuksista (Leino-Arjas, 2022; Virtanen, 2025). Kolmas teema keskittyi työnantajan tarjoamaan tukeen perheellisille työntekijöille (Väestöliitto, n.d). Neljäs teema tarkasteli työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita ja onnistumisia (Kinnunen ym.

2024; Leino-Arjas ym. 2022; Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2024). Viides teema keskittyi palautumiseen ja hyvinvointiin sekä siihen, miten osallistujat itse huolehtivat jaksamisestaan (Mäkiniemi, 2023; Virtanen 2021; Sarkkinen, 2021). Haastattelun lopuksi oli avoimet kysymykset, jotka mahdollistivat osallistujien omien ajatusten ja toiveiden esiin tuomisen työhyvinvoinnin näkökulmasta. Kysymykset oli muotoiltu avoimiksi ja kuvaileviksi, jotta vastaajat pystyivät vapaasti kertoa kokemuksistaan ja näkemyksistään.

5.6 Aineiston analyysimenetelmät

Aineisto analysoitiin induktiivisen sisällönanalyysin mukaisesti (Kylmä ym., 2008). Analyysiä tehtiin jo haastatteluvaiheessa, mikä on tyypillistä laadullisessa tutkimuksessa (Puusa, 2020). Haastatteluiden aikana kirjattiin ylös teemoja, jotka toistuivat eri haastatteluissa. Haastatteluiden päätyttyä aloitettiin lopullinen analyysi. Kokonaisuudessaan analyysin tekeminen kesti lokakuusta 2025 huhtikuuhun 2026.

Analyysi aloitettiin valmisteluvaiheella, jossa analyysiyksiköksi valittiin ajatuskokonaisuus, koska tutkimuksessa tarkasteltiin merkityksiä ja kokemuksia. Lisäksi päätettiin, että aineistosta analysoidaan vain ilmeinen sisältö eli esimerkiksi hiljaisuutta, eleitä tai asentoja ei analysoitu. (Elo ym, 2022.) Tämän jälkeen aineisto litteroitiin Transcribe-työkalua hyödyntäen ja luettiin useaan kertaan läpi. Seuraavassa eli induktiivisessä analyysivaiheessa aineistosta kerättiin alkuperäisiä ilmauksia, jotka värikoodattiin ja järjestettiin teemojen mukaisesti taulukkoon. Aineistolähtöisessä analyysissä ei käytetä valmista luokittelurunkoa, vaan teemat muodostettiin aineiston perusteella, minkä jälkeen aloitettiin koodaus (Elo ym, 2022). Ensin teemojen alle kerättiin alkuperäisiä ilmauksia, jotka pelkistettiin ja koodattiin, minkä jälkeen muodostettiin ala- ja yläkategoriat (Liite 4). Analyysissa edettiin systemaattisesti siten, että koodaus ja kategorisointi perustuivat aineistoon, josta haettiin vastauksia tutkimuskysymyksiin (Elo ym, 2022). Sisällönanalyysin viimeisessä vaiheessa aiemmin muodostetuista kategorioista rakennettiin käsitteellinen kokonaisuus, ja tulokset raportoitiin sen pohjalta. Tuloksia tarkasteltiin myös suhteessa aiempaan tutkimukseen.

6 Tulokset

6.1 Kuormittavuus työssä ja sen hallinta

Haastatteluiden perusteella työn kuormittavuuden kokemukset liittyivät sekä työtehtävien määrään että henkiseen kuormitukseen ja työyhteisön rakenteisiin. Haastateltavat kuvasivat kuormitustasojen vaihtelevan. Osa kuvasi työn kuormituksen painottuvan satunnaisiin kiirepiikkeihin, kun taas toisilla kuormitus oli läsnä arjen työrytmissä lähes päivittäin. Uudesta työnkuvasta johtuva kuormittuneisuus, tiimin muutokset ja lisääntyvät työtehtävät koettiin merkittävinä kuormituspainneiden lähteinä. Päivänkulku ja työn rytmi vaikuttivat kuormituksen kokemukseen, ja vaikka työkuorma helpotti, kuormituksen tunne saattoi jäädä henkisesti päälle vielä pidemmäksikin aikaa. Toisaalta osa haastateltavista kuvasi kuormituksen olevan sopivalla tasolla tai esiintyvän harvoin.

”Työn kuormittavuus sinällään on ihan sopivaa itelle, että tietysti se vaihtelee nyt jonkun verran, kun on tämmöisiä sisäisiä projekteja meillä, niin aina ne aktiivisemmat vaiheet siinä ja muuta. Sitten tietysti tulee niitä selvitettäviä kiireasioita välillä, niin sitten tulee sellaisia piikkejä siinä, mutta se yleistaso on ihan hyvä mulla kyllä, että sillä lailla pystyy, ei tule mitään sellaista, että tarvitsisi viikonloput läpeensä painaa, jos sitten vie, ettei kerkeisi tekemään.” H5

Työn kuormituksen hallinta näyttyi moninaisena. Kuormituksen hallinta lähti haastateltavien mukaa usein liikkeelle työkuorman ja työmäärän tunnistamisesta sekä oman työn jäsentämisestä. He kertoivat, että priorisointi ja aikatauluttaminen auttoivat hallitsemaan kiirettä ja tukivat työhyvinvointia. Työn henkinen kuormitus ja mahdollisuudet palautua hiljaisina hetkinä muovasivat sitä, miten kuormitus arjessa koettiin ja kuinka hallittavana se näyttyi. Työhön liittyvät ulkoiset tekijät, kuten matkatyö, sen vaikutukset perhe-elämään sekä epäselvät vastuut, lisäsivät haastateltavien mukaan kuormitusta ja vaikeuttivat työn hallinnan kokemusta.

Jaksamisen hallinta sisälsi sopeutumista, itsemyötätuntoa ja elämänmuutoksen hyväksymistä. Haastateltavat korostivat oman hyvinvoinnin huomioimista, epätäydellisyyden hyväksymistä ja työn merkityksen ymmärtämistä. Lapsiperhearjen tuomat lisäjärjestelyt, ajankäyttö perhetilanteessa, aikataulujen sovittaminen harrastuksiin ja lapsen sairastelut koettiin haastateltavien mukaan kuormittavina tekijöinä yleisesti arjessa. Vuorottelu lastenhoidossa, isovanhempien tuki ja perheen mahdollistama oma aika nähtiin jaksamista tukevinä tekijöinä.

Vaikka nämä kokemukset liittyivät ensisijaisesti perhe-elämään, ne muodostivat yhdessä työn kuormittavuuden kanssa osan kokonaisvaltaisesta kuormituksesta, joka haastoi jaksamista ja hallinnan kokemusta.

”Ja ehkä tota sillee, että tässä ku tulee vanhemmaksi ja viisaammaksi, niin ymmärtää myös sen, että ei tässä itseään repimällä mitään mitallei jaeta.” H2

6.2 Vanhempien työstä palautuminen ja jaksaminen

Haastattelujen mukaan palautuminen työpäivän jälkeen helpotti fyysistä, kognitiivista ja emotionaalista kuormitusta. Kognitiivinen palautuminen vaihteli yksilöittäin, ja kuormituksen jatkuvuus työpäivän jälkeen loi vanhemmille henkistä kuormaa. Kokonaisvaltainen kuormitus vaikutti uneen, ja laadukas yöuni nähtiin lähtökohtana työhyvinvoinnille. Pikkulapsiarjessa yöheräily, lyhyet yöunet ja krooninen univaje ovat arkipäivää ja haastateltavien mukaan ne lisäsivät väsymystä ja heikensivät työkykyä osittain. Unen määrän ja laadun koettiin vaikuttavan suoraan työpäivän jaksamiseen ja kognitiivisiin toimintoihin. Tasainen vuorokausirytmä ja unen tukeminen arjen rakenteilla nähtiin tärkeinä keinoina ylläpitää työkykyä ja ehkäistä työperäistä kuormitusta. Osa haastateltavista kuvasi, että lyhyet päiväunet ja säännöllinen rytmi tukivat työmatkaväsymyksen hallintaa ja kokonaisvaltaista palautumista. Palautumisen haasteet koettiin heijastuvan työssä jaksamiseen, keskittymiseen ja työpanokseen, kun taas onnistunut palautuminen tukivat työkykyä ja hyvinvoinnin kokemusta.

”Ainakin se yöunijuttu, että jos työtä mieltii, se on pysynyt aika lailla samana, mutta just se, että henkinen kapasiteetti tai millä sitä nyt kutsuukaan, niin se on vähän muuttunut siinä, että ei ehkä pysty enää sit ihan täyttä työpanosta antaa just sen takia, jos on ollut hereillä pari kertaa yössä.” H3

Haastateltavat kuvasivat, että työn ja palautumisen tasapaino korostui arjessa. Vapaa-ajan tarve ja työpäivän sisäiset palautumishetket koettiin vaikuttavan kokonaisvaltaiseen jaksamiseen. Työasiat eivät kaikilla jääneet pyörimään mieleen, mutta vapaa-aikaa kaivattiin lisää. Liikunta nähtiin tärkeänä, ja se toteutui sekä yksilöllisesti että osittain perheen toimintaan integroituna. Liikunnan puute, työpäivän aikaisen ulkoilun vähäisyys ja työergonomian osittaiset haasteet, etenkin etätöissä, koettiin heikentävän palautumista.

Vanhempien mukaan kuormitus ei päättynyt työpäivään, sillä pikkulapsiarjen tehtävät jatkuvat heti työpäivän jälkeen. Tämän koettiin vaikeuttavan mielen irrottautumista työstä ja heikentävän palautumismahdollisuuksia. Perhe-elämään liittyvät rytmit ja arjen käytännöt muodostivat palautumiselle sekä mahdollistajia että rajoitteita. Haastateltavat kertoivat, että palautuminen arjen kautta, yhdessäolo, kotityöt, puutarhatyöt ja harrastukset koettiin mieluisina ja energiaa lisäävinä osina arkea. Avoin keskustelu puolison kanssa ja laatu aika vähensivät henkistä kuormaa ja lisäsivät kokemusta jaetusta vastuusta. Myös vuorottelu lastenhoidossa koettiin jaksamista tukevana tekijänä. Työn rakenteelliset tekijät, kuten joustomahdollisuudet tukivat tasapainoa, ja sosiaalinen kuormitus työpäivän aikana vaati tietoisia hallintakeinoja kotona.

” Ihan vaan tietysti lasten ja vaimon kanssa oleminenkin on monesti sitä, lapset lähtee harrastuksiin, lähdetään niitä kускаamaan tai mennään pyörillä ja muuta. Ylipäättään se, että en tiedä, onko varsinaisesti edes semmoisia tapoja, mitä teen, että pääsisin työpäivästä irti. On helppo mun tavallaan irtaantua siitä muutenkin. En välttämättä tarvitse useinkaan mitään keinoja siihen. ” H1

Haastateltavat kuvasivat myös sopeutumisen ja itsesäätelyn merkityksen osana palautumista. Käytännössä tämä tarkoitti unen tukemista arjen rytmillä, voimavarojen mukaista liikkumista ja huolehtimista omasta palautumisesta.

6.3 Työyhteisön ilmapiirin merkitys hyvinvoinnille

Haastateltavat kuvasivat, että työyhteisön ilmapiiri oli merkittävä työhyvinvoinnin tukija. He kokivat, että työyhteisön tuki ja hyvä ilmapiiri edistivät jaksamista ja vähensivät kuormitusta. Vertaistuki, avoin vuorovaikutus ja hyvä kommunikointi lievensivät työn paineita ja lisäsivät viihtyvyyttä. Työyhteisön merkitys ilmeni myös sosiaalisten suhteiden ja työkavereiden tarjoaman tuen kautta. Lisäksi henkisen kuormituksen väheneminen ja vertaistuki työssä tukivat heidän jaksamistaan.

Haastatteluiden mukaan vuorovaikutuksen toimivuus vaihteli riippuen siitä, kenen kanssa keskusteli. He kertoivat, että vuorovaikutuksen laatu vaikutti työn sujuvuuteen ja ilmapiirin kokemiseen. Työyhteisön ilmapiirin koettiin vahvistuvan avoimen kommunikoinnin ja asioiden puheeksi ottamisen avulla, esimerkiksi työkuormasta keskusteltaessa esihenkilön kanssa. Viestinnän haasteet, yhteistyön toimimattomuus, osastojen välinen kitka ja

aikataulujen hallinta vaikeuttivat ilmapiiriä ja yhteistyön sujuvuutta, ja eräät haastateltavat mainitsivat muutosvastarinnan ja epäoikeudenmukaisen kohtelun heikentäneen työilmapiiriä.

Perhevapaisiin liittyvät asenteet ja kommentit vaikuttivat haastateltavien kokemukseen työilmapiiristä. Osa haastateltavista kuvasi, että pitkät perhevapaat aiheuttivat ihmetystä ja häpeän kokemuksia. Lapsi mukaan töihin -päivä mainittiin positiivisena käytäntönä, ja haastateltavat kokivat, että kohtuullinen ymmärrys työntekijän tarpeista sekä organisaation arvostus perhe-elämää kohtaan tukivat työn ja perheen yhteensovittamista. Työyhteisön ja työkavereiden tuki korostuivat erityisesti kuormittavissa tilanteissa.

”Vähän silleen ihmeteltiin, että tämä jäi puoleksi vuodeksi kotiin. Että ehkä se on tulevaisuudessa toivottavasti enemmän normaalia semmonen niinku ettei sit tarvitsisi silleen häpeillä mut tuntuu et se nyt tänä päivänä on” H2

6.4 Johtamisen merkitys työhyvinvointiin

Haastatteluaineistossa johtaminen kytkeytyi erityisesti esihenkilötoiminnan laatuun ja vuorovaikutukseen. Haastateltavien mukaan hyvä johtaminen toimi suojaavana tekijänä kuormitusta vastaan, kun taas puutteet esihenkilötyössä heikensivät työntekijän jaksamista ja ammatillista identiteettiä.

Työntekijät kuvasivat haasteita esihenkilön ja alaisen välisessä vuorovaikutuksessa, ihmisten johtamisen riittämättömyyttä sekä esihenkilöiden osaamisen vaihtelua, minkä koettiin vaikuttavan alentavasti työhyvinvointiin. Kehityskeskustelujen ja tiimipäivien puute, esihenkilön roolin vähäisyys työntekijän kuormituksen ja hyvinvoinnin tukemisessa sekä tuen ja arvostuksen puutteen koettiin vaikeuttavan työntekijöiden arkea. Myös esihenkilön vaikea lähestyttävyyys lisäsi työntekijän kokemaa epävarmuutta ja kuormitusta. Pettymykset esihenkilöön liittyen ja haasteet käsitellä arkisia ja kuormittavia tilanteita korostivat laadukkaan johtamisen merkitystä työntekijän hyvinvoinnille.

”Kyllä hän on taitava tekemään, mutta se, että sosiaaliset taidot tai tämmöinen ymmärtäminen ei ole välttämättä niin kovin hyvällä tasolla.” H3

Haastateltavat kuvasivat, että esihenkilön osaamisen puutteet lisäsivät kuormitusta ja heikensivät ammatillista identiteettiä. Johtamisen haasteet synnyttivät pettymyksen tunteita ja heikensivät luottamusta. Toisaalta esihenkilön tuki sekä kyky kuunnella ja tunnistaa

jaksamista mainittiin voimavaraksi. Tuki lapsen sairastuessa, perhevapaiden esimerkin näyttäminen ja ymmärrys työn ja perheen yhteensovittamisesta vahvistivat työntekijöiden kokemaa tukea. Esihenkilöiden joustavuus työnkuvan muokkaamisessa, tehtävien jakamisen pelisilmä ja tuki kuormituksen hallinnassa kuvattiin vahvistavan työn hallinnan ja hyvinvoinnin kokemusta.

Kokemus esihenkilöiden osaamisesta vaihteli, mikä loi eroja työntekijöiden kokemuksiin. Osa haastateltavista mainitsi tarpeen kehittää esihenkilötyötä, koska sen vaikutus koettiin merkittävänä. Toisaalta haastateltavat kuvailivat, että toiminta oli osin parantunut ja esihenkilöt reagoivat nykyään työntekijöiden mahdollisiin muutoksiin paremmin.

6.5 Joustavuus ja työn organisointi työhyvinvoinnin tukena

Haastattelujen perusteella joustavuus oli yksi isoimmista työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Joustavuus liittyi erityisesti työaikaan, työntekotapoihin ja organisaation käytäntöihin. Haastateltavat kuvasivat, että joustavuus korostui erityisesti työn ja perheen yhteensovittamisessa, tuki palautumista, vähensi kuormitusta ja lisäsi hallinnan tunnetta. Se ei koskenut pelkästään työajan säätelyä, vaan liittyi myös työn organisointiin, työn hallintaan ja mahdollisuuden vaikuttaa työpäivän kulkuun.

Kalenterointi, työajan joustot ja etätöiden mahdollisuus toimivat konkreettisina keinoina hallita arjen kuormitusta. Etätöiden kerrottiin tuovan aikaa arkeen ja mahdollistavan mielekkään rytmin työpäivään. Hybridimalli ja lapsiperheystävälliset työjärjestelyt tukivat työn ja perheen yhteensovittamista. Työntekijät kertoivat voivansa melko joustavasti päättää, milloin he ovat toimistolla ja milloin etänä. Lisäksi lapsiperheystävälliset käytännöt mahdollistivat osallistumisen joustavasti esimerkiksi lapsen varhaiskasvatusuunnitelman keskusteluun, neuvola- ja hammaslääkärikäynteihin ja muihin arjen käytänteisiin.

”Toimistossahan tässä nyt ollaan pääasiassa. Kyllä tietysti hallin puolellakin jonkun verran kierroksia tulee tehtyä. Ja sitten tietysti kotikonttorilla siinä sitten niin sanotusti, niin kyllä tämä malli on mun mielestä aika hyvä tämä tällöinen hybridimalli, että se on ainakin itselle tosi toimiva.” H5

Organisaation joustavuuden koettiin helpottavan arkea ja vähentävän kuormitusta. Haastateltavat korostivat työn organisoinnin merkitystä kuormituksen hallinnassa. Itsensä johtaminen ja oman roolin ymmärtäminen tukivat hallinnan tunnetta ja vähensivät stressiä.

"Kyllähän se ainakin se, että on etätyömahdollisuus ja melko vapaa kädet tehdä niin konttoreilta kuin etänä, niin totta kai se helpottaa sitä jaksamista ihan hirveästi. Just tähän lapsiperhearkeenkin sovittaminen, että sitä pystyy vähän ihan itse omaan kalenterinsa määrittämään, että pääsee lasten kanssa sitten neuvolaan ja hammaslääkəriin ja mitä näitä sitten ikinä tulekaan eteen, että on sellainen onnellisessa asemassa, että mulla on semmoinen työ, joka mahdollistaa sen, että mä pystyn hoitamaan työni ja pystyn silti osallistumaan ilman oikeastaan mitään säätöjä tämmöisiin asioihin. " H1

6.6 Viestinnän ja tiedonkulun haasteet työyhteisössä

Viestinnän ja tiedonkulun haasteet mainittiin useissa haastatteluissa. Haastateltavat kuvasivat, että tiedonkulun puutteet lisäsivät kuormitusta. Puutteellisen tiedonkulun koettiin lisäävän turhautumista ja epävarmuutta, ja epäselvät ohjeet sekä ristiriitaiset tiedot kuormittivat. Haastateltavat mainitsivat tarpeen parantaa ja selkeyttää tiedonkulkua. Viestinnän haasteet liittyivät tiedon jakamiseen, kanaviin ja vastuisiin.

Joissakin haastatteluissa kuvattiin konkreettisia tilanteita, joissa tiedon puute vaikeutti työn suorittamista. Puuttuvat tiedot johtivat siihen, että työ tehtiin osin virheellisten tietojen pohjalta ja myöhemmin korjattiin. Osastojen välinen viestintä ei aina ollut yhdenmukaista, ja tiedot ja ohjeistukset eivät olleet kaikilla ajantasaisia. Haastateltavat kertoivat, että tiedon kulkua on pyritty kuitenkin parantamaan. Lisäksi haastateltavat mainitsivat, että tiedon hankkiminen vaati aktiivisuutta työntekijältä. Joissain tilanteissa tieto oli saatavilla, mutta sen etsiminen jäi yksilön vastuulle.

Epäselvät ohjeet, ristiriitaiset tiedot ja osastojen välinen kitka johtavat siihen, että työ tehdään osin virheellisten tietojen pohjalta, mikä vaatii myöhemmin korjaamista. Tämän koettiin lisäävän kuormitusta ja joissain tapauksissa saattoi johtaa pidempiin työpäiviin ja stressiin työajan ulkopuolella, jolloin se vie energiaa perhe-elämältä.

"Ja mä en pysty ymmärtämään, miten se on vuodesta toiseen se sama ongelma siellä pinnalla. Jotenkin mun mielestä se on asenneongelma, koska mä uskon, että se olisi korjattavissa. Ja sitten kun meillä on kuitenkin niitä sääntöjä ja toimintatapoja olemassa, niin silti niitä ei noudateta. Ja siitä noudattamatta jättämisestä ei tule mitään seurauksia." H4

6.7 Työolosuhteet ja fyysinen työympäristö

Haastateltavat kuvasivat työympäristöön liittyviä käytännön havaintoja. He kertoivat, että avokonttorien ääniympäristö vaihteli hälyisestä rauhalliseen ja, että taustamelua kuului sekä oman työpisteen läheisyydestä että tehtaan puolelta. Joissakin tilanteissa tarjolla oli korvatulppia ja vastamelukuulokkeita. Haastateltavat kuvasivat, että työskentely onnistui useimmiten ilman jatkuvia häiriöitä. Avokonttorin hyvät puolet mainittiin liittyvän yhteistyön helppouteen, mutta myös kuormittaviin meluhavaintoihin. Työpäivän aikaisen melun ja hälinän ei kuitenkaan koettu olevan niin voimakasta, että se olisi kuormittanut vielä työpäivän jälkeen, jolloin lapsiperheessä alkaa toisenlainen mahdollinen melu.

Erään haastateltavan mukaan tehtaan puolen lämpötila ei ole vakio, vaan se vaihtelee vuodenaikojen mukaan. Kesäisin tiloissa voi esiintyä ajoittaista kuumuutta, kun taas talvella erityisesti kovilla pakkasilla tilat viilenevät merkittävästi. Myös ilmanlaatu koettiin ongelmalliseksi. Haastateltava kuvaa ilman olevan ajoittain tunkkainen, mikä liittyy ilman pakkautumiseen ja riittämättömään vaihtumiseen tietyissä hallin osissa. Tämän koettiin heikentävän työskentelyolosuhteita enemmän kuin itse lämpötila. Lisäksi työtilat koettiin ahtaiksi ja niiden järjestelyitä pidettiin epäoptimaalisena. Työ ei ole sarjatuotantoa, vaan tehdään erilaisia kappaleita, mikä lisää tilan ja materiaalien siirtelyn tarvetta. Tämän koettiin aiheuttavan jatkuvaa järjestelyä ja vaikeuttavan työn sujuvaa organisointia.

”Työympäristössä se, että ihan hyvät tilat meillä. Tai siis sillä tavalla, että ahtaat tilat joo, mutta siis totta kai ollaan kohtalaisen uusissa halleissa, että ne on siis sillä tavalla, että ei ne ole mitään, siis ne on ihan ok valaistus ja, että ei olla missään vanhoissa tiloissa. Että ainoa, mikä on suurin ongelma ehkä, et tulee kesällä se, että siellä tulee kuuma, siellä ei ilma vaihdu. Ja se nyt on tiedossakin, mutta kun sille ei ole pystytty mitään tekemään, niin se on nyt sillä tavalla.” H7

Fyysinen ympäristö sisälsi sähköpöytiä ja ergonomiaratkaisuja. Haastatteluiden mukaan kotiloissa tilat ja kalustus vaihtelivat, eikä ratkaisut olleet aina fyysisesti parhaita. Joissakin tilanteissa työskentely kotona oli mahdollista esimerkiksi sohvalta tai keittiönpöydän ääressä ja osalla oli erillinen oma työskentelypiste. Työpaikkaruokailu koettiin monien näkökulmasta mielekkäänä.

”Ja sitten tämä ruokailu on mun mielestä tosi edullinen ja muutenkin hyvä.” H3

7 Pohdinta

Haastattelut osoittavat, että vanhemmat kokevat työhyvinvointinsa monitasoisesti ja yksilöllisesti. Työn kuormittavuuden kokemukset vaihtelevat ja kytkeytyvät sekä työtehtävien määrään ja henkiseen kuormitukseen että työyhteisön rakenteisiin, tukeen ja joustavuuteen. Haastateltavat kuvaavat, että työn henkinen kuormitus jatkuu myös työpäivän jälkeen, mikä korostaa JD-R- ja Effort-Recovery -mallien näkemyksiä: työn vaatimukset lisäävät kuormitusta erityisesti, kun voimavarat, kuten hallinta ja sosiaalinen tuki, ovat rajalliset, ja palautumisen puute kumuloituu (Bakker & Demerouti, 2017; Hintsa ym., 2019, Van Hooff).

Vanhemmuuden näkökulmasta lapsiperhearjen lisäjärjestelyt, sairastelut ja aikataulujen sovittaminen muodostavat merkittäviä kuormitustekijöitä. Tämä vahvistaa aiempia tutkimuksia siitä, että työn ja perheen välinen tasapaino ei selity pelkällä ajankäytöllä, vaan siihen liittyy myös tunteita, kuten syyllisyyttä ja riittämättömyyden kokemuksia (Björk ym., 2022; Robinson ym., 2025). Samalla haastateltavat mainitsevat jaksamista tukevia tekijöitä, kuten vuorottelun lastenhoidossa ja perheen tarjoaman oman ajan, mikä alleviivaa sosiaalisen tuen ja palautumisen merkitystä (Demerouti, 2025; Virtanen, 2020).

Tutkimuksen tulokset vahvistavat aiempaa tietoa siitä, että riittävä uni, säännöllinen rytmi ja arjen rakenteet tukevat palautumista, kun taas univaje ja jatkuva kuormitus heikentävät työkykyä (Medic ym., 2017; Rasch & Born, 2013; Sallinen ym., 2008; Virtanen, 2020). Myös perhe-elämä voi olla sekä palauttava että kuormittava. Arjen rutiinit, yhdessäolo ja kotityöt energisoivat, mutta haastavat samalla palautumisen mahdollisuuksia. Puolison tuki ja avoin keskustelu korostuvat henkisen kuormituksen hallinnassa, mikä vahvistaa tunneälyn ja sosiaalisen tuen merkitystä työhyvinvoinnissa (Bakker & Demerouti, 2017; Edmondson, 1999; Robinson ym., 2025).

Työyhteisön ilmapiiri ja johtaminen muodostavat merkittäviä kuormituksen hallinnan ja työhyvinvoinnin voimavaroja. Hyvä ilmapiiri, avoin vuorovaikutus ja vertaistuki vähentävät kuormitusta ja tukevat jaksamista, kun taas ristiriidat, epäselvät vastuut ja muutosvastarinta lisäävät stressiä (Clarke, 2010 Edmondson, 1999; Geraldles ym., 2024; Santiago-Torner, 2025). Tämän tutkimuksen tulokset tukevat aiempaa kirjallisuutta, sillä haastateltavat kuvasivat työyhteisön ilmapiirin merkittäväksi työhyvinvoinnin tukijaksi. Erityisesti vertaistuki, avoin vuorovaikutus ja toimiva kommunikointi lievensivät työn paineita ja lisäsivät työssä viihtyvyyttä. Toisaalta tutkimuksen havainnot tuovat esiin myös ilmapiirin

ristiriitaisuuden. Vuorovaikutuksen toimivuus vaihteli työyhteisön sisällä, ja viestinnän haasteet, yhteistyön toimimattomuus sekä osastojen välinen kitka heikensivät työilmapiiriä. Nämä tulokset tarkentavat aiempaa tutkimusta osoittamalla, että kuormitusta lisäävät tekijät eivät ole pelkästään rakenteellisia, vaan liittyvät arjen vuorovaikutustilanteisiin ja niiden vaihteluun.

Johtaminen toimii sillanrakentajana työn, perheen ja yksilön voimavarojen välillä. Esihenkilön kyky kuunnella ja kohdata työntekijä oikeudenmukaisesti lisää hallinnan tunnetta, vahvistaa psykologista turvallisuutta ja parantaa työyhteisön vuorovaikutuksen laatua (Bakker & De Vries, 2021; Cooklin ym., 2011; Edmondson & Lei, 2014; Jarden ym., 2023). Myös tämän tutkimuksen tulokset korostavat johtamisen keskeistä merkitystä: haastateltavat kuvasivat esihenkilötoiminnan laadun suoraan yhteydessä työhyvinvointiin. Hyvä johtaminen näyttäytyi suojaavana tekijänä kuormitusta vastaan, erityisesti silloin kun esihenkilö tarjosi tukea, oli helposti lähestyttävä ja osoitti ymmärrystä työntekijän tilanteesta. Tämä tukee aiempaa käsitystä psykologisen turvallisuuden ja oikeudenmukaisen kohtelun merkityksestä.

Samalla tulokset syventävät aiempaa tutkimusta tuomalla esiin johtamisen laadun vaihtelun. Esihenkilöiden osaamisessa, vuorovaikutustaidoissa ja ihmisten johtamisessa havaittiin puutteita, jotka lisäsivät kuormitusta, heikensivät ammatillista identiteettiä ja synnyttivät pettymyksen tunteita. Kehityskeskustelujen puute, tuen vähäisyys ja esihenkilön etäisyys arjessa heikensivät työntekijöiden kokemaa hallintaa ja hyvinvointia. Nämä havainnot selittävät, miksi johtaminen voi toimia sekä voimavarana että kuormitustekijänä.

Työyhteisön ilmapiirillä ja johtamisella on erityisen suuri merkitys pienten lasten vanhemmille, joiden arki on usein aikataulujen ja vastuiden osalta tiukemmin rajattua. Hyvä ilmapiiri ja joustava, ymmärtävä johtaminen voivat vähentää työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita, lisätä hallinnan tunnetta ja tukea jaksamista arjen kiireiden keskellä. Toisaalta ristiriidat ja epäselvät roolit voivat kasvattaa stressiä ja vaikeuttaa työn ja perheen yhteensovittamista.

Joustavuus ja työn organisointi tukevat erityisen merkittävästi vanhempien työhyvinvointia. Tässä tutkimuksessa joustavuus oli yksi keskeisimmistä työhyvinvoinnin edellytyksistä. Työaikojen, tehtävien rytmityksen ja etätöiden joustot auttavat hallitsemaan arjen kuormitusta, tukevat palautumista ja vahvistavat hallinnan tunnetta (Chen ym., 2022;

Lawson ym., 2021; Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2024). Erityisesti joustot näyttäytyivät haastatteluissa arjen sujuvuuden mahdollistajina, jotka auttoivat sovittamaan työn ja perheen vaatimuksia yhteen. Samalla työn organisointi, kalenterointi ja itsensä johtaminen tukivat työn hallintaa ja vähensivät stressiä, mikä linkittyy tunneälyn ja vuorovaikutustaitojen merkitykseen työyhteisössä (Mieli, 2024; Robinson ym., 2025). Haastateltavat kuvasivatkin, että juuri oman työn suunnittelu ja kalenterointi loivat konkreettisen tunteen hallinnasta ja vähensivät kuormitusta arjessa. Joustavuus toimii voimavarana silloin, kun organisaation rakenteet ja kulttuuri mahdollistavat sen toteutumisen, mikä näkyi tässä tutkimuksessa siten, että joustavuus koettiin käytännössä toimivaksi osaksi arjen työtä eikä vain periaatteelliseksi mahdollisuudeksi. Tämä korostaa sitä, että joustavuuden merkitys rakentuu käytännön toteutuksen kautta. Tuloksissa ei ollut erityistä painotusta jäykistä käytännöistä, mutta aiemman kirjallisuuden perusteella voidaan todeta, että joustavuuden rajoittuneisuus voi lisätä kuormitusta ja vaikeuttaa työn ja perheen yhteensovittamista (Eek & Axmon, 2013; Janzen & Kelly, 2012).

Viestinnän ja tiedonkulun haasteet muodostavat tämän tutkimuksen tulosten mukaan merkittävän kuormitustekijän työhyvinvoinnille. Aikaisempi tutkimus tukee tätä näkemystä, sillä epäselvät ohjeet, ristiriitainen tieto ja tiedon puute ovat lisänneet epävarmuutta ja turhautumista. Nämä tekijät puolestaan heikentävät hallinnan tunnetta ja lisäävät virheiden riskiä (Bakker & Demerouti, 2017; Chen ym., 2022). Myös tämän tutkimuksen tulokset olivat linjassa aiemman kirjallisuuden kanssa, sillä haastatteluissa korostui, että puutteellinen tiedonkulku lisäsi kuormitusta, epävarmuutta ja turhautumista sekä johti käytännön työssä virhetilanteisiin ja korjaustarpeisiin. Selkeä, ajantasainen ja ennakoitavissa oleva viestintä toimii voimavarana, tukee hallintaa ja vähentää stressiä, mikä vahvistaa työyhteisön luottamusta ja psykologista turvallisuutta (Robinson ym., 2025; Edmondson, 1999). Tutkimuksen tulosten mukaan viestinnän selkeys ja tiedon saatavuus eivät olleet ainoastaan yleisiä hyvinvointitekijöitä, vaan ne kytkeytyivät suoraan työn sujuvuuteen, virheiden ehkäisyyn sekä työkuorman kasautumisen estämiseen. Viestinnän ja tiedonkulun haasteet voivat lisätä arjen kokonaiskuormitusta tilanteissa, joissa työtehtävät edellyttävät jatkuvaa tiedon varmistamista ja reagointia. Pienten lasten vanhempien kohdalla tämä voi kytkeytyä laajempaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen, jossa samanaikaiset vaatimukset lisäävät koetun kuormituksen määrää ja työn kuormittavuutta.

Fyysiset työolosuhteet voivat olla sekä voimavara että kuormitustekijä. Avokonttorien melu lisää kuormitusta, mutta sosiaalinen vuorovaikutus ja yhteistyön mahdollisuus koetaan myönteisinä (Van Hooff ym., 2007; Zacher ym., 2024). Tässä tutkimuksessa avokonttorin melu ei ollut häiritsevää, koska työpaikalla oli mahdollisuus hiljaiseen tilaan ja vastamelukuulokkeisiin sekä korvatulppiin. Ääniympäristö kuitenkin vaihteli työpisteittäin ja tilanteittain, ja taustamelua esiintyi sekä oman työpisteen läheisyydessä että tehdasympäristöstä. Tehdasympäristössä koettiin myös ilmanvaihtoon ja lämpötilaan liittyviä vaihteluita, sillä tilojen lämpötila saattoi vaihdella vuodenajan mukaan ja ilmanlaatu sekä ilman vaihtuvuus koettiin ajoittain puutteelliseksi. Lisäksi työtilojen koettiin olevan osin ahtaita ja tilaratkaisut eivät aina tukeneet työn sujuvaa tekemistä, mikä lisäsi tarvetta jatkuvalle järjestelylle ja vaikutti työn organisointiin käytännön tasolla. Ergonomiset ratkaisut, sähköpöydät ja mahdollisuus työskennellä kotona tukevat hallinnan tunnetta, joustavuutta ja palautumista, vaikka olosuhteet vaihtelevat (Schulte ym., 2010; Virtanen, 2020). Tässä tutkimuksessa työskentely kotona toteutui vaihtelevissa olosuhteissa, ja työpisteet saattoivat sijoittua esimerkiksi keittiöpöydän ääreen tai muuhun tilapäiseen työpisteeseen, kun taas osalla oli erillinen työskentelytila. Työpaikkaruokailu ja lyhyet tauot vahvistavat fyysistä ja sosiaalista palautumista (Laitinen, 2019; Speth ym., 2023). Työpaikkaruokailu koettiin aineistossa myönteisenä ja arkea tukevana tekijänä, ja sen nähtiin rytmittävän työpäivää.

Tutkimuksen tulosten perusteella työhyvinvoinnin tukeminen muodostuu monitasoisesta voimavaraverkostosta. Esihenkilöiden tuki, selkeät vastuut ja perheystävälliset käytännöt, kuten joustavat työajat ja etätyömahdollisuudet, auttavat hallitsemaan kuormitusta ja vahvistavat hallinnan tunnetta. Työyhteisön avoin ilmapiiri ja vertaistuki tukevat palautumista ja jaksamista. Samalla yksilön omat keinot, kuten arjen rytmin hallinta, itsesääteily ja aktiivinen palautuminen, muodostavat keskeisen osan työhyvinvoinnin ylläpitämisestä. Tämä vahvistaa aiempaa tutkimusta siitä, että työn ja perheen yhteensovittamisen onnistuminen vaatii sekä organisaation rakenteellista tukea että yksilön voimavaroja (Demerouti, 2025; Robinson ym., 2025). Haastattelut korostavat, että työhyvinvointia ei voida nähdä pelkästään yksilön vastuuna, vaan se edellyttää rakenteellista tukea, laadukasta johtamista ja joustavia käytäntöjä.

7.1 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan Lincoln ja Guban (1985) kehittämien kriteerien avulla, joita tässä tutkimuksessa sovellettiin käytännön ohjeiden mukaisesti: uskottavuus (credibility), siirrettävyys (transferability), varmuus (dependability), vahvistettavuus (confirmability) ja autenttisuus (authenticity) (Moser & Korstjens, 2018).

Tutkimuksen luotettavuutta pyrittiin varmistamaan koko tutkimusprosessin ajan. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa tulee huomioida analyysin vaiheet valmisteluvaiheesta raportointiin asti, ja tässä tutkimuksessa nämä vaiheet pyrittiin toteuttamaan mahdollisimman huolellisesti ja läpinäkyvästi kuvaamalla aineiston keruu, perustelemalla otoskoon valinta ja aineiston riittävyys, sekä avaamalla analyysiprosessin eteneminen ja tulosten muodostaminen vaiheittain (Elo ym., 2014).

Uskottavuus

Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin tarkasti, ja aineistonkeruumenetelmä (teemahaastattelu) sekä kohderyhmä valittiin huolellisesti tutkimusongelmaan soveltuviksi ja tutkimuskysymyksiä vastaaviksi (Elo ym., 2014). Haastatteluiden aikana ja heti niiden jälkeen tehtiin muistiinpanoja, ja aineisto luettiin useaan kertaan. Haastattelussa vallitsevien teemojen alle kerättiin alkuperäisiä ilmauksia aineistosta, jotta haastateltavien ääni ei katoaisi missään vaiheessa. Tulosten raportoinnissa pyrittiin selkeään kuvaukseen, esittäen osallistujien kokemuksia havainnollistavia lainauksia tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi (Tracy, 2010).

Aineiston uskottavuutta rajoittaa kuitenkin se, että otoskoko jäi melko rajalliseksi, mikä voi vaikuttaa siihen, kuinka kattavasti ilmiötä voidaan kuvata. Lisäksi tutkimuksessa ei ollut mahdollista erotella tai vertailla äitien ja isien näkemyksiä, mikä rajoittaa tulosten syvällisyyttä ja näkökulmien monipuolisuutta. On myös mahdollista, että erilaisilla tai tarkemmin kohdennetuilla haastattelukysymyksillä olisi voitu tavoittaa vielä lapsiperhearkeen liittyviä spesifejä kokemuksia.

Tutkijan itsereflektio aineiston käsittelyssä, eettinen työskentely, tutkimuksesta kiinnostunut asenne sekä osallistujien näkökulmien aito kuunteleminen vahvistivat tutkimuksen luotettavuutta ja analyysin uskottavuutta.

Siirrettävyys

Tulosten siirrettävyyttä muihin konteksteihin tuettiin kuvaamalla osallistujien valintaperusteet ja tutkimusasetelma riittävän yksityiskohtaisesti, jotta lukija voi arvioida niiden sovellettavuutta (Tracy, 2010). Tulokset ovat pääosin siirrettävissä muihin työyhteisöihin ja perhetilanteisiin, sillä ne kuvaavat yleisiä työhyvinvoinnin kokemuksia alle kouluikäisten lasten vanhempien näkökulmasta. Koska tutkimus kohdistui kuitenkin tietyn toimialan työntekijöihin ja tiettyyn kontekstiin, tulosten siirrettävyys muihin työtilanteisiin on arvioitava konteksti huomioiden.

Varmuus

Litteroitua aineistoa oli 156 sivua ja pelkistettyä aineistoa noin 120 sivua, jonka vuoksi vain osa materiaalista laitettiin taulukkomuodossa työn liitteisiin. Liitteissä on esitetty valikoidut kohdat, jotka havainnollistavat analyysin etenemistä ja loogiikkaa, jolla lukija pystyy seuraamaan, miten tutkimuksen tuloksiin ja johtopäätöksiin on päädytty (Johnson ym., 2020).

Vahvistettavuus

Tulokset pyrittiin tekemään vakuuttaviksi ja mahdollisimman riippumattomiksi tutkijan omista ennako-oletuksista. Päätelmät perustuivat aineistoon ja haastateltavien omiin ilmauksiin. Vaikka analyysin teki vain yksi tutkija, riskiä pyrittiin minimoimaan huolellisella aineiston käsittelyllä, aineiston useaan kertaan lukemisella sekä tulkintojen perustamisella suoraan osallistujien ilmauksiin. Tutkija reflektoi omaa ajatteluaan analyysin aikana, mikä vahvisti tutkimuksen objektiivisuutta. Analyysiprosessi dokumentoitiin vaiheittain, mikä lisää tutkimuksen etenemisen läpinäkyvyyttä ja mahdollistaa analyysin kulun seuraamisen pääpiirteissään. Täydellinen jäljitettävyyys ei kuitenkaan ole mahdollista, koska analyysi sisältää tutkijan tekemiä analyyttisiä ratkaisuja. On mahdollista, että toisen tutkijan tekemä analyysi olisi voinut painottaa aineistoa eri tavoin tai tuottaa vaihtoehtoisia tulkintoja, mikä on laadulliselle tutkimukselle tyypillinen rajoite

Autenttisuus

Tulosten raportoinnissa pyrittiin esittämään osallistujien kokemukset aidosti ja rehellisesti, jotta heidän näkökulmansa välittyvät lukijalle mahdollisimman autenttisesti. Päätelmät perustuvat suoraan aineistoon ja alkuperäisiin ilmauksiin, mikä vahvistaa tutkimuksen

autenttisuutta ja analyysin uskottavuutta (Tracy, 2010). Autenttisuutta kuitenkin rajoittaa se, että tutkimus perustuu tutkijan tekemään tulkintaan haastateltavien puheesta, jolloin alkuperäisten kokemusten täydellinen tavoittaminen ei ole täysin mahdollista, sillä laadullinen analyysi on aina tulkinnallista luonteeltaan. Tätä pyrittiin vahvistamaan käyttämällä suoria lainauksia aineistosta ja pitämällä analyysi mahdollisimman systemaattisena ja aineistolähtöisenä.

7.2 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksessa noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä ja eettisiä periaatteita. Osallistuminen tutkimukseen oli vapaaehtoista ja osallistujille annettiin ennen haastattelua kirjallinen tutkimustiedote. Haastattelutilanteen alussa tutkittavat kävivät Webropolissa lukemassa ja allekirjoittamassa tietoon perustuvan suostumuksen ja allekirjoittamalla sen, jolloin he antoivat tietoon perustuvan suostumuksen osallistua tutkimukseen. Heitä myös informoitiin oikeudestaan keskeyttää osallistuminen milloin tahansa. (TENK, 2019.)

Tutkimusaineisto käsiteltiin luottamuksellisesti. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin, mutta henkilötiedot ja kaikki, joista tutkittavan voisi tunnistaa, poistettiin aineistosta. Tulokset on raportoitu niin, ettei yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa. Aineisto säilytetään yliopiston Seafire-pilvipalvelussa, ja se poistetaan asianmukaisesti tutkimuksen päätyttyä, tietosuoja-asetuksen mukaisesti. (Vilka, 2025.) Organisaatio, jonka työntekijöitä haastatellaan, ei edellyttänyt erillistä kirjallista lupamenettelyä tutkimuksen toteuttamiseen. Tutkimuksesta sovittiin suullisesti ja sähköpostitse organisaation henkilöstöpäällikön kanssa, ja tämä yhteisymmärrys katsottiin riittäväksi luvaksi. Organisaatio ei osallistunut aineiston keruuseen eikä saanut tietoa siitä, ketkä työntekijöistä osallistuivat tutkimukseen. Tutkija huolehti osallistujien rekrytoinnista ja tiedottamisesta itse. Organisaatio ainoastaan julkaisi tutkimusinfon intranetissä.

Eettisen ennakkoarvioinnin tarvetta arvioitiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK, 2019) ohjeistuksen mukaisesti. Tutkimuksessa haastateltiin aikuisia henkilöitä vapaaehtoisella suostumuksella, eikä tutkimus sisältänyt eettisen ennakkoarvioinnin piiriin kuuluvia erityispiirteitä, kuten haavoittuvassa asemassa olevia osallistujia, poikkeuksellista kuormittavuutta tai arkaluonteisten henkilötietojen käsittelyä. Tämän perusteella ennakkoarviointia ei katsottu tarpeelliseksi.

Koska tutkimuksen kohderyhmänä olivat alle kouluikäisten lasten vanhemmat ja aiheena työhyvinvointi, tutkija huomioi, että aihe olisi voinut nostaa esiin henkilökohtaisia ja kuormittavia kokemuksia vanhemmuudesta ja työelämästä, joten haastattelutilanteissa kiinnitettiin erityistä huomiota tutkittavien hyvinvointiin ja sensitiiviseen vuorovaikutukseen. Haastattelutilanteessa osallistujille kerrottiin alussa, että he eivät ole velvollisia vastaamaan kaikkiin kysymyksiin, jos siltä tuntuu ja että he voivat keskeyttää keskustelun missä vaiheessa tahansa. Tutkija toimi kunnioittavasti ja tuki avoimen, mutta turvallisen keskusteluympäristön syntymistä. Lisäksi tutkija reflektoi omaa rooliaan, ennakkokäsityksiä ja vaikutustaan tutkimusprosessiin koko tutkimuksen ajan.

8 Johtopäätökset

Alle kouluikäisten lasten vanhempien työhyvinvointi rakentuu yksilön, perheen ja työyhteisön välisissä suhteissa. Työhyvinvointi ei ole pelkästään yksilön oma asia, vaan edellyttää organisaation tarjoamaa käytännön ja sosiaalista tukea, jonka avulla vanhemmat voivat hyödyntää omia voimavarojaan. Päivittäisen työn rytmin, perhearjen vaatimusten ja joustamattomien käytäntöjen yhteisvaikutus lisää henkistä ja fyysistä kuormitusta, ja univaje sekä palautumisen haasteet voivat heikentää työkykyä ja jaksamista.

Viestinnän, johtamisen ja työyhteisön ilmapiirin merkitys työhyvinvoinnille on suuri. Selkeä tiedonkulku, johdon tuki, psykologinen turvallisuus ja perheystävällinen työilmapiiri toimivat voimavaroina, jotka vähentävät kuormitusta ja tukevat palautumista. Toisaalta epäselvyys, ristiriitaiset ohjeet ja johtamisen puutteet voivat lisätä kuormitusta ja heikentää työn mielekkyyttä.

Palautuminen on monitasoinen prosessi, jossa työpäivän jälkeinen lepo, unen laatu, arjen rytmi, fyysinen aktiivisuus ja perheen tarjoama sosiaalinen tuki yhdessä tukevat jaksamista. Työhyvinvointi kytkeytyy siis arjen rakenteisiin ja mahdollisuuteen irrottautua työstä. Tutkimuksen perusteella vanhempien työhyvinvointia voidaan vahvistaa kohdentamalla toimenpiteitä sekä yksilön että organisaation tasolle. Yksilön keinot, työyhteisön tuki, johtamisen laatu ja organisaation rakenteet muodostavat yhdessä voimavaraverkoston, joka mahdollistaa jaksamisen ja työn mielekkyyden säilymisen.

Aineiston havainnot viittaavat siihen, että työhyvinvointi rakentuu organisaation rakenteiden, johtamisen käytäntöjen ja arjen vuorovaikutuksen kokonaisuutena. Tämä korostaa, että työhyvinvoinnin edistäminen edellyttää organisaatiolta kyvykkyyttä ja halua tarkastella ilmiötä kokonaisvaltaisesti, tunnistaa eri tekijöiden kytkeytyminen toisiinsa ja kehittää ratkaisuja, jotka huomioivat yksilön, tiimin ja organisaation välisen dynamiikan. Näin kokonaisvaltainen lähestymistapa tukee vanhempien jaksamista, työn mielekkyyttä ja organisaation kestävästä suorituskäytännöstä.

9 Kehitysehdotukset

Vanhempien työhyvinvoinnin tukeminen edellyttää kehittämistä sekä organisaation että yksilön tasolla. Organisaation näkökulmasta keskeistä on esihenkilöiden johtamisen ja vuorovaikutustaitojen vahvistaminen sekä viestinnän ja tiedonkulun selkeyttäminen. Tämä voidaan toteuttaa koulutuksilla, mentoroinnilla, säännöllisillä palautekeskusteluilla ja selkeillä rakenteilla, pelisäännöillä ja vastuiden määrittelyllä, jotka tukevat yhdenvertaisia toimintatapoja ja työkykyä.

Yksilöllisillä käytännöillä voidaan tukea työhyvinvointia konkreettisesti, esimerkiksi joustavilla ilmoituskäytännöillä lapsen sairastuessa ja selkeillä ohjeilla tilanteissa, joissa tieto ei ole automaattisesti saatavilla. Aineiston perusteella unettomuus ja työkuormasta käytävä keskustelu vaativat erityistä huomiota, mikä korostaa turvallisen ja luottamukseen perustuvan keskustelukulttuurin merkitystä.

Näin organisaation rakenteelliset toimenpiteet ja yksilölliset käytännöt muodostavat yhdessä pohjan työhyvinvoinnin tukemiselle, vahvistaen vanhempien jaksamista ja mahdollistamalla kestävän ja mielekkään työn toteutumisen.

Lisäksi lapsiystävällisen asenteen vahvistaminen työelämässä voidaan nähdä tärkeänä kehittämisnäkökulmana, sillä se tukee työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä edistää myönteistä suhtautumista vanhemmuuteen työyhteisöissä. Tämä on ajankohtaista myös laajemmassa yhteiskunnallisessa kontekstissa, jossa syntyvyyden lasku korostaa perhemyönteisten työelämäkäytäntöjen merkitystä.

Lähteet

- Ahola, K. (2012) Kesäloman ja muun vapaa-ajan psyykkiset terveysvaikutukset. DOI: duo10363
- Alasoini, T., Hirvonen, S. & Känsälä, M., 2024. Hybridityömalli menestystekijänä. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2024-11/hybrityomalli-menestystekijana-opas.pdf>
- 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*, 16(2), 151–169. DOI: 10.1037/a0022170
- Bai, L., Whitesell, C. J., & Teti, D. M. (2020). Maternal sleep patterns and parenting quality during infants' first 6 months. *Journal of Family Psychology*, 34(3), 291–300. DOI: 10.1037/fam0000608.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. DOI: 10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. DOI: 10.1037/ocp0000056
- Bakker, A. B. & De Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1–21. DOI: 10.1080/10615806.2020.1797695
- Biggio, G., & Cortese, C. G. (2013). Well-being in the workplace through interaction between individual characteristics and organizational context. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 8(1), Article 19823. DOI: 10.3402/qhw.v8i0.19823
- Björk, J. M., Nordmyr, J., & Forsman, A. K. (2022). Reconciling work and family demands and related psychosocial risk and support factors among working families: A Finnish national survey study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(14), 8566. DOI: 10.3390/ijerph19148566
- Brossoit, R. M., Crain, T. L., Leslie, J. J., Hammer, L. B., Truxillo, D. M., & Bodner, T. E. (2019). The effects of sleep on workplace cognitive failure and safety. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(4), 411–422. DOI: 10.1037/ocp0000139
- Carmeli, A., Dutton, J. E., & Hardin, A. E. (2015). Respect as an engine for new ideas: Linking respectful engagement, relational information processing, and creativity among employees and teams. *Human Relations*, 68(6), 1021–1047. DOI: 10.1177/0018726714550256
- Chen, K., Wei, L., Zhang, Y., Jiang, W., Wang, J., & Pan, Y. (2022). Work stress in nurses returning to tertiary general hospitals in China after the delivery of their second child: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 22, Article 492. DOI: 10.1186/s12913-022-07912-8
- Clarke, N. (2010). Emotional intelligence and its relationship to transformational leadership and key project manager competences. *International Journal of Project Management*, 41(2), 5–20. DOI: 10.1002/pm.j.20162
- Cooklin, A. R., Canterford, L., Strazdins, L., & Nicholson, J. M. (2011). Employment conditions and maternal postpartum mental health: Results from the Longitudinal Study of Australian Children. *Archives of Women's Mental Health*, 14, 217–225. DOI: 10.1007/s00737-010-0196-9
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (3. painos). Sage.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. DOI: 10.1037/0021-9010.86.3.499

- Demerouti, E. (2025). Job demands-resources and conservation of resources theories: How do they help to explain employee well-being and future job design? *Journal of Business Research*, 192. DOI: 10.1016/j.busres.2025.115296
- Eek, F., & Axmon, A. (2013). Attitude and flexibility are the most important workplace factors for working parents' mental wellbeing, stress, and work engagement. *Scandinavian Journal of Public Health*, 41, 692–705. DOI: 10.1177/1403494813491167
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. DOI: 10.2307/2666999
- Edmondson, A. & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 23–43. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305
- Edmondson, A. C. (2019). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth* (e-kirja). Harvard Business School Press.
- Elo, S., Kääriäinen, M., Kanste, O., Pölkki, T., Utriainen, K., & Kyngäs, H. (2014). Qualitative content analysis: A focus on trustworthiness. *SAGE Open*, 4(1), 1–10. DOI: 10.1177/2158244014522633
- Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A. & Kääriäinen, M. (2022). Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede*. 34 (4), 215-225. <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128987>
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Garefelt, J., Platts, L. G., Hyde, M., Magnusson Hanson, L. L., Westerlund, H., & Åkerstedt, T. (2020). Reciprocal relations between work stress and insomnia symptoms: A prospective study. *Journal of Sleep Research*, 29(2). DOI: 10.1111/jsr.12949
- Geraldes, D., Chambel, M. J., & Carvalho, V. S. (2024). Supervisor support and work-family practices: A systematic review. *Societies*, 14(12), Article 272. DOI: 10.3390/soc14120272
- Goodman, W. B., Crouter, A. C., Lanza, S. T., Cox, M. J., & Vernon-Feagans, L. (2011). Paternal work stress and latent profiles of father-infant parenting quality. *Journal of Marriage and Family*, 73, 588–604. DOI: 10.1111/j.1741-3737.2011.00826.x
- Hintsa, T., Honkalampi, K., & Flink, N. (2019). Stressi, allostaattinen kuormitus ja terveysriskit. *Duodecim*, 135(20), 1961–1966. DOI: duo15189
- Janzen, B. L., & Kelly, I. W. (2012). Psychological distress among employed fathers: Associations with family structure, work quality, and the work-family interface. *American Journal of Men's Health*, 6, 294–302. DOI: 10.1177/1557988311435835
- Kalakoski, V., Selinheimo, S., Valtonen, T., Turunen, J., Käpykangas, S., Ylisassi, H., Toivio, P., Järnefelt, H., Hannonen, H., & Paajanen, T. (2020). Effects of a cognitive ergonomics workplace intervention (CogErg) on cognitive strain and well-being: A cluster-randomized controlled trial. A study protocol. *BMC Psychology*, 8(1), 1. DOI: 10.1186/s40359-019-0349-1
- Kalmbach, D. A., Anderson, J. R., & Drake, C. L. (2018). The impact of stress on sleep: Pathogenic sleep reactivity as a vulnerability to insomnia and circadian disorders. *Journal of Sleep Research*, 27(6). DOI: 10.1111/jsr.12710
- Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2025) Etätyö voi heikentää yhteisöön kuulumisen tarvetta – kuilu toteutuneen ja toivotun etätyön välillä voi syödä motivaatiota. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/etatyvo-voi-heikentaa-yhteisoon-kuulumisen-tarvetta-kuilu-toteutuneen-ja-toivotun-etatyon-valilla-voi>

Kansaneläkelaitos. (n.d) Lapsen syntymä ja hoito. <https://www.kela.fi/lapsen-syntyma-ja-hoito>.

Kauppi, M., Toivanen, M., Känsälä, M., & Yli-Kaitala, K. (2022). Psykologinen turvallisuus ja uudistava toiminta. *Psykologia*, 57(4), 331-375. DOI: 10.62443/psykologia.v57i4.110138

Moser, A. & Korstjens, I. (2018). Series: Practical guidance to qualitative research. Part 4: Trustworthiness and publishing. *European Journal of General Practice*, 24(1), 120–124. DOI: 10.1080/13814788.2017.1375092

Kylmä, J., Rissanen, M-L., Laukkanen, E., Nikkanen, M., Juvakka, T. & Isola, A. (2008). Aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä tietoa hoitotyön kehittämiseen. Esimerkkinä syöpää sairastavan nuoren vanhemman toivon vahvistaminen. *Tutkiva hoitotyö*. Vol. 6 (2).

Jarden, R. J., Siegert, R. J., Koziol-McLain, J., Bujalka, H., & Sandham, M. H. (2023). Wellbeing measures for workers: A systematic review and methodological quality appraisal. *Frontiers in Public Health*, 11. DOI: 10.3389/fpubh.2023.1053179

Johnson, J. L., Adkins, D., & Chauvin, S. (2020). Qualitative research in pharmacy education: A review of the quality indicators of rigor in qualitative research. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 84(1), Article 7120. DOI: 10.5688/ajpe7120

Kansaneläkelaitos. (2026). Sairauspäivärahan kustannukset laskivat 87 miljoonaa euroa vuonna 2025. <https://tietotarjotin.fi/uutinen/1352221/sairauspaivarahan-kustannukset-laskivat-87-miljoonaa-euroa-vuonna-2025>

Kinnunen, A., Lammi-Taskula, J., Miettinen, A., Närvi, J., & Saarikallio-Torp, M. (Eds.). (2024). Perhevapaat ja työn ja perheen yhteensovittaminen muuttuvassa työelämässä (Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 165). Kela. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/6adc6cd8-e35c-419a-87ea-d290f89acf16/content>

Laine-Hatami, J., & Weckström, A. (2026). Vanhempainpuhelimien ja nettipalveluiden vuosiraportti 2025. Mannerheimin Lastensuojeluliitto. https://www.mll.fi/wp-content/uploads/2026/02/MLL_VPD_raportti_2025.pdf

Laitinen, J. (2019). Kun työstä palautuu hyvin, jaksaa elää kokonaista elämää. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyopiste/kun-tyosta-palautuu-hyvin-jaksaa-elaa-kokonaista-elamaa>

LaMontagne, A. D., Milner, A., Krnjacki, L., Schlichthorst, M., Kavanagh, A., Page, K., & Pirkis, J. (2016). Psychosocial job quality, mental health, and subjective wellbeing: A cross-sectional analysis of the baseline wave of the Australian Longitudinal Study on Male Health. *BMC Public Health*, 16, 33–41. DOI: 10.1186/s12889-016-3701-x

Lathren, C., Bluth, K., & Zvara, B. (2020). Parent self-compassion and supportive responses to child difficult emotion: An intergenerational theoretical model rooted in attachment. *Journal of Family Theory & Review*, 12(3), 368–381. DOI: 10.1111/jftr.12388

Lawson, K. M., Lee, S., & Maric, D. (2021). Not just work-to-family conflict, but how you react to it matters for physical and mental health. *Work & Stress*, 35, 327–343. DOI: 10.1080/02678373.2021.1888821

Li, F., Jiang, L., Yao, X., & Li, Y. J. (2013). Job demands, job resources and safety outcomes: The roles of emotional exhaustion and safety compliance. *Accident Analysis and Prevention*, 51, 243–251. DOI: 10.1016/j.aap.2012.11.029

Liang, J. & Chen, Z. (2025) Parents' work-family conflict and parent-child relationship: The mediating role of parenting burnout and the moderating role of self-compassion. DOI: 10.1371/journal.pone.0319675

Leino-Arjas, P., Kaila-Kangas, L., Remes, J., Neupane, S., Lallukka, T., Haukka, T., Ervasti, J., Karhula, K., & Toppinen-Tanner, S. (2022). Työn ja perheen yhteensovittamisen kehityspolut sekä yhteydet työoloihin, perhetilanteisiin, terveydentilaan ja sairauspoissaoloihin. Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/server/api/core/bitstreams/e52ffe56-e7b5-4a6b-b87b-ebb8e017b874/content>

- Medic, G., Wille, M., & Hemels, M. E. (2017). Short- and long-term health consequences of sleep disruption. *Nature and Science of Sleep*, 9, 151–161. DOI: 10.2147/NSS.S134864
- Mehler, M., Balint, E., Gralla, M., Pöbnecker, T., Gast, M., Hölzer, M., Kösters, M., & Gündel, H. (2024). Training emotional competencies at the workplace: A systematic review and meta-analysis. *BMC Psychology*, 12, Article 718. DOI: 10.1186/s40359-024-02198-3
- Mellor, G., & St John, W. (2012). Fatigue and work safety behavior in men during early fatherhood. *American Journal of Men's Health*, 6, 80–88. DOI: 10.1177/1557988311423723
- Mieli. (2024) Tunnetaidot työssä. <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/mielenterveys-tyopaikalla/tunnetaidot-tyossa/>
- Mielenterveystalo. (n.d.). Kehon oireet ja ylivirittyneisyys. <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/keholliset-vaivat/kehon-oireet-ja-ylivirittyneisyys>
- Miettinen, T., Pulkkinen, S., & Taipale, J. (toim.). (2010). *Fenomenologian ydinkysymyksiä*. Gaudeamus. Helsinki.
- Michel, J. (2022). Meaning and experience: For a pragmatic hermeneutics. *European Journal of Pragmatism and American Philosophy*, XIV(1). DOI:10.4000/ejap.2745
- Moilanen, S. (2021). Kaikki tarvitsevat itsensä johtamisen taitoja. Työturvallisuuskeskus. <https://ttk.fi/2021/10/11/kaikki-tarvitsevat-itsensa-johtamisen-taitoja/>
- Moilanen, S., Räikkönen, E., Malinen, K. & Rönkä, A. (2025) Work-Family conflict intensifies after becoming a parent, but does it hinder second-birth intentions in Finland? *Family relations*. 2025; 74: 2839–2858. DOI: 10.1111/fare.70014
- Moser, A. & Korstjens, I. (2018). Series: Practical guidance to qualitative research. Part 4: Trustworthiness and publishing. *European Journal of General Practice*, 24(1), 120–124. DOI: 10.1080/13814788.2017.1375092
- Mäkinieniemi, J.-P. (2023). Työstä palautuminen – kun sitä eniten tarvitaan, se on kaikkein vaikeinta. <https://www.tuni.fi/fi/tutustu-meihin/jaana-piia-makiniemi-tyosta-palautuminen-kun-sita-eniten-tarvitaan-se-kaikkein>
- Nieminen, T. (2019) Kumpi joustaa – työ vai perhe. Tilastokeskus. <https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/kumpi-joustaa-tyo-vai-perhe>
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in Psychology*, 11, 475. DOI: 10.3389/fpsyg.2020.00475
- Palonen, M. & Kylmä, J. (2022). Avoin haastattelu ja teemahaastattelu aineistonkeruun menetelminä laadullisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. *Hoitotiede*, 34(4), 281–294. <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128992/78035>
- Partonen, T. (2020). Riittävä uni. Käypä hoito -suositus. Duodecim; Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. DOI: nix02713 <https://www.kaypahoito.fi/nix02713>
- Peng, X., Chen, Z., Li, Y., Yuan, S., & Chen, J. (2026). The relationship between work–family conflict and health behaviors: A systematic review and meta-analysis. *Behavioral Sciences*, 16(386). DOI: 10.3390/bs16030386
- Perhoniemi, R., Blomgren, J., & Luoto, R. (2026). Ahdistuneisuushäiriöt yleistyneet sairauspäivärahan perusteena – trenditarkastelu tarkemman diagnoosin mukaan 2010–2024. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 63(1), 256–261. DOI:10.23990/sa.177646
- Puusa, A., & Ala-Kortesmaa, S. (2019). Vuorovaikutukselliset työyhteisötaidot asiantuntijatyössä. *Työelämän tutkimus*, 17(3), 187–201. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87125/46056>

- Puusa, A. (2020). Näkökulmia laadullisen aineiston analyysiin. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Rasch, B., & Born, J. (2013). About sleep's role in memory. *Physiological Reviews*, 93(2), 681–766. DOI: 10.1152/physrev.00032.2012
- Robinson, M. D., Chen, K. X., Krishnakumar, S., & Irvin, R. L. (2025). Working smarter: Work-related emotional intelligence and the family-work interface. *Journal of Intelligence*, 13(5), 58. DOI: 10.3390/jintelligence13050058
- Rusu, P. P., Candel, O.-S., Bogdan, I., Ilciuc, C., Ursu, A., & Podina, I. R. (2025). Parental stress and well-being: A meta-analysis. *Clinical Child and Family Psychology Review*, 28(2), 255–274. DOI: 10.1007/s10567-025-00515-9.
- Sallinen, M., Holm, A., Hiltunen, J., Hirvonen, K., Härmä, M., Koskelo, J., Letonsaari, M., Luukkonen, R., Virkkala, J., & Müller, K. (2008). Recovery of cognitive performance from sleep debt: Do a short rest pause and a single recovery night help? *Chronobiology International*, 25 (2–3), 279–296. DOI: 10.1080/07420520802107106
- Santiago-Torner, C. (2025). Benevolent climates and burnout prevention: Strategic insights for HR through job autonomy. *Administrative Sciences*, 15(7), 277. DOI: 10.3390/admsci15070277
- Sarkkinen, M. (2021). Uni on korvaamatonta – varsinkin aivojen palautumiselle. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyopiste/uni-on-korvaamatonta-varsinkin-aivojen-palautumiselle>
- Shaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. DOI: 10.1016/j.orgdyn.2017.04.008
- Schulte, P., & Vainio, H. (2010). Well-being at work – overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36(5), 422–429. DOI: 10.5271/sjweh.3076
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2024). Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille: Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. (STM:n julkaisuja 2024:26). Valtioneuvoston julkaisuarkisto. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/12442cb3-71a4-4b2b-a5ae-961f7f0af96b/content>
- Sousa, D. (2014). Validation in Qualitative Research: General Aspects and Specificities of the Descriptive Phenomenological Method. *Qualitative Research in Psychology*. DOI: 10.1080/14780887.2013.853855
- Speth, F., Wendsche, J., & Wegge, J. (2023). We continue to recover through vacation! Meta-analysis of vacation effects on well-being and its fade-out. *European Psychologist*, 28(4), 274–287. DOI: 10.1027/1016-9040/a000518
- Stenberg, T. (2019). Elimistön fysiologiaa unen aikana. *Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim*, 135(9), 831–837. DOI: duo14897
- Tarvainen, K., Kovanen, N., Forsman-Grönholm, L., Hakala, L., & Kantolahti, T. (2024). Työkykyinen Suomi 2023–2027: Työkäisen väestön työ- ja toimintakyvyn edistäminen. Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/30e234ea-251d-4bd1-87e3-3bed535a6f68>
- TENK (2019). Ihmistieteiden eettisen ennakoarvioinnin ohje. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (2024). Työn ja perheen yhteensovittaminen. <https://thl.fi/aiheet/lapset-nuoret-ja-perheet/hyvinvointi-ja-terveys/tyon-ja-perheen-yhteensovittaminen>
- Terveystalo. (2025). Terve työelämä -barometri 2025. https://www.terveystalo.com/globalassets/tyoterveys/tutkittua-terveystalossa/terveystalo_terve_tyuelama_barometri_2025_4.pdf#msdynmkt_trackingcontext=60a4e80f-6241-4b33-ad0a-faa5a51b0000

Teubert, D., & Pinquart, M. (2010). The association between coparenting and child adjustment: A meta-analysis. *Parenting: Science and Practice*, 10(4), 286–307. DOI: 10.1080/15295192.2010.492040

Toppinen-Tanner, S. (toim.), Bergbom, B. Friman, R., Ropponen, A., Toivanen, M., Uusitalo, H., Wallin, M. & Vanhala, A. (2016) *Työ @ elämä. Opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Työterveyslaitoksen julkaisuja.* <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-701-9>

Tracy, S. J. (2010). Qualitative quality: Eight “big-tent” criteria for excellent qualitative research. *Qualitative Inquiry*, 16(10), 837–851. DOI: 10.1177/1077800410383121

Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (3. uudistettu laitos)*. Tammi.

Tuomilehto, H., & Vornanen, J. (2019). *Nukkumalla menestykseen*. Tammi.

Turunen, J., Shiri, R., Pankkonen, O., Siltala, V., Hakanen, J., & Toppinen-Tanner, S. (2026). Työuupumus: Tarkastelussa kuorma sairauspoissaoloille ja sairauspoissaolojen taloudellinen taakka. Työterveyslaitos. *Julkari*. <https://www.julkari.fi/server/api/core/bitstreams/17c2d921-535c-4fb1-9134-c2af9c9144dc/content>

Työsuojelurahasto. (2025). Vanhemmuuden uupumus kestävän työelämäosallistumisen haastajana. <https://www.tsr.fi/hankkeet-ja-tutkimustieto/vanhemmuuden-uupumus-kestavan-tyoelamaosallistumisen-haastajana/>

Työterveyslaitos. (n.d-a). Stressi ja työuupumus. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>

Työterveyslaitos. (n.d-b). Etätö, hybridityö ja monipaikkainen työ. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelamanmuutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>

Työterveyslaitos. (2016). Uni ja palautuminen. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/uni-ja-palautuminen>

Työterveyslaitos. (2022) Työhyvinvointi. Teoksessa Tiedolla johtaminen sote-alalla (osa 1.1). <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. (2001). <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2001/1383>

Työturvallisuuskeskus. (n.d-a). Työterveysyhteistyö. <https://ttk.fi/tyoterveysyhteistyo/>

Työturvallisuuskeskus. (n.d-b). Tietotyö, kognitiivinen kuormittuminen ja tietoergonomia. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/toimialakohtaista-tietoa/asiantuntija-ja-toimistotyto/tietotyto-kognitiivinen-kuormittuminen-ja-tietoergonomia/>

Työturvallisuuskeskus. (2019). Työhyvinvoinnin johtaminen: Ohjeita yrityksen sekä työpaikan johdolle. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyohyvinvoinnin-johtaminen.pdf>

Työturvallisuuslaki 738/2002. (2002). <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2002/738>

Uusitalo-Arola, L., Tuisku, K. & Rossi, H. (2022) Työuupumus (burnout). *Lääkärikirja Duodecim*. DOI: dlk00681

Valli, R. (toim.). (2018). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1: Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle (5. uudistettu painos). PS-kustannus.

Van Hooff, M. L. M., Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., & Taris, T. W. (2007). Workdays, in-between workdays and the weekend: A diary study on effort and recovery. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 80(7), 599–613. DOI 10.1007/s00420-007-0172-5

Vilkka, H. (2007). Tutki ja kehitä. (2. uudistettu painos). Jyväskylä: Santalahti.

Vilkka, H. (2025). Tutki ja kehitä (6. uudistettu painos). Jyväskylä: Santalahti.

Virtanen, A. (2020). Psykologinen palautuminen työstä – nämä kuusi kokemusta edistävät sitä. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyopiste/psykologinen-palautuminen-tyosta-nama-kuusi-kokemusta-edistavat-sita>

Virtanen, A. (2021). Psykologinen työstä palautuminen tukee työhyvinvointia haastavassa opetustyössä Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/uutinen/vaitos-psykologinen-tyosta-palautuminen-tukee-tyohyvinvointia-haastavassa-opetustyossa>

Virtanen, A. (2025). Työstä palautuminen ja stressinsäätely ovat työyhteisön yhteisiä asioita. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/palvelut/artikkelit/tyosta-palautuminen-ja-stressinsaately-ovat-tyoyhteison-yhteisia-asioita>

Volkovich, E., Bar-Kalifa, E., Meiri, G., & Tikotzky, L. (2018). Mother–infant sleep patterns and parental functioning of room-sharing and solitary-sleeping families: A longitudinal study from 3 to 18 months. *Sleep*, 41(2). DOI: 10.1093/sleep/zsx207

Väestöliitto. (n.d.). Perheystävällisiä käytäntöjä. <https://www.vaestoliitto.fi/vaestoliitto/perheystavallinen-tyopaikka/perheystavallinen-tyopaikka-ohjelma/perheystavallisia-kaytantoja/>

Välikoski, T-R. & Ala-Kortesmaa, S. (2025). Kuuntelemisen voima: avain ymmärtämiseen, vaikuttamiseen ja empatiaan. Otava.

Wang, X., & Cheng, Z. (2020). Cross-sectional studies: Strengths, weaknesses, and recommendations (Supplement: An overview of study design and statistical considerations). *Chest*, 158(1 S), S65–S71. DOI: 10.1016/j.chest.2020.03.012

Wang, W., Wang, S., Chen, S., & Li, Y. (2022). Parental burnout and job burnout in working couples: An actor-partner interdependence model. *Journal of Family Psychology*, 36(5), 704–712. DOI: 10.1037/fam0000953

Wijngaards, I., King, O. C., Burger, M. J., & van Exel, J. (2021). Worker well-being: What it is, and how it should be measured. *Applied Research in Quality of Life*, 17, 795–832. DOI: 10.1007/s11482-021-09930-w

Zacher, H., & Rudolph, C. W. (2024). Workplace digitalization and workload: Changes and reciprocal relations across 3 years. *Scientific Reports*, 14. DOI: 10.1038/s41598-024-56537-w

Liitteet

Liite 1. Hakustrategia

Tietokanta	Hakupäivä	Hakulauseke	Rajaukset	Tulokset
PubMed	25.11.2025	("occupational health" [TW] OR "workplace well-being" OR "wellbeing at work" OR "work stress" OR "work burnout") AND (parent* OR mom* OR mother* OR dad* OR father*)	2024-2025, kieli: suomi ja englanti	53
Medic	25.11.2025	("occupational health"[TW] OR "workplace well-being" OR "wellbeing at work" OR work stress" OR "work burnout") AND (parent* OR mom* OR mother* OR dad* OR father*)	2024-2025, kieli: suomi ja englanti,	14
CINAHL	25.11.2025	("occupational health" [TW] OR "workplace well-being" OR "wellbeing at work" OR work stress" OR "work burnout" OR työhyvinvointi OR työkyky OR työstressi OR työuupumus) AND (parent* OR mom* OR mother* OR dad* OR father* OR vanhemmat OR äiti OR isä)	2024-2025, kieli: suomi ja englanti	0
Cochrane	25.11.2025	“occupational health” OR “workplace well-being” OR “wellbeing at work” OR “work stress” OR “work burnout” AND parent* OR mom* OR mother* OR dad* OR father*	2024-2025, kieli: suomi ja englanti	0
PsycINFO	25.11.2025	("occupational health" OR "workplace well-	2024-2025, kieli: suomi ja englanti	1

		being" OR "wellbeing at work" OR "work stress" OR "work burnout" OR työhyvinvointi OR työkyky OR työstressi OR työuupumus) AND (parent* OR mom* OR mother* OR dad* OR father* OR vanhemmat OR äiti OR isä) AND recovery		
Web Of Science	25.11.2025	("occupational health" OR "workplace well- being" OR "wellbeing at work" OR "work stress" OR "work burnout") AND (parent* OR mom* OR mother* OR dad* OR father*) AND recovery	2024-2025, kieli: suomi ja englanti	3

	Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
A	Tutkimus on julkaistu vuonna 2024-2025	
B	Tutkimukset ovat englannin tai suomen kielellä	
C		Katsaukset
D	Saatavilla Turun yliopiston kirjaston tiedonhakupalveluiden kautta maksutta kokotekstinä	
E	Tutkimus sijoittuu normaaliaikaan	Poikkeustilanteet kuten Covid-19- pandemia
F	Tutkimuksessa on kuvattu vanhempien kokemaa työhyvinvointia, työpahoinvointia	Muiden kuin vanhempien kokemukset työpaikoilta. Vanhempien kokemukset työn ulkopuolelta.
G	Tutkimuksen kohdejoukko on pienten lasten vanhemmat. Riittää, että tutkimuksen kohdejoukon maininnassa on joko isä tai äiti	Raskaanaolevat

Liite 2. Taustatietolomake

Horn Iina, 2025, Vanhemmuus ja työhyvinvointi – Alle kouluikäisten lasten vanhempien näkökulmia, Turun yliopisto, Hoitotieteen laitos

Taustatietolomake

1. Ikä:

___ vuotta

2. Sukupuoli:

Nainen Mies Muu, mikä? _____ En halua kertoa

3. Perhetilanne:

Avioliitossa / rekisteröidyssä parisuhteessa
 Avoliitossa
 Yksinhuoltaja
 Muussa tilanteessa, mikä? _____

4. Lasten lukumäärä ja iät:

6. Työllisyystilanne:

Vakituinen työsuhde
 Määräaikainen
 Osa-aikainen
 Perhevapaalla
 Muu, mikä? _____

7. Työaika ja työmuoto:

Päivätyö
 Vuorotyö
 Etätyö / hybridityö
 Joustava työaika
 Muu, mikä? _____

8. Tukiverkosto:

Ketkä tukevat arjessa lastenhoidossa, jaksamisessa tai käytännön asioissa?

Puoliso Sukulaiset Ystävät Naapurit Julkiset palvelut (esim. varhaiskasvatus, neuvola)
 Muu, mikä? _____

9. Koetko saavasi riittävästi tukea arjessa?

Kyllä Osittain En En osaa sanoa

Liite 3. Haastattelurunko

Horn Iina, 2025, Vanhemmuus ja työhyvinvointi – Alle kouluikäisten lasten vanhempien näkökulmia, Turun yliopisto, Hoitotieteen laitos

Alle kouluikäisten lasten vanhempien työhyvinvointi – teemahaastattelun runko ja kysymykset

Tästä aloitetaan:

Kerro tämänhetkisestä työtilanteestasi ja perhe-elämästäsi.

- Missä työskentelet ja mitä teet?
- Millainen arjen rytmi teillä on kotona?

Teema 1: Työn kuormitus ja jaksaminen

- Miten koet työsi kuormittavuuden tällä hetkellä?
 - o Tuntuuko työ määrällisesti tai henkisesti raskaalta?
 - o Onko työpäivän jälkeen voimia muuhun?
- Miten se on muuttunut lapsen / lapsien syntymän jälkeen?
 - o Tuliko kuormitukseen muutoksia vanhemmaksi tulon myötä?
 - o Muuttuivatko työajat, työtehtävät tai oma jaksaminen?

Teema 2: Työyhteisön ja ympäristön merkitys

- Miten työyhteisö vaikuttaa työhyvinvointiisi?
- Saatko tukea kollegoilta tai tunnetko kuuluvasi joukkoon?
 - o Onko työilmapiiri kannustava?
- Millainen rooli työympäristöllä on jaksamisesi kannalta?
 - o Onko fyysinen työympäristö (esim. työtila, etätyömahdollisuus) toimiva?
 - o Vaikuttaako työpaikan sijainti tai työmatka jaksamisesi?
- Millaisia parannuksia toivoisit työyhteisöltä tai ympäristöltä?
 - o Mitä muuttaisit, jos voisit?
 - o Onko jokin asia, joka tällä hetkellä heikentää hyvinvointiasi työssä?

Teema 3: Työnantajan tuki

- Miten työnantaja tukee (tai ei tue) sinua perheellisenä työntekijänä?
 - o Onko työpaikalla käytäntöjä, jotka huomioivat perheelliset?
 - o Tuntuuko, että työnantaja ymmärtää perhe-elämän tarpeet?
- Miten esihenkilö tukee sinua?
 - o Voiko esihenkilön kanssa keskustella avoimesti jaksamisesta tai tarpeista?
 - o Onko esihenkilö joustava ja kuunteleva?
- Onko käytössä joustoja ja miten ne toimivat?
 - o Onko sinulla mahdollisuus etätyöhön, liukuvaan työaikaan tai osa-aikatyöhön?
 - o Miten joustot vaikuttavat arkeenne kotona?

Teema 4: Työn ja perheen yhteensovittaminen

- Miten saat työ- ja perhe-elämän sovitettua yhteen?
 - o Onko arjessa selkeät aikataulut tai järjestelyt?
 - o Jaetaanko vastuuta kotona tasaisesti?
- Millaisia haasteita tai onnistumisia tässä on ollut?
 - o Onko ollut tilanteita, jolloin sovittaminen on ollut erityisen vaikeaa?
 - o Oletko löytänyt toimivia ratkaisuja arjen sujuvoittamiseksi?

Teema 5: Palautuminen ja hyvinvointi

- Miten palautut työstä? Koetko, että siirte on aikaa?
 - o Mitä teet vapaa-ajalla rentoutuaksesi?
 - o Saatko arjessa omaa aikaa?
- Minkä asioiden koet edistävän hyvinvointiasi arjessa?
 - o Onko sinulla omia rutiineja tai harrastuksia?
 - o Miten perhe tai ystävät vaikuttavat jaksamisesi?
- Miten itse huolehdit työhyvinvoinnista?
 - o Teetkö tietoisesti asioita oman jaksamisen tueksi?
 - o Osaatko tunnistaa omia voimavaroja ja tarpeita?

Loppukysymykset

- Mitä muuta haluaisit sanoa työhyvinvoinnista vanhemman näkökulmasta?
 - o Onko jotain, mikä usein unohtuu keskustelussa vanhempien työhyvinvoinnista?
- Mitä toivoisit työnantajaltasi / yhteiskunnalta tässä asiassa?
 - o Miten työnantaja voisi paremmin tukea vanhempia työn ja arjen yhteensovittamisessa?
 - o Millaisia tukitoimia tai muutoksia yhteiskunnan tasolta tarvittaisiin?

Liite 4. Esimerkki aineiston pelkistämisestä ja luokittelusta

Alle kouluikäisten lasten vanhempien kokemuksia työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä				
Alkuperäinen ilmaus	Pelkistys	Koodi	Alakategoria	Yläkategoria
Siis mun esihenkilöä ei pysty juttelemaan mistään, mikä ei ole niin kuin, mikä on vähänkin negatiivista, niin hän kiusaantuu ja ahdistuu.	Vuorovaikutuksen haasteet esihenkilön kanssa.	Vuorovaikutuksen haasteet esihenkilön ja alaisen välillä	Esihenkilötoiminnan haasteet	Johtamisen merkitys työhyvinvointiin
Joo, ja hän on todella hyvä omassa työssään. Kyllä hän on taitava tekemään, mutta se, että sosiaaliset taidot tai tällöinen ymmärtäminen ei ole välttämättä niin kovin hyvällä tasolla. Esimerkiksi hänellä tulee todella paljon näitä konflikteja.	Esihenkilön puutteellinen osaaminen johtaa ihmisiä.	Ihmisten johtamisen osaaminen		
Niin, kehityskeskustelut käydään läpi, mut niitäkään ei aina pidetty. Ja sitten meillä on näitä virkistysiltoja, niin niitä ei ole nyt ikinä pidetty.	Kehityskeskustelujen ja tiimipäivien puutteet.	Kehityskeskustelujen ja tiimipäivien puutteet		
Mulla on sellainen esihenkilö, jonka kanssa mä koen, että mä en saa ammatillista tukea häneltä.	Esihenkilöltä ei saa ammatillista tukea	Esihenkilön tuen puute työntekijän kokemana		
Hän ei osaa tehdä esihenkilötoita. Minun rehellinen mielipide on, että hänelle ei pitäisi olla yhtä alaista, kun hän ei osaa olla esihenkilö.	Kokemus puutteellisista esihenkilötaidoista	Esihenkilön puutteelliset taidot ja niiden vaikutus työntekijään		
mun työuralla mulla ei ollut noin huonoa esihenkilöä.	Huonoin esimieskokemus koko työuralta	Esihenkilöön liittyvä pettymys		
Joo saan omilta kollegoilta ja tietyiltä ihmisiltä, mutta sitten taas omalta esihenkilöltä en saa minkäänlaisia tukea mun työhön.	Tukea saa kollegoilta ja tietyiltä ihmisiltä, mutta ei esihenkilöltä	Esihenkilön tuen puute		
No joo, siis en mä sitä esimiehelle kerro. Se on yleensä, että hän on erilainen. Tai sanotaan näin, että mä en koe häntä kovin sosiaalisesti tai ymmärtäväiseksi.	Esimiehelle ei kerrota asioita, koska häntä ei koeta sosiaalisesti eikä ymmärtäväiseksi	Esihenkilön vaikea lähestyttävyyys		
No ei nyt sillee lapsista hirveästi puhuta. Hänhän oli aika vähän itsekin vanhempainvapaalla sitte.	Lapsista puhutaan vähän ja esihenkilö on ollut lyhyesti vanhempainvapaalla	Esihenkilön esimerkki perhevapaasiin	Esihenkilön tuki	
No ymmärtää tietysti sen, että mitä lapsiperhearkki on. Ei tavallaan ole mitään sellaisia hulluja vaatimuksia, että lapsiperheerien ja työelämän yhteen sujuvoittaminen tulisi	Esihenkilön ymmärrys työn ja perheen yhteensovittamisessa.	Esihenkilön tuki työn ja perheen yhteensovittamisessa		

jotenkin hankalaksi. Et niinko se, että ymmärtää, että sitä joustoa välillä on hyvä saada ja sitä joustoa myös saa.				
Mä luulen, että esimiehetkin, kun meillä voi olla sit silleeki et käydä viikon päästä, tai ehkä ei niin lyhyt aika, mutta tosi nopeasti susta voikin tulla esimies. Mutta onko sinulla välttämättä niitä esimieistaitoja siihen? Koska sehän on muutakin kuin se, että sinä jaat tehtäviä Sinun pitää pystyä isommalla kädellä varmaan ottaa ne alaiset huomioon. Se on kyllä ihan hyvä varma, että olisi sellaisiin tarjolla esimiehille. Se ei tee sinusta hyvää esimiestä, että tiedät täydellisesti ne aihe-alueet, mistä keskustellaan, mitkä liittyvät siihen työhön, ni se ei välttämättä vielä teet sinust sellast.	Nopea siirtyminen esimiestehtäviin ilman riittävää johtamisosaamista	Johtamiskäytännöt		
No, siis tuossa on kyllä monen osaston esimiestoiminta on hyvällä tasolla mun mielestä, että se missä mä aikaisemminkin olin, niin, niin siellä on eri meininki. Että varmaan se on aika tapauskohtaista sitten.	Tasainen laatu puuttuu esihenkilötoiminnasta organisaation sisällä.	Vaihteleva osaaminen esihenkilöiden välillä		
No kyllä mä nyt ainakin mun oman esimiehen kanssa koen, että tulen kuulluksi.	Kokee tulevansa esimiehen toimesta kuulluksi.	Kuulluksi tulemisen kokemus		
Meillä on semmoinen, että pystyy mistä vaan puhumaan, niin mun mielestä se on se tärkein juttu siinä. Kyllä se tällaista on ihan, että pystytään ihan rehellisesti puhumaan asioista.	Esihenkilö tukee ja tunnistaa jaksamiseen liittyviä tilanteita ja ottaa ne puheeksi.	Esihenkilö tunnistaa ja tukee jaksamista avoimen keskustelun kautta		
Jollain toisella ihmisellä voi olla ihan erilainen kokemus sen takia, että sillä on eri esihenkilö.	Vuorovaikutuksen laatu vaihtelee esihenkilöiden välillä	Vuorovaikutuksen laatu ja erot esihenkilöiden välillä		
Heitä kiinnostaakin nykyään jo vähän työntekijän tyytyväisyys.	Työntekijöiden tyytyväisyys kiinnostaa nykyään enemmän	Parantunut esihenkilötoiminta		
Kyllä he seurailevat työntekijöitä ja siitä, että miten se rullaa, niin sanottu arki rullaa sinne, että jos siihen tulee muutoksia tai että ihminen alkaa muuten muuttumaan heidän mielestään, niin he yrittävät siihen puuttua.	Puuttuminen jos huomataan muutoksia työntekijässä	Esihenkilöt reagoivat työntekijöiden muutokseen		
Luulen, että siinä on vähän ehkä sellaista tavallaan pelisilmää näillä, mitä nämä nyt sitten on, jotka tekevät tätä työtehtäviäjakoa.		Pelisilmä tehtävienjaossa		

<p>Mä ehkä sanoisin, että mäkin olen varmaan osittain ehkä päässyt tekemään tämän tyyppisiä työtehtäviä sen takia, että on vähän haisteltu, että mulla on ehkä mahdollisuus vähän vähemmän joustaa näissä asioissa. Niin sitten sellaisia kaikkein kiireellisimpiä tai sellaisia, niin meillä on niitä nuorempia kavereita tavallaan, jotka toimii sillä lailla, niin kuin minäkin silloin nuorempana, että ne pystyy tavallaan venyttämään sitä työpäivää ja joustamaan, niin sitten niitä hommia ohjataan enemmän sitten niille, jotka on tavallaan sen tyyppisiä, että niissä vaaditaan sitä.</p>	<p>Työnkuvaamuokattu perhe-elämään sopien</p>	<p>Työnkuvan joustava muokkaaminen</p>		
<p>No siis yleensähan siis tavallaan, että jos on kuormitusta tai jotain, tai jos näyttää, että ei pysty asioita hoitaa siinä annettussa aikaikkunassa, niin kyllähän se käytäntö on ollut sellainen, että sitten vaan tavallaan esimiehen yhteyttä ja hän katsoo, että pystyisikö niitä työtehtäviä jakamaan tai saa siihen lisää tekijöitä, että saadaan se asia hoituun.</p>	<p>Työtehtävien uudelleenjärjestely ja esimiehen tuki kuormituksessa</p>	<p>Esihenkilön tuki kuormituksen hallinnassa</p>		
<p>Unettomuuden ymmärtäminen</p>	<p>Unettomuuden vaikutusten ymmärtäminen</p>	<p>Unettomuuden vaikutusten ymmärtäminen</p>	<p>Esihenkilötyön ja ilmapiirin kehittäminen</p>	
<p>Mutta ymmärrystä tietysti saisi olla vähän enemmän just, enkä mä sano, että sitä ei olisi täällä, mutta se, että se nukkumattomuus, niin kyllä se varmaan kannattaisi ehkä jotenkin, En tiedä, pystyisikö kyselemään esim., että onko se ollut millaista yötä sitten, että pystyisi reagoimaan esimerkiksi työkuormaan just siltä osin. Ehkä se nyt olisi sellainen, mikä voisi olla ihan kokeilunarvoinen.</p>	<p>Unen huomiointi työkuormassa ja avoin vuorovaikutus</p>	<p>Unen huomiointi ja työkuormasta keskustelu</p>		
<p>Ja sitten ehkä just tällainen, että esihenkilöt voisivat esimerkillä vaikka tällaista vanhempainvapaatkin hoitaa. Sitten ehkä vähän se ajatus mielessä, että oltaisiin siellä kotona sitten ehkä vähän pidempiä aikoja. Sil tavalla näyttää sitä esimerkii muille, että se on niinku ok.</p>	<p>Esihenkilöiden esimerkki pidempiin perhevapaisiin</p>	<p>Esihenkilöiden esimerkki pitkien perhevapaiden tukena</p>		

<p>Ei ehkä puhuta asioista kaikille. Ei välttämättä kerrota, että osalle saatetaan puhua ja osalle ei. Siis se on tämmöistä ihan yleistä. Sitten se talon sisäinen ehkä se, että tieto siirtyisi osastoilta toisille niin se ei ole ikinä toiminut. Sitten se, että talon yleiset asiat on nyt nykyään, niin kun meillä on intra. Mutta sitten ei ajatella sitä, että pajan puolella on 70-80 prosenttia työntekijöitä, kellä intraan pääseminen ei ole ihan yksinkertaista aina.</p>	<p>Osastojen välinen tiedon kulku ei toimi</p>	<p>Tiedon kulun toimimattomuus osastojen välissä</p>	<p>Viestinnän ja tiedonkulun puutteet</p>	<p>Viestinnän ja tiedonkulun haasteet työyhteisössä</p>
<p>Mutta sen kyllä huomaa, että ei täällä ole järjen kaa aina tekemistä noissa, kun niitä tehdään. Että kyllä paljon on töitä, mitä tehdään päällekkäin just, ja sinkoillaan sinne tänne. kyllä mä sen joo, koen, että se hiukan rasittaa.</p>	<p>Työssä tehdään paljon päällekkäisiä asioita ja sinkoillaan sinne tänne, mikä rasittaa</p>	<p>Päällekkäiset työt ja päämäärättömyys rasittavat</p>		
<p>Tiedon kulku. Ja mä en pysty ymmärtämään, miten se on vuodesta toiseen se sama ongelma siellä pinnalla. Jotenkin mun mielestä se on asenneongelma, koska mä uskon, että se olisi korjattavissa. Ja sitten kun meillä on kuitenkin niitä sääntöjä ja toimintatapoja olemassa, niin silti niitä ei noudateta. ja siitä noudattamatta jättämisestä ei tule mitään seurauksia.</p>	<p>Tiedonkulun ongelma toistuu vuosittain, osittain asenteesta johtuen, vaikka säännöt ja toimintatavat ovat olemassa</p>	<p>Tiedon kulun ja sääntöjen noudattamisen puute</p>		
<p>Juuri se tiedonkulun ongelma tekee tämän ja tämä väärä tieto ja kaikki tämmöinen, että siihen jatkuvasti menee ihan oikeasti hermot.</p>	<p>Tiedonkulun ongelmat ja väärä tieto aiheuttavat jatkuvaa turhautumista.</p>	<p>Turhautuminen tiedonkulun puutteesta</p>		
<p>Mun mielestä tiedon kulku on aina ollut semmoinen ongelma, et varsinkaan mulle päin ei tuoda sitä tietoa, mitä mä tarvisin. Esimerkiksi, jos mä alan tekemään jotain uutta projektia ja mä katson sen, jos meillä on nyt vaikka joku rullakko, jonka nimen perässä on mikä tarkoittaa, että se on. Ja mä katson niitä tietoja ja mä en löydä sieltä mitään sellaista, mikä tekisi siitä sen ja mä kysyn, että mitä siinä on. Ja mulle vastataan, että ei mitään. Silti siellä on se Ja no sit mä rupean tekemään sitä niillä tiedoilla, mitkä mä oon saanut. Ja sitten kun mä oon mielestäni valmis, niin mulle sanotaan, että tää on ihan väärin tämä homma. Että</p>	<p>Tarvittava tieto ei aina saavuta, ja vaikka kysyy, saattaa saada virheellistä tietoa, mikä aiheuttaa ongelmia projektin toteutuksessa</p>	<p>Tiedon kulun puutteet ja väärät tiedot</p>		

se kaatuu mun niskaan siinä kohtaa, vaikka mä olen kysynyt.				
Nyt on jokusia infotauluja, niitäkin on pitänyt lisätä, missä sitten kiertää, mutta sehän on se, että mitä sinne lisätään. Ja sitten se, että jos siellä on paljon tekstejä, niin sehän kestää, kun kuinka kauan se kiertää läpi, että niin kuva jää siihen. Ymmärrän sen, että se on myös varmaan yksi suuri ongelma, että kukaan ei ole keksinyt, että miten se ratkaistaan tämä ongelma.	Infotauluja lisätty, mutta tekstiä koetaan olevan paljon	Tiedon selkeyden puute infotauluissa		
Ja jos ei ole hokannut käydä kysymässä, niin sen viestiminen ja näiden vanhojen ohjeiden kumoaminen.	Viestinnän haasteet vanhojen ohjeiden kumoamisessa	Viestinnän haasteet		
Ihmisten pitää tällä hetkellä muistaa itse kysyä, selvittää. Ja silloin me vaan nyt tällä hetkellä saadaa se tasapuolinen kohtelu, kun ihmiset kääntyy jo tiettyjen ihmisten puoleen, jos se oma esihenkilö ei sitä ole osannut.	Tiedon selvittäminen jää ihmisille, tasapuolinen kohtelu riippuu esihenkilöiden osaamisesta	Tiedon selvittäminen yksilön vastuulla		
Sitä on nyt 20 vuotta yritetty tehdä jotain, mutta kukaan ei koskaan ole saanut tehtyä. Joka kerta, kun jotain kyselyjä, niin se tulee ilmi.	Tiedon kulkua yritetty parantaa 20 vuotta	Tiedon kulun jatkuva parantaminen		
Viestintähän on se, mikä nousee meillä aina henkilöstökyselyissä huonoimpana, että viesti ei kulje. Ja siihen on mietitty erilaisia ratkaisuja ja kokeiltu erilaisia toimintatapoja.	Huono tiedon kulku vuodesta toiseen henkilöstökyselyissä	Toistuvasti esiin tuleva tiedon kulun haaste		
Me ollaan kasvettu niin räjähdysmäisesti, niin ei me ole keretty. Me ollaan sellaisessa ohjeiden sumassa, joku noudattaa jotain ohjetta, sitten me ollaan tällainen, että hei, toi on ihan vanha. Täällä toisessa paikassa on se uusi ohje. Jos sä missaat yhen sähköpostin tai yheen jonkun koulutuksen, niin saatat missata tosi isonkin kokonaisuuden.	Ohjeiden ja tiedon hallinnan haasteet nopeassa kasvussa	Tiedon ja ohjeiden sekavuus muutoksessa		
Jos jossain osastolla on vetäjänä ihminen, joka on ollut täällä miljoona vuotta, saanut omatkin lapset täällä ollessaan, niin meillä ei ole enää ne samat käytännöt. Ne ihmiset ohittaa ne ohjeistukset, koska heille ei enää tule niitä lapsia. Toiset kokevat asian varmaan just niin kuin minä, että täällä on	Eriarvoisuus tiedonkulun haasteiden vuoksi	Tiedonkulusta johtuva eriarvoisuus		

<p>todella hieno jousto ja toiset tietämättään tai tiedostaen saa ihan erilaisen kohtelun, koska joku ihminen ei ole vaan seurannut, että missä me nyt mennään näiden asioiden kanssa.</p>				
<p>Ylipäättään kommunikointi on avain kaikkeen</p>	<p>Kommunikaatio on avain kaikkeen</p>	<p>Kommunikaation keskeinen rooli</p>	<p>Viestinnän ja tiedonkulun tuki</p>	
<p>Kyllähän me prosesseja ollaan kehitetty tässä matkan varrella ja saatu sitä paremmaksi. Kyllä tässä nyt on tämmöisiä erinäisiä hankkeita nytkin menossa. Taas alkaa semmoinen yksi, missä just pureudutaan tähän osastojen välisen tiedonkulun parantamiseen, että ihan semmoisia johdon määrittämiä toimenpiteitä siinä on kyllä meneillään nyttenkin.</p>	<p>Tiedon kulun jatkuva parantaminen</p>	<p>Tiedonkulun parantaminen</p>		
<p>No joo onhan meillä kehityskeskusteluja ja tämmöisiä, ei varsinaisia kehityskeskusteluja, mutta muuten tämmöisiä keskusteluja, missä tuodaan esille sitä työhyvinvointia ja jaksamista ja muuta. Ja tavallaan se, että alleviivataan työpaikalla myös sitä, että jos alkaa huomaamaan, että joku työkaveri on ollut vähän vaisu, eikä se oikein jaksa ja muuta, niin tavallaan että voi mennä kysymään. Niin sitten viedään asiaa eteenpäin, että tavallaan puututaan ja tavallaan myöskin sitten taas jos on jotain ikäviä kiusaamista tai muita juttuja niin meillä on ihan tämmöinen sisäinen kanava mihin voi suoraan nimettömästi ilmoittaa, jos näkee asiatonta käytöstä tai jotain muuta vastaavaa, jotta niihin päästään puuttumaan ja niin pois päin. Tavallaan työpaikan sisäistä tämmöistä, että nollatoleranssi kaikille kiusaamiselle ja muulle, että sille on niinko tavallaan, meillä on just nää väylät, missä niitä voi, jos ei uskalla tai ei saa sanottua kasvotusten, niin sitten meillä on tämmöiset kanavat, missä voi nimettömästi ilmoittaa asioista, jotta niihin voi sitten oikeat tahot puuttua.</p>	<p>Keskustelut, tuki ja kanavat työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kiusaamisen ehkäisyyn</p>	<p>Keskustelu, tuki ja kanavat työhyvinvoinnin ylläpitoon ja kiusaamisen ehkäisyyn</p>		

<p>No siis sitä tiedonkulkua mä muuttaisin. Mä en suoraan sanottuna pysty ymmärtämään, että mikä siinä on se ongelma, että miksi se on tuollaista. Ja se on meillä muissakin, aina kun meillä on näitä työtyytyväisyyskyselyitä, niin se on lähes kaikilla tiimeillä nousee sieltä se, mihin ei olla tyytyväisiä.</p>	<p>Tarve tiedonkulun parantamiselle, sillä ongelmat näkyvät usein työtyytyväisyyskyselyissä</p>	<p>Tiedonkulun haasteet</p>	<p>Viestinnän ja tiedonkulun parantaminen</p>	
---	---	-----------------------------	--	--