



TURUN KAUPPAKORKEAKOULU
Turku School of Economics

URA, PERHE VAI MOLEMMAT?

**Tutkimus Turun yliopiston ja Turun kauppakorkeakoulun
akateemisten naiesimiesten uran ja perheen
yhteensovittamisesta**

Liiketaloustiede, johtamisen ja
organisoinnin pro gradu
-tutkielma

Laatija
Marika Silvennoinen 9751

Ohjaaja
KTT Anni Paalumäki

22.5.2008
Turku

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	3
1.1	Tiedenaiset perheen ja uran vaatimusten ristipaineessa	3
1.2	Tutkimuksen tarkoitus ja aiheen valinta	5
1.3	Käsitteet ja rajaukset.....	7
2	AKATEEMISEN TYÖN MONINAISUUS.....	10
2.1	Muutokset yliopistosektorilla	10
2.2	Määräaikaiset palvelussuhteet ja määräysten ”ketjutus” yliopistoissa	12
2.3	Akateeminen esimiestyö: asiantuntijasta esimieheksi asiantuntijoita johtamaan..	15
2.4	Naisten asema tiedeyhteisössä.....	17
2.4.1	Naisten yliopistouran historia ja nykyhetki	17
2.4.2	Segregaatio ja sukupuolistuminen yliopistoissa	18
2.4.3	Sukupuolten välinen tasa-arvo ja naisten kohtaama syrjintä yliopistoissa.....	20
2.4.4	Etenemisen esteet naisten akateemisella uralla.....	21
3	AKATEEMISUUS JA PERHEELLISYYS	27
3.1	Perhe-elämä	27
3.2	Akateemiseen uraan liittyvät työn ja perheen väliset konfliktit	30
3.3	Aikapula arjen keskellä.....	31
3.4	Korkeasti koulutettujen sitoutuminen työhön ja perheeseen.....	34
4	TYÖN JA PERHEEN TASAPAINO	36
4.1	Tasapainon edellytykset yliopistoissa	36
4.2	Akateeminen henkilöstö vs. muu henkilöstö	36
4.3	Naisesimiehet avainasemassa	38
4.4	Perhemyönteisyyden avulla työn ja perheen tasapainoon?	39
4.5	Yliopistoissa käytössä olevia tasa-arvon sekä työn ja perheen yhteensovittamisen edistämiskeinoja.....	42
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	45
5.1	Tutkimukseen osallistuneet ja aineiston keruu	45
5.2	Tutkimuksen muuttujat, mittarit ja tilastolliset analyysit	46
5.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	50
5.4	Tutkimuksen kohdeorganisaatiot.....	53

5.5	Vastaajajoukon kuvaus	56
5.6	Tutkimuksen keskiarvosummamuuttujat.....	64
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET	66
6.1	Muutosten vaikutus työtyytyväisyyteen ja työssä jaksamiseen.....	66
6.2	Akateeminen esimiestyö.....	72
6.3	Tasa-arvo ja tasapuoliset mahdollisuudet	78
6.4	Kompromissit ja uhraukset	80
6.5	Työn ja perheen väliset konfliktit	83
6.5.1	Kotitöiden jakaminen perheessä	88
6.5.2	Sitoutuminen työhön ja perheeseen	90
6.6	Työyhteisön perhemyönteisyys	98
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO	104
	LÄHTEET	116
	LIITTEET	
LIITE 1	SAATEKIRJE TY.....	129
LIITE 2	SAATEKIRJE TUKKK.....	130
LIITE 3	MUISTUTUSKIRJE TY.....	131
LIITE 4	MUISTUTUSKIRJE TUKKK.....	132
LIITE 5	KYSELYLOMAKE TY.....	133
LIITETAULUKKO 1	AKATEEMINEN ESIMIESTYÖ.....	145
LIITETAULUKKO 2	TOIMEEN NIMITTÄMINEN, YLENEMINEN JA TASAPUOLISET MAHDOLLISUUDET.....	146
LIITETAULUKKO 3	KOMPROMISSIT JA UHRAUKSET.....	147
LIITETAULUKKO 4	TYÖN JA PERHEEN VUOROVAIKUTUS.....	148
LIITETAULUKKO 5	SITOUTUMINEN TYÖHÖN JA PERHEESEEN.....	149
LIITETAULUKKO 6	TYÖYHTEISÖN PERHEMYÖNTEISYYS.....	150

KUVIOT

Kuvio 1	Vakinaisen ja määräaikaisen henkilökunnan ikärakenne 31.12.2007	13
Kuvio 2	TY:n tiedekunnat ja laitokset (% vastaajista)	59
Kuvio 3	TuKKK:n laitokset ja tukipalvelut (% vastaajista).....	60
Kuvio 4	Akateemisen esimiestyön houkuttelevuus ja alaisten elämäkokonaisuuden huomioiminen (ka).....	73
Kuvio 5	Työn ja perheen vuorovaikutukseen liittyvät konfliktit sekä konfliktien kuormittavuus (ka)	84
Kuvio 6	Työhön sitoutumisen tyypit: sitoutuminen organisaatioon, sitoutuminen työelämään ja sitoutuminen uraan (ka).....	91
Kuvio 7	Työyhteisön perhemyönteisyyden osatekijät ja kehittäminen (ka)	98

TAULUKOT

Taulukko 1	TY:n ja TuKKK:n opiskelijamäärät vuonna 2007	54
Taulukko 2	TY:n ja TuKKK:n professorit ja lehtorit koulutusaloittain 2007	55
Taulukko 3	Vastaajien taustatiedot (%).....	57
Taulukko 4	Palvelussuhteeseen liittyvät tiedot (%).....	61
Taulukko 5	Uraan liittyvät tiedot (%).....	63
Taulukko 6	Tutkimuksen keskiarvosummamuuttujat.....	65
Taulukko 7	Yliopistotyön luonteessa tapahtuneita muutoksia viimeisen kolmen vuoden aikana.....	66
Taulukko 8	Työn kuormittavuus suhteessa alaisten lukumäärään.....	71
Taulukko 9	Kotitöiden jakautuminen perheessä.....	89

1 JOHDANTO

1.1 Tiedenaiset perheen ja uran vaatimusten ristipaineessa

Työn ja perheen yhteensovittaminen on aihe, joka on ollut yleisen kiinnostuksen kohteena siitä lähtien, kun naiset alkoivat tulla työmarkkinoille toisen maailmansodan jälkeen. Aiheen suosio on kuitenkin kasvanut räjähdysmäisesti vasta tämän vuosituhannen aikana, kun työn luonne on muuttunut yhä kuormittavammaksi ja elämä yhä kiireisemmäksi. Aivan viime aikoina myös Suomen valtiovalta on alkanut kiinnittää huomiota ongelmiin, joita naisille koituu työn ulkopuolisten velvoitteiden vuoksi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusseminaarissa puhumassa olleen tasa-arvoministeri Stefan Wallinin mukaan keväällä 2008 valmistuvan hallituksen tasa-arvo-ohjelman tavoitteena on muun muassa naisten urakehityksen edistäminen poistamalla esteitä sen tieltä, sukupuolten välisten palkkaerojen kaventaminen sekä työn ja perheen yhteensovittamisen helpottaminen (Wallin 2007). Myös Sosiaali- ja terveysministeriö käynnisti syksyllä 2007 erilaisia kampanjoita televisio-, lehti- ja radiomainoksineen, joiden tarkoituksena on mahdollistaa naisille parempi urakehitys ja saada isiä käyttämään enemmän perhevapaita (isyys.net; mahdollistaminenestys.fi).

Yliopistoissa työn ja perheen tasapainoa ei ole kuitenkaan pyritty systemaattisesti kehittämään, eikä teemaa ole otettu juurikaan yleisen keskustelun aiheeksi, vaikka merkittävä osa yliopistojen akateemisista työntekijöistä on nykyään naisia. On myös ennustettu, että naisten osuus tulee kasvamaan entisestään, kun suuri osa akateemisesta henkilöstöstä siirtyy eläkkeelle (Husu 2001, 291; vrt. Benschop – Brouns 2003).

Osasyynä aiheen näkymättömyydelle yliopistoissa voitaneen pitää sitä – useissa tutkimuksissakin todistettua asiaa – että yliopistojen kulttuuri ja rakenteet ovat monesti erittäin maskuliinisia ja patriarkaalisia (ks. esim. Handley 1994; Shaw – Cassell 2007). Naisten kohdalla tämä voi ilmetä esimerkiksi huonompina palkkoina (ks. esim. Morley 1994; Van der Burg – Siegers – Winter-ebmer 1998; Bebbington 2002; Williams 2005), suurempana osuutena määräaikaissuuksista, uralla etenemisen vaikeutena, tärkeiden informaatiokanavien ja verkostojen puutteena, naisten huomiotta jättämisestä sekä naisten työn tai kykyjen vähättelynä (ks. esim. Dinerman 1971; Handley 1994).

Lisäksi yliopistot ovat vertikaalisesti ja horisontaalisesti eriytyneitä (ks. esim. Fletcher 2007, 270). Vertikaalinen eriytyminen ilmenee siten, että miehet hallitsevat suurinta osaa yliopiston korkeimmista viroista ja päätöksentekoaikavaroista (ks. esim. Handley 1994; Bryson 2004, 189). Horisontaalista eriytymistä puolestaan ilmenee eri tieteenalojen välillä (Women in Academia 1998, 8; vrt. Kandolin 1997, 10; Forster 2001, 28). Yleisesti ottaen voidaan sanoa, että tekniikka ja luonnontieteet ovat perinteisi-

sesti olleet miesten ja yhteiskuntatieteelliset alat naisten suosimia (Forster 2001, 28, vrt. Bebbington 2002, 360; Kamerade 2007).

Sukupuolten välistä eriytymistä ilmenee myös siten, että naiset hoitavat enemmän virkoja, joihin liittyy runsaasti opetusta ja miehet puolestaan hoitavat suurinta osaa niistä tutkijan viroista, joihin opetusta liittyy vain vähän tai ei lainkaan (Women in Academia 1998, 14–19; vrt. Perna 2005; Shaw – Cassell 2007). Tämä näkyy muun muassa naisten aliedustuksena tutkimusryhmien johtajissa, professoreissa ja vakinaisen viran saaneissa (ks. esim. Perna 2005). Yliopistojen sukupuolistunut luonne puolestaan voi merkitä muun muassa sitä, että feminiiniset arvot ovat aliarvostettuja ja naisten mahdollisuudet menestyä tiedemaailmassa yleisesti ottaen miehiä huonommat. Sukupuolten välistä epätasa-arvoa sekä syrjintäkokemuksia esiintyykin kaikissa tiedekunnissa, kaikilla tieteenaloilla ja kaikissa yliopistoissa niin Suomessa kuin kansainvälisesti (Bryson 2004, 190; Husu 2001, 19; Bailyn 2003).

Naisten ei siis välttämättä ole helppo menestyä akateemisessa maailmassa, ja he kohtaavatkin usein monenlaisia esteitä uralla etenemisessä kaikissa työelämänsä vaiheissa (ks. esim. Handley 1994; Moyer – Salovey – Casey-Cannon 1999; Forster 2001; Bebbington 2002; Thanacoody – Bartram – Barker – Jacobs 2006; Doherty – Manfredi 2006a; Winchester – Lorenzo – Browning – Chesterman 2006). Yleisesti käytetty selitys naisten huonommalle urakehitykselle ja naisten vähäisyydelle organisaatioiden johtopaikoilla on ollut naisten suuremmat perhevelvoitteet (Vanhala 1986, 45), joihin voi kuulua olennaisesti myös omien vanhempien tai muiden läheisten auttaminen. Naisten suurempaan osuuteen perhevelvoitteiden hoidosta liittyy myös työn ja perheen väliset konfliktit, jotka on usein nähty naisten uralla etenemisen esteiksi tai ainakin hidasteiksi sekä se, että naiset ovat yhä perhevapaiden pääasiallisia käyttäjiä. Naisten asemaa voi lisäksi vaikeuttaa yliopistoissa usein vallitseva kulttuuri, jonka mukaan ideaalityöntekijä on täysin työlleen omistautunut ja vailla työn ulkopuolisia velvoitteita (ks. esim. Bailyn 2003, 139).

Perheellä ei kuitenkaan ole todettu olevan miesten uraa haittaavaa vaikutusta. Useat kansainväliset tutkimukset osoittavatkin, että yliopistomaailmassa perheellä on miesten uraan positiivinen ja naisten uraan negatiivinen vaikutus. Tutkimusten mukaan akateemisot naiset ovatkin useammin naimattomia ja lapsettomia kuin miehet (ks. esim. Van Der Burg – Siegers – Winter-Ebmer 1998; Bailyn 2003; Perna 2005; Probert 2005, 61; Williams 2005). Toisaalta monet suomalaiset tutkimukset (ks. esim. Husu 2001) ovat osoittaneet, että perhe ei sinänsä ole pääesteenä naisten uralla etenemisessä, vaan ennemminkin esteenä on nähty sukupuolesta johtuvat ennakkoluulot, asenteet sekä erilaiset stereotypit, joita naiset yliopistourallaan kohtaavat (vrt. Kauppinen-Toropainen ym. 1983, 81).

Samansisältöisiin tuloksiin päätyi myös tutkijanaisten uran ongelmia ja esteitä selvittänyt opetusministeriön työryhmä. Työryhmä jätti perusteellisen ja monipuolisen

mietintönsä vuonna 1982. Mietinnön keskeinen johtopäätös oli, että naisten tutkijanuralla suurimpia esteitä ei näyttänyt olevan heidän kaksoisroolinsa kodin ja työn välillä, vaan heikompi asemansa ja eriarvoisuutensa tiedeyhteisössä. Mietintö toi samalla suomalaiseseen keskusteluun piilosyrjinnän käsitteen (Husu 2000, 37).

1.2 Tutkimuksen tarkoitus ja aiheen valinta

Tutkimuksen pääasiallisena tarkoituksena on selvittää akateemisten naisesimiesten uran ja perheen yhteensovittamista tiedemaailmassa. Aihetta lähestytään seuraavien tutkimuskysymysten kautta:

1. *Onko yliopistosektorilla tapahtuneilla muutoksilla ollut vaikutusta naisesimiesten työtyytyväisyyteen ja työssä jaksamiseen?*
2. *Miten naisesimiehet itse kohtelevat alaisiaan ja ottavat huomioon alaistensa elämäntilanteen sekä toisaalta kuinka houkuttelevaksi he kokevat akateemisen esimiestyön?*
3. *Kuinka tasa-arvoisia työympäristöjä yliopistot ovat naisten uralla etenemiseen liittyvissä asioissa ja kuinka tasapuolisiksi naisesimiehet itse kokevat urakehitysmahdollisuutensa?*
4. *Ovatko naisesimiehet joutuneet tekemään kompromisseja puolisonsa uran tai perheensä vuoksi ja/tai uhrauksia uransa tai nykyisen asemansa vuoksi?*
5. *Kokevatko naisesimiehet työn ja perheen välisiä konflikteja ja, jos kokevat, niin minkä tyyppisiä konfliktit ovat?*
6. *Kuinka perhemyönteisyys toteutuu yliopistoissa ja missä asioissa sitä tulisi erityisesti kehittää?*

Lisäksi tutkimuksessa kartoitetaan kotitöiden jakautumista perheissä sekä vastaajien työhön ja perheeseen sitoutumisen astetta. Tutkielma etenee pääpiirteissään tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä.

Työn ja perheen yhteensovittaminen koskettaa tavalla tai toisella lähes jokaista ainakin jossain elämänvaiheessa. Ongelmaksi se on kuitenkin tutkimusten perusteella osoittautunut juuri korkeasti koulutetuille toimihenkilöasemassa oleville naisille (ks. esim. Salmi – Lammi-Taskula 2004; Kinnunen ym. 2000), joita myös yliopistojen naisesimiehet edustavat. Yliopistojen naisjohtajien asema työn ja perheen yhteensovittamisessa on kaksitahoinen. Toisaalta he voivat omalla toiminnallaan vaikuttaa siihen, minkälaiset mahdollisuudet heidän alaisillaan on saavuttaa työn ja perheen tasapaino ja toisaalta he painiskelevat itse saman ongelman kanssa, sillä naisesimiesten työ on monesti kuormittavaa, sirpaleista ja vaikeasti ennustettavaa. Lisäksi johtamisvelvollisuudet

vievät paljon aikaa ja esimiesten oletetaan olevan saavutettavissa aina, kun heitä tarvitaan. Haastavan ja vastuullisen työn lisäksi heidän on hoidettava vielä perhevelvoitteet ja yritettävä löytää vapaa-aikaa itselle (Woodward 2007, 11–15). Tämä seikka tekeekin naisesimiehistä erityisen mielenkiintoisen tutkimuskohteen.

Toiseksi yliopistojen naisesimiesten valintaa kyselytutkimuksen kohteeksi puoltaa se, että heihin kohdistuvia tutkimuksia, jotka keskittyvät nimenomaan siihen, miten he henkilökohtaisesti kokevat työn ja perheen yhteensovittamisen jokapäiväisessä elämässään ja selviytyvät siitä, on niukasti. Tämä siitä huolimatta, että kansainvälistä kirjallisuutta naisten kokemuksista yliopistotyön tasa-arvoisuudesta ja tasapuolisista mahdollisuuksista on olemassa paljon. Tutkimukset myös kohdistuvat usein pelkästään opetus- ja tutkimushenkilöstöön, eivätkä ota huomioon hallinto- ja tukipalvelushenkilökunnan kokemuksia (Woodward 2007). Vähän painoarvoa tutkimuksissa on saanut myös hallinto henkilökuntaan kuuluvien naisten kehittyminen urallaan, koska tutkimukset ovat yleensä keskittyneet lähinnä opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluvien naisten urakehitykseen (Doherty – Manfredi 2006a, 571).

Suomessa tiedenaisiin ja naisten asemaan tieteessä kohdistuvaa perustutkimusta on tehty niukasti, joten systemaattiset ja kattavat yleisesitykset puuttuvat kokonaan. Tosin 1980-luvun alusta lähtien nopeasti kehittynyt naistutkimus on pyrkinyt virittämään keskustelua myös tieteenssisäisistä tasa-arvokysymyksistä ja haastanut eri tieteenaloja paljastamalla tutkimuksen miehisiä vinoumia (Husu 2000, 29–30). Myös akateemista johtajuutta on erityisesti Suomessa tutkittu tähän mennessä kovin vähän (Herranen – Keskinen 2006; Keskinen – Paalumäki 2007). Tämän vuoksi akateemisten naisesimiesten valitseminen tämän tutkielman kohdejoukoksi voi osaltaan lisätä myös akateemisen johtajuuden tunnettavuutta.

Yliopistot puolestaan ovat otollinen tutkimuskohde jo pelkästään ainutlaatuisen, muista organisaatioista poikkeavan luonteensa vuoksi. Lisäksi yliopistotyöhön liittyy monia erityispiirteitä, jotka voivat vaikuttaa myös työn ja perheen yhteensovittamiseen. Toisaalta akateemisen maailman piirissä on kiinnitetty paljon huomiota sukupuolieroihin yliopistoissa, kuten naisten määrän vähäisyyteen korkeimmissa viroissa sekä eroihin urakehityksessä, palkoissa ja tutkimusten määrissä, mutta työn ja perheen välisten konfliktien vaikutusta edellä mainittuihin eroihin ei ole juuri huomioitu, vaikka tutkimusten mukaan naiset kärsivät miehiä enemmän akateemisen uran ja perheen yhteensovittamisesta. Edelleen juuri akateemiseen uraan liittyviä työn ja perheen välisiä konflikteja käsittelevät tutkimukset ovat harvassa, siitä huolimatta, että nykyään on olemassa monia malleja, jotka määrittelevät työn ja perheen välisiä konflikteja erilaisissa organisaatioissa (O’Laughlin – Bischoff 2005, 79).

Turun yliopisto ja Turun kauppakorkeakoulu valittiin tutkimuksen kohteiksi osittain käytännöllisistä syistä. Tutkielman tekijä työskentelee itse Turun yliopistossa ja opiskelee Turun kauppakorkeakoulussa. Tämä puolestaan on lisännyt kyseisten yliopistojen

tuntemusta ja helpottanut tutkimuksen käytännön toteutusta. Toiseksi lähitulevaisuudessa toteutuva kyseisten yliopistojen välinen konsortiohanke tekee tarpeelliseksi ja mielenkiintoiseksi yliopistojen tarkkailun ja vertailun tutkittavien asioiden kannalta. Kolmanneksi yliopistojen systemaattinen ja jatkuva tutkiminen työn ja perheen yhteensovittamiseen sekä tasa-arvoon liittyvissä asioissa on tarpeen, jotta mahdollisia kehittämiskohteita pystyttäisiin kartoittamaan ja niihin voitaisiin räätälöidä ratkaisuja.

Tasa-arvoon sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät tilanteet myös muuttuvat jatkuvasti, ja on yliopistojen edun mukaista pysyä muutoksissa ajan tasalla jo siitäkin syystä, että runsas eläkkeelle siirtyminen tulee muodostamaan yliopistoille lähivuosina merkittävän henkilöstöpoliittisen haasteen. Turun yliopiston kohdalla viidesosa henkilökunnasta täyttää seuraavien kymmenen vuoden aikana 65 vuotta. Tämä merkitsee sitä, että vakituksessa palvelussuhteessa olevista jopa noin 44 % siirtyy eläkkeelle seuraavien kymmenen vuoden kuluessa ja yhä useampi tilalle palkattava henkilö tulee olemaan nainen, jolla on myös perhe (TY:n vuosikertomus 2006).

1.3 Käsitteet ja rajaukset

Tutkielmaan liittyy joukko käsitteitä, jotka on tarpeen määritellä tai selventää. Osa käsitteistä liittyy puhtaasti yliopistomaailmaan, osa puolestaan vaatii määrittelyä sen kannalta, mitä niillä juuri tässä tutkielmassa tarkoitetaan. Yliopistomaailmaan liittyviä ovat muun muassa *muun henkilöstön* ja *akateemisen henkilöstön* käsitteet. Muulla henkilöstöllä tarkoitetaan *hallinto- ja tukipalveluhenkilökuntaa* ja akateemisella henkilöstöllä puolestaan *opetus- ja tutkimushenkilökuntaa*. Myöhemmin, tutkimustulosten yhteydessä edellä mainituista henkilöstöryhmistä käytetään nimityksiä opetus- ja tutkimushenkilökunta sekä hallinto- ja henkilökunta. *Akateemisilla naisiesimiehillä* tarkoitetaan tässä akateemisen tutkinnon suorittaneita *UPJ-naisiesimiehiä* (UPJ-esimiehet ovat mukana päättämässä alaistensa palkoista), jotka voivat kuulua joko muuhun henkilöstöön (ylemmät toimihenkilöt) tai akateemiseen henkilöstöön (esimerkiksi professorit). *UPJ* puolestaan tarkoittaa *valtion uutta palkkajärjestelmää*, johon palataan tarkemmin luvuissa 2.1 ja 2.3. Nykyisin UPJ:stä käytetään nimitystä *VPJ* eli *valtion palkkajärjestelmä*.

Tutkielman kannalta on oleellista erottaa toisistaan myös *tasa-arvon* ja *oikeudenmukaisuuden* käsitteet. Oikeudenmukaisuuden toteutuminen edellyttää, että naisilla on tasapuoliset mahdollisuudet harjoittaa ammattiaan ja edetä urallaan, oikeudenmukainen palkka eikä heitä syrjitä. Oikeudenmukaisuus liittyy olennaisesti naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon. Tässä tasa-arvo mielletään kuitenkin oikeudenmukaisuutta laajemmaksi käsitteeksi, koska tasa-arvon toteutumiseen ei riitä pelkästään se, että otetaan huomioon vain työpaikkaan ja työhön liittyvät asiat, vaan lisäksi täytyy huomioida myös työn ulkopuolinen elämä, kuten perhevelvoitteet (vrt. Bailyn 2003). Tässä tut-

kielmassa tasa-arvolla on olennainen merkitys naisten urakehityksen kannalta, sillä sukupuolten välinen epätasa-arvo on yksi suurimmista esteistä naisten akateemisella uralla.

Sukupuolisella syrjinnällä tarkoitetaan epäoikeudenmukaista ja vahingollista kohtelua sukupuolen perusteella (vrt. Husu 2001). Lainsäädännössä sukupuolinen syrjintä on jaoteltu välittömään ja välilliseen syrjintään. Tässä tutkielmassa käytetään kuitenkin enimmäkseen nimitystä sukupuolinen syrjintä, jolla tarkoitetaan sekä välitöntä että välillistä syrjintää. Välitöntä syrjintää on esimerkiksi eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä (Finlex 2008). Lisäksi tutkielmassa käytetään nimityksiä *avoinsyrjintä*, jolla tarkoitetaan välitöntä syrjintää ja *piilosyrjintä*, jolla tarkoitetaan lähinnä välillistä syrjintää. Piilosyrjintä ilmenee esimerkiksi naisille vahingollisina stereotypioina, ennakkoluuloina ja asenteina naisia kohtaan.

Uran määritelmänä käytetään puolestaan Pihan (2006, 24) kuvausta:

Urana voidaan pitää sitä, että nainen kouluttautuu, on kunnianhimoinen ja etenee tehtävästä toiseen yleensä hierarkkisesti ylöspäin. Yhä useampi, varsinkin nuori johtaja on kuitenkin sitä mieltä, ettei ura välttämättä tarkoita tänä päivänä samanlaista omistautumista yhdelle osa-alueelle kuin ennen. Urana voidaan pitää myös samantasoisten tehtävien vaihtumista. Yleneminen ei sinänsä ole hyvän uran merkki vaan mielenkiintoiset tehtävät.

Yliopistouralla eteneminen ei siten tarkoita pelkästään vertikaalista etenemistä ylöspäin, vaan myös horisontaalinen uralla kehittyminen on yleistä. Esimerkiksi monet tutkijat etenevät tutkimusprojektista toiseen ja opettajat voivat opettaa eri tiedekunnissa, oppiaineissa ja niin edelleen. Käsillä olevassa tutkielmassa ollaan kuitenkin enemmän kiinnostuneita vertikaalisesta uralla etenemisestä, koska tutkimus kohdistuu naisiesimiehiin.

Perhe käsitetään tässä tutkielmassa laajasti. Perheellä tarkoitetaan samassa taloudessa asuvia henkilöitä, joten perhe voi yhtä hyvin olla ydinperhe (äiti, isä ja lapset), uusperhe (esimerkiksi puolison lapset edellisestä parisuhteesta, omat lapset edellisestä parisuhteesta ja yhteiset lapset tai joku muu edellä mainittujen yhdistelmä muodostavat perheen), ”sateenkaariperhe” (molemmat vanhemmat ovat samaa sukupuolta) tai lapsen avio-/avopari. On kuitenkin selvää, että työn ja perheen yhteensovittamiseen sekä urakehitykseen vaikuttavat perheen tyyppin lisäksi myös perheen elämänvaihe.

Tutkielmassa ei käsitellä kulttuurieroista, rodusta eikä etnisestä taustasta johtuvaa syrjintää tai epätasa-arvoa yliopistoissa. Palkkaepätasa-arvoa puolestaan käsitellään vain suppeasti. Seksuaalinen häirintä on osa sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää, mutta tästä tutkielmasta se on kuitenkin rajattu ulkopuolelle aiheen vakavuudesta huolimatta.

Työn ja perheen yhteensovittaminen voi olla erityisen haastavaa muun muassa yksinhuoltajille sekä vuorotyötä tekeville (esimerkiksi lääkärit). Tässä tutkielmassa ei kuitenkaan painoteta kummankaan edellä mainitun ryhmän erityisasemaa, vaan aihetta käsitellään yleisemmällä tasolla.

Mietittäessä keinoja akateemisten naisten urakehityksen parantamiseksi sekä työn ja perheen tasapainon saavuttamiseksi on keskitytty lähinnä niihin keinoihin, joita yliopistoilla ja naisilla itsellään on käytettävissään. Toisin sanoen, vaikka Suomen valtiovalta ja esimerkiksi EU pystyvätkin vaikuttamaan edellä mainittuihin asioihin, muun muassa säätämällä lakeja ja parantamalla sosiaaliturvaa, niin tämän tutkielman kannalta enemmän painoarvoa on juuri niillä ratkaisuilla, joita yliopisto-organisaatio, naisesi-miehet ja yksittäiset perheet pystyvät itse tekemään, ja joihin niillä on mahdollisuus vaikuttaa.

2 AKATEEMISEN TYÖN MONINAISUUS

2.1 Muutokset yliopistosektorilla

Koko akateeminen instituutio käy parhaillaan läpi merkittäviä muutoksia (ks. esim. Sipilä 2005; Ylijoki – Aittola 2005, 7; Herranen – Keskinen 2006; Keskinen – Paalumäki 2007). Muutokset koskettavat koko yliopistolaitosta; sen perusluonnetta, missiota, velvollisuuksia, rahoitusta, johtamista ja hallintoa sekä yliopiston ja sen sidosryhmien välisiä suhteita. Muutokset vaikuttavat myös yliopistotyön luonteeseen sekä työntekijöiden työolosuhteisiin ja työehtoihin (Mäntylä 2007, 13).

Erityisesti työntekijöiden kannalta yksi merkittävistä muutoksista on valtionhallinnon tuottavuusohjelma, jonka mukaan yliopistojen henkilöstöä supistetaan vuoteen 2011 mennessä 1000 henkilötövuodella. Koska henkilöstömenojen supistukset tulee kohdentaa siten, etteivät ne vaaranna yliopistojen perustoimintoja eli opetusta ja tutkimusta, kohdistuvat ne lähinnä hallintohenkilökuntaan ja eläkkeelle siirtyviin. Yhdeksi henkilöstömenojen supistamiskeinoksi on kaavailtu palvelukeskuksia. Vaasaan on perustettu vuoden 2008 alussa yliopistojen yhteinen talous- ja henkilöstöhallinnon keskus. Tavoitteena on, että noin puolet yliopistojen henkilöstöhallinnosta siirtyisi lähitulevaisuudessa Vaasaan (Salminen 2007a, 14). Lisäksi opetusministeriö kaavailee korkeakoulujen määrän vähentämistä. Ministeriön tavoitteena on, että vuonna 2020 Suomessa olisi 15 yliopistoa. Jatkossa yliopistojen tavoite koko tulee olemaan 3000 kokopäiväopiskelijaa (Salminen 2008, 9). Tämä määrä ei täyty esimerkiksi Turun kauppakorkeakoulussa. Suurin osa yliopistojen vähennyksistä pystytään hoitamaan niiden yhdistymisillä.

Ehkä merkittävin muutos on kuitenkin yliopistolain uudistus, jonka myötä yliopistot muuttuvat valtion tilivirastoista oikeushenkilöiksi. Yliopistouudistuksella pyritään lisäämään yliopistojen autonomiaa eli oikeutta päättää omasta taloudestaan ja toiminnastaan. Ennen kaikkea muutoksella haetaan laatua, vaikuttavuutta ja tehokkuutta (Heikka 2007, 9; Salminen 2007b, 8). Henkilöstön kannalta uudistus merkitsisi muun muassa sitä, että palvelussuhteet muutettaisiin virkasuhteista työsopimussuhteiksi. Tätä kirjoittaessa ei ole tiedossa, muuttuvatko yliopistot oikeudelliselta asemaltaan yksityisoikeudellisiksi säätiöiksi vai julkisoikeudellisiksi laitoksiksi. Joka tapauksessa yliopistolain muutos, jonka on tarkoitus astua voimaan syksyllä 2009, sekä kiristynvä kilpailu rahoituksesta ja edellä mainittu yliopistojen määrän karsiminen ovat vauhdittaneet erilaisten yhteistyömuotojen, kuten fuusioiden, konsortioden ja strategisten liittoutumien syntymistä.

Esimerkkejä uusista yliopistojen yhteistyömuodoista ovat Teknillisen korkeakoulun, Helsingin kauppakorkeakoulun ja Taideteollisen korkeakoulun yhdistyminen, Turun

yliopiston ja Turun kauppakorkeakoulun välinen konsortiohanke sekä Joensuun yliopiston ja Kuopion yliopiston muodostama Itä-Suomen yliopisto. Erityisesti ensiksi mainittu, Innovaatioyliopisto, on ollut paljon esillä julkisuudessa (ks. esim. KL 20.2.2007; KL 3.10.2007; KL 4.10.2007). Valtion budjettirahoituksen väheneminen on saanut yliopistot myös miettimään uudenlaisia keinoja toimintansa rahoittamiseksi. Julkisuudessa on puhuttu jopa lukukausimaksujen käyttöönotosta. Myös lahjoitusten verovapaus ja tutkimusyhteistyö yritysten kanssa toisivat helpotusta rahoitusongelmiin (Mäntylä 2007, 15; Koskinen 2007, 7; KL 15.5.2007).

Lukuisat yliopistojen toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset ovat puolestaan vaikuttaneet siihen, että myös yliopistojen johtaminen ja hallinto ovat murroksessa. Globaali markkinatalous, ”uusi managerialismi” ja sen mukanaan tuoma tulosjohtaminen sekä ”uusi julkishallinto” ovat muuttaneet yliopistotyön luonnetta merkittävästi (ks. esim. Husu 2001, 324; Saunderson 2002; Bryson 2004a; Mäntylä – Päiviö 2005, 42–43; Doherty – Manfredi 2006a; Fletcher 2007; Mäntylä 2007, 16). Managerialistinen ajattelu on tuonut yliopistoihin uuden julkisjohtamisen mallin, jonka mukaan tehokkuus perustuu kontrolliin, arviointiin, mittaukseen, holhoukseen, raportointiin ja kilpailuun (Varantola 2007). Tämän johdosta yliopistojen hallinnointia on systemaattisesti muutettu muistuttamaan tapoja, joilla yrityksiä uskotaan johdettavan (Räsänen 2005, 23). Yliopistojen johto joutuu yhä enemmän ottamaan päätöksenteossaan huomioon kasvavat laatu- ja tehokkuusvaatimukset sekä markkinoiden toimenpiteet (ks. esim. Ylijoki – Aittola 2005, 7). Tämä on johtanut myös siihen, että henkilöstöä on monissa tapauksissa alettu pitää enemmän kustannuksena kuin investointina (Mäntylä 2007, 16).

Muutoksiin yliopistosektorilla liittyy myös opiskelijoiden määrän voimakas kasvu, joka on yhdessä tuottavuusohjelman kanssa johtanut siihen, että samoilla tai jopa entistä niukemmilla henkilöstöresursseilla pitäisi pystyä vastaamaan opiskelijamäärän kasvuun ja muiden tehtävien, kuten hallinnollisten töiden lisääntymiseen. Edellä mainitut asiat ovat lisänneet huomattavasti varsinkin opetushenkilökunnan työmäärää. (Mäntylä 2007, 14–15; vrt. *Women in Academia* 1998, 14).

Erityisesti opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta lukuisat muutokset, kuten jatkuvasti kasvavat vaatimukset kustannustehokkuudesta, tuottavuudesta ja jatkuvasta työn tehostamisesta ovat merkinneet muun muassa autonomian ja ”akateemisen vapauden” vähenemistä sekä jatkuvaa oman osaamisensa todistelua ja resursseista, erityisesti ulkopuolisesta rahoituksesta kilpailemista (Bryson 2004a; Fletcher 2007; Mäntylä 2007).

Työmäärään lisääntyminen ei kuitenkaan ole tuonut kaikille akateemista työtä tekeville merkittäviä palkankorotuksia, vaikka yliopistoissa otettiin vuonna 2006 käyttöön uusi palkkausjärjestelmä (UPJ). Uudessa palkkausjärjestelmässä palkka koostuu työn vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvista osista. Silti palkka ei kaikissa tapauksissa vastaa tehtävän vaativuutta eikä siitä suoriutumista. Lisäksi työn epävarmuus yliopistoissa on lisääntynyt, koska epätyypilliset työsuhteet, kuten osa-ai-

katyö ja kausityö sekä määräaikaiset palvelussuhteet ovat jatkuvasti lisääntyneet samalla, kun vakinaisia virkoja on vähennetty (Bryson 2004a; Mäntylä 2007, 15).

Sukupuoleen liittyviä merkittäviä muutoksia yliopistosektorilla ovat olleet naisopiskelijoiden määrän lisääntyminen, sukupuolten välisen tasa-arvon nousu puheenaiheeksi ja sen myötä erilaiset tasa-arvosuunnitelmat ja -ohjelmat sekä sukupuoleen liittyvät kiintiöt. Dramaattisin muutos on tapahtunut naisten osuuden kasvamisessa tohtoritutkinnon suorittaneista. Kun naistohtoreita vuonna 1982 oli vain 16 %, niin vuonna 2000 heitä oli jo 45 %. Naisten osuus professoreista on kuitenkin muuttunut hitaammin. Vuonna 1980 kuusi prosenttia professoreista ja kahdeksan prosenttia apulaisprofessoreista oli naisia, kun taas vuonna 2000 professoreista oli naisia 20 prosenttia. Kauppätieteellisellä alalla naisväittelijöitä puolestaan oli 31 % vuonna 2002, mutta professorikunnasta naisia oli vain 15 %. On kuitenkin huomattava, että naisprofessoreiden määrän kasvuun on vaikuttanut se, että vuonna 1998 tehdyssä lakiuudistuksessa kaikki apulaisprofessuurit muutettiin täysiksi professuureiksi (Husu 2001, 324; Wuolijoki 2004, 49).

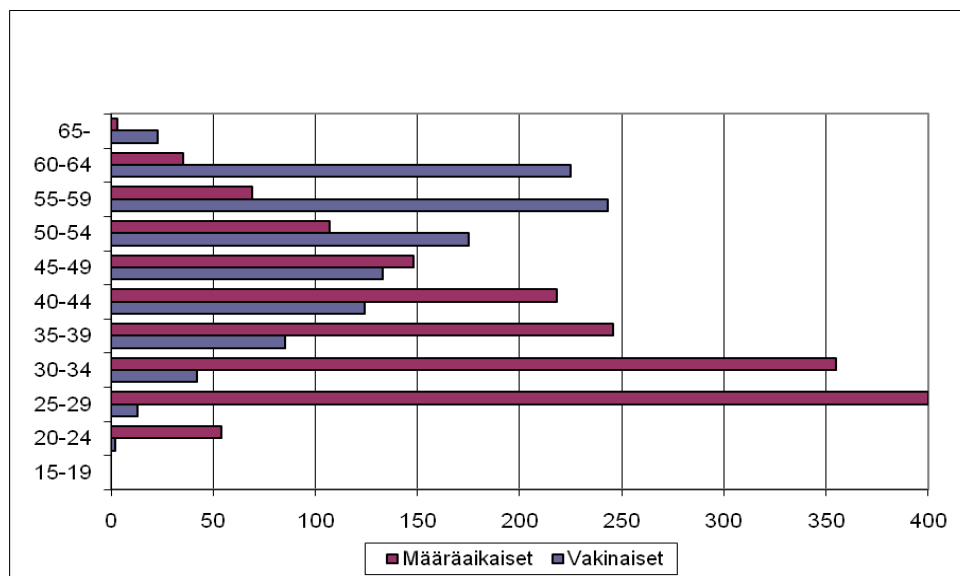
2.2 Määräaikaiset palvelussuhteet ja määräysten ”ketjutus” yliopistoissa

Kansainvälisessä vertailussa Suomi on osoittautunut maaksi, jossa käytetään erityisen paljon määräaikaisia työsuhteita (Lehto – Lyly-Yrjänäinen – Sutela 2005; vrt. Haataja 2005, 56). Eniten määräaikaista työtä tekevät Suomessa julkisella sektorilla työskentelevät naiset (ks. esim. Lehto ym. 2005; Haataja 2005, Nätti 1993, 62–64). Toisaalta perhevapaiden keskittyminen naisille sekä erilaiset työaikojen joustomallit aiheuttavat myös jatkuvan määräaikaisten palvelussuhteiden tarpeen (Romanov 2002, 31). Erityisesti nuoret korkeasti koulutetut naiset ovat joutuneet monesti jatkuvaan määräaikaisten palvelussuhteiden ja pätkätoiden kierteeseen (ks. esim. Fast 2006), vaikka työn luonne ei edellyttäisi määräaikaisuutta. Tätä ilmiötä kutsutaan moderniksi pätkätyöläisyydeksi (vrt. Lehto ym. 2005).

Valtiosektorin työpaikoista eniten määräaikaisuuksia on yliopistoissa, joissa ne kohdistuvat suurimmaksi osaksi tutkimus- ja opetushenkilökuntaan. Toukokuussa 2006 yliopistojen henkilöstöstä 55,3 % oli määräaikaisia. Tässä luvussa eivät ole mukana ne määräaikaiset, joilla on taustavirka tai -tehtävä (Rantala 2007). Turun yliopiston kohdalla määräaikaisten työntekijöiden osuus oli vuoden 2007 lopussa yli 60 %. Lisäksi esimerkiksi Tieteentekijöiden liiton jäsenistöstä yliopistoissa 80 % työskentelee määräaikaisissa palvelussuhteissa (Sintonen 2007a, 37). Saattaa olla niinkin, että sama henkilö joutuu työskentelemään koko yliopistouransa ajan lyhyissä pätkissä (Rantala 2007). Yliopistoissa määräaikaisuuksien käyttöä on perusteltu muun muassa ulkopuolisella ra-

hoituksella, työn projektiluonteisuudella ja sijaisuuksilla (vrt. Akavan työmarkkinatutkimus 2006, 10–11).

Kuviosta 1 ilmenee selvästi, kuinka määräaikaaisuudet ovat Turun yliopistossa kasaantuneet suurimmaksi osaksi nuorten harteille.



Kuvio 1 Vakinaisen ja määräaikaisen henkilökunnan ikärakenne 31.12.2007 (tiedot on saatu TY:n henkilöstösuunnittelijalta)

Kuviosta 1 ei käy selville, mikä on naisten ja miesten osuus määräaikaaisuuksista, mutta sen perusteella vakinaisia virkoja ei nuorilla juuri ole. Se on suuri ongelma, sillä työn epävarmuudella on todettu olevan monia haitallisia vaikutuksia työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä elämään. Olisi ollut myös mielenkiintoista tietää, kuinka määräaikaaisuudet jakautuvat TY:ssä naisten ja miesten välille, mutta kyseistä tilastoa ei ollut saatavilla (tilanne 8.5.2008). Tämä siitä huolimatta, että Turun yliopiston tasa-arvosuunnitelmassa vuosille 2007–2009 (2008, 11) on yhtenä toimenpide-ehdotuksena kohdassa työolot, palkkaus ja urakehitys mainittu:

”Seurataan erityisesti määräaikaisessa työsuhteessa olevien sukupuolijakautumaa”.

Voidaankin pohtia, kuinka kyseisen toimenpide-ehdotuksen perusteella voidaan toimia, jos määräaikaisessa työsuhteessa olevien sukupuolijakautumaa ei ole tilastoitu vuosiin.

Määräaikaistyö on kuitenkin myös tärkeä tasa-arvokysymys, koska nuoria perheellistymisiässä olevia naisia työskentelee määräaikaisena vähintään kaksinkertainen määrä samanikäisiin miehiin verrattuna (Anttila 2006, 42). Naisilla määräaikaaisuudet kasautuvat korkeampaa koulutusta vaativiin tehtäviin kuin miesten kohdalla (Lehto ym.

2005, 6). Lisäksi naiset saavat tutkimusten mukaan vakinaisen viran yleisesti ottaen miehiä hitaammin, vaikka olisivat, esimerkiksi julkaisujen määrällä mitattuna, menestyneet paremmin (ks. esim. Williams 2005; Perna 2005).

Toisaalta naiset ovat Suomessa kansainvälisesti vertaillen erittäin korkeasti koulutettuja, joten koulutetun työvoiman tarjonta on runsasta. Työnantajat voivat valita suuresta määrästä hakijoita, joita riittää hyvin myös tilapäistöihin. Erityissyyinä määräaikaisten naisvaltaisuuden on pidetty sitä, että työnantajat palkkaavat naisia mieluummin vain määräajaksi, koska pelkäävät naistyöntekijöistä johtuvia suurempia kustannuksia (Lehto ym. 2005, 6; vrt. Lähteenmäki 2004, 74). Toisin sanoen nuoria naisia pidetään usein epävarmuustekijöinä eli riskeinä työelämässä (vrt. Fast 2006). Piha (2006) kutsuu tätä ilmiötä nimellä ”äitiriski”. Kustannukset, joita työnantajat pelkäävät, koituvat puolestaan lähinnä siitä, että naiset ovat pääasiallisia perhevapaiden käyttäjiä. Lisäksi naiset jäävät miehiä useammin kotiin hoitamaan sairastunutta lasta (ks. esim. Lehto ym. 2005, 6). Edellä mainitut asiat voivat osaltaan selittää myös sitä, miksi Työvoimatutkimuksen mukaan (Haataja 2005, 61–62) määräaikaiset työsuhteet ovat yleistyneet kaikissa ikäryhmissä erityisesti äideillä.

Brysonilla (2004b, 201) puolestaan on varsin erilainen käsitys syistä, miksi määräaikaaisuudet yliopistosektorilla kohdistuvat useimmiten naisiin. Hän tuo esiin ”äskeisyys-efektin” (”recency effect”) -käsitteen, joka selittää ilmiötä yksinkertaisesti sillä, että naiset ovat joutuneet ottamaan pääroolin määräaikaistensa yleistyvästä käytöstä, koska he ovat tulleet osaksi akateemista työvoimaa miehiä myöhemmin.

Brysonin (2004b, 201–202) tutkimus osoitti myös, että miehillä on yleensä naisia turvallisempi ja varmempi työsuhte sekä paremmat mahdollisuudet edetä urallaan, vaikka he työskentelisivät määräaikaistensa virassa. Tähän voi vaikuttaa esimerkiksi se, että miehillä on naisia paremmat verkostot tukena. He toimivat naisia useammin vaikutusvaltaisten vanhempien kollegojensa ”suojeluksessa”, joilla on valtaa turvata tutkimusprojektien rahoitus ja varmistaa siten palvelussuhteen jatkuminen. Lisäksi nämä ”portinvartijat” voivat tarjota lupaaville miestutkijoille neuvoja sekä auttaa heitä muodostamaan verkostoja, joiden avulla miestutkijat pystyvät kasvattamaan näkyvyyttään ja tunnettuaan tutkimusyhteisössä.

Pätkätyöläisyydellä on monia negatiivisia vaikutuksia yksilön elämään. Akavan työmarkkinatutkimuksen mukaan suurin osa määräaikaistensa (62 %) koki määräaikaisuuden ongelmana. Kahdella kolmesta määräaikaistensa oli myös ketjutettu saman työnantajan palveluksessa (Akavan työmarkkinatutkimus 2006, 10–11). Työsuhteiden ketjutus on ongelma erityisesti raskaana oleville naisille, koska määräaikaista työntekijää ei tarvitse palkata uudelleen perhevapaan jälkeen, mikäli työsuhte päättyy tänä aikana (Haataja 2005, 56).

Lisäksi määräaikaistensa liittyy olennaisesti epävarmuus tulevaisuudesta. Tulevaisuuden epävarmuus voi muun muassa rasittaa henkisesti (vrt. Nätti – Kinnunen –

Mäkinen – Loikkanen – Mauno – Virolainen 1995, 66), hankaloittaa perheen perustamista (vrt. Romanov 2002) ja aiheuttaa lasten hankinnan lykkäämistä (ks. esim. Lähtenmäki 2004, 71; Lehto ym. 2005, 143; Fast 2006) sekä vaikeuttaa tulevaisuuden suunnittelua, lainan saantia ja asunnon hankkimista (ks. esim. Saunderson 2002, 379). Organisaatioiden kannalta päätösten yleisyys puolestaan heikentää tehokkuutta (Rautio 2006, 46), huonontaa työtoveri- ja esimiessuhteita sekä vähentää sitoutumista (Nätti ym. 1995, 66–67; Happonen – Mauno – Kinnunen – Nätti – Koivunen 1996, 63).

Valtio on pyrkinyt vähentämään määräaikaishuuksia muun muassa muuttamalla valtion virkamieslakia siten, että määräaikaisen virkasuhteen perusteen tulee ilmetä nimitämiskirjasta ja määräyksen perusteen pitää kestää koko perusteen mukaisen ajan (ks. esim. Rantala 2007; KL 10.4.2007). Tällöin esimerkiksi kolmivuotiseen projektiin täytyisi palkata henkilö kolmeksi vuodeksi, eikä vuodeksi kerrallaan. Koska työn luonne on ongelmallisin määräaikaishuuden syy, täytyy myös harkita sitä, voisiko työn luonne-syy kirjoittaa selkeämmin auki lakiin. Tästä huolimatta yliopistoissa tulee luultavasti aina olemaan enemmän määräaikaisia kuin muualla valtiosektorilla johtuen juuri yliopistotyön luonteesta ja ulkopuolisesta rahoituksesta (Rantala 2007).

2.3 Akateeminen esimiestyö: asiantuntijasta esimieheksi asiantuntijoita johtamaan

Johtaminen ja esimiestyö ovat keskeisiä asioita työyhteisön menestyksellisen toiminnan ja työhyvinvoinnin kannalta (Wilhelmsson 2007). Lisäksi johtamiskäytännöt vaikuttavat olennaisesti sukupuolten väliseen tasa-arvoon yliopistoissa (vrt. Morley 1994). Erityisesti johtamisen merkitys korostuu muutostilanteissa ja, kuten aikaisemmassa luvussa todettiin, yliopistosektorilta ei ole muutoksia puuttunut.

Yliopisto toimintaympäristönä ja johtamisen kontekstina sisältää monia erityispiirteitä. Johtaminen toteutuu yliopistoissa monin eri tavoin. Osa johtamisesta on virkaan sidottua, kuten hallintopäälliköiden, opintopäälliköiden, tutkimusjohtajien ja viestintäjohtajien esimiestehtävät. Akateemisella johtajuudella tarkoitetaan kuitenkin yleensä professorin virkatehtäviin liittyvää esimiehisyyttä. Professori voi olla oman oppiaineen henkilöstön lähiesimies tai määräaikaisen tutkimusprojektiryhmän esimies. Myös määräaikaisen rehtorin, dekaanin tai laitosjohtajan tehtävään valitaan useimmiten professori (Herranen – Keskinen 2006, 5). Omat erikoispiirteensä ja ongelmansa akateemiseen johtamiseen tuo juuri se, että johtajuus on usein määräaikaista. Tällöin esimiehelle ja hänen työyhteisölleen ei välttämättä ehdi muodostua vakiintunutta, selkeää yhteistyösuhdetta ja toimintatapaa (Sipilä 2005; Herranen – Keskinen 2006; Keskinen – Paalumäki 2007).

Yhtenä akateemisen johtamisen erityispiirteenä voidaan nähdä myös se, että henkilöstö on voimakkaasti segregoitunut opetus- ja tutkimustehtäviin sekä hallinto-, toimisto-, ja tukipalveluihin. Näiden henkilöstöryhmien työtehtävät, vastuut ja asema työyhteisössä ovat kovin erilaiset (Herranen – Keskinen 2006, 5). Helsingin yliopiston hallinnon arviointiraportissa painotetaan, että yliopiston on organisaationa hyväksyttävä se, ettei nykyisellä akateemisella johtamisjärjestelmällä voi johtaa sekä tutkimusta ja opetusta että hallintoa. Kaikki edellä mainitut ovat erilaisia prosesseja ja vaativat omanlaistaan asiantuntemusta. Siksi ei ole mahdollista, että vain akateemiset johtajat johtavat hallinnollisia prosesseja. Sen sijaan ammattimaisen johtajuuden edellytyksiä täytyisi yliopistoissa vahvistaa (Sipilä 2005).

Lisäksi yliopistoissa täytyisi kiinnittää enemmän huomiota siihen, ettei hyvä asiantuntija ole välttämättä hyvä esimies (Heikkinen 2005, 40). Sipilän (2005, 22) mukaan erityisongelman muodostavatkin ilman omaa motivaatiota johdossa olevat henkilöt. Jos johtajuus on asiantuntijan ylle puettu pakkopaita, se voi johtaa suojautumiseen ja todellisten esimiestehtävien laiminlyömiseen. Keskittyminen asiantuntijatehtäviin voi tuoda esimiehelle turvallisuutta ja vahvistaa omaa osaamisen tunnetta, mutta esimiestehtävien laiminlyöminen johtaa ristiriitoihin ja aiheuttaa turvattomuutta työyhteisössä (Kevätsalo – Puntari – Roos 2006, 127).

Ongelmia esimiehille puolestaan koituu siitä, että uudet velvoitteet, kuten UPJ-arvioinnit, vievät paljon aikaa muilta töiltä, kuten tutkimukselta, mutta ajankäyttöä ei välttämättä ole suunniteltu uudestaan. Tämä puolestaan kuormittaa esimiehiä (Sipilä 2005). UPJ:n käyttöönotto toi esimiehille uudenlaisia tehtäviä ja vastuita. UPJ:n myötä jokaisella työntekijällä tulee olla lähiesimies, joka osallistuu työn vaativuuden ja henkilökohtaisen suoriutumisen arviointiin ja käy alustensa kanssa kehityskeskustelut (ks. esim. Keskinen – Keskinen 2002; 2005). Kehityskeskusteluissa erityisen suuri paine kohdistuu laitosten johtajiin ja dekaaneihin. He joutuvat määräjain ottamaan kantaa omien kollegojensa työn tuloksiin, kuten julkaisujen ja väitöskirjojen ohjausten määrään sekä opetukseen (Knuuti 2006, 3; vrt. Kulmala 2004, 17). Lisäksi dekaanien ja muiden hallinnollisten ylimpien johtajien pitää osata tukea keskijohtoon kuuluvia esimiehiä.

Keskisen ja Paalumäen (2007) tutkimuksen mukaan UPJ-prosessi toi tullessaan esimiesten ja henkilöstön mielestä enemmän negatiivisia kuin positiivisia seurauksia. Sen lisäksi, että UPJ kasvatti esimiesten työmäärää, se myös edesauttoi ristiriitojen syntymistä, henkilösuhteiden kiristymistä ja ilmapiirin heikkenemistä. Myös UPJ:n jäykkyys arviointimenetelmänä ja arviointien epäluotettavuus aiheutti tyytymättömyyttä. Toisaalta UPJ ei myöskään ollut lisännyt työn kannustavuutta eikä esimiehen ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta.

Samansuuntaisia tuloksia esiintyi myös Tradenomiliiton teettämässä tutkimuksessa, joka kohdistui sen valtiolla työskenteleviin jäseniin. Tutkimuksen mukaan 43 % vastaajista katsoi, että UPJ on lisännyt ristiriitoja työyhteisössä. Henkilökohtaista työsuoritusta

arvioivan järjestelmän koki epäoikeudenmukaiseksi 49 % vastaajista. Puolet vastaajista katsoi, että UPJ on järjestelmänä liian monimutkainen. Toisaalta 41 % ei osannut sanoa, onko UPJ lisännyt tasa-arvoisuutta sukupuolten välillä (Knuuti 2007, 28).

UPJ:n lisäksi omasta yksiköstä ja organisaation ylemmiltä tasoilta tulevien vaatimusten yhteensovittaminen, kasvavien vaatimusten ja riittämättömien johtamisvälineiden välinen epäsuhta sekä asiantuntijaorganisaation johtamiseen liittyvät ongelmat vaikuttavat useimpien akateemisten esimiesten työhön (Wilhelmsson 2007; vrt. Sipilä 2005). Asiantuntijaorganisaatioissa on myös usein vaikea löytää johtajia. Asiantuntijat eivät yleensä ole kokeneet johtajuutta omaksi asiakseen, eikä johtajiksi ole haluttu (Hemming 2007, 11; vrt. Kulmala 2004, 16). Keskisen ja Paalumäen (2007) tutkimuksessa haastatelluista esimiehistä yli puolet ei ollut hakeutunut tarkoituksellisesti esimiestehtäviin, vaan olivat niihin joutuneet, sattuneet tai ajautuneet.

Asiantuntijat eivät myöskään ole helppoja johdettavia. Yliopistoissa tehtävän työn itsenäinen luonne voi olla este hyvien kehityskeskustelujen käymiselle ja samalla johtamiskulttuuria voi olla vaikea toteuttaa työympäristössä, jossa suuri osa alaisista ei edes halua tulla johdetuiksi (Andersson 2007). Toinen haaste liittyy siihen, että itsenäistä työtä tekevät oman alansa asiantuntijat voi olla vaikeata saada kiinnostumaan laitoksen yhteisistä, oman erityisasiantuntijuuden piiriin kuulumattomista asioista. Toisaalta asiantuntijoiden esimies on usein hyvin riippuvainen alaisistaan, koska heitä ei voi korvata yhtä helposti kuin suorittavassa työssä (Salin 2008, 37).

Johtamistehtävänsä kehittäville johtajille on kuitenkin yliopistoissa pyritty luomaan apuvälineitä (Wilhelmsson 2007; vrt. Keskinen – Paalumäki 2007). Ajan raivaaminen esimiestyölle, esimiesjärjestelmän selkiyttäminen, sen näkyväksi tekeminen, siitä palkitseminen ja esimiestyön jatkuva arviointi ja tukeminen ovat keinoja, joilla voidaan organisaation keinoin osoittaa esimiestyö tärkeäksi ja välttämättömäksi (Keskinen – Paalumäki 2007, 59). Lisäksi johtamiskausien pidentäminen ja johtamisen resursseihin panostaminen voivat parantaa johtamisedellytyksiä. Yliopiston nykyinen johtajajalintajärjestelmä kykenee huonosti vastaamaan nykypäivän johtamisen ja yliopiston rakenteellisen kehittämisen haasteisiin, joten myös sitä olisi kehitettävä (Sipilä 2005, 43).

2.4 Naisten asema tiedeyhteisössä

2.4.1 Naisten yliopistouran historia ja nykyhetki

Ensimmäiset suomalaisnaiset tulivat yliopistoon 1870-luvun alussa. Ensimmäisten naisopiskelijoiden oli tavoitteisiinsa päästäkseen anottava erivapautta ”sukupuolen aiheut-

tamasta esteestä”. Akateeminen maailma avautui virallisesti naisille 1901, jolloin he saivat oikeuden opiskella ilman erivapautta. Yliopistoura avautui puolestaan 1916, jolloin mahdollistettiin asetuksella naisen nimittäminen yliopistovirkkaan (Husu – Peltonen 2000, 2). Juridisten esteiden lisäksi naiset joutuivat tuolloin kohtaamaan myös akateemisen ympäristönsä ennakkoluulot. Uranuurtajanaiset osoittivat kuitenkin, että naisten eteneminen uralla ja tutkijana yliopistoissa oli mahdollista (Husu – Peltonen 2000, 2–4). Aika ei ole kovin kaukana, mutta se ympäristö, missä ensimmäiset naiset opiskelivat, väittelivät, tutkivat ja luennoivat, oli kuitenkin kovin erilainen kuin nyky-Suomen yliopistot, joissa enemmistö opiskelijoista ja lähes puolet väittelijöistä on naisia (Engman 2000, 7).

Nykynaisten akateemiseen uraan liittyy paljon hyviä ja ainutlaatuisia piirteitä. Se tarjoaa monia muita aloja enemmän autonomiaa ja vapautta sekä mahdollisuuden tehdä työtä, josta todella pitää. Monille akateemista työtä tekeville työ on jopa intohimo ja elämäntapa. Lisäksi tutkimus- ja opetustyössä työn tulokset saa itselleen, omiksi julkaisuikseen, urakseen ja tuloikseen helpommin kuin monissa muissa puitteissa tehdyssä työssä. Yliopisto myös tarjoaa melko turvatuksen työpaikan vakinaisen viran saaneille (Julkunen – Nätti – Anttila 2004, 125; Bailyn 2003, 138).

Toisaalta yliopistotyöhön liittyy piirteitä, jotka tekevät siitä erityisen vaativaa. Opetus- ja tutkimushenkilöstön täytyy ylläpitää monia rooleja samalla kun työn vaativuus ja työmäärä kasvavat. Useiden heistä täytyy olla yhtä aikaa hyviä opettajia ja tutkijoita sekä palvella toisaalta yliopiston tarpeita että kohottaa toisaalta oman työnsä arvostusta tekemällä mieluiten kansainvälisesti arvostettuja julkaisuja ja tutkimuksia. Erityisen tärkeää tämä on määräaikaissa palvelussuhteessa työskenteleville tutkijoille, jotka joutuvat kamppailemaan työnsä jatkuvuuden puolesta. Myös professoreihin kohdistuu paljon paineita, sillä heidän täytyy pitää osaamisensa jatkuvasti ajan tasalla ja olla oman alansa huippuasiantuntijoita, joilta löytyy vastaus lähes kaikkeen alaansa liittyvään (Bailyn 2003, 138).

2.4.2 Segregaatio ja sukupuolistuminen yliopistoissa

Akateeminen maailma on haastava työympäristö erityisesti naisille monesta syystä. Yliopistot ovat vertikaalisesti ja horisontaalisesti sukupuolen mukaan eriytyneitä (ks. esim. Fletcher 2007, 270) siitä huolimatta, että niissä työskentelee runsaasti naisia. Lisäksi miehet hallitsevat yhä suurinta osaa yliopiston korkeimmista viroista ja päätöksentekoaikojen, vaikka tehtävään soveltuvien naisten määrä kasvaa kaiken aikaa (ks. esim. Handley 1994; Bryson 2004, 189).

Eriytymistä ilmenee myös eri tieteenalojen välillä. Esimerkkejä naisten suosimista aloista ovat eläinlääketiede, terveydenhuolto, farmakologia, oikeustiede ja kasvatustie-

teet (Women in Academia 1998, 8; vrt. Kandolin 1997, 10; Forster 2001, 28). Suomessa näiden tieteenalojen opiskelijoista yli 80 % oli naisia vuonna 1995. Tekniset alat ovat puolestaan erittäin miehisiä, yli 80 % opiskelijoista oli miehiä vuonna 1995 (Women in Academia 1998, 8). Myös matemaattis-luonnontieteelliset alat ovat tyypillisiä miesten aloja. Yleisesti ottaen voidaankin sanoa, että tekniset ja luonnontieteelliset alat ovat perinteisesti olleet miesten ja yhteiskuntatieteelliset alat naisten suosimia (Forster 2001, 28, vrt. Bebbington 2002, 360; Kamerade 2007). Tutkimuksen mukaan (Spiess Huldi 2002) matemaattis-luonnontieteelliset ja tekniset alat ovat ongelmallisia myös siitä syystä, että kyseisiltä aloilta vastavalmistuneiden perheellisten nuorten on todettu olevan hankala päästä näille aloille töihin. He ovat myös perheettömiä useammin sijoittuneet tehtäviin, joihin ei vaadita akateemista koulutusta.

Sukupuolten välistä eriytymistä ilmenee myös siten, että naiset hoitavat enemmän virkoja, joihin liittyy runsaasti opetusta ja miehet puolestaan hoitavat suurinta osaa niistä tutkijan viroista, joihin opetusta liittyy vain vähän tai ei lainkaan (Women in Academia 1998, 14–19 vrt. Perna 2005; Louvel 2007; 2008; Shaw – Cassell 2007). Tämä ilmenee muun muassa naisten aliedustuksena tutkimusryhmien johtajissa, professoreissa ja vakinaisen viran saaneissa (ks. esim. Perna 2005). Esimerkiksi vuonna 2006 Suomessa vain 22,2 % professoreista oli naisia, vaikka vuosittain valmistuvista uusista tohtoreista naisia on jo lähes puolet (Sintonen 2006, 22). Toisaalta naisten määrä professoreina jakaantuu epätasaisesti eri tieteenalojen välillä. Eniten heitä työskentelee humanistisessa ja kasvatustieteiden tiedekunnassa. Koska professoreiden vaihtuvuus on alhaista, naisten osuus professoreista kasvaa hyvin hitaasti (Women in Academia 1998, 18).

Yliopistot ovat sukupuolistuneita instituutioita (Bryson 2004, 190; Husu 2001, 19; Bailyn 2003). Tämä saattaa merkitä esimerkiksi sitä, että feminiiniset arvot ovat aliarvostettuja ja naisten mahdollisuudet menestyä tiedemaailmassa ovat miehiä huonommat (Bryson 2004, 190). Näin siitä huolimatta, että Suomi on OECD:n tilastoissa kärkimaa naisten suorittamien korkeakoulututkintojen määrällä mitattuna. Jo vuonna 1996 naisia oli 57 % kaikista korkeakoulututkinnon suorittaneista (Women in Academia 1998, 8). Lisäksi Suomi on ainut EU maa, jossa naisten osuus 25–64-vuotiaista ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista on selvästi korkeampi kuin saman ikäluokan miesten osuus (Husu 2001, 323). Ackerin (1990) mukaan juuri segregatio sekä organisaatio-prosessien ja -teorioiden sukupuolistuminen ovat pitkälti työpaikkojen epätasa-arvoisuuden takana. Jotta tasa-arvo voitaisiin saavuttaa, pitäisi organisaatioiden olla sukupuolisesti neutraaleja.

2.4.3 Sukupuolten välinen tasa-arvo ja naisten kohtaama syrjintä yliopistoissa

Suomea pidetään yhtenä maailman tasa-arvoisimmista maista (Husu 2001, 4). Silti sukupuolten välistä epätasa-arvoa ilmenee myös suomalaisissa yliopistoissa. Syrjintäkokemuksia ja ongelmia on kaikissa tiedekunnissa, joka tieteenalalla ja joka yliopistossa, niin Suomessa kuin kansainvälisesti. Dinermanin (1971, 259–260) mukaan naisia syrjitään yliopistoissa jopa enemmän kuin liike-elämässä. Suomessa jo vuonna 1986 säädetty laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta kieltää kuitenkin välittömän ja välillisen syrjinnän sukupuolen perusteella (ks. Finlex 2008).

Lainsäädännön vuoksi avointa syrjintää tapahtuu yliopistoissa melko vähän. Pikemminkin syrjintä on saanut uusia muotoja ja tapahtuu usein ”piilossa” (Husu 2001, 6). Husun (2001, 13) mukaan Suomessa syrjintä voi olla jopa enemmän ”piilosyrjintää” kuin vähemmän tasa-arvoiseksi miellettyissä maissa. Hänen haastattelututkimuksensa perusteella suuri osa syrjinnästä jää piiloon, koska syrjintää kokeneet naiset eivät läheskään aina puhu kokemuksistaan julkisesti. He saattavat esimerkiksi pelätä, että asian eteenpäin vieminen langettaisi heille ”hankalan” ihmisen maineen ja vaarantaisi heidän mahdollisuutensa edetä urallaan (Husu 2001, 176).

Naisten aliedustus yliopistojen hierarkian huipulla ja sukupuolten välinen epätasa-arvo akateemisessa maailmassa näyttävät olevan globaali ja hitaasti muuttuva ilmiö (ks. esim. Morley 1994; Forster 2001; Bebbington 2002; Saunderson 2002; Benschop – Brouns 2003; Elg – Jonnergård 2003; Williams 2004, 2005; Doherty – Manfredi 2006a; Louvel 2007, 2008). Myös suomalaisten yliopistojen tasa-arvoisuutta ja tiedeyhteisöissä tapahtuvaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on tutkittu eri yhteyksissä. Liisa Husun teoksessa, *Sexism, Support and Survival in Academia* (2001), on kuvattu laajasti akateemisten naisten asemaa tiedeyhteisöissä. Hänen tutkimuksestaan ei paljastunut yhtään yliopistoa tai tieteenalaa, jossa sukupuolista häirintää ei ilmenisi. Vuonna 1996 Suomen Akatemia nimitti työryhmän tutkimaan ja arvioimaan naisten uramahdollisuuksia akateemisessa työssä ja ehdottamaan keinoja, joilla naisten kohtaamia esteitä voitaisiin eliminoida. Lisäksi työryhmä arvioi piilosyrjinnän vaikutuksia akateemisissa yhteisöissä ja teki kehityssuunnitelman liittyen aiheeseen ”Naiset suomalaisessa tiedeyhteisössä vuonna 2010” (Women in Academia 1998, 1).

Tasa-arvon toteutumista Helsingin kauppakorkeakoulussa on tutkinut muun muassa Paula Rahunen (1999). Hänen tutkimuksensa kohdistui Helsingin kauppakorkeakoulun koko akateemiseen henkilökuntaan (Rahunen 1999, Husun 2001, 83 mukaan). Turun yliopistossa naisten ja miesten välistä tasa-arvoa on tutkinut esimerkiksi Jarkko Voutilainen. Hänen pro gradu -tutkielmansa, *Akateemisuus ja sukupuoli* (1996), kohdistui sekä opiskelijoihin että henkilökuntaan (Vuotilainen 1996, 47). Turun yliopiston tasa-arvoa on kuvattu laajasti myös Soili Keskinen ja Johanna Valeniuksen toimittamassa teoksessa *Tasa-arvo Turun yliopistossa* (2003). Turun kauppakorkeakoulussa

puolestaan toteutettiin tasa-arvokysely vuonna 2003. Kysely kohdistui sekä opiskelijoihin että henkilökuntaan (Turun kauppakorkeakoulun tasa-arvosuunnitelma 2003–2005). Kaikki edellä mainitut tutkimukset ja teokset viittasivat epätasa-arvon olemassaoloon suomalaisissa yliopistoissa.

Voutilaisen (1996) tutkimuksen mukaan naiset kokivat kaikissa hierarkia- ja ammat-tiryhmissä tasa-arvon toteutuvan selvästi heikommin kuin miehet. Myöskään urakehi-tysmahdollisuudet Turun yliopistossa eivät olleet sukupuolittain samanlaiset, sillä naiset olivat selvästi miehiä useammin kokeneet niin sukupuolestaan johtuvaa syrjintää kuin sukupuolensa estäneen urakehitystään. Tämä näkyi erityisesti niiden naisten kohdalla, jotka olivat urakehityksensä alkuvaiheissa. Lisäksi perhe vaikutti naisten yliopistouraan haittaavasti selvästi enemmän kuin miesten kohdalla.

Turun kauppakorkeakoulun tasa-arvokyselyn mukaan naiset pitivät yleistä toiminta-kulttuuria hieman vähemmän avoimena, suvaitsevana ja tasa-arvoisena kuin miehet. Li-säksi naiset pitivät vaikutusmahdollisuuksiaan hiukan huonompina kuin miehet. Syrjintä kyseisessä yliopistossa oli hyvin harvinaista, mutta naiset olivat kokeneet syrjintää hie-man miehiä useammin. Yleisesti ottaen tasa-arvo toteutui kuitenkin melko hyvin (Turun kauppakorkeakoulun tasa-arvosuunnitelma 2003–2005).

2.4.4 Etenemisen esteet naisten akateemisella uralla

Lukuisat tutkimukset osoittavat, että tiedenaiset kohtaavat edelleen monenlaisia esteitä uralla etenemisessä kaikissa uransa vaiheissa (ks. esim. Handley 1994; Moyer – Salovey – Casey-Cannon 1999; Forster 2001; Bebbington 2002; Thanacoody – Bartram – Barker – Jacobs 2006; Doherty –Manfredi 2006a; Winchester – Lorenzo – Browning – Chesterman 2006). Monissa teoksissa puhutaan niin sanotusta lasikatto-ilmiöstä, jolla tarkoitetaan sitä, etteivät naiset jostain syystä etene organisaation hierarkiassa huipulle, vaikka heillä olisi tähän täydet edellytykset (ks. esim. White 1995). Lisäksi lasikatto-ilmiöön liittyy muun muassa se, että naisten suorituksille asetetaan korkeammat vaati-mukset kuin miesten suorituksille, joten heidän täytyy tehdä työtä miehiä enemmän me-nestyäkseen yhtä hyvin (Williams 2004, 2005).

Williams (2004, 2005) käyttää myös nimitystä ”äitimuuri” (maternal wall), jolla hän tarkoittaa niitä esteitä, jotka vaikeuttavat naisten uralla kehittymistä äidiksi tulon jälkeen (ks. myös Crosby – Williams – Biernat 2004). Nick Forster (2001, 29) on tutkinut työn ja perheen välisiä konflikteja sekä niiden mahdollista vaikutusta naisten urakehitykseen Iso-Britanniassa sijaitsevassa yliopistossa. Hän jakaa naisten yliopistouralla etenemisen esteet rakenteellisiin ja sosio-kulttuurisiin esteisiin sekä työn ja perheen väliseen konfliktiin (vrt. Kauppinen-Toropainen – Haavio-Mannila – Kandolin – Simonsuuri-Sorsa 1983, 80–93).

Tässä tutkielmassa käytetään hyväksi Forsterin (2001) käyttämää jakoa eri tyyppisiin esteisiin:

1. Rakenteelliset esteet

Rakenteellisia esteitä ovat pääasiassa:

- rekrytointi- ja valintapolitiikka
- roolimallien ja mentoreiden puuttuminen
- urakehitys- ja ylenemispoliitiikka
- arviointijärjestelmät
- institutionaalinen miesvaltaisuus ja naisten rooli tiedeyhteisössä.

Yliopistoissa epäviralliset verkostot ja henkilökohtaiset suhteet vaikuttavat usein merkittävästi siihen, kuka kyseessä olevaan tehtävään tulee valituksi, vaikka virka olisikin avoimesti haussa ja hakuprosessiin liittyisi muodollisia haastatteluja ja valintamenettelyjä. Koska naisilta useimmiten puuttuvat etenemiseen tarvittavat tukiverkostot, kuten mentorit, saattaa heillä olla miehiä huonommat mahdollisuudet tulla valituiksi. Lisäksi rekrytointipäätöksiä tekevät henkilöt ovat usein miehiä ja myös tämä voi johtaa jopa suoranaiseen naisten syrjintään valintaprosessissa (Forster 2001, 29; vrt. Husu 2001, 177). Erityisen tärkeitä roolimallit ja mentorit ovat jatko-opintojaan suorittaville ja juuri tohtoreiksi väitelleille nuorille (Rothstein – Davey 1995; Elg – Jonnergård 2003). Tutkimusten mukaan juuri kyseinen vaihe on kriittisin naisten akateemisella uralla ja tässä vaiheessa he todennäköisimmin kohtaavat uralla etenemisen esteitä (Moyer – Salovey – Casey-Cannon 1999).

Mentoreista voi olla aktoreille hyötyä valituksi tulemisen ja uralla etenemisen lisäksi monella muullakin tavalla. He voivat esimerkiksi tarjota aktoreille epävirallisia kommunikaatiokanavia, henkistä tukea sekä apua ja neuvoja, joista voi olla hyötyä tutkimusten tekemisessä. On myös olemassa tutkimuksia, joiden perusteella mentoreilla on ollut myönteinen vaikutus palkkaukseen (Rothstein – Davey 1995). Tutkimusten mukaan naisille mentoreiden saaminen on miehiä vaikeampaa. Yksi syy tähän on se, että naismentoreiden määrä on yliopistoissa hyvin vähäinen ja miesmentorit ottavat aktoreikseen yleensä mieluummin miehiä kuin naisia (ks. esim. Thanacoody ym. 2006). Toisaalta myös tässä on eroja eri tieteenalojen välillä – naisvaltaisilla aloilla naisilla saattaa olla paremmat mahdollisuudet luoda verkostoja kuin miesvaltaisilla aloilla (Rothstein – Davey 1995).

Monissa yliopistoissa opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi perustuu lähinnä julkaisujen ja tutkimusten määrään. Tämä puolestaan heikentää naisten mahdollisuuksia, koska naiset kohtaavat yleensä miehiä enemmän vaike-

uksia tutkimusten tekemisessä. Syynä tähän ovat ensinnäkin lasten hankkimisesta johtuvat keskeytykset naisten uralla sekä perhevelvoitteet, joiden hoitaminen vie paljon naisten aikaa (Forster, 2001).

Toiseksi tuen ja roolimallien puute vaikuttaa tutkimusten tekemiseen ja niiden arviointiin kahdella tavalla. Toisaalta naisten tutkimuksia arvostetaan usein vähemmän kuin miesten, vaikka siihen ei ole laadullisia perusteita (ks. esim. Doherty – Manfredi 2006a) ja toisaalta tuen puute vaikeuttaa tutkimusten tekemistä, koska neuvoja ja apua ei ole tarpeeksi saatavilla. Williamsin (2005, 94) mukaan naisten on myös usein vaikea osoittaa kyvykkyytensä erilaisten stereotyyppien vuoksi. Yhtenä esimerkkinä hän mainitsee ”kompetenssistereotypian”, johon liittyy muun muassa ”sisäpiiriin” kuuluvien suosimista. Lisäksi kyseinen stereotypia vaikuttaa siihen, miten sääntöjä sovelletaan. Suosiminen voi ilmetä muun muassa niin, että sisäpiiriin kuuluville, lähinnä miehille, sallitaan enemmän poikkeuksia yleisistä säännöistä. Lisäksi naisten tekemät virheet muistetaan monesti kauemmin ja naisia arvioidaan heidän saavutustensa perusteella samalla kun miehillä otetaan arvioinnissa huomioon myös heidän ”potentiaalinsa”. Edelleen on mahdollista, että miehet saavat tehdä naisia enemmän ”töppäyksiä”, ilman että heidät luokiteltaisiin epäpäteviksi.

Kolmanneksi naisille kertyy enemmän opetusta sekä hallinnollisia ja opiskelijoiden tukemiseen liittyviä tehtäviä kuin miehille. Edellä mainitut, enimmäkseen naisille kasaantuvat työt, eivät yleensä ole tiedeyhteisössä yhtä arvostettuja kuin tutkimus- ja julkaisutoiminta (ks. esim. Dinerman 1971; Van der Burg – Siegers – Winter-Ebmer 1998; Probert 2005, 53; Williams 2005; Doherty – Manfredi 2006a; Fletcher 2007, 283; Shaw – Cassell 2007; Louvel 2007, 2008).

Useiden tutkimusten mukaan yliopistojen kulttuuri ja rakenteet ovat maskuliinisia ja patriarkaalisia (ks. esim. Handley 1994; Shaw – Cassell 2007). Tämä vaikuttaa muun muassa organisaation sääntöihin, normeihin, kilpailullisuuteen sekä siihen, mitä tiedeyhteisöissä arvostetaan ja mistä niissä palkitaan (vrt. Dinerman 1971). Naisten kohdalla se voi ilmetä esimerkiksi huonompina palkkoina jopa samasta työstä (ks. esim. Morley 1994; Van der Burg – Siegers – Winter-ebmer 1998; Bebbington 2002; Williams 2005), suurempana osuutena määräaikaaisuuksista, uralla etenemisen vaikeutena, tärkeiden informaatiokanavien puutteena, naisten huomiotta jättämisenä, sekä naisten työn tai kykyjen vähättelynä (ks. esim. Dinerman 1971; Handley 1994). Samalla edellä luetellut asiat ovat eräitä naisiin kohdistuvan piilosyrjinnän muotoja.

2. Sosio-kulttuuriset esteet

Naisiin kohdistuvilla sosio-kulttuurisilla esteillä puolestaan tarkoitetaan sekä tiedostamattomia että tiedostettuja asenteita, olettamuksia, ennakkoluuloja ja stereotyyppioita, jotka miesvaltaisessa yhteisössä voivat olla naisille vahingollisia ja aiheuttaa epäoikeu-

tettua kohtelua (ks. esim. Moyer – Salovey – Casey-Cannon 1999; Bebbington 2002; Bailyn 2003, 143; Crosby – Williams – Biernat, 2004; Williams 2004; 2005). Yksi tällainen olettaus on, että naisten pitäisi jäädä kotiin lasten syntymän jälkeen ainakin lasten varhaislapsuuden ajaksi. Tällaiset asenteet saavat myös monesti naiset tuntemaan syyllisyyttä, mikäli he päättävät palata töihin ja viedä pienet lapset hoitoon.

Toinen esimerkki yleisestä oletuksesta on, että kaikki naiset haluavat kuitenkin jossain vaiheessa tulla äideiksi. Kyseinen olettaus leimaa kaikkia naisia, myös niitä, jotka ovat päättäneet jäädä lapsettomiksi. Yleisiä ovat myös ennakkoluulot, joiden mukaan äitien työkyky, työhön sitoutuminen, tehokkuus ja tuottavuus ovat heikompia kuin miesten tai lapsettomien naisten. Lisäksi naiset saattavat kohdata oletuksia, joiden mukaan he eivät perheen perustamisen jälkeen ole enää yhtä vakavasti otettavia akateemisen työn tekijöitä kuin olisivat lapsettomina olleet (Moyer ym. 1999). Edellä mainitut ennakkoluulot ja -oletukset kohdistuvat erityisesti raskaana oleviin ja pienten lasten äiteihin. Williamsin (2005) mukaan juuri erilaiset stereotyytit luovat lasikaton ja äitimuurin naisten uralla.

3. Työn ja perheen väliset konfliktit

Myös työn ja perheen väliset konfliktit on usein nähty naisten uralla etenemisen esteiksi tai ainakin hidasteiksi (ks. esim. Court 1997; Forster 2001; Bebbington 2002; Kirchmeyer 2002; Thanacoody ym. 2006; Shaw – Cassell 2007). Lasten saaminen voi vaikuttaa naisten uraan monella tavalla. Ensinnäkin perhevapaat aiheuttavat keskeytyksiä naisten uraan ja hidastavat tutkimuksen tekemistä. Erityisen kohtalokkaita perhevapaat voivat olla määräaikaisessa palvelussuhteessa oleville naisille. Heidän palvelussuhteensa saatetaan jättää raskauden vuoksi jatkamatta, joihinkin muihin syihin vedoten (vrt. Sintonen 2007b; Husu 2001).

Toiseksi yliopistoissa vallitsee usein kulttuuri, jonka mukaan ideaalityöntekijä on täysin työlleen omistautunut ja vailla työn ulkopuolisia velvoitteita (ks. esim. Bailyn 2003, 139). Tässä yhteydessä yliopistoista on myös käytetty nimitystä ahne instituutio (”greedy institution”). Tämä vaikeuttaa erityisesti naisten asemaa, koska naisilla yleensä on miehiä enemmän työn ulkopuolisia velvoitteita (ks. esim. Fletcher 2007, 271–273; Williams 2004, 2005). Lapsiperheellisten naisten voi olla myös vaikea matkustaa sekä työskennellä iltaisin tai viikonloppuisin, mikäli heillä ei ole puolisoa tai muuta tukiverkostoa auttamassa. Huomattakoon, että monet luennot pidetään iltaisin ja seminaari- ja konferenssimatkat ajoittuvat usein viikonloppuihin. Kolmanneksi naiset joutuvat yhä kantamaan suurimman vastuun perhevelvoitteista, joita ovat myös esimerkiksi sairaan lapsen hoito sekä omien vanhempien tai muiden läheisten auttaminen (ks. esim. Perna 2005; Probert 2005).

Useat kansainväliset tutkimukset osoittavat, että yliopistomaailmassa perheellä on miesten uraan positiivinen ja naisten uraan negatiivinen vaikutus (ks. esim. Louvel 2007, 2008). Lisäksi akateemiset naiset ovat useammin naimattomia ja lapsettomia kuin miehet (ks. esim. Van Der Burg – Siegers – Winter-Ebmer 1998; Bailyn 2003; Perna 2005; Probert 2005, 61; Williams 2005). Perna (2005) tutkimuksen mukaan henkilön yliopistollinen asema vaikuttaa perheellistymiseen naisilla ja miehillä eri tavoin; mitä korkeampi virka, sitä todennäköisemmin miehet ovat perheellisiä, naisilla puolestaan korkea asema ei tutkimuksen mukaan lisännyt perheellistymistodennäköisyyttä, pikemminkin päinvastoin.

Tässä suhteessa Suomessa tehdyt tutkimukset eroavat kuitenkin merkittävästi kansainvälisistä. Husun (2001, 270–290) tutkimuksen mukaan naistutkijat eivät itse kokeeet lapsia ja perhettä ongelmana, vaan pystyivät järjestämään aikataulunsa siten, että voivat tehdä täysipainoisesti töitä. Lisäksi he kokivat perheen tärkeänä tukena akateemisella urallaan. Perheen myötä he olivat myös saaneet tärkeitä työelämässään tarvittavia kykyjä ja taitoja, kuten paremmat organisointi-, yhteistyö- ja ongelmanratkaisukyvyt sekä johtamistaidot. Ongelmana he kuitenkin näkivät kollegojensa ja esimiestensä taholta tulevat ennakkoluulot ja asenteet, jotka haittasivat urakehitystä.

Tämän mukaan perhe sinänsä ei ole pääesteenä naisten uralla etenemisessä, vaan ennemminkin sukupuoli (Kauppinen-Toropainen ym. 1983, 81). Myös Vanhala (1986, 48–52) on päätenyt samansuuntaisiin tuloksiin. Hänen tutkimuksensa mukaan sukupuoli näytti selvästi haittaavan naisjohtajien urakehitystä. Miesjohtajista 84 % katsoi sukupuolen edistäneen uraa, kun taas naisjohtajista noin 80 % ei katsonut sukupuolen edistäneen uraa lainkaan ja yli puolet (51 %) heistä katsoi sukupuolen hidastaneen urakehitystä.

Pohjoismaat eroavat muista maista, kuten USA:sta myös siinä suhteessa, että akateemiset naiset ovat useimmiten naimisissa ja heillä on lapsia (Women in Academia 1998, 27; vrt. Enäjärvi-Haavio 1995, 237–239). Näin ei kuitenkaan ole ollut aina, sillä yliopistojen vanhimman ikäryhmän eli yli 65-vuotiaiden naisten joukossa lapsettomia naisia on lähes puolet. Tämän perusteella akateemisten naisten nuorempi sukupolvi joutuu painimaan äitiyden ja akateemisen uran yhteensovittamisen kanssa huomattavasti enemmän kuin aiempi sukupolvi (Husu 2001, 268).

Aitan (1994, 44) mukaan koulutusasteen kohoaminen vaikuttaa naisten ja miesten perheellistymiseen vastakkaisella tavalla. Koulutusasteen kohoaminen miehillä kasvattaa perheellistymistodennäköisyyttä ja perheen kokoa, naisten kohdalla asia on päinvastainen. Lisäksi perheellistymistä tarkasteltaessa väestöryhmittäin näyttää siltä, että eniten lapsia Suomessa syntyy korkeasti koulutettujen miesten perheisiin ja vähiten samantasoisien koulutustaustan omaavien naisten perheisiin. Voidaan siis olettaa, että myös yliopistoissa työskentelevät akateemisesti koulutetut naiset saavat vähemmän lapsia kuin miehet ja vähemmän koulutetut naiset keskimäärin, mutta eivät kuitenkaan sen

vähempää kuin muiden alojen korkeasti koulutetut naiset. On myös todettu, että korkeasti koulutetut naiset saavat yleensä lapsia lukumääräisesti vähemmän ja iältään vanhempina kuin vähemmän koulutetut (Husu 2001, 269–273).

3 AKATEEMISUUS JA PERHEELLISYYS

3.1 Perhe-elämä

Suomessa perusta työn ja perheen yhteensovittamiseen on luotu sosiaalipolitiikan keinoin. 1960-luvulta lähtien on kehitetty kansainvälisesti vertailtaessa laaja perhevapaa-järjestelmä kotihoidon tukineen. Lisäksi Suomessa on kunnallinen päivähoito jokaisen alle kouluikäisen lapsen oikeutena (Salmi 2004a, 3). Suomalaisissa yliopistoissa naiset myös saavat äitiyslomansa kolmelta ensimmäiseltä kuukaudelta täyttä palkkaa. Kuitenkaan edellä mainitut keinot, jotka on alun perin tarkoitettu lähinnä naisten työmarkkina-aseman parantamiseen, eivät ole riittäneet tuomaan naisille työelämässä tasapuolisia mahdollisuuksia. Pikemminkin vanhempainvapaan sukupuolistunut käyttö on lisännyt sukupuolieroja ja heikentänyt naisten työmarkkina-asemaa (Julkunen – Nätti 1994, 172). Tämän vuoksi on tärkeää tietää enemmän akateemista työtä tekevien naisten perhevelvoitteista ja vertailla näitä akateemisen työn luonteeseen ja sen organisointitapoihin (Probert 2005, 61).

Edellä luvussa 2.4.4 oli jo todettu, että naisiin kohdistuu miehiä suurempi osuus perhevelvoitteista, kuten kotitöistä ja lasten hoidosta niin Suomessa kuin kansainvälisesti (ks. esim. Haavio-Mannila 1984, 174; Smith 1997, 234; Melkas 2001, 23; 2004; O’Laughlin – Bischoff 2005; Straub 2007, 292). Tämä juontaa juurensa aikaan, jolloin miehet elättivät perheen ja naisten tehtävänä oli huolehtia kotitöistä ja lasten hoidosta. Ajat ovat kuitenkin muuttuneet ja nykyisin suurin osa työikäisistä suomalaisnaisista on työelämässä. Silti yhteiskunnassa vallitsee syvään juurtunut, vanhanaikainen ajattelutapa, jonka mukaan naisten rooli on toimia hoivaajina ja miesten elättäjinä (vrt. Kandolin 1997, 12; Crompton 2002; Spiess Huldi 2002; Straub 2007, 292). Tämä ajattelutapa on muuttunut nykypäiviin asti erittäin hitaasti. Muutosta on kuitenkin tapahtunut ja nykyisin isät ovat alkaneet ottaa enemmän vastuuta erityisesti lasten hoidosta. Yhä edelleen miehet ovat kuitenkin usein olleet haluttomia pitämään täysiä vanhempainvapaita (ks. esim. Baldock – Hadlow 2005, 150; Salmi 2004a, 5). Toisaalta tutkimusten mukaan (ks. esim. Melkas 2001, 51–55) työpaikoilla suhtaudutaan kielteisemmin miesten kuin naisten perhevapaiden käyttöön. Ilmapiiri työpaikoilla näyttääkin rajaavan molemmille vanhemmille tarkoitettujen perhevapaiden käytön pitkälti ainoastaan naisten oikeudeksi.

Tutkimusten mukaan naisten ja miesten osallistuminen kotitöihin ja lastenhoitoon jakaantuu sitä tasaisemmin mitä enemmän nainen ansaitsee suhteessa mieheen (ks. esim. Haavio-Mannila 1984, 177; Baldock – Hadlow 2005, 149–150). Myös naisten koulutuksella ja heidän tekemänsä työn vaativuudella on merkitystä. Esimerkiksi Työ- ja

perhe -kyselyn perusteella nainen otti yksin vastuuta kotiaskareiden teosta sitä vähemmän, mitä vaativammassa työssä hän työskenteli (Suhonen – Salmi 2004, 84–85; vrt. Haavio-Mannila 1984, 177). Vuoden 2001 tasa-arvobarometrin (Melkas 2001, 52) mukaan korkeasti koulutetut pikkulasten vanhemmat olivat puolestaan onnistuneet muita paremmin jakamaan vastuuta arjen järjestelyistä molempia vanhempia tyydyttävällä tavalla.

Naisten koulutuksella ja asemalla on vaikutusta myös miesten isyysvapaan käyttöön. Perhevapaakyselyn mukaan Suomessa nuorten, koulutettujen ja toimihenkilö- tai asiantuntijatehtävissä toimivien naisten puoliset pitivät muiden naisten puolisoita useammin isyysvapaata. Lisäksi julkisella sektorilla tieteellisellä tai sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät miehet jäivät eniten vanhempainvapaalle. Tosin suurin osa isistä piti vanhempainvapaata korkeintaan kaksi kuukautta ja esimerkiksi vuonna 2003 naiset käyttivät noin 95 % perhevapaiden päivistä (Lammi-Taskula 2004a, 48–49; Silvennoinen 2006, 14). Tilanne ei ole vuosien saatossa juuri kohentunut, sillä vuonna 2005 suomalaiset isät käyttivät äidin kanssa yhteisesti jaettavista vanhempainpäivärahopäivistä vain 1,8 prosenttia (Kellokumpu 2007, 4).

Edellä mainittujen tietojen valossa yliopistotyötä tekevien naisten aseman pitäisi olla suhteellisen hyvä moniin muihin asiantuntija- tai esimiestyötä tekeviin naisiin verrattuna, koska voidaan olettaa, että juuri heidän puolisonsa osallistuisivat keskimääräistä enemmän lastenhoitoon. Toisaalta perhevapaatutkimuksen (Lammi-Taskula 2004a, 48–49) mukaan juuri asiantuntijatehtävissä oleville naisille pitkä poissaolo työstä oli hankalinta.

Yliopistotyö perustuu yleensä tietyn alan vahvaan asiantuntemukseen, joten voidaan olettaa, että pitkät poissaolot tuottavat useille akateemista työtä tekeville naisille monenlaisia ongelmia. Erityisesti opetus voi olla vaikea järjestää opettajan poissaolon ajaksi, koska vuosi jakaantuu lukukausiin. Samoin tutkimusprojektit saattavat jäädä kesken, jos naistutkija lähtee perhevapaalle. Lisäksi tutkimuksen rahoitus saatetaan katkaista tai siirtää projekti jollekin toiselle tutkijalle. Tämä voi johtaa esimerkiksi siihen, ettei äitiyslomalle jäävän naistutkijan määräaikaista palvelussuhdetta jatketa. Äitiysloman vuoksi nainen voi siis joutua haavoittuvaan asemaan akateemisella urallaan, eikä sitä välttämättä estä edes vakinainen virka tai äitiysloman lyhentäminen. Kaikkein heikoimmassa asemassa ovat apuralla työskentelevät tutkijat, joilla ei ole mitään eläke- tai sosiaaliturvaa (ks. esim Husu 2001, 276–287).

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteet vaihtelevat perhe-elämän eri vaiheissa. Yksi merkittävä elämänvaiheen muutoskohta on lasten koulunkäynnin alkaminen. Alle kouluikäisiä lapsia voi pitää hoidossa yleensä koko vanhempien työpäivän ajan, mutta koulu alkaa ja loppuu yleensä aikoina, jolloin vanhemmat ovat töissä. Yksi ratkaisu asiaan Suomessa on osittainen hoitovapaa, jota voi pitää aina lapsen toisen kouluvuoden loppuun saakka (Lammi-Taskula 2004b, 58–64). Myös koulujen pitkät

lomat nähdään ongelmana monessa perheessä (ks. esim. Probert 2005). Yliopistotyössä ainakaan opettajien kohdalla ei kuitenkaan vaikuttaisi olevan suurta ongelmaa huolehtia lasten hoitojärjestelyistä koulujen loma-aikoina, koska heillä ei yleensä ole opetustehtäviä kyseisinä aikoina.

Suomessa naiset hankkivat lapsia yhä myöhemmällä iällä (ks. esim. Romanov 2002). Tämä on yhdessä väestön ikääntymisen ja ihmisten keskimääräisen eliniän nousun kanssa johtanut tilanteeseen, jossa työikäisellä väestöllä on yhtä aikaa huolenpitoa tarvitsevia lapsia ja ikääntyneet omat tai puolison vanhemmat, jotka saattavat myös tarvita apua erilaisissa päivittäisissä askareissaan. Puhutaankin ”sandwich-sukupolvesta”, jolla tarkoitetaan sitä, että työssäkäyvät keski-ikäiset ovat kahden hoivavaiheen puristuksessa. Tutkimuksen mukaan joka viides suomalainen työikäinen nainen ja miehistä 16 % kantaa huolta omista ikääntyneistä vanhemmistaan vähintään kerran kuussa (Kauppinen – Toivanen 2006b, 6; Kauppinen – Toivanen – Moisio 2007). Se ei kuitenkaan ole pelkästään suomalainen ilmiö, vaan samanlaista kehitystä on havaittavissa myös kansainvälisesti (ks. esim. Probert 2005, 63; Zechner 2005, 81; Doherty – Manfredi 2006a, 243).

Toisaalta monet isovanhemmat osallistuvat lastenlastensa hoitoon ja kasvatukseen. Heidän mahdollisuutensa auttaa perheen arkiaskareissa ovat kuitenkin yhteydessä heidän omaan elämäntilanteeseensa. Esimerkiksi monet isovanhemmat ovat itsekkin vielä työelämässä. Lisäksi myös välimatkat vaikuttavat. Nykyisin useat perheet ovat joutuneet muuttamaan toiselle paikkakunnalle töiden tai opiskelun perässä. Tällöin heillä ei välttämättä ole tukiverkostoa auttamassa. Tosin myös isovanhemmat ovat saattaneet muuttaa eläkepäivikseen esimerkiksi ulkomaille.

Perheiden huolenpidon verkostot asettavat haasteita sekä työelämän organisoimiselle että lainsäädännön kehittämiseksi niin, että myös omien ikääntyneiden tai sairaiden vanhempien auttaminen sekä toisaalta lastenlapsista huolehtiminen on tarvittaessa mahdollista. Omista vanhemmistaan huolehtivalla on käytettävissään huomattavasti vähemmän lakisääteisiä keinoja sovittaa yhteen työ ja perhe kuin pikkulasten vanhemmilla. Suomen yliopistoissa muun perheenjäsenen (esimerkiksi puolison) kuin alle 10-vuotiaan lapsen äkillisen hoidon järjestämiseksi saa olla palkallisesti poissa yhden työpäivän, jos työntekijän läsnäolo on perheen kannalta välttämätöntä. Myös palkattoman virkavapauden ottaminen edellä mainitusta syystä on mahdollista. Se helpottaa esimerkiksi sairasta vanhuksista huolehtimista. Työstä poissaolon täytyy kuitenkin olla lyhytaikaista. Lisäksi Suomessa on mahdollista saada kunnallista omaishoidon tukea (Lammi-Taskula – Suhonen – Salmi 2004, 112–113).

Jännitteitä naisten uralla eivät pelkästään aiheuta pienet lapset ja vanhukset, vaan myös teini-ikäiset ja mahdollinen perheen hajoaminen tai perheenjäsenen kuolema kuormittavat naisia. Tällaisissa tapauksissa perinteiset perheystävälliset käytännöt eivät yksinään riitä korjaamaan työn ja perheen konflikteja. Vauvan saaminen tai sairaan lap-

sen hoito eivät siis välttämättä aiheuta suurimpia jännitteitä naisten elämään, vaan niitä aiheuttavat jatkuvat yhteentörmäykset työn ja perheen välillä jokapäiväisessä elämässä. Koskaan ei voida tietää, mitä huomina tai esimerkiksi ensi vuosi tuo tullessaan (Probert 2005, 69; vrt. Woodward 2007, 15).

3.2 Akateemiseen uraan liittyvät työn ja perheen väliset konfliktit

Edellä käsiteltiin työn ja perheen välisiä konflikteja akateemisten naisten urakehityksen hidasteina tai esteinä. Tässä luvussa asiaan perehdytään perusteellisemmin ja tarkastellaan erilaisia konflikteja, joita työn ja akateemisen uran yhteensovittamiseen liittyy. Elizabeth M. O’Laughlin ja Lisa G. Bischoff (2005) ovat tutkineet akateemisten henkilöiden sukupuolen ja virka-aseman vaikutusta heidän kokemuksiinsa perheen ja akateemisen uran yhteensovittamisessa. O’Laughlin ja Bischoff käsittelevät kolmenlaisia konflikteja, jotka vaikuttavat olennaisesti perheen ja akateemisen uran yhteensovittamiseen (ks. myös Kinnunen – Nätti – Happonen – Kalliolahti – Kelhämä – Mauno 2000, 23).

Aikaperusteinen konflikti syntyy, kun yhteen rooliin perustuva aikapaine tekee mahdottomaksi täyttää toiseen rooliin liittyvät vaatimukset ja odotukset. Akateemiseen työhön liittyy yleensä olennaisesti ylitöiden tekeminen. Erään tutkimuksen mukaan (ks. O’Laughlin – Bischoff 2005, 80) akateemiset henkilöt käyttävät työhönsä aikaa keskimäärin 55 tuntia viikossa. Usein on myös niin, että oman tutkimustyön tekeminen on täysin mahdotonta normaalin työajan puitteissa, kun työaikaan eivät kunnolla mahdu ruutiinitkaan. Tämä vaikuttaa erityisesti professoreiden ja dekaanien työaikojen pituuteen ja sitä kautta myös työn ja perheen yhteensovittamiseen (Julkunen ym. 2004, 149, 228–229; Ylijoki – Aittola 2005, 11; vrt. Kinnunen – Loikkanen – Mauno 1995, 42). Lisäksi on huomattava, että monien professoreiden ja dekaanien työhön kuuluu myös esimiehenä toimiminen, joka puolestaan lisää heidän työmääräänsä entisestään.

Kuormittuneisuus-konflikti ilmenee siten, että työn yhden osa-alueen aiheuttama stressi vaikuttaa toisen työtehtävän suorittamiseen. Kyseinen konflikti vaikuttaa erityisesti akateemista työtä tekevien naisten elämään, koska heidän oletetaan yleensä hoitavan työaikansa puitteissa useita työhönsä liittyviä tehtäviä, kuten opetusta, tutkimusta, opiskelijoiden ohjausta ja hallinnollisia töitä työaikansa puitteissa. Useiden eri tehtävien välillä ”pallottelun”, oli kyseessä sitten samat tai eri osa-alueet, on puolestaan todettu vaikuttavan negatiivisesti työn ja perheen yhteensovittamiseen (O’Laughlin – Bischoff 2005, 80; vrt. Smith 1997, 236).

Kolmas, käyttäytymiseen perustuva konflikti syntyy, kun työn eri osa-alueilla vaadittavat toimintatavat sekä roolit kotona, ovat ristiriidassa keskenään. Yliopistotyöhön liittyy usein autonomia ja akateeminen vapaus. Tämä merkitsee sitä, että opetus- ja tut-

kimustyyötä tekevät henkilöt voivat melko vapaasti päättää, missä ja milloin työnsä tekevät. Monesti akateeminen vapaus kuitenkin johtaa siihen, että töitä tehdään kotona iltai-
sin ja viikonloppuisin. Edellä mainittu puolestaan johtaa usein siihen, että työn vaatima
aika ja energia ovat poissa lasten ja puolison kanssa vietetystä ajasta (O’Laughlin –
Bischoff 2005, 80; Probert 2005, 69).

Työn ja perheen välisiin konflikteihin liittyvä stressi ja ylikuormittumisen tunne ai-
heuttavat monia negatiivisia vaikutuksia sekä yksilön elämään että yliopisto-organisaat-
ioon, koska ne siirtyvät kotoa töihin ja toisinpäin (O’Laughlin – Bischoff 2005; Smith
1997, 229). Esimerkiksi terveysongelmat, poissaolot sekä työtehon ja sitoutumisen
heikkeneminen voivat olla seurausta stressistä. Lisäksi yliopistouralla työn ja perheen
väliset konfliktit voivat johtaa muun muassa siihen, ettei henkilö saa vakinaista virkaa
tai ylennystä ja tätä kautta myös hänen perhe-elämänsä ja yleinen elämänlaatunsa saat-
tavat kärsiä. Tutkimusten mukaan naiset kärsivät miehiä enemmän työn ja perheen yh-
teensovittamiseen liittyvistä konflikteista ja stressistä (O’Laughlin – Bischoff 2005, 80;
Harzing – Van Ruysseveld 2004, 365). Eniten stressiä kokevat nuoret, perheelliset nai-
set, joilla ei ole vakinaista virkaa. (O’Laughlin – Bischoff 2005, 82–85).

Moniroolisuus aiheuttaa myös sen, että naisten pitäisi olla yhtä aikaa hyviä äitejä ja
hyviä työntekijöitä. Monien roolien yhteensovittaminen saa usein naiset tuntemaan
syyllisyyttä, koska he joutuvat jatkuvasti tekemään päätöksiä siitä, mikä asia milloinkin
täytyy laittaa tärkeysjärjestyksessä etusijalle (Kaur Rana – Kagan – Lewis – Rout 1998).
Toisaalta moniroolisuudella voi olla myös myönteisiä vaikutuksia työ- ja perhe-elämän
välillä. Se voi esimerkiksi merkitä useiden roolien hyvää hallintaa, mikä kohottaa yksi-
lön itsetuntoa, monipuolistaa hänen persoonallisuuttaan ja lisää sosiaalista pätevyyttä
(Kinnunen – Loikkanen – Mauno 1995, 3).

3.3 Aikapula arjen keskellä

Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset kietoutuvat useimmiten ajan ja ajan-
käytön ympärille. Perheiden aikapaineet saattavat olla kovimmillaan silloin, jos mo-
lemmilla puolisoilla on vaativa työ: kaksi koulutettua kokoaikatyötä tekevää samassa
perheessä lisää taloudellista turvallisuutta, mutta kasaa samoihin perheisiin henkisesti
kuormittavat työt ja pitkät työajat. Akateemisessa työssä ei ole harvinaista sekään, että
molemmat vanhemmat työskentelevät yliopiston palveluksessa. Joka tapauksessa van-
hempien työajat luovat kehykset perheiden ajankäytölle ja arjen sujumiselle (Julkunen
ym. 2004, 149; Suhonen – Salmi 2004, 76–95; vrt. Kinnunen – Loikkanen – Mauno
1995, 3; Repo 2005, 64).

Kiire näyttää tutkimusten (ks. Lehto 2002, 110–113) mukaan kasautuvan eniten 25–
45-vuotiaille naisille. Tämä johtuu ainakin osittain naisten työllisyyden keskittymisestä

julkisen sektorin palveluammatteihin, joihin on kohdistunut paljon henkilöstön säästövaatimuksia. Näillä aloilla työn määrä on kuitenkin lisääntynyt. Lisäksi tiukat aikataulut liittyvät yleensä korkeaa koulutusta vaativiin töihin. Edellä mainitut piirteet kuvaavat hyvin juuri yliopistotyötä ja selittävät osaltaan akateemisen työn kuormittavuutta.

Kiireestä johtuen myös ylitöiden tekeminen on yliopistotyössä yleistä. On ilmeistä, että lisääntyneet työtunnit aiheuttavat ristiriitoja perheessä ja rasittavat parisuhdetta. Tutkimusten mukaan työtunnit ovat lisääntyneet erityisesti 30–40-vuotiaiden naisten keskuudessa ja juuri tässä iässä naisilla on usein pieniä lapsia. Lisäksi väitöskirjan tekeminen ajoittuu monilla tutkijoilla edellä mainittuun ikään. Ei siis ihme, että monet äidit ovat tyytymättömiä liian pitkiin työaikoihinsa. Ylitöiden tekeminen vaihtelee Työ- ja perhe tutkimuksen perusteella työn mukaan. Mitä korkeammassa asemassa vastaaja työskenteli, sitä enemmän hän oli viimeisen vuoden aikana tehnyt ylitöitä (Hochschild 1997; Husu 2001, 290; Suhonen – Salmi 2004, 76–95; O’Laughlin – Bischoff 2005).

Lisäksi perinteiset työn ja perheen väliset rajat ovat hämärtyneet ja työn luonne muuttunut. Informaatioteknologian kehittyminen, tulosjohtaminen ja työmäärän sekä työn vaativuuden lisääntyminen akateemisessa työssä ovat johtaneet siihen, että moni kokee työstä irroittautumisen entistä vaikeammaksi. Työmäärän lisääntyminen on myös vaikuttanut siten, että naisten on usein tingittävä tutkimuksesta, koska opetus, hallinnolliset tehtävät ja lastenhoito vievät niin paljon aikaa (Woodward 2007, 7; Probert 2005, 68). Samalla julkisuudessa on oltu huolestuneita siitä, että työssäkäyvillä vanhemmilla on liian vähän aikaa lapsille ja puolisolle ja että lapset kärsivät tästä (Julkunen ym. 2004, 12–13; vrt. Hochschild 1997; Jallinoja 2006).

Opettajat tekevät Julkunen ym. (2004, 135) tutkimuksen mukaan eniten töitä kotona. Korkeakoulujen opettajista 61 % sanoo, että työskentely kotona on yhtä luonnollista kuin työpaikalla. Tämä johtuneekin ainakin osittain siitä, että esimerkiksi yliopiston lehtorit ovat ”sidottuja” työpaikkaansa lähinnä vain opetuksen ja mahdollisesti myös vastaanottoaikojen tai kokousten ajaksi. Muutoin he voivat melko vapaasti valita, missä työtään tekevät. Lisäksi lehtorit noudattavat niin sanottua kokonaistyöaikaa (1600 tuntia vuodessa) ja lukukausien väliin jää yleensä useita kuukausia opetusketonta aikaa.

Yliopistotyössä työn kuormittavuus vaihteleeekin suuresti lukukausien mukaan. Esimerkiksi kesäisin, kun opiskelijat ovat lomalla, myös akateemisen henkilökunnan, erityisesti opettajien, työmäärä vähenee. Muun henkilökunnan osalta raja ei ole yhtä selvä, koska usein ne hallinto- ja tukipalveluhenkilökuntaan kuuluvat, jotka eivät itse ole lomalla, joutuvat tekemään myös lomalla olevien työt. Lukukausien aikana kaikkien yliopiston henkilökuntaan kuuluvien työ on puolestaan melko keskeytymätöntä ja vaikeasti ennustettavaa.

Yksi aikapulasta erityisesti kärsivä ryhmä on yliopistojen naisesimiehet. Heidän työnsä on monesti kuormittavaa, sirpaleista ja vaikeasti ennakoitavissa. Lisäksi johtamisvelvollisuudet vievät paljon aikaa ja heidän oletetaan olevan saavutettavissa aina

tarvittaessa. Haastavan ja vastuullisen työn lisäksi on hoidettava perhevelvoitteet ja yrittävä löytää vapaa aikaa itselle (Woodward 2007, 11–15).

Hochschild (1997, 215) puhuukin toisesta ja kolmannesta työvuorosta, joilla hän tarkoittaa sitä, että kun työpäivät venyvät pitkiksi ja toiseen työvuoroon eli kotitöihin ja lastenhoitoon jää entistä vähemmän aikaa, joutuvat vanhemmat, erityisesti äidit, tekemään myös kolmannen työvuoron yrittäessään huomioida, ymmärtää ja tulla toimeen niiden tunteenpurkausten kanssa, joita toisen työvuoron tiivistämisestä syntyy. Lapset reagoivat vanhempiensa poissaoloon eri tavoin ja jotkut oppivat nopeasti protestoimaan sitä vastaan. Töistä kotiin tullutta äitiä tai isää saattaakin odottaa kiukkuinen vastaanotto joko lasten, puolison tai kaikkien perheenjäsenten puolelta.

Miehet tekevät useammin pitempiä työpäiviä kuin naiset. Silti kokonaistyöaika on tutkimusten mukaan naisilla yleensä pitempi kuin miehillä, mikäli kotityöt lasketaan mukaan (Hochschild 1997; Lehto 2002, 114; Kauppinen 2006, 6). Tämä on osaltaan johtanut siihen, että työssäkäyvillä äideillä on isää vähemmän vapaa-ajanaktiviteetteja (O’Laughlin – Bischoff 2005, 84). Lisäksi kahden uran perheissä yleensä äiti joutuu tekemään isää enemmän kompromisseja sekä kamppailemaan enemmän löytääkseen aikaa ja energiaa perheelleen, työlleen ja itselleen. Äitien onkin sanottu olevan niitä sosiaalisia toimijoita, jotka joutuvat jatkuvasti pallottelemaan eri elämänalueiden välillä, joita ei voi koskaan täysin erottaa toisistaan (Repo 2005, 64; vrt. Smith 1997, 229).

Aikapula aiheuttaa erilaisia kielteisiä vaikutuksia sekä työlle että yksilöille ja heidän perheilleen. Työn paineet näyttäytyvät paitsi kiireen kokemuksena ja työajan venymisenä myös uupumis- ja stressioireina, emotionaalisina ja ruumiillisina tiloina. Lisäksi tutkimukset ovat osoittaneet, että korkeakoulutetut naiset uupuvat työssään korkeakoulutettuja miehiä enemmän (Julkunen ym. 2004, 180–182). Yliopistotyö, joka voidaan määritellä tietotyöksi, voi myös salakavalasti vähentää unen määrää ja huonontaa sen laatua. Vaikka tietotyö ei aiheuttaisi ruumiillista väsymistä, se kuluttaa aivoja. Unesta tinkiminen ja unen riittämättömyys ovat Julkunen ym. (2004, 184–185) tutkimuksen mukaan yleisempiä naisilla kuin miehillä.

Myös työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtyminen sekä ylikuormittuminen työssä voivat vaikuttaa monella tavalla sekä yksilöön että perheeseen. Ne voivat esimerkiksi vähentää aktiivista ja emotionaalista, läsnäolevaa aikaa perheeltä ilman, että työt sellaisenaan tulevat mukaan kotiin. Tällöin työtehtävien sijaan kotiin tulee ”työn pitkä käsi- varsi” (Julkunen ym. 2004, 140).

Hochschild (1997) on pohtinut syitä siihen, mikseivät työntekijät sitten vähennä työmääräänsä ja tee lyhyempiä työpäiviä, kun aikapulasta on tullut niin suuri ongelma nyky-yhteiskunnassa. Viime kädessä jokainen kuitenkin päättää itse ylitöistään, eikä kenenkään ole pakko tehdä liikaa töitä (Jallinoja 2006, 147–148). Hochschild (1997) on tullut pohdinnoissaan muun muassa siihen tulokseen, että työstä on tullut monille työntekijöille, enenevässä määrin myös äideille, eräänlainen pakopaikka. Kun kiire ja taylor-

ristinen tehokkuusajattelu ovat yhä enemmän siirtyneet työpaikoilta koteihin ja kodista on tullut naisille toinen työpaikka, saattaa töissä päästä jopa helpommalla kuin kotona, etenkin jos kotona on pieniä lapsia. Lisäksi töissä saa monesti enemmän arvostusta kuin kotona tehdystä ”ilmaisesta työstä”. Toisin sanoen moni viihtyy paremmin töissä kuin kotona.

Suomalaisten tutkijoiden parissa Hochschildin johtopäätökset ovat kuitenkin saaneet melko ristiriitaisen vastaanoton (ks. esim. Jallinoja 2004), joten edellä mainittuihin ajatuksiin kannattaa suhtautua varauksella. Esimerkiksi Järnefeltin ja Lehdon tutkimuksen mukaan (Järnefelt 2002a, 52) työpäivien piteneminen on enemmän seurausta työelämän lisääntyneistä vaatimuksista ja kilpailusta kuin yksilöiden halusta tai vapaaehtoisesta valinnasta. Kytäkseen kilpailemaan ja turvatakseen asemansa työyhteisössä työntekijöiden on yritettävä selviytyä kiristyvistä vaatimuksista ja työpäivän pidentäminen on tässä yhtenä ratkaisuna. Paikkaansa pitäneen kuitenkin myös suomalaisessa yhteiskunnassa se, että tehokkuudesta on tullut sekä keino saavuttaa päämäärät että päämäärä itsessään – aina pitäisi olla tehokas, niin kotona kuin töissä. Monet perheet ovatkin Hochschildin (1997, 249) sanoin sekä aikapulan vankeja että sen luojia.

3.4 Korkeasti koulutettujen sitoutuminen työhön ja perheeseen

Akateemisen koulutuksen saaneilla ja korkeassa asemassa olevilla oletetaan olevan mielenkiintoiset työtehtävät ja näin heidän oletetaan olevan myös sitoutuneimpia työhönsä. Myös Hochschildin (1997) tutkimuksen kohteena olevan yrityksen johtajille oli yhteistä se, että he todella viihtyivät työssään ja saivat siitä suurta tyydytystä. Se näkyi esimerkiksi runsaana ylitöiden tekemisestä. Työhön sitoutumista kuvaa myös se, että suuri osa tekisi töitä, vaikka se ei olisi taloudellisesti välttämätöntä (Hochschild 1997, 63–64; Salmi 2004b, 116–122; vrt. Savolainen 2001, 24–25). Lisäksi monet tekevät ylitöitä ilman erillistä korvausta (Lehto 2002, 113). Voidaankin ajatella, että juuri korkeasti koulutettujen työhön sitoutuminen aiheuttaa ongelmia työn ja perheen yhteensovittamisessa. Erään tutkimuksen mukaan (White 1995) menestyneet naiset ovat erittäin urasitoutuneita ja urakeskeisiä. Lisäksi kyseisen tutkimuksen mukaan menestyksen edellytyksenä on jatkuva, kokoaikainen työ.

Mikäli työn ja perheen yhteensovittamista katsotaan ongelmanäkökulmasta, niin perhe aiheuttaa harvemmin ongelmia työlle kuin työ perheelle. Mikäli ajankäyttöä joudutaan sovittamaan, niin periksi antaa usein perhe, siitä huolimatta, että perheen kesken työn vaatimuksista aiheutuu ristiriitoja. Työ myös toimii monille korkeasti koulutetuille naisille perheen vastapainona (ks. esim. Kinnunen – Loikkanen – Mauno 1995, 39; Salmi 2004b, 121–122; Kauppinen – Toivanen 2006b, 7). Lisäksi ylitöistä ja kiireestä on tullut nykyisin suurelle osalle akateemisista eräänlainen statussymboli, joka

kuvastaa myös sitoutumista (Roberts 2007, 342). Tekniikan akateemisiin kohdistetun tutkimuksen mukaan (Savolainen 2001, 26) lähes puolet kokee jatkuvasti kiirettä elämässään. ”Työn imu” vaikuttaa siis monen kohdalla olevan vahvempi kuin kodin tai perheen (Hochschild 1997).

Työ vaikuttaa menevän perheen edelle erityisesti johtajien kohdalla, koska monet heistä kokevat, että heitä arvostetaan enemmän töissä kuin kotona. Yksilöillä puolestaan on yleensä voimakas halu käyttää eniten aikaa juuri siihen, mitä he arvostavat eniten ja missä heitä arvostetaan eniten (Hochschild 1997). On kuitenkin tärkeää huomata, että sitoutuminen työhön ja sitoutuminen perheeseen eivät ole toisiaan poissulkevia, vaan ihminen voi olla yhtä aikaa erittäin sitoutunut sekä työhönsä että perheeseensä.

4 TYÖN JA PERHEEN TASAPAINO

4.1 Tasapainon edellytykset yliopistoissa

Työn ja perheen tasapainoon liittyvä terminologia on omaksuttu vasta viimeisten 20 vuoden aikana, vaikka itse ilmiö on paljon vanhempi. Kysymys, kuinka työssä käyvät äidit tasapainottavat ”kaksi rooliaan”, on ollut keskustelun aiheena siitä lähtien, kun naiset alkoivat tulla työmarkkinoille toisen maailmansodan jälkeen (Roberts 2007, 335).

Yliopistoissa aihe ei kuitenkaan ole ollut erityisen suosittu, vaikka merkittävä osa yliopistojen akateemisista työntekijöistä on nykyään naisia. On myös ennustettu, että naisten osuus tulee kasvamaan entisestään, kun suuri osa akateemisesta henkilöstöstä siirtyy eläkkeelle. Muun muassa tämän vuoksi myös se, että tulevaisuudessa naiset muodostavat suurimman osan yliopistoihin rekrytoitavista ja moni heistä tulee olemaan myös äiti, pitäisikin ottaa yhdeksi lähtökohdaksi tiedepolitiikassa eikä nähdä sitä pelkästään poikkeavuutena tai ongelmana (Husu 2001, 291; vrt. Benschop – Brouns 2003).

Samalla kun tiedepolitiikan yhtenä tavoitteena on lisätä naisten määrää tutkijoina ja johtajina, pitäisi yliopistojen tiede- ja tasa-arvopolitiikan ottaa enemmän huomioon työn ja perheen yhteensovittaminen sekä estää äitiyteen ja perheeseen liittyvää syrjintää (Husu 2001, 291; vrt. Bailyn 2003, 150). Useat tukimukset ovat osoittaneet, että ihmisten työteho on parhaimmillaan silloin, kun heidän työnsä ja muun elämän välillä vallitsee tasapaino (Woodward 2007, 8). Lisäksi täytyisi huomioda se, että monilla akateemisilla naisilla on myös akateemista työtä tekevä puoliso ja perheystävällisellä tiedepolitiikalla, joka helpottaa ja rohkaisee sekä naisia että miehiä käyttämään laillisia oikeuksiaan perhevapaisiin, olisi suuri merkitys erityisesti akateemisten naisten olosuhteisiin ja urakehitykseen (Husu 2001, 291).

4.2 Akateeminen henkilöstö vs. muu henkilöstö

Mietittäessä keinoja työn ja perheen tasapainon saavuttamiseksi, täytyy ottaa huomioon yksilöiden erojen lisäksi myös hallinto- ja tukipalvelushenkilökunnan sekä tutkimus- ja opetushenkilökunnan erilaiset tarpeet. Liz Doherty ja Simonetta Manfredi (2006b) ovat tutkineet, miten toimintatutkimusmenetelmää apuna käyttäen on mahdollista kehittää työn ja perheen yhteensovittamiskäytäntöjä ja -toimenpiteitä yliopistoissa. Heidän tutkimuksensa mukaan eri henkilöstöryhmien tarpeet eroavat toisistaan siten, että muu henkilökunta kaipaa enemmän autonomiaa ja luottamusta osakseen, kun taas akateeminen henkilöstö toivoo, että voisi hallita työtään paremmin.

Tutkijoiden mukaan muun henkilökunnan tilannetta on helpompi muuttaa kuin akateemisen henkilökunnan, koska heidän työhönsä voidaan vaikuttaa pitkälti samanlaisten työn organisointiin ja työaikoihin vaikuttavien ratkaisujen avulla kuin yksityissektorilla. Akateemisen henkilöstön tilanne on kuitenkin ongelmallisempi, koska he tekevät itsenäisempää työtä. Toisin sanoen heillä on jo valmiiksi paljon vapautta ja autonomiaa työnsä suhteen. Samalla työn jatkuvan tehostamisen tarve lisää heidän työnsä kuormittavuutta (Doherty – Manfredi 2006b). On kuitenkin syytä ottaa huomioon, että työn tehostamisvaatimukset, ainakin Suomen yliopistoissa, kohdistuvat myös muuhun henkilökuntaan ja toisaalta akateemisen henkilökunnan vapaus tarjoaa heille myös mahdollisuuden vaikuttaa muuta henkilökuntaa enemmän siihen, missä ja milloin työnsä tekevät. Tämä puolestaan parantaa heidän mahdollisuuksiaan huolehtia perhevelvoitteista.

Toisaalta akateeminen henkilöstö joutuu työnsä luonteen ja kuormittavuuden vuoksi tekemään paljon työtunteja, mikä puolestaan vaikuttaa negatiivisesti työn ja perheen tasapainon saavuttamiseen (vrt. Pulkkinen 2002, 132). Asiaa vaikeuttaa osaltaan myös se, että pitkät päivät nähdään heidän kohdallaan usein merkinä siitä, että he ovat sitoutuneita työhönsä, mikä puolestaan on uralla etenemisen edellytyksenä. Sama koskee myös yliopiston esimiehiä siitä huolimatta, kuuluvatko he akateemiseen vai muuhun henkilöstöön. Ehkä tämä onkin yksi syy siihen, miksi niin monet akateemiset naisesimiehet eivät vaadi perheystävällisempiä käytäntöjä, eivätkä puhu työn ja perheen tasapainottamiseen liittyvistä ongelmistaan (Doherty – Manfredi 2006b).

Toinen syy voi olla se, että akateemisen henkilöstön vaihtuvuus yliopistoissa on usein vähäisempää ja kilpailu kovempaa kuin muuhun henkilökuntaan kuuluvilla. Tällöin akateemisen henkilöstön valta ja neuvotteluasema työoloihin liittyvissä kysymyksissä ovat ehkä vähäisemmät. Yleisesti ottaen voidaan todeta, että mitä vaikeammin korvattavissa työntekijät ovat, sitä enemmän he voivat työnantajaltaan vaatia. Lisäksi akateemisen henkilöstön valta vähenee entisestään, kun yliopistot vähentävät työvoimaansa ja suunnittelevat jopa joidenkin laitostensa lakkauttamista (Doherty – Manfredi 2006b).

Täytyy kuitenkin huomata, että Suomen yliopistoissa tilanne on hiukan erilainen, koska henkilötyövuosien vähennysten täytyy tapahtua perustoimintoja eli opetusta ja tutkimusta vaarantamatta. Tällöin suurin osa vähennyksistä hoidetaan hallintoa kehittämällä ja sen toimintoja järkeistämällä, eli toisin sanoen vähentämällä hallinto- ja tuki-palveluhenkilökuntaa esimerkiksi palvelukeskusten avulla. Tosin yliopistouudistukseen liittyy osaltaan myös laitosten ja korkeakoulujen määrän vähentäminen, joka toteutessaan koskee kaikkia kyseisten yliopistojen työntekijöitä (ks. esim. Salminen 2008, 9). Toisaalta juuri akateeminen henkilöstö tuo lisäarvoa yliopistoille ja on yliopistojen kilpailuvaltti. Tämän perusteella voisi myös olettaa yliopistojen reagoivan heidän kasvaaviin työmääriinsä (Doherty – Manfredi 2006b).

4.3 Naisesimiehet avainasemassa

Yliopistojen naisesiemiesten asema työn ja perheen yhteensovittamisessa on kaksitahoinen. Toisaalta he voivat omalla toiminnallaan vaikuttaa siihen, minkälaiset mahdollisuudet heidän alaisillaan on saavuttaa työn ja perheen tasapaino ja toisaalta he painiskelevat itse saman ongelman kanssa. Diana Woodward (2007) on tutkinut Ison-Britannian yliopistojen naisesiemiesten selviytymisstrategioita kamppailussa työn, perheen ja vapaa-ajan vaatimusten yhteensovittamiseksi.

Akateemiset naisesiemiehet ovat avainasemassa organisaatiokulttuurin muuttamisessa, koska heidän päätöksentekonsa vaikuttaa alaisten elämään. Lähiesimiehet voivat vaikuttaa myös siihen, miten työn ja perheen yhteensovittamisen tilanteita käytännössä ratkotaan. Lisäksi he voivat toimia roolimalleina tai mentoreina nuoremmille akateemisille naisille (Woodward 2007, 7; vrt. Savolainen 2003, 36). Esimiehet ovat kuitenkin haastavan tehtävän edessä, koska heidän pitäisi sovittaa yhteen alaistensa erilaiset tarpeet ja ylemmän johdon asettamat tavoitteet (ks. esim. Sipilä 2005, 22–23; vrt. Järnefelt 2002b, 99–100). Tutkimuksen mukaan (Morley 1994) ongelmana on nähty se, että ne harvat naiset, jotka saavuttavat korkean aseman yliopiston hierarkiassa, eivät kuitenkaan käytä valtaansa parantaakseen muiden naisten asemaa. Yhtenä syynä tähän voi olla se, että vallitsevien rakenteiden muuttaminen on vaikeaa, koska naiset ovat aliedustettuja päättävissä elimissä.

Naisesimiehille johtava asema tuo jo itsessään vaikeasti ennustettavan rytmensä. Työn ja perheen yhteensovittaminen pitäisikin nähdä dynaamisena, epävakana käsitteenä, joka sisältää neuvotteluja sekä työnantajan että muiden perheenjäsenten kanssa, ennemmin kuin asiana, joka voidaan kokonaisuudessaan korjata ottamalla käyttöön erilaisia työaikoja (Woodward 2007, 15). On myös selvää, että lapsettomat naiset pystyvät tekemään enemmän työtunteja. Lapsiperheellisten naisesiemiesten täytyy jatkuvasti priorisoida ajankäyttönsä ja löytää ruuhkahuippuina itselleen uudet rajat työn ja perheen välille sekä miettiä keinot niiden yhteensovittamiseksi (Woodward 2007).

Woodwardin (2007, 11–15) tutkimuksen mukaan työajan joustoista ei välttämättä ole kovinkaan paljoa apua naisesiemiehille, jotka joutuvat joka tapauksessa hoitamaan sirpaleiset työtehtävänsä. Yksi suurimmista haasteista äitiyden ja uran yhteensovittamisessa onkin ajan puute. Johtajankin vuorokaudessa on vain 24 tuntia, ja työhön kuluu usein enemmän aikaa kuin ei-johtotehtävissä olevalla (Piha 2006, 24). Erään tutkimuksen mukaan ne naiset, jotka tekivät paljon työtunteja, olivat tyytyväisempiä uraansa, mutta onnistuivat huonommin työn ja perheen yhteensovittamisessa (O’Lauhglin – Bischoff 2005, 102). Courtin (1997, 25) tutkimuksen mukaan osa erään koulun johtoportaaseen kuuluvista naisista oli jopa joutunut tekemään vaikean valinnan uran ja perheen perustamisen välillä ja kantamaan valintojensa kivuliaat seuraukset. Harva miespuolinen esimies on joutunut vastaavan valinnan eteen.

4.4 Perhemyönteisyyden avulla työn ja perheen tasapainoon?

Panostamalla työn ja perheen yhteensovittamiseen työpaikoilla voidaan saavuttaa useita etuja. Ensinnäkin se auttaa työntekijöitä jaksamaan paremmin ja voi parantaa työpaikan ilmapiiriä. Toiseksi se voi lisätä myös perheen hyvinvointia. Kolmanneksi se voi parantaa organisaation julkisuuskuvaa, koska organisaation houkuttelevuus työpaikkana kasvaa. Tulevaisuudessa panostaminen tasapainoisen työn ja perheen yhteensovittamisen edistämiseen on työpaikan menestystekijä. Työn ja perheen yhteensovittamisen edistäminen onkin työnantajan ja työntekijöiden yhteinen etu niin lyhyellä kuin pidemmälläkin tähtäimellä (Salmi 2004c, 170–171).

Perhemyönteisellä johtamiskulttuurilla tarkoitetaan yleensä ylemmän johdon ja esimiesten myönteistä asennoitumista henkilöstön työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiin ja tarpeisiin (Kinnunen – Feldt – Mauno 2005, 268). Perhemyönteinen työ-kulttuuri puolestaan koostuu seuraavista osatekijöistä (Kauppinen – Toivanen – Moisio 2007; Kauppinen – Toivanen 2006a, 5; vrt. Mauno – Kinnunen – Ruokolainen 2005):

- *Johtamiskulttuuri*, jossa johtajat ja esimiehet asennoituvat myönteisesti esimerkiksi perhevapaisiin. Asenneilmastoa muokkaamalla voidaan asiaa muuttaa niin, että myös miehet käyttäisivät enemmän perhevapaita. Näin edistettäisiin myös perhevapaista työnantajalle aiheutuvien kulujen tasaisempaa jakautumista eri tiedekuntien ja laitosten kesken. Oleellista on myös, että yliopiston johto sitoutuu työn ja perheen yhteensovittamisen edellytysten kehittämiseen (Doherty – Manfredi 2006b).
- *Työaikalukulttuuri*, johon liittyvät joustavat työaikaodotukset ja aikavaatimukset. Lisäksi työntekijölle pitäisi antaa paremmat mahdollisuudet työn jakamiseen ja osa-aikatyön tekemiseen (Forster 2001, 37).
- *Naisten urakehitystä tukevat käytännöt*, joissa otetaan huomioon myös perhevapaista aiheutuneet työuran keskeytykset ja naisten suurempi osuus perhevelvoitteista. Välinpitämättömyys perheasioita kohtaan sekä työpaikkojen joustamattomuus ovat edelleen suurimmat haitat naisille akateemisessa maailmassa (Forster 2001, 37). Alla olevaan luetteloon on koottu erilaisia kirjallisuudessa esiintyneitä keinoja ja toimenpiteitä, joiden avulla naisten urakehitystä voitaisiin yliopistoissa tukea:
 - Uusia vartenotettavia käytäntöjä ovat mentorointiohjelmat, erityisesti uusille akateemista työtä tekeville naisille (O’Laughlin – Bischoff 2005, 102; Forster 2001, 37; vrt. Handley 1994, 16; Winchester ym. 2006, 519), uravalmennus sekä sparraus elämän kriiseissä ja muutoksissa.
 - Esimiehille, johtokunnan jäsenille ja muille päätöksentekijöille voitaisiin järjestää naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon sekä työn ja perheen

yhteensovittamiseen liittyvää koulutusta, joka lisäisi heidän ymmärrystään kyseisten asioiden tärkeyttä kohtaan (O’Laughlin – Bischoff 2005, 101; Winchester ym. 2006, 519). Myös työnohjaus, sparraus ja coaching voisivat osaltaan auttaa esimiehiä johtamistyössä. Lisäksi niiden avulla voidaan pyrkiä säätelemään esimiestyön kuormittavuutta (Keskinen – Leimala – Romana 2005).

- Nimitysprosessien ja ylenemiskäytäntöjen tulisi olla läpinäkyvämpiä (Benschop – Brouns 2003, 209). Lisäksi ylenemiskäytäntöjä tulisi muuttaa niin, että myös muille työtehtäville kuin tutkimukselle annettaisiin nykyistä enemmän painoarvoa. Yliopistojen pitäisi myös omaksua ”naisystävällisempi” lähestymistapa ”uralle” (Forster 2001, 37). Tyypillisistä maskuliinisista urapoluista pitäisi siirtyä enemmän vaihtoehtoja salliviin malleihin, esimerkiksi niin, että välillä voisi olla kokonaan poissa yliopiston palveluksesta, esimerkiksi hoito- tai vuorotteluvapaalla ja tulla sitten jonkin ajan päästä takaisin ilman, että menettää etenemismahdollisuutensa.
- Sukupuoleen perustuva syrjintä pitäisi tunnistaa ajoissa ja esimiesten täytyisi puuttua siihen tehokkaasti, esimerkiksi rankaisemalla miehiä ankarammin naisiin kohdistuvasta avoimesta- ja piilosyrjinnästä (Forster 2001, 37; Williams 2005, 97).
- Organisaatiokulttuuria tulisi muokata siten, että akateemisten naisten tarpeet otettaisiin paremmin huomioon (Forster 2001, 37; vrt. Woodward 2007, 15–16).
- Yliopistojen pitäisi tunnistaa naisiin ja miehiin liittyvät stereotypiat ja puuttua niiden muodostumiseen, koska historia toistaa itseään niin kauan kuin stereotypioita on olemassa (Williams – Biernat 2004; Williams 2004; 2005, 93; vrt. White 1995). Hyvä työnantaja esimerkiksi kysyy tuoreelta äidiltä, mitä tämä itse haluaa ennen kuin alkaa tehdä omia oletuksiaan (Williams 2005, 97).
- Henkilöstön pitäisi kyetä käyttämään hyväksi akateemista vapautta tunte-matta syyllisyyttä ja pelkoa siitä, että tulee negatiivisesti arvioituksi (O’Laughlin – Bischoff 2005, 101).
- Ideaalityöntekijän ihanteen olisi muututtava ”naisystävällisemmäksi” (ks. esim. Bailyn 2003).
- Naisten täytyisi pystyä panostamaan sekä ammatillisiin että perherooleihin, eikä joutua valitsemaan näiden väliltä (White 1995).
- Opettajien ja tutkijoiden lisäksi myös muuhun henkilökuntaan kuuluvien naisten asemaan ja urakehitykseen olisi kiinnitettävä enemmän huomiota

ja kehitettävä myös heille sopivia urarakenteita (Doherty – Manfredi 2006b, 571).

Edellä lueteltujen keinojen ja toimenpiteiden lisäksi myös työelämän sukupuolistuneet rakenteet ja käytännöt pitäisi purkaa. Kun naisia syrjivät käytännöt ja rakenteet puretaan, nuorten naisten työelämään siirtymisen mahdollisuuksia ei enää heikennä eikä määrittele heidän sukupuolensa, vaan työelämän rakenteet muodostavat sekä naisille että miehille yhtäläiset mahdollisuudet pysyvään työhön ja perheen perustamiseen (Fast 2006, 123). Sukupuolistuneita rakenteita voidaan purkaa muun muassa työn ja perheen uudella yhteensovittamisella. Käytännössä naisille tyypillisten esteiden, kuten vanhempainloman ja sairaan lapsen hoidon, tulisi kohdata myös miehiä ja näin olla ”uhkana” myös miehen työnantajalle (Koskela 1996, 5).

Vielä nykyäänkin miehet hyötyvät pitkistä työpäivistään kahdella tavalla: he voivat välttää kotitöiden tekemistä ja parantaa omaa asemaansa työssään tekemällä töitä myöhään. Tämän vuoksi olisikin tärkeää miettiä, mikä vaikutus isillä on äitien valintoihin ja perhe-elämään. Naiset joutuvat yleensä tekemään enemmän kompromisseja ja valintoja palkkatyön ja perhe-elämän välillä (Probert 2005; STM 1983, 16). Huomiota naisten urakehityksen parantamisessa pitäisikin kiinnittää myös puolisoihin ja kotitalouksiin.

Kokonaisuudessaan perheystävällisyys merkitsee organisaatioissa työntekijöiden elämäntilanteiden huomioimista (vrt. Smith 1997, 236). Mitkään yksittäiset toimenpiteet eivät saa aikaan tunnetta siitä, että jokainen saa olla sellainen kuin on vaihtelevissa elämäntilanteissaan, ja että jokaisella on oikeus vuorollaan työyhteisön tukeen työssä jaksamisessaan. Toisaalta jokaisella on vastaavasti myös velvollisuus ymmärtää muiden tuentarvetta silloin kun sellaista ilmenee. Esimiesten tehtävä on ottaa selvää tai ennakoita tuen tarvetta järjestämällä työn sujuminen ja työilmapiiri työssä jaksamista tukeväksi erilaisissa perhe- ja elämäntilanteissa (Kivimäki – Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 131–134; vrt. Koskela 1998, 1).

Yleisemmällä tasolla voidaan sanoa, että toimiakseen työn ja perheen yhdistämistä tukevalla tavalla työyhteisöjen on myös purettava kolme myyttiä. Ensimmäinen on se, että perheasiat ovat yksityisasiaita, jotka eivät saa vaikuttaa negatiivisesti työntekoon. Toinen on se, että perhepolitiikka hoitaa työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmat muun muassa perhevapaiden ja päivähoitoavun avulla, eivätkä ne kuulu työpaikalle. Kolmas purettava myytti on se, että työn ja perheen yhteensovittaminen liittyy vain niihin, joilla on pieniä lapsia (Savolainen – Lammi-Taskula – Salmi 2004, 9).

4.5 Yliopistoissa käytössä olevia tasa-arvon sekä työn ja perheen yhteensovittamisen edistämiskeinoja

Suomessa yliopistot ovat pyrkineet edistämään tasa-arvoa muun muassa tasa-arvotoimikunnan avulla. Tasa-arvotoimikunnan tehtävä on edistää ja seurata tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista ja kehittymistä yliopistossa tasa-arvolain, yhdenvertaisuuslain ja muiden asiaa koskevien säädösten, määräysten ja sopimusten mukaisesti. Esimerkiksi Turun yliopistossa rehtori asettaa 10-jäsenisen tasa-arvotoimikunnan kolmivuotiskaudeksi siten, että toimikunta edustaa kattavasti yliopiston kaikkia eri henkilöstöryhmiä ja tiedekuntia sekä ylioppilaskuntaa (ks. esim. utu.fi)

Lisäksi yliopistoissa työskentelee joko päätoiminen tai sivutoiminen tasa-arvovastaava, jonka toimenkuvaan kuuluu neuvonnan ja tiedottamisen lisäksi muun muassa toimintaohjeiden antaminen yhdenvertaisuuteen liittyvissä asioissa sekä tasa-arvokysymyksiin liittyvien työtilanteiden seuraaminen ja dokumentointi. Tasa-arvovastaava toimii vuorovaikutuksessa tasa-arvotoimikunnan kanssa (ks. esim. utu.fi). Tasa-arvolain mukaan työnantajan on edistettävä tasa-arvoa työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (tasa-arvolaki 6 §; ks. esim. Finlex 2008). Tähän kuuluu muun muassa se, että yliopistojen täytyy laatia tasa-arvosuunnitelmat.

Lainsäädännöllisten toimien lisäksi monet yliopistot ovat pyrkineet selvittämään omaa tasa-arvotilannettaan erilaisten tutkimusten, selvitysten sekä laatutyöhön liittyvien auditointien avulla. Esimerkiksi Helsingin yliopistossa on laadittu tasa-arvosuunnitelman lisäksi myös erillinen syrjinnän vastainen suunnitelma (Niemi – Saarikoski 2006). Turun yliopistossa puolestaan on tehty laajahko julkaisu, joka käsittelee tasa-arvoa Turun yliopistossa erilaisten tutkimustulosten ja tilastojen valossa. Julkaisu sisältää myös paljon hyviä toimenpidesuosituksia, joiden avulla tasa-arvoa ja samalla naisten urakehitystä voitaisiin edistää sekä sukupuoleen perustuvaa syrjintää vähentää (Keskinen – Valenius, 2003). Täytyy tosin huomata, että toimenpidesuosituksien olemassaolo ei kuitenkaan tarkoita sitä, että niitä noudatettaisiin.

Yliopistoissa on kehitetty myös erilaisia konkreettisia henkilöstönkehittämistoimia, joiden avulla työolosuhteita on pyritty parantamaan. Näitä ovat muun muassa erilaiset koulutukset, mentorointiohjelmat ja valmennustoiminta. Esimerkiksi Turun yliopistossa alkoi maaliskuussa 2008 esimiesten valmennusohjelma, jonka tavoitteena on lisätä ymmärrystä ammattimaisen johtajuuden sisällöstä, selkiyttää esimiehen roolia ja tukea esimiestä tehtävässään sekä tuottaa valmiuksia erityisesti henkilöstön ja työyhteisön päivittäisjohtamisen hoitamiseen. Lisäksi Turun yliopistossa on käytössä esimiestyön tukipalvelu, jonka tarkoituksena on tukea yliopiston esimiehiä erilaisissa haasteellisissa, tukea tai ratkaisua vaativissa akuuteissa työelämätilanteissa tai oman yksikön kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä (utu.fi). Toisaalta tutkimusten mukaan (Savolainen 2001,

27) eityisesti keskijohto kokee usein, ettei aika riitä tarvittavaan lisäkoulutukseen. Myös ylitöiden kasvaessa aika riittävään koulutukseen vähenee.

Työn ja perheen tasapainoa yliopistoissa ei kuitenkaan ole pyritty systemaattisesti kehittämään, eikä teemaa ole otettu juurikaan yleisen keskustelun aiheeksi. Käytännössä työolosuhteita on kyllä pyritty parantamaan erilaisten toimien, kuten työn organisoinnin ja työaikajärjestelyjen avulla. Henkilöstölle on esimerkiksi annettu mahdollisuus noudata joustavaa työaikaa tai palata perhevapaiden jälkeen osa-aikaiseksi (vrt. Woodward 2007, 8), mutta monesti työntekijät ovat kuitenkin huolissaan siitä, miten joustojen käyttäminen vaikuttaisi heidän uraansa tai työpaikkansa pysyvyyteen. He esimerkiksi saattavat pelätä, että joustojen käyttäminen katsottaisiin sitoutumisen puutteeksi.

Muun muassa edellä mainitusta syystä monet akateemista työtä tekevät naiset ovat maskuliinisessa työympäristössä olleet haluttomia käyttämään lakisääteisiä joustojaan ja vapaitaan (Woodward, 2007, 8; vrt. Hochschild 1997). Toisaalta pelkät työn organisointi- ja työaikajärjestelyt eivät muutenkaan yksinään riitä vaativaa akateemista johtamistyötä tekevien henkilöiden työn- ja perheen tasapainon saavuttamiseen, sillä jokaisen perheen arkeen liittyy myös paljon sellaisia asioita, jotka perheenjäsenten on ratkaistava itse.

Husun (2001, 270) tutkimuksen mukaan akateemisten äitien työn- ja perheen yhteensovittamiskeinoja olivat muun muassa:

- tehokas arjen ajanhallinta (ks. myös Moisio 2006, 12)
- töiden aloittaminen hyvin aikaisin aamulla, jotta pääsisi lähtemään töistä ajoissa ja ehtisi hakemaan lapset hoidosta
- kotitöiden ja lastenhoidon jakaminen puolison kanssa
- avun hankkiminen perheen ulkopuoliselta tukiverkostolta, kuten isovanhemmilta tai palkkaamalla kotiapua.

Edellä mainitut keinot ovat hyvin yleisluonteisia, joten voidaan olettaa, että niitä käytetään yleisesti myös naisesimiesten perheissä. Toisaalta uran ja perheen yhdistäminen vaatii myös kaaoksensietokykyä. Pihan (2006, 325) haastateltavista moni oli sitä mieltä, että mikäli ei pysty sietämään henkistä kaaosta, ei ehkä pysty yhdistämään äitiyttä ja uraa tyydyttävällä tavalla. Lisäksi perfektionistin on löysättävä vaatimustasoan.

Tutkimusten mukaan myös hyvä parisuhde ja puolison tuki ovat erittäin tärkeitä voimavaroja. Samoin hyvät lastenhoitojärjestelyt, työyhteisön tuki ja ymmärrys perheasioita kohtaan, työn aikataulujen hallinta sekä vakinainen virka auttavat työn ja perheen tasapainon saavuttamisessa ja stressin vähentämisessä. Kokonaisuudessaan työn ja perheen tasapainon saavuttaminen edellyttää kokonaisvaltaista elämänhallintaa kaikilla elämän osa-alueilla (ks. esim. O’Lauhghlin – Bischoff 2005, 82–85). Kun ihmisen

elämä on tasapainossa, myös työn tuottavuus ja työtyytyväisyys paranevat. Tällöin työn ja perheen yhteensovittamisesta hyötyvät kaikki. Pihan (2006, 325–327) mukaan täydellistä tasapainoa ei kuitenkaan ole olemassa. On vain jatkuvaa yhteensovittamista sekä tasapainoisempia ja vähemmän tasapainoisia aikoja.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimukseen osallistuneet ja aineiston keruu

Kuten jo aikaisemmin todettiin, tämän tutkimuksen kohteeksi valittiin Turun yliopiston (TY) ja Turun kauppakorkeakoulun (TuKKK) akateemiset naisesimiehet. Aluksi tarkoituksena oli tehdä tutkimus ainoastaan TY:n naisesimiehille, mutta pohdinnan jälkeen päätettiin ottaa mukaan myös TuKKK:n naisesimiehet, vaikka heitä on määrällisesti huomattavasti vähemmän kuin TY:ssä.

Ennen tutkimuksen aloittamista pyydettiin sen tekemiseen lupa TY:n osalta henkilöstöjohtajalta ja TuKKK:n osalta lupa-asian otti hoitaakseen korkeakoulusihteeri. Luettelon TY:n UPJ-esimiehistä toimitti henkilöstösihteeri. Siinä olivat mukana kaikki 383 UPJ-esimiestä, joista naisia oli vajaa kolmannes (noin 31 %). Tästä joukosta pyrittiin erottamaan vielä ne naisesimiehet, jotka eivät enää olleet palvelussuhteessa yliopistoon, olivat virkavapaalla (muut kuin ne, jotka olivat yliopistossa hoitamassa toista virkaa) tai eivät olleet suorittaneet akateemista tutkintoa. Karsinnan jälkeen jäljelle jäi 106 naisesimiestä, joille lähetettiin kyselylomakkeet saatekirjeineen (LIITTEET 1–5).

TuKKK:n osalta luettelon akateemisista UPJ-naisesimiehistä toimitti korkeakoulusihteeri. Siinä oli mainittu ainoastaan naisesimiehet, joten vertailua miehiin ei tuolloin voitu tehdä. Naisesimiehiä oli kaikkiaan 23, joista yksi oli virkavapaalla. Näin ollen kyselyt ja saatekirjeet lähetettiin vain 22:lle. Tällä hetkellä on tiedossa (kevään 2008 tilanne), että TuKKK:ssa on 21 naisesimiestä, joka tarkoittaa sitä, että heitä on lähes puolet esimiehistä (noin 48 %). Näin ollen TuKKK ei noudata ”perinteistä” kaavaa, jonka mukaan naisjohtajat ja -päätoimikijät olisivat yliopistossa selkeänä vähemmistönä.

Saate- ja muistutuskirjeiden ulkoasut vaihtelivat hieman yliopistojen välillä. TY:n henkilöstön- ja työyhteisön kehittämisestä vastaava vararehtori Harri Andersson antoi luvan käyttää nimeään motivoimaan naisesimiehiä vastaamaan. TuKKK:n saatekirjeessä puolestaan ei ollut mielekästä mainita TY:n vararehtorin nimeä. Lisäksi TY:n saatekirjeessä käytettiin motivaattorina Kaiku -kunniamaininnan saamista. Tätä ei luonnollisesti voitu lisätä TuKKK:n saatekirjeeseen.

Tutkimusaineisto kerättiin sisäisellä postikyselyllä. Tähän päädyttiin, koska sähköiseen e-lomakkeeseen olisi ollut helpompi jättää vastaamatta kuin paperilla olevaan lomakkeeseen. Sisäisen postikyselyn käyttäminen oli mahdollista, sillä tutkielman tekijä työskenteli tuolloin TY:n rehtorinvirastossa osa-aikaisena henkilöstösihteerinä ja henkilöstöjohtaja oli antanut luvan käyttää yliopiston sisäpostia. Kyselylomakkeet lähetettiin TY:n naisesimiehille 24.4.2007 ja TuKKK:n naisesimiehille 2.5.2007. Lomakkeet

lähetettiin eri aikoina, koska TuKKK:n osalta lupa kyselyn tekemiseen pyydettiin ja saatiin myöhemmin. Kyselyyn vastasi ensimmäisellä kerralla 62 % TY:n vastaajista ja 34 % TuKKK:n naisiesimiehistä.

Ennen muistutuskirjeiden postittamista TY:n perusjoukkoa tarkasteltaessa havaittiin, että kaksi naisiesimiestä oli virkavapaalla TY:n ulkopuolella. Tällöin TY:n perusjoukko kutistui 106:sta 104:ään. Muistutuskirjeet ja kyselylomake lähetettiin TY:n vastaamatta jättäneille naisiesimiehille 18.5.2007 ja TuKKK:n vastaaville henkilöille 21.5.2007. Kyselyt ehdittiin siis tekemään juuri ja juuri ennen lomakauden alkua. Tämä luultavasti vaikutti siihen, että kaiken kaikkiaan vastausprosentit olivat varsin hyviä.

Muistutuskirjeiden postittamisen jälkeen yhteensä 80 (77 %) TY:n naisiesimiestä oli vastannut kyselyyn. TuKKK:n vastaavat luvut olivat 14 henkilöä (64 %). Syitä siihen, miksi TuKKK:n kohdalla vastausprosentit jäivät alhaisemmiksi, on varmasti monia. Ensinnäkin heitä oli TY:hyn verrattuna huomattavasti vähemmän. Toiseksi saate- ja muistutuskirjeissä oli esitetty vähemmän vastaamiseen motivoivia tekijöitä kuin TY:n vastaajajoukolle. Kolmanneksi tutkielman tekijä työskenteli itse TY:n palveluksessa, joka saattoi myös motivoida TY:n naisiesimiehiä vastaamaan. Toisaalta olisi voinut olettaa, että tutkielman tekijän opiskelu TuKKK:ssa olisi motivoinut kyseisen yliopiston naisiesimiehiä vastaamaan. Koska vastausprosentit olivat jo varsin hyviä ja lomakausi aluillaan, ei toista muistutuskirjettä olisi ollut mielekästä tai tarkoituksenmukaista lähettää.

5.2 Tutkimuksen muuttujat, mittarit ja tilastolliset analyysit

Lomakkeen kysymyksiä laadittaessa käytettiin apuna teorian lisäksi aiempia aiheeseen liittyviä tutkimuksia (vrt. Vanhala 1986; Kinnunen ym. 1995; Kinnunen ym. 2000; Forster 2001; Vanhala 2005, 199–214; Piensoho 2006) keskittyen tämän tutkimuksen kannalta olennaisimpiin asioihin. Ennen viimeistellyn kyselylomakkeen lähettämistä vastaajille se esiteltiin tutkielman ohjaajan lisäksi yhdelle vastaajajoukkoon kuuluvalla professorille ja yhdelle vastaajajoukkoon kuuluvalla ylemmälle toimihenkilölle sekä henkilöstöjohtajalle. Edellä mainitut henkilöt saivat kertoa lomakkeesta oman mielipiteensä ja antaa parannusehdotuksia. Vasta sen jälkeen, kun kyseisiltä henkilöiltä saatu palaute oli huomioitu ja heidän ehdottamansa korjaukset tehty, lomake lähetettiin vastaajille. Lomake koostui seuraavista osioista:

Taustamuuttujista mukana olivat seuraavat: ikä (vuosia), siviilisäätty, lapset (ei/on), lasten lukumäärä eri ikäryhmissä (alle kouluikäiset, kouluikäiset, vanhemmat (yli 16-vuotiaat)), ylin akateeminen tutkinto (1 = alempi korkeakoulututkinto, 2 = ylempi korkeakoulututkinto, 3 = lisensiaatin tutkinto, 4 = tohtorin tutkinto), aika ensimmäisen

akateemisen tutkinnon suorittamisesta (vuosia) ja jatkotutkinnon tekeminen työn ohessa (1 = ei, 2 = kyllä).

Työ/palvelussuhteeseen liittyvät muuttujat olivat puolestaan seuraavat: henkilöstöryhmä (1 = opettajat, 2 = tutkijat, 3 = tukipalveluhenkilökunta, 4 = toimistohenkilökunta, 5 = ylempi hallintohenkilökunta, 6 = kirjastohenkilökunta, 7 = atk-henkilökunta, 8 = huolto- ja kiinteistöhenkilökunta 9 = muu henkilökunta), tehtävänimike, tiedekunta tai laitos (TY:n ja TuKKK:n lomakkeet erosivat toisistaan tämän kysymyksen kohdalla), toimestaoloaika (vuosia), yliopiston palveluksessa oloaika (vuosia), alaiset (ei/kyllä), alaisten lukumäärä, lähimmän esimiehen sukupuoli (1 = nainen, 2 = mies), palvelussuhteen laatu (1 = toistaiseksi voimassa oleva, 2 = määräaikainen), Työaika (1 = kokoaikatyö, 2 = osa-aikatyö), ylitöiden tekeminen (1 = tuskin lainkaan, 2 = melko harvoin, 3 = melko usein, 4 = lähes säännöllisesti) ja etätöiden tekeminen (1 = ei lainkaan, 2 = saa tehdä osittain, 3 = saa tehdä paljon).

Lomake kattoi normaalien demografisten ja palvelussuhteeseen liittyvien muuttujien lisäksi muun muassa vastaajan **työhön, uraan ja perheeseen** liittyviä asioita, kuten lasten hankinnan lykkääminen tai siitä luopuminen (1 = ei luopunut eikä lykännyt, 2 = lykännyt, 3 = luopunut), puolison työssäkäynti (1 = ei, 2 = kyllä, yliopistotyössä, 3 = kyllä, muun alan työssä), puolison akateeminen tutkinto (1 = ei, 2 = kyllä), apua tai tukea tarvitsevat lähiomaiset, useus (1 = ei koskaan, 2 = muutaman kerran vuodessa tai harvemmin, 3 = kerran kuukaudessa tai harvemmin, 4 = muutaman kerran kuukaudessa, 5 = kerran viikossa, 6 = muutaman kerran viikossa, 7 = joka päivä), urakehitysvaihe (1 = aivan uran alussa, 2 = melko alussa, 3 = uran keskivaiheilla, 4 = lähes huipulla, 5 = huipulla), pidemmät poissaolot työelämästä (ei/kyllä), vähintään puoli vuotta kestäneiden poissaolojen lukumäärä ja vaikutukset.

Tausta- ja palvelussuhteeseen liittyvät kysymykset laadittiin tarkoituksella erittäin monipuolisiksi, koska uran ja perheen yhteensovittaminen on aihe, jossa lukuisat eri tekijät voivat vaikuttaa henkilöiden vastauksiin. Toisin sanoen lomakkeen avulla haluttiin saada mahdollisimman kattavaa tietoa vastaajista toisaalta sen vuoksi, että tarkkojen kysymysten avulla pystyttiin selvittämään, olivatko vastaajat juuri oikeita henkilöitä vastaamaan kyselyyn ja toisaalta edellä mainittuja muuttujia käytettiin hyväksi tutkimuksen analysoinnissa, jolloin saatiin kattavampaa tietoa ilmiöstä ja pystyttiin vertailemaan paremmin eri taustamuuttujien merkitystä henkilöiden vastauksiin kunkin ilmiön osalta.

Tarkkojen tausta- ja palvelussuhdekysymysten negatiivisena puolena oli se, että ne herättivät jonkin verran närkästystä joidenkin vastaajien joukossa, koska he kokivat olevansa tunnistettavissa kysymysten perusteella. Edellä mainitut kysymykset laadittiin kuitenkin tarkoiksi vain tutkimuksen laadun vuoksi, eikä niitä suunniteltu käytettäväksi tutkimuksen analysoinnissa niin, että joku vastaaja olisi niiden perusteella tunnistettavissa. Vastaajien anonyymiteetti pyrittiin varmistamaan tutkimuksen kaikissa vaiheissa

muun muassa jättämällä vastaajien kommenteista otetuista lainauksista pois kaikki kohdat, joiden avulla vastaaja olisi tunnistettavissa. Lisäksi vastaajista ilmoitettiin kommenttien yhteydessä ainoastaan yliopisto ja se, kuuluivatko he opetus- ja tutkimus- vai hallintohenkilökuntaan.

Varsinaisia asennevääntämiä, jotka olivat jaettu eri ilmiöitä mittaaviin osioihin, oli yhteensä 133. Asennevääntämien avulla pyrittiin mittaamaan: **työyhteisön perhemyönteisyyttä, työn ja perheen vuorovaikutusta, toimeen nimittämistä, ylenemistä ja tasapuolisia mahdollisuuksia yliopistossa, uraan liittyviä asioita, akateemista esi- miestyötä, työhön sitoutumista, kotitöiden jakautumista perheessä sekä työtyyty- väisyyttä ja työssä jaksamista**. Myöhemmin, tulosten yhteydessä, on kerrottu perus- teellisemmin, mitä asioita eri osioihin kuuluvilla asennevääntämillä pyrittiin selvittämään sen ohella, että niiden avulla pyrittiin vastaamaan tutkimuskysymyksiin.

Kyseiset osiot toteutettiin pääpiirteissään viisi-portaista Likertin asteikkoa (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä) käyttäen. Tämän mittarin käyttämiseen päädyttiin, koska se soveltuu hyvin asenteiden mittaukseen. Tutkimuksessa haluttiin mitata vastaajien kokemuksia kyseisistä ilmiöistä, joten mittauskohteena olivat juuri vastaajien asenteet. Vastaajilla oli myös mahdollisuus kirjoittaa vapaasti omista asenteistaan sekä kokemuksistaan niistä. Vastaajien kommenttien avulla saatiinkin myös laadullista tutkimusaineistoa tutkittavista ilmiöistä. Toisaalta niiden oletettiin palvelevan myös TY:tä ja TuKKK:ta, koska ne antoivat vastaajille mahdollisuuden kertoa vapaammin omista kokemuksistaan kuin suljetut kysymykset.

Lisäksi eri osioiden muuttujia yhdisteltiin ja ryhmiteltiin tuloksia analysoitaessa jonkin verran uudelleen, jotta ne kuivaisivat paremmin juuri kyseessä olevaa ilmiötä. Esimerkiksi työn ja perheen vuorovaikutusta mittaavien asennevääntämien joukosta poimittiin ne väittämät, jotka liittyivät perheeseen sitoutumiseen ja tuloksia analysoitaessa niitä tulkittiin yhdessä työhön sitoutumisen kanssa, jolloin samassa luvussa tarkasteltiin sekä työhön että perheeseen sitoutumista (luku 6.5.2). Lisäksi muutama asennevääntämä jätettiin kokonaan analysoimatta, koska ne todettiin tutkimuksen kannalta epäolennaisiksi. Näitä olivat muun muassa suurin osa kohdan 24 väittämistä, jotka kuvasivat pikemminkin sitä, mitä vastaajat kuvittelivat kyseisistä ilmiöistä yleisesti ajateltavan, kuin vastaajien omakohtaisia kokemuksia. Tämä myös herätti muutamien vastaajien kohdalla närkästystä.

Analysoinnin helpottamiseksi osa muuttujista koodattiin uudelleen 3-luokkaisiksi (1 = eri mieltä, 3 = samaa mieltä). Jatkuvat muuttujat puolestaan luokiteltiin sopiviin luokkiin niin, että havaintojen määrä olisi jakautunut mahdollisimman tasaisesti (esim. ikä, alaisten lukumäärä, toimivuodet nykyisessä toimessa, palvelusvuodet yliopistossa). Henkilöstöryhmät yhdistettiin kahteen luokkaan, joita olivat: opetus- ja tutkimushenkilökunta sekä hallintohenkilökunta. Se oli välttämätöntä, koska tutkimuksen kannalta olennaista oli juuri kyseisten henkilöstöryhmien välisten erojen tarkastelu.

Tutkimusote on siis selkeästi kvantitatiivinen ja tutkimus luonteeltaan kokonaistutkimus. Henkilökohtaisia ja osittain melko arkaluonteisiakin asenteita ja tietoja on tutkielman tekijän mielestä tarkoituksenmukaista etsiä kyselylomakkeella. Lisäksi kvantitatiivista tutkimusta puolsi se, että tutkimukseen haluttiin kaikki akateemiset naisesimiehet, eikä tutkielman tekijän resurssit olisi riittäneet esimerkiksi kaikkien perusjoukkoon kuuluvien haastattelemiseen. Itse tutkittava aihe, uran ja perheen yhteensovittaminen, on myös niin moniulotteinen, että tutkimuskysymyksiin vastaamisen kannalta kvantitatiivinen tutkimus vaikutti parhaalta vaihtoehdolta. Kvalitatiivisella tutkimuksella olisi kyllä voinut tavoittaa syvällisempää ymmärrystä tutkimuskohteesta, mutta se jää tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Tosin, kuten edellä mainittiin, vastaajat saivat kirjoittaa melko vapaasti myös omia kommenttejaan, joten lomakkeissa olleiden kommenttien perusteella saatiin esiin jonkin verran ilmiötä yksilöllisemmin kuvaavaa ja elävöittävää vastaajan omaa ääntä.

Tuloksia analysoitiin erilaisin tilastollisin menetelmin SPSS-tilasto-ohjelmalla. Käytettyjä analysointimenetelmiä olivat lähinnä suorat jakaumat, ristiintaulukoinnit, korrelaatiot ja summamuuttujat. Aineiston pienen koon vuoksi monimutkaisempien tilastollisten analyysien käyttö ei olisi välttämättä tuottanut luotettavia tuloksia eikä olisi muutenkaan ollut tarkoituksenmukaista.

Aineiston käsittely on ensisijaisesti kuvailevaa. Kuvailevassa tutkimuksessa pyritään jonkin tuntemattoman asian tai tilanteen mahdollisimman tarkkaan esittämiseen. Lisäksi siihen sisältyy usein myös erilaisia vertailuja (Alkula – Pöntinen – Ylöstalo 1994, 188). Niin myös tässä tutkimuksessa, esimerkiksi TY:n ja TuKKK:n naisesimiesten vastauksia vertailemalla pyrittiin saamaan esiin mahdollisia mielipide-eroja kunkin ilmiön kohdalla ja pohtimaan, mistä erot voisivat johtua. Muuttujien välisiä yhteyksiä tutkittiin lähinnä ristiintaulukoinnin ja Spearmanin korrelaatiokerrointen avulla. Ristiintaulukointin etuna on, että se kuvaa selvästi ja havainnollisesti muuttujien välisiä yhteyksiä. Lisäksi se sopii hyvin osajoukkojen (tässä tapauksessa TY ja TuKKK) vertailuun (Alkula ym. 1994, 175–189). Ristiintaulukointi sopi hyvin analysointimenetelmäksi myös aineiston pienen koon vuoksi, jonka takia monimutkaiset tilastolliset analyysit eivät tulleet kysymykseen. Lisäksi sen avulla pystyttiin tarkastelemaan eri taustamuuttujien vaikutuksia kuhunkin ilmiöön.

Tulosten esittämisen yhteydessä käytettiin myös jonkin verran graafisia kuvioita ja taulukoita, koska ne antavat esitettävästä asiasta nopeasti selkeän mielikuvan (Alkula ym. 1994, 192). Esimerkiksi kaikki summamuuttujat esitettiin pylväskaavioina niin, että TY:n ja TuKKK:n keskiarvot näkyivät omina erivärisinä pylväinään. Näin pystyttiin helposti vertailemaan kyseisten yliopistojen eroja tutkittavan ilmiön suhteen yhdellä silmäyksellä. Osa niiden osioiden tuloksista, joista ei muodostettu summamuuttujia, on puolestaan esitetty taulukoina, näitä olivat esimerkiksi kotityöt (kohta 25). Lisäksi niistä väittämistä, joita tulkittiin tulosten yhteydessä, on olemassa liitetaulukot (LIITETAU-

LUKKO 1–6), joissa on esitetty vastaajien frekvenssit ja samaa mieltä olevien vastausprosentit yliopistoittain eriteltyinä.

Aineiston tulokset on esitetty mahdollisuuksien mukaan samassa järjestyksessä kuin kyseisiä ilmiöitä on kuvailtu tutkimuksen teoreettisessa osassa. Tuloksia on tulkittu osittain teorian pohjalta ja osittain kirjoittajan omien kokemusten, ”maalaisjärjen” ja yliopistomaailman tuntemuksen avulla. Kirjoittajan kokemukset yliopistomaailmasta perustuvat toisaalta Turun kauppakorkeakoulussa opiskeluun ja toisaalta Turun yliopistossa työskentelyyn. Työskennellessään TY:n henkilöstöhallinnossa kirjoittaja pääsi seuraamaan hallintohenkilökunnan työskentelyä ja kielikeskuksessa osastosihteerinä toimiessaan hän puolestaan on tutustunut joidenkin lehtoreiden työskentelytapoihin. Tulosten tulkinnan tueksi esitetään suoria lainauksia vastaajien vapaamuotoisista kommenteista, joiden tarkoituksena on parantaa tutkimuksen validiteettia ja tuoda esille vastaajien omaa ääntä, kuten edellä todettiin.

5.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tieteellisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa turvaudutaan usein reliabiliteetin ja validiteetin käsitteisiin. Tutkimuksen reliaabelius tarkoittaa tulosten toistettavuutta eli niiden kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Toisin sanoen toisten tutkijoiden on voitava tarvittaessa toistaa tutkimus ja päästä kutakuinkin samanlaisiin tuloksiin. Validius puolestaan tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä selvittää juuri sitä, mitä on tarkoituskina selvittää (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 1997, 213; Taanila 2008, 40). Lisäksi validius on tulosta ajatusprosessista, jossa tutkija käyttää aiheen tuntemustaan, aikaisempia tutkimuksia ja yleistä logiikkaa vakuuttaakseen itsensä ja lukijat valittujen indikaattoreiden järkevyydestä. Reliaabelius ja validius puolestaan muodostavat yhdessä mittarin kokonaisluotettavuuden (Alkula ym. 1994, 89–90).

Tutkimuksen luotettavuus on pyritty varmistamaan monin eri tavoin. Esimerkiksi kyselylomakkeen kysymyksiä laadittaessa käytettiin apuna muita samaa tai samankaltaista aihetta käsitteleviä tutkimuksia siltä osin, kuin se oli tarkoituksenmukaista tämän tutkimuksen kannalta. Sillä pyrittiin varmistamaan, että kysymykset olivat myös kokeneiden tutkijoiden käyttämiä ja hyviksi havaitsemia. Lisäksi kysymykset laadittiin erittäin tarkoin ja mukaan pyrittiin saamaan mahdollisimman monipuolisesti tutkittavaan ilmiöön liittyviä tekijöitä. Tosin negatiivisena puolena oli se, että kysymyksiä oli joidenkin vastaajien mielestä liian paljon. Tämä puolestaan saattoi heikentää joidenkin naisesimien motivaatiota osallistua kyselyyn tai vaikuttaa vastaamisen ja kysymysten lukemisen huolellisuuteen. Toisaalta tutkimuksen luotettavuus ja tutkimuskysymyksiin vastaaminen olisivat voineet kärsiä pahoin, jos tutkielman kannalta olennaisia osuuksia olisi jätetty selvittämättä tai, jos joidenkin ilmiöiden mittaamiseen ei olisi käytetty useaa

eri väittämää. Tosin lomakkeessa oli mukana myös muutama asenneväittämä, jotka päätettiin analysointivaiheessa jättää pois (kohta 24). Kyseisen osion olisi siis voinut jättää lähes kokonaan pois myös lomakkeesta.

Mittarin luotettavuutta pyrittiin lisäksi parantamaan tekemällä joidenkin ilmiöiden kohdalla useita samaa asiaa mittaavia asenneväittämiä. Tällä pyrittiin varmistamaan, vastaavatko käsitteet mittarilla mitattavia ilmiöitä ja selvittämään, vastasivatko naisesi-miehet kyseisiin asenneväittämiin samalla tavalla eli olivatko he ymmärtäneet kysymykset oikein. Tämä ei kuitenkaan käsillä olevassa tutkielmassa ollut ongelma, koska vastaajat todella vastasivat samaa ilmiötä mittaaviin väittämiin kutakuinkin samalla tavoin. Lisäksi kysymysten väärin tulkitsemista pyrittiin estämään määrittelemällä tietyt käsitteet, kuten perhe, lähiomainen, ja lähityöyhteisö tarkasti jo kyseisiin käsitteisiin liittyvien osioiden kysymyksenasettelujen yhteydessä.

Toisaalta lomakkeessa oli ainakin yksi kysymys, jonka muutama vastaaja oli ymmärtänyt väärin. Lomakkeessa kysyttiin, kuinka monta vuotta vastaaja oli ollut yliopiston palveluksessa. Kysymyksessä olisi kuitenkin pitänyt olla sanan ”yliopiston” tilalla ”yliopistosi”, koska joitakin vastaajia oli hämmentänyt, tarkoitettiinko kysymyksellä sitä, kuinka pitkään vastaaja oli työskennellyt yliopistoissa ylipäänsä vai kuinka pitkään hän oli työskennellyt nykyisessä yliopistossa. Kysymyssarja oli kuitenkin otsikoitu siten, että otsikon, ”Nykyiseen työ/palvelussuhteeseen liittyvät tiedot”, perusteella olisi voinut olettaa, että kysymyksellä tarkoitetaan nykyistä yliopistoa eli TY:tä tai TuKKK:ta. Tämä seikka on saattanut hieman vääristää tulosta muutaman vastaajan kohdalla, mikäli he olivat työskennelleet monessa eri yliopistossa ja vastanneet sen perusteella.

Lisäksi ne vastaajat, jotka olivat siirtymässä piakkoin esimerkiksi äitiyslomalle tai eläkkeelle, kokivat vaikeaksi vastata työnsä lähitulevaisuutta koskeviin kysymyksiin (kohta 38). Ymmärrettävästi vastaukset olisivat olleet aivan toisenlaisia, mikäli ikä-määre olisi ollut erilainen. Tämä puolestaan heikensi tutkimuksen luotettavuutta kyseisten vastaajien vastausten osalta, mutta toisaalta kaikkien vastaajien erilaiset elämäntilanteet olisi ollut mahdotonta huomioida erikseen.

Ennen summamuuttujien muodostamista tehtiin korrelaatioanalyysseja, jotta voitiin varmistua siitä, että muuttujat olivat (positiivisessa) lineaarisessa yhteydessä keskenään. Korrelaatioanalyysseissä käytettiin Spearmanin korrelaatiokerrointa, koska asenneväittämät (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä) eivät olleet aidosti välimatka-asteikollisia, jolloin Pearsonin korrelaatiokertoimen käytön edellytykset eivät olisi täysin toteutuneet. Lisäksi summamuuttujien muodostamisen jälkeen niiden luotettavuus tarkistettiin reliabiliteettitestauksella. Keskiarvosummamuuttujat muodostettiin funktiolla, jotta keskiarvot saatiin niistä muuttujista, joista tieto oli olemassa. Niistä muuttujista, jotka sisälsivät ”ei sovi” -vastausvaihtoehtoja, muodostettiin summamuuttujia kuitenkin lausekkeella, jotta keskiarvot saatiin pelkästään niiden vastaajien osalta, joille kyseiset

asenneväittämät oli tarkoitettu. Tulosten analysoinnissa ”ei-sovi” -vastausvaihtoehdot käsiteltiin puolestaan puuttuvina arvoina, jotta ne eivät vaikuttaisi tuloksiin.

Tutkimuksen luotettavuutta pyrittiin osaltaan parantamaan myös tallentamalla havaintoaineisto erityistä huolellisuutta noudattaen. Tallennusvaiheessa on esimerkiksi muutettu muutaman vastaajan kohdalla vastaus nolaksi (= ei koske minua), mikäli on ollut ilmeistä, että vastaajan tapauksessa olisi pitänyt valita kyseinen vaihtoehto. Esimerkiksi yhden vastaajan kohdalla kotitöitä koskevassa osiossa (kohta 25) kaikki vastaukset muutettiin noliksi, koska henkilöllä ei ollut parisuhdetta eikä lapsia ja näinollen oli selvää, että vastaaja oli vahingossa tai huolimattomuuttaan valinnut vaihtoehdon 1 (= minä huolehdin yksin). Tämä puolestaan olisi vääristänyt tuloksia, koska lomakkeessa oli nimenomaan tarkoitettu, että vastaajan tapauksessa valitaan vaihtoehto nolla. Samoin tehtiin sellaisessa tapauksessa, että lapseton vastaaja oli valinnut lastenhoitojärjestelyihin liittyviin väittämiin vaihtoehdon 3 (= ei samaa, eikä eri mieltä), vaikka hänen tapauksessaan olisi pitänyt valita nolla. Edellä mainitut seikat eivät kuitenkaan aiheuttaneet suurta ongelmaa tämän tutkielman kannalta, sillä kyseisiä tapauksia oli vain muutama.

Suuremman ongelman muodosti se, että kysymyssarjan 23 väittämien kohdalla, jotkut vastaajat olivat valinneet kaikkiin asenneväittämiin vastausvaihtoehdon nolla, vaikka joukossa oli myös sellaisia väittämiä, joihin he olisivat voineet vastata. Edellä mainittu voi tarkoittaa sitä, ettei väittämiä ollut luettu kunnolla. Tämä puolestaan aiheutti sen, että joidenkin kohdan 23 väittämien kohdalla vastausten lukumäärä jäi puutteelliseksi. Kyseinen asia puolestaan heikentää osaltaan mittarin luotettavuutta.

Lisäksi osa eronneista vastaajista ilmoitti vastanneensa edellisen parisuhteen pohjalta. Tämä on ymmärrettävää, koska myös edellisillä parisuhteilla on todennäköisesti ollut merkittävä vaikutus vastaajien tekemiin valintoihin ja elämään. Sen vuoksi kyseiset vastaukset käsiteltiin samalla tavoin kuin, jos vastaajat olisivat vastanneet nykyisen parisuhteen pohjalta. Myös tämä heikentää hieman mittarin luotettavuutta, mutta toisaalta kyseisten vastausten huomiotta jättämisellä olisi menetetty arvokasta tietoa.

Yksi ongelma saattaa olla myös vastausten luotettavuus. Ovatko vastaajat uskaltaneet tuoda esiin omat mielipiteensä totuudenmukaisesti, erityisesti arkaluonteisten, kuten parisuhteeseen liittyvien kysymysten osalta? Toisinaan henkilöillä saattaa olla taipumus kaunistella epämiellyttäväksi kokemiaan asioita. Kyseinen ilmiö liittyy kuitenkin enemmän kvalitatiiviseen kuin kvantitatiiviseen tutkimukseen, joten sen ei pitäisi tämän tutkimuksen kannalta olla kovin suuri ongelma. Toisaalta voisi olettaa, että mikäli osa vastaajista pelkäsi olevansa tunnistettavissa vastaustensa perusteella, he olisivat saattaneet myös kaunistella joitakin vastauksiaan tai valita vaihtoehdon ”ei samaa eikä eri mieltä”.

Lopulta on syytä miettiä, olivatko lomakkeeseen valitut kysymykset onnistuneita tutkimusongelman ratkaisemisen kannalta. Tässä tutkimuksessa kysymysten valinta oli

suuri haaste tutkittavan aiheen moniulotteisuuden vuoksi. Tästä syystä kyselylomakkeesta tuli joidenkin vastaajien mielestä liian pitkä. Lähes kaikki kysymykset olivat kuitenkin tarpeellisia tutkimuskysymyksiin vastaamisen kannalta. Tutkielman tekijän mielestä kysymysten valinnassa onnistuttiinkin suurimmaksi osaksi hyvin ja ylipäätään voidaan todeta, että kvantitatiivisen analyysin luotettavuus kokonaisuudessaan on melko hyvä, sillä aineistojen avulla saatiin monenlaista tietoa tutkittavasta aiheesta ja tutkimuskysymyksiin kyettiin vastaamaan melko monipuolisesti.

Myös tutkimuksen yleistettävyyks oli suurten vastausprosenttien (TY 77 % ja TuKKK 64 %) ansiosta kokonaisuudessaan melko hyvä. Tosin yliopistojen välillä on tässäkin suhteessa eroja. TY:n kohdalla tulokset voidaan hyvin yleistää koskemaan kokonaisesimiesten joukkoa, mutta TuKKK:n kohdalla tilanne on hieman toinen, koska puolet opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvista naisiesimiehistä jätti vastaamatta ja suurin osa (55 %) TuKKK:n naisiesimiehistä kuului juuri kyseiseen henkilöstöryhmään. Lisäksi TuKKK:n kohdalla vastauksia tuli tukipalveluiden lisäksi vain kahdesta laitoksesta (tosin kaikilla laitoksilla ei edes työskentele naispuolisia esimiehiä), joten myös tältä osin tulokset ovat huonommin yleistettävissä kuin TY:n kohdalla. Kokonaisuudessaan voidaan todeta, että TuKKK:n vastaukset voidaan yleistää hyvin koskemaan koko hallinto henkilöiden joukkoa, koska heistä 80 % vastasi kyselyyn. Opettajien ja tutkijoiden kohdalla tuloksia voidaan puolestaan pitää vähintäänkin suuntaa antavina, sillä kuitenkin puolet heistä täytti lomakkeen.

5.4 Tutkimuksen kohdeorganisaatiot

Turun yliopisto (TY) perustettiin vuonna 1920 Turun Suomalaisen Yliopistoseuran keräämien varojen avulla. Silloin sen muodostivat humanistinen ja matemaattis-luonnon-tieteellinen tiedekunta. TY:n toiminnan lähtökohtana on sen perustamissanoma: *vapaan kansan lahja vapaalle tietelle*. Nykyään yliopisto on monialainen tiedeyhteisö, joka koostuu kuudesta tiedekunnasta ja kymmenestä erillislaitoksesta. Vuonna 2007 TY:ssä opiskeli 18 052 opiskelijaa (utu.fi).

Elinkeinoelämän aloitteesta vuonna 1950 perustettu Turun kauppakorkeakoulu (TuKKK) on puolestaan kansainvälisen liiketoimintaosaamisen tutkimukseen ja kehittämiseen, yrittäjyyden edistämiseen sekä tulevaisuuden hahmottamiseen erikoistunut kauppatieteellinen yliopisto, joka koostuu viidestä ainelaitoksesta ja neljästä erillislaitoksesta. Vuonna 2007 TuKKK:ssa opiskeli 2473 opiskelijaa (ks. esim. TuKKK:n vuosikertomus 2006).

”Turusta tieteen huippukeskittymä” -työryhmä on esittänyt, että TY ja TuKKK muodostavat 1.8.2008 lukien konsortion, jolla on yhteinen kansleri ja hallitus. OPM:n kanssa käydyissä tulosneuvotteluissa yliopistot sopivat, että TY:n ja TuKKK:n muo-

dostama uusi yliopisto käynnistyy vuonna 2011. Uuden yliopiston tavoitteena on muodostaa Turkuun kansainvälisestikin merkittävä tiedekeskittymä (TY:n tilinpäätös 2007; TY:n toiminta- ja taloussuunnitelma 2009–2012; Opetusministeriö 2007).

Taulukossa 1 näkyvät kyseisten yliopistojen opiskelijamäärät sukupuolittain. TY:n opiskelijamäärät on lisäksi eritelty koulutusalojen mukaisesti.

Taulukko 1 TY:n ja TuKKK:n opiskelijamäärät vuonna 2007 (Lähde: KOTA-tietokanta)

Yliopisto	Koulutusala	Yhteensä	Naiset	Naiset %
TY	Hum.	4857	3787	78
TY	Kasv.tiet.	1973	1408	71
TY	Yht.kunt.tiet.	1759	1015	58
TY	Psyk.	298	235	79
TY	Terv.tiet.	286	273	95
TY	Oik.tiet.	1195	713	60
TY	Luonn.tiet.	3606	1633	45
TY	Tekn.tiet.	384	45	12
TY	Lääk.tiet.	1689	1065	63
TY	Ham.lääk.tiet.	157	111	71
TuKKK	Kaupp.tiet.	2473	1213	49

Taulukosta 1 nähdään, että TuKKK:n opiskelijoista lähes puolet on naisia. TY:n osalta naisten osuudet vaihtelevat huomattavasti koulutusaloittain, mutta yleisesti ottaen yliopiston opiskelijakunta on huomattavan naisvaltaista. Ainoastaan perinteisillä miesten aloilla eli luonnontieteissä ja tekniikan aloilla on naisia vähemmän kuin miehiä.

Myös henkilökunta on kummassakin yliopistossa hyvin naisvaltaista. TY:ssä työskenteli vuonna 2007 noin 2700 henkilöä, joista 57 % oli naisia (tiedot saatu henkilöstösuunnittelijalta). TuKKK:n reilusta 360 työntekijästä 61 % oli naisia vuonna 2006 (ks. esim. TuKKK:n toimintakertomus ja tilinpäätös 2006; TuKKK:n toiminta- ja taloussuunnitelma 2008–2011). Tästä huolimatta naisten osuus professoreista on kummassakin yliopistossa kovin vähäinen. Taulukossa 2 on eritelty naisten osuus professoreista ja lehtoreista kyseisissä yliopistoissa.

Taulukko 2 TY:n ja TuKKK:n professorit ja lehtorit koulutusaloittain 2007 (Lähde: KOTA-tietokanta)

Yliopisto	Koulutusala	Budj.var.	Budj.var.	Prof. ja	Prof. ja ap.	Lehtorit	Lehtorit
		kaikki	naiset	apul. prof.	naiset	kaikki	naiset
TY	Hum.	157	87	45	22	62	34
TY	Kasv.tiet.	94	54	16	9	53	33
TY	Yht.kunt.tiet.	54	14	19	2	10	3
TY	Psyk.	11	5	4	1	3	2
TY	Terv.tiet.	10	9	3	3	3	3
TY	Oik.tiet.	42	12	17	2	3	1
TY	Luonn.tiet.	167	38	51	3	27	4
TY	Tekn.tiet.	27	1	7	0	6	0
TY	Lääk.tiet.	163	58	60	8	55	28
TY	Ham.lääk.tiet.	29	18	9	2	9	7
TY	Erittelemätön	30	15	0	0	24	14
TuKKK	Kaupp.tiet.	118	52	29	7	37	21

Taulukosta 2 nähdään, että TY:n osalta suurin osa lehtoreista oli naisia kaikilla muilla koulutusaloilla paitsi teknisissä tieteissä sekä oikeus-, yhteiskunta- ja luonnon-tieteissä. Kokonaisuudessaan naisten (49,5 %) ja miesten (50,5 %) osuudet lehtoreista menivät TY:ssä lähes tasan. TuKKK:ssa enemmistö lehtoreista oli naisia (57 %). Toisin oli kuitenkin professoreiden laita, sillä TuKKK:ssa vain 24 % ja TY:ssä 22 % professoreista oli naisia (TY:n osalta prosenttiluvut on saatu henkilöstösuunnittelijalta).

TY:n henkilöstöstä 54 % kuului vuoden 2007 lopussa opetus- ja tutkimushenkilöstöön ja 46 % hallinto- ja tukipalvelushenkilökuntaan. TuKKK:n osalta opettajia ja tutkijoita oli 60 % vuonna 2006 ja hallinto- ja tukipalvelushenkilöitä 40 % työntekijöistä. Kaikkien TY:ssä työskentelevien keski-ikä on noin 43 vuotta. TuKKK:n vastaajat puolestaan ovat keskimäärin 39-vuotiaita. TuKKK:n henkilöstön ikäjakauma on tasainen eikä eläkeiän lähivuosina saavuttavien määrä ole erityisen suuri. 45-vuotiaiden ja sitä vanhempien osuus henkilöstöstä oli vuoden 2006 lopussa 31 %. TY:n kohdalla asia on toisin, sillä henkilökunnasta 43 % on vähintään 45-vuotiaita. Tämä merkitsee sitä, että jopa 44 % vakinaisesta henkilökunnasta siirtyy eläkkeelle seuraavien kymmenen vuoden kuluessa (TuKKK:n toimintakertomus ja tilinpäätös 2006; TY:n vuosikertomus 2006; TY:n prosenttiluvut on saatu henkilöstösuunnittelijalta).

Kummassakin yliopistossa seurataan säännöllisesti henkilökunnan työtyytyväisyyttä vuosittain tehtävien työtyytyväisyyskyselyiden avulla. TuKKK:n tulokset ylittivät vuoden 2006 kyselyssä yliopistojen keskiarvon kaikilla mittauksen kohteena olevilla osa-alueilla. TY:n henkilöstöpoliittiset pyrkimykset puolestaan saivat valtakunnallista tunnistusta Valtiokonttorin palkitessa yliopiston työhyvinvoinnin eteen tekemän työn

Kaiku -kunniamaininnalla. TY:n ja TuKKK:n välillä on myös jonkin verran yhteistoimintaa muun muassa henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoon liittyvissä asioissa. Esimerkiksi vuonna 2006 järjestettiin hallinto- ja tukipalveluiden esimiehille JET-koulutus (Johtamisen erikoisammattitutkinto). Lisäksi yliopistojen tasa-arvotoimikunnilla on yhteistoimintaa (TuKKK:n toimintakertomus ja tilinpäätös 2006; utu.fi).

5.5 Vastaajajoukon kuvaus

TY:n vastaajat olivat keskimäärin 49-vuotiaita. Nuorin vastaaja oli 28-vuotias ja vanhin 63-vuotias. TuKKK:n vastaajat olivat hiukan nuorempia, keskimäärin 47-vuotiaita, mutta iän vaihteluväli oli pienempi kuin TY:n kohdalla. Nuorin vastaaja oli 38-vuotias ja vanhin 63-vuotias. Vastaajat olivat siis kummassakin yliopistossa keskimäärin vanhempia kuin muut yliopistojen työntekijät. Taulukkoon 3 on koottu vastanneiden tärkeimmät taustatiedot kummankin yliopiston osalta.

Taulukko 3 Vastaajien taustatiedot (% vastaajista)

Taustatekijä	TY n = 80	TuKKK n = 14
Ikä		
25-35-vuotiaat	9	0
36-45-vuotiaat	25	36
46-55-vuotiaat	36	50
56-65-vuotiaat	30	14
Sivilisaatio		
naimaton	15	7
naimisissa/avoliitossa	74	93
eronnut/leski	11	0
Elämäntilanne		
ei lapsia	16	14
peruskouluik. tai nuorempia lapsia	33	43
lukioik. tai vanhempia lapsia	46	14
sekä peruskouluik. tai nuorempia lapsia että lukioik. tai vanhempia lapsia	5	29
Lasten lkm		
1 lapsi	27	25
2 lasta	50	50
3 lasta	19	17
4-5 lasta	5	8
Lasten hankinnan lykkääminen tai luopuminen		
ei luopunut, eikä lykännyt	75	71
lykännyt	24	29
luopunut	1	0
Ylin akateeminen tutkinto		
alempi korkeakoulututkinto	0	14
ylempi korkeakoulututkinto	33	43
lisensiaatin tutkinto	5	0
tohtorin tutkinto	62	43
Jatkotutkinnon tekeminen työn ohessa		
ei	94	92
kyllä	6	8

Puolison työssäkäynti kodin ulkopuolella		
ei käy	12	8
käy, tekee yliopistotyötä	25	8
käy, tekee muun alan työtä	63	85
Puolison akateeminen tutkinto		
ei ole suorittanut akat. tutkintoa	34	38
on suorittanut akat. tutkinnon	66	62
Tukea tarvitsevat lähiomaiset		
ei koskaan	34	29
muutaman kerran vuodessa tai harvemmin	29	43
kerran kuukaudessa tai harvemmin	15	0
muutaman kerran kuukaudessa	13	21
kerran viikossa	3	0
muutaman kerran viikossa	4	0
päivittäin	3	7

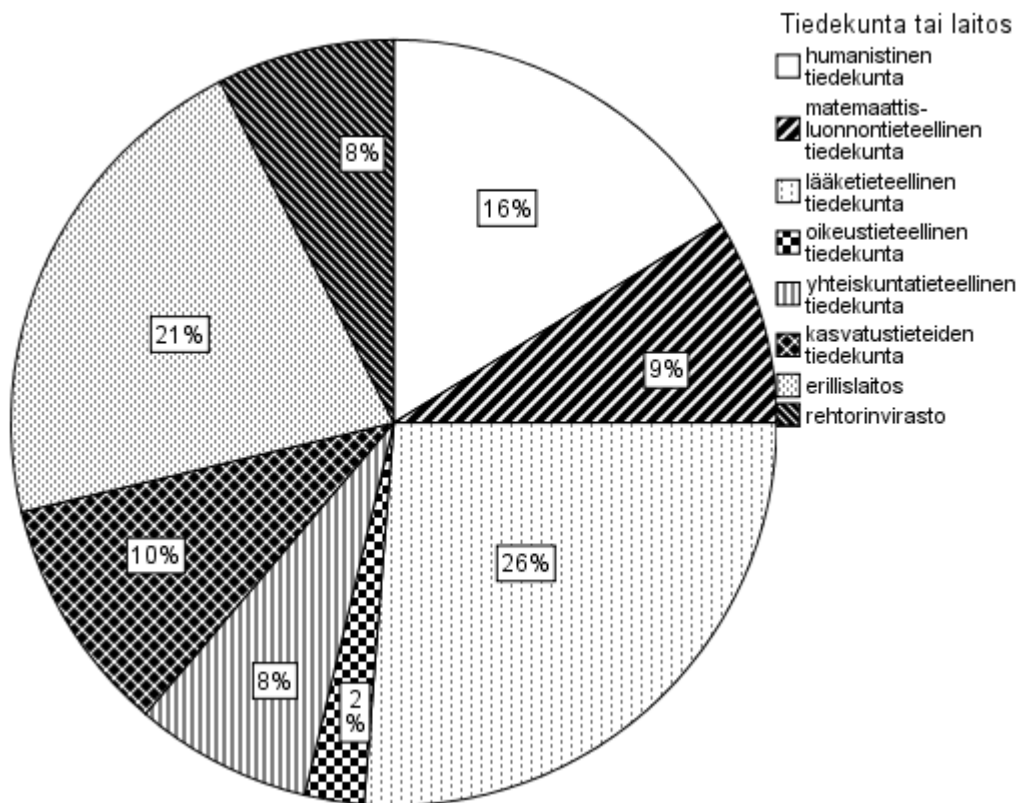
Taulukosta 3 nähdään, että TY:n naisesimiehistä reilu neljännes (26 %) ja TuKKK:n vastaajista 7 % ei ollut naimisissa tai avoliitossa. TY:n kohdalla naimattomia oli jopa 15 % vastaajista ja eronneita tai leskiä 11 %. TuKKK:n vastaajista kukaan ei ollut eronnut tai leski. TY:n kohdalla niiden naisesimiesten määrä, jotka eivät olleet naimisissa tai avoliitossa oli jopa suurempi kuin esimerkiksi Vanhalan (1986, 45) tutkimuksessa, jossa naimattomia naisjohtajia oli 12 % ja eronneita tai leskiä 10 %. Vanhalan tutkimuksen miesjohtajat olivat puolestaan 95-prosenttisesti naimisissa.

Suurin osa niistä naisesimiehistä, joilla oli puoliso, edustivat niin sanottua kahden uran perhettä, sillä kahdella kolmesta TY:n vastaajista ja 62 %:lla TuKKK:n vastaajista myös puoliso oli suorittanut akateemisen tutkinnon. Tämä ei ollut yllättävää, sillä sosiaalisen homogamiaoletuksen mukaan avio- ja avoliitot solmitaan enimmäkseen samantyyppisten kanssa (Julkunen ym. 2004, 148–150). Lisäksi 88 % TY:n vastaajien ja 92 % TuKKK:n vastaajien puolisoista kävi ansiotyössä kodin ulkopuolella. Muut olivat luultavasti enimmäkseen eläkkeellä, koska naisesimiesten keski-ikä oli melko korkea.

Lasten lukumäärä vaihteli TY:n vastaajien kohdalla yhdestä viiteen, keskimäärin vastaajilla oli 1,69 lasta. TuKKK:n vastaajilla lasten lukumäärä puolestaan vaihteli yhdestä neljään, ollen keskimäärin 1,79 lasta. Lapsettomia oli 16 % TY:n ja 14 % TuKKK:n vastaajista. Tutkimuksen mukaan (Miettinen 1997, 29) 1940-luvulla syntyneillä suomalaisnaisilla on keskimäärin 2,03 lasta, 1950-luvulla syntyneillä 1,85 lasta ja 1960-luvulla syntyneillä 1,93 lasta, joten vastaajilla näyttäisi olevan hieman vähemmän lapsia kuin naisilla keskimäärin. Tämä puolestaan sopii hyvin kirjallisuudessa ja useissa tutkimuksissa tehtyjen havaintojen kanssa, joiden mukaan korkeasti koulutetuilla naisilla on vähemmän lapsia kuin naisilla keskimäärin (ks. esim. Salmi – Lammi-Taskula 2004).

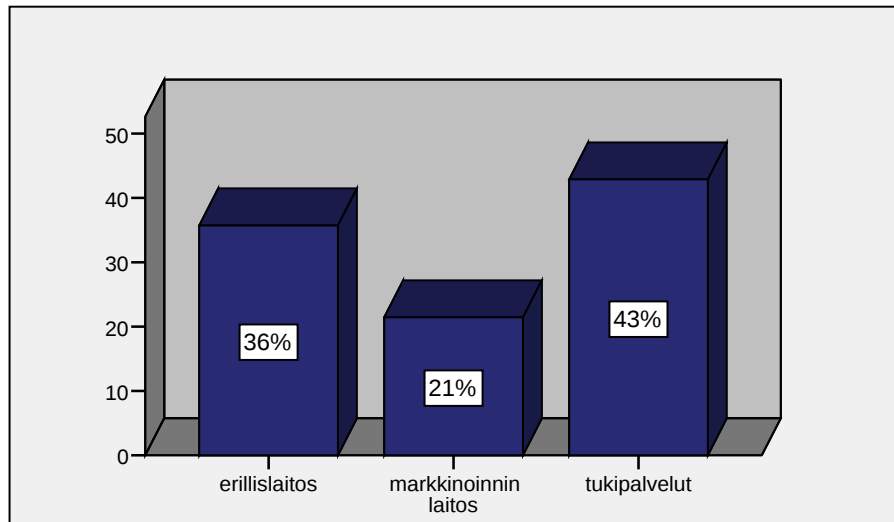
Aikaa ensimmäisen akateemisen tutkinnon suorittamisesta tutkimuksen tekohetkellä oli TY:n vastaajien kohdalla kulunut neljästä vuodesta 38 vuoteen, keskimäärin 23 vuotta. TuKKK:n vastaajilla puolestaan oli ensimmäisen tutkinnon suorittamisesta kulunut keskimäärin 22 vuotta. Pisimmillään tutkinto oli suoritettu 41 vuotta sitten ja lyhimmillään yhdeksän vuotta ennen tätä tutkimusta.

Kuviosta 2 nähdään, että TY:n vastaajista suurin osa (26 %) työskenteli lääketieteellisessä tiedekunnassa. Vähemmistönä puolestaan olivat oikeustieteellisen tiedekunnan naisesi miehet, sillä he edustivat ainoastaan kahta prosenttia vastaajista.



Kuvio 2 TY:n tiedekunnat ja laitokset (% vastaajista)

Kuviosta 3 voidaan puolestaan nähdä, että TuKKK:n vastaajia oli tukipalveluiden lisäksi ainoastaan kahdesta laitoksesta. Eniten kyselyyn osallistuivat tukipalveluissa työskentelevät vastaajat. Sen sijaan ainelaitoksista oli edustettuna ainoastaan markkinoinnin laitos.



Kuvio 3 TuKKK:n laitokset ja tukipalvelut (% vastaajista)

Taulukkoon 4 on koottu vastaajien tärkeimmät nykyiseen palvelussuhteeseen liittyvät tiedot. Taulukosta nähdään, että suurin osa TY:n vastaajista kuului opetus- ja tutkimushenkilökuntaan ja TuKKK:n vastaajista hallintohenkilökuntaan. TY:n kohdalla jako vastasi melko hyvin yliopiston henkilökunnan keskimääräistä jakautumista hallinto- ja tukipalveluhenkilökuntaan (46 %) sekä opetus- ja tutkimushenkilökuntaan (54 %). TuKKK:n kohdalla näin ei ollut, sillä yliopiston henkilökunta jakaantuu yleisesti ottaen niin, että 60 % kuuluu opetus- ja tutkimushenkilökuntaan ja vain 40 % hallinto- ja tukipalveluhenkilökuntaan.

Taulukko 4 Palvelussuhteeseen liittyvät tiedot (% vastaajista)

Taustatekijä	TY n = 80	TuKKK n = 14
Henkilöstöryhmät		
opetus- ja tutkimushenkilökunta	61	36
hallinto- ja tukipalvelushenkilökunta	39	64
Vastaajan esimiehen sukupuoli		
nainen	28	50
mies	73	50
Palvelussuhteen laatu		
toistaiseksi voimassa oleva	60	86
määräaikainen	41	14
Työaika		
koko-aikatyö	96	93
osa-aikatyö	4	7
Ylitöiden tekeminen		
tuskin lainkaan	1	0
melko harvoin	9	0
melko usein	28	29
(lähes) säännöllisesti	63	71
Etätöiden tekeminen		
ei saa tehdä lainkaan	33	43
saa tehdä osittain	44	50
saa tehdä paljon	23	7

TY:n vastaajat olivat olleet yliopiston palveluksessa vähintään 1,5 vuotta ja pisimpään yliopiston palveluksessa ollut oli työskennellyt yliopistossa 41 vuotta. Keskimäärin vastaajat olivat työskennelleet yliopistossa 19 vuotta. TuKKK:n vastaajat olivat puolestaan työskennelleet yliopistossa alimmillaan vain yhden ja enimmillään 36 vuotta. Keskimäärin yliopiston palveluksessa oli työskennelty 17,5 vuotta. Nykyisessä toimessaan TY:n vastaajat olivat olleet keskimäärin 7 vuotta. Tämän kysymyksen kohdalla oli kuitenkin melkoisesti hajontaa, koska vastaukset vaihtelivat muutamasta kuu-kaudesta aina 34 palvelusvuoteen asti. TuKKK:n vastaajat olivat työskennelleet nykyisessä toimessaan keskimäärin 8 vuotta. Hajonta ei kuitenkaan ollut ihan yhtä voimakasta kuin TY:n kohdalla, vaikka vaihtelua olikin yhdestä vuodesta 23 vuoteen.

Suurimmalla osalla vastaajista oli vakinainen virka, mutta yliopistojen välillä oli kuitenkin tässä suhteessa suuri ero. TY:n vastaajista 41 % työskenteli määräaikaisena, kun taas TuKKK:n kohdalla ainoastaan 14 % oli määräaikaisia. Ero voi johtua siitä, että suurin osa TuKKK:n vastaajista kuului hallintohenkilökuntaan. Yliopistoissa määräaikaisuudet kohdistuvat kuitenkin enimmäkseen opetus- ja tutkimushenkilökuntaan. Toinen syy voi olla se, että useilla TY:n vastaajilla oli kuitenkin oma (vakinainen) taustavirka, josta he olivat virkavapaalla hoitaakseen nykyistä (määräaikaista) virkaa tai tointa. Kolmanneksi osa yliopiston viroista on aina määräaikaisia. Määräaikaisessa palvelussuhteessa yliopistoon ovat ainakin rehtorit, dekaanit, laitosjohtajat (poikkeuksena joidenkin erillislaitosten johtajat) sekä assistentit.

Ylitöiden tekeminen on yliopistoissa yleistä, mutta vastausten perusteella naisেসimiesten henkilöstöryhmällä oli merkittävä vaikutus ylitöiden tekemiseen. Vaikutus näkyi siten, että opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvat tekivät enemmän ylitöitä kuin hallintohenkilöt. TY:n opettajista ja tutkijoista 80 % ilmoitti tekevänsä säännöllisesti ylitöitä, samalla kun hallintohenkilöiden vastaava osuus oli 36 %. TuKKK:n kohdalla ero ei ollut yhtä selvä, koska myös suurin osa hallintohenkilökunnasta teki säännöllisesti ylitöitä. TuKKK:n opettajista ja tutkijoista 80 % teki säännöllisesti ylitöitä ja hallintohenkilökunnan osalta vastaava luku oli 67 %.

Henkilöstöryhmällä oli luonnollisesti suuri vaikutus myös etätöiden tekemiseen, koska opetus- ja tutkimus- sekä hallintohenkilökunnan työt eroavat luonteeltaan huomattavasti. Opettajat ja tutkijat tekevät itsenäistä työtä ja saavat usein melko vapaasti päättää myös työajoistaan. TuKKK:n opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvista vastaajista 80 % sai tehdä osittain ja 20 % paljon etätyötä. Sen sijaan kaksi kolmesta hallintohenkilökuntaan kuuluvasta ei saanut tehdä etätyötä lainkaan ja kolmannes sai tehdä osittain. TY:n opetus- ja tutkimushenkilöstöstä 53 % sai tehdä etätyötä osittain ja 35 % paljon. Hallintohenkilökunnasta 74 % ei saanut tehdä etätyötä lainkaan ja vain 23 % sai tehdä osittain.

Taulukkoon 5 on koottu tärkeimmät vastaajien työuraan liittyvät tiedot. Taulukosta nähdään, että vastausten perusteella TY:n vastaajat olivat enimmäkseen uransa huipulla tai lähes huipulla. TuKKK:n naisেসimiehistä suurin osa oli puolestaan joko uransa keskivaiheilla tai lähes huipulla. Enemmistö kummankin yliopiston naisেসimiehistä oli edennyt urallaan melko tai erittäin hyvin. Toisaalta TY:n vastaajat näkivät urakehitysmahdollisuutensa keskimäärin parempina kuin TuKKK:n vastaajat.

Taulukko 5 Uraan liittyvät tiedot (%)

Taustatekijä	TY	TuKKK
	n = 80	n = 14
Uravaihe		
melko alussa	11	8
uran keskivaiheilla	21	34
lähes huipulla	37	34
huipulla	31	25
Uralla eteneminen		
ei ole edennyt lainkaan	7	14
edennyt melko huonosti	7	22
edennyt melko hyvin	51	43
edennyt erittäin hyvin	36	22
Urakehitysmahdollisuudet		
erittäin huonot	9	14
melko huonot	14	29
ei hyvät eikä huonot	29	21
melko hyvät	45	36
erittäin hyvät	3	0
Keskeytykset työuralla (vähint. 0,5 vuotta)		
ei	31	29
kyllä	69	71
Keskeytysten vaikutus urakehitykseen		
ratkaisevasti haitannut	11	0
jonkin verran haitannut	34	50
ei vaikuttanut mitenkään	51	50
jonkin verran edistänyt	2	0
ratkaisevasti edistänyt	2	0

TY:n vastaajat olivat olleet perhesyistä poissa työelämästä keskimäärin 1,9 kertaa, kun taas TuKKK:n naiesimiesten kohdalla keskiarvo oli 2,6 kertaa. Poissaolojen lukumäärä vaihteli TY:n vastaajilla yhdestä kymmeneen ja TuKKK:n vastaajilla puolesta yhdestä kahdeksaan. Noin puolet kummankin yliopiston niistä vastaajista, joilla poissaoloja oli ollut ilmoitti, etteivät keskeytykset olleet vaikuttaneet heidän urakehitykseensä millään tavalla. Vastaavasti poissaolot olivat TY:n vastaajien kohdalla haitanneet ratkaisevasti 11 %:n urakehitystä.

5.6 Tutkimuksen keskiarvosummamuuttujat

Neljän, eniten asennevääntämiä sisältävän osion muuttujista (kohdat 22, 23, 33 ja 34) muodostettiin analysoinnin helpottamiseksi ja selkeyttämiseksi summamuuttujia. Summamuuttujien tarkoituksena oli myös tiivistää tietoa yhdistämällä keskenään korreloivia ja sisällöllisesti toisiinsa liittyviä muuttujia. Kaikki summamuuttujat on muodostettu keskiarvomuuuttujina ja ne on luokiteltu tasavälisesti 5-luokkaisiksi (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Yksittäisten muuttujien asteikoita ei summamuuttujia muodostettaessa tarvinnut kääntää, koska ne olivat jo valmiiksi samansuuntaisia. Summamuuttujien keskiarvot, keskihajonnat, Cronbachin alfa-kertoimet, Spearmanin korrelaatiokerrointen vaihteluvälit ja p-arvot näkyvät taulukossa 6 yliopistoittain eriteltyinä. Kaikki summamuuttujat yksittäisine muuttujineen löytyvät lisäksi liitteestä 6.

Taulukko 6 Tutkimuksen keskiarvosummamuuttujat

	TY			TuKKK			Yhteensä				
	n	ka	kh	n	ka	kh	n	ka	kh	α	rho
Työn ja perheen vuorovaikutus											
Konflikti työstä perheeseen	67	2,91	1,07	13	3,37	0,88	80	2,99	1,05	0,92	0,578-0,712***
Konflikti perheestä työhön	66	1,65	0,81	12	1,89	0,83	78	1,68	0,81	0,7	0,461-0,568***
Konfliktien kuormittavuus	75	3,50	0,95	14	3,45	1,11	89	3,49	0,97	0,69	0,341-0,511***
Työyhteisön perhemyönteisyys											
Työyhteisön joustavuus	79	3,68	0,83	13	3,52	0,77	92	3,65	0,82	0,75	0,286-0,577**
Elämäkokonaisuuden huomioiminen	79	3,38	0,7	13	3,23	0,62	92	3,36	0,69	0,76	0,247-0,458*
Perheystävällisyyden kehittäminen	79	3,84	0,71	13	3,27	1,09	92	3,76	0,79	0,65	0,457***
Sitoutuminen työhön											
Organisaatioon sitoutuminen	80	3,87	0,7	14	3,33	0,69	94	3,79	0,72	0,81	0,219-0,550*
Sitoutuminen työelämään	80	3,19	0,77	14	3,19	0,42	94	3,19	0,72	0,79	0,259-0,644*
Sitoutuminen uraan	80	3,13	0,8	14	2,86	0,83	94	3,09	0,8	0,74	0,221-0,553*
Akateeminen esimiestyö											
Esimiestyön mielekkyys	77	3,14	0,84	14	2,76	0,87	91	3,08	0,86	0,73	0,257-0,561*
Alaisten elämäkokonaisuuden huomioiminen	77	3,89	0,6	13	3,79	0,79	90	3,87	0,63	0,75	0,311-0,586**

*** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

Kuten edellä mainittiin, summamuuttujat esitetään tulosten tulkinnan yhteydessä graafisesti. Kuvioista 4–7 nähdään vastausten keskiarvot kummankin yliopiston osalta.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1 Muutosten vaikutus työtyytyväisyyteen ja työssä jaksamiseen

Työolotutkimuksen mukaan (ks. Aitta 2006, 17) ylemmät toimihenkilönaiset raportoivat usealla eri indikaattorilla mitattuna heillä olevan työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyviä ongelmia yleisemmin kuin muut palkansaajaryhmät. Ylikuormittuneisuus sekä psyykkinen ja psykofyysinen oireilu ovat heidän kohdallaan pikemminkin lisääntyneet kuin vähentyneet. Oireilua ja ongelmia aiheuttavat ensinnäkin töiden liiallinen määrä sekä niiden vaikeus ja vastuu yhdistettynä kiristyneen työtahdin aiheuttamaan kiireeseen. Edellä mainitut ongelmat ovat hyvin tyypillisiä myös yliopiston naisiesimiehille. Lisäksi naisiesimiehiä kuormittavat jatkuvat muutokset, joita yliopistosektori on lähiaikoina kohdannut ja joita se tulee kohtaamaan, sekä muutosten mukanaan tuoma epävarmuus tulevaisuudesta.

Työhyvinvointia lähestyttiin työtyytyväisyyden ja työssä jaksamisen näkökulmista. Vastaajilta kysyttiin, missä määrin taulukossa 7 näkyvät asiat ovat liittyneet heidän nykyiseen työhönsä yliopistossa viimeisen kolmen vuoden aikana. Vastausvaihtoehdot vaihtelivat yhdestä neljään, joissa 1 = ei lainkaan ja 4 = erittäin paljon. Taulukossa näkyvät ensin eriteltyinä TY:n ja TuKKK:n vastausprosentit niiden vastaajien osalta, jotka olivat valinneet joko vaihtoehdon 3 = melko paljon tai 4 = erittäin paljon eli olivat sitä mieltä, että väittämät pitivät hyvin paikkaansa. Viimeisessä sarakkeessa näkyvät koko vastaajajoukon prosentit edellä mainittujen vastausvaihtoehtojen osalta.

Taulukko 7 Yliopistotyön luonteessa tapahtuneita muutoksia viimeisen kolmen vuoden aikana

Kaikki taulukossa olevat luvut ovat vastaajien frekvenssejä lukuunottamatta prosentteja, jotka on pyöristetty lähimpään kokonaislukuun (n = TY 80 ja TuKKK 14).

	n = TY/ TuKKK	TY %	TuKKK %	Kaikki yht. %
Työn tuloksellisuuden arviointi on lisääntynyt	80/13	79	69	77
Aikataulut ovat kiristyneet	80/13	84	92	85
Työn sirpaleisuus on lisääntynyt	80/13	75	92	77
Työn fyysinen kuormittavuus on kasvanut	80/13	23	39	25
Työn henkinen kuormittavuus on kasvanut	80/13	86	85	86
Työn epävarmuus on lisääntynyt	79/13	44	54	46
Mahdollisuus järjestellä työaikoja on vähentynyt	80/13	20	31	22
Omaan työhön liittyvä päätöksentekovalta on vähentynyt	80/13	23	23	23
Vastuulliset työtehtävät ovat lisääntyneet	80/12	74	75	74
Luova työ, mahdollisuus tehdä uusia ratkaisuja on vähentynyt	80/13	39	62	42
Toistuvat työtehtävät, työn rutiinimaisuus on lisääntynyt	80/13	25	39	27
Työtahdin itsenäisyys, riippumattomuus työtovereista on lisääntynyt	80/13	28	15	26
Mahdollisuus pitkäjänteiseen, kokonaisvaltaiseen työhön on vähentynyt	80/13	51	69	54

Taulukosta 7 nähdään, että myös vastaajien mielestä yliopistotyössä oli tapahtunut merkittäviä työtyytyväisyyteen ja työssä jaksamiseen liittyviä muutoksia viimeisen kolmen vuoden aikana. Näistä selvimmin havaittavissa olivat: lisääntynyt työn tulokellisuuden arviointi ja sirpaleisuus, aikataulujen kiristyminen, työn henkisen kuormittavuuden kasvu ja vastuullisten työtehtävien lisääntyminen. Lisäksi mahdollisuus tehdä pitkäjänteistä, kokonaisvaltaista työtä oli vähentynyt. Edellä mainituista erityisesti yliopistotyön sirpaleinen luonne korostuu myös erään TY:n opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvan vastaajan kommentissa.

Uusia luentoja huomattavasti.

- Sirpaleinen työ: opetus, tutkimus, rutiinidiagnostiikka

tutkimuksena noin 12 apuraha-anomusta/vuosi

v. -93 lähtien 1 väitellyt/vuosi ryhmässäni.

Yliopistotyön luonteen muuttumista ja vastuullisten työtehtävien lisääntymistä puolestaan kuvaa seuraava TY:n opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvan vastaajan kommentti.

Työnkuva ja -tavoitteet epätyypillisiä yliopistolle, mikä tuonut haasteita toimintatapoihin. Tänä vuonna muuttunut työtilanne (alaisia lisää, joten delegointikin lisääntynyt), joten oma työ nyt muutoksessa, hakee paikkaa...

Mikäli edellä mainittuja muutoksia tarkastellaan taustatekijöiden valossa, niin pääpiirteissään vastaajat olivat valinneet vastausvaihtoehdon 3 (melko paljon) tai 4 (erittäin paljon), sitä useammin, mitä vanhempia he olivat ja mitä pidempään he olivat toimineet sekä nykyisessä toimensa että yliopiston palveluksessa.

Poikkeuksena olivat vastuullisten työtehtävien lisääntyminen, joka ei ollut sidoksissa vastaajien ikään ja vähentyneet mahdollisuudet tehdä pitkäjänteistä, kokonaisvaltaista työtä, jonka kohdalla vähintään 16 vuotta nykyisessä toimensa palvelleista vain alle kolmannes (30 %) oli valinnut vastausvaihtoehdon 3 tai 4. Ehkä tähän vaikuttaa se, että kokeneet naisesimiehet pystyvät muita paremmin keskittymään myös esimerkiksi tutkimukseen, koska he ovat yliopiston hierarkiassa usein muita korkeammalla – ainakin alaisten lukumäärällä mitattuna. Aineistoa tarkastelemalla voidaan nimittäin havaita, että alaisten lukumäärä kasvoi sitä mukaa, kun toimivuodet nykyisessä toimensa karttuivat.

Henkilöstöryhmittäin tarkasteltaessa vaihtoehdon 3 tai 4 olivat puolestaan valinneet hallintohenkilöitä useammin opettajat ja tutkijat. Poikkeuksena oli kuitenkin työn hen-

kinen kuormittavuus, joka oli vastausten perusteella lisääntynyt hieman enemmän hallintohenkilöiden kohdalla (85 % vs. 87 %).

Eri taustamuuttujien vaikutukset vastauksiin ovat ymmärrettäviä, sillä yleisesti ottaen vastaaja oli työskennellyt sekä nykyisessä toimensa että yliopistossa sitä pidempään, mitä vanhempi hän oli. Esimerkiksi nuorista 25–35-vuotiaista kaikki olivat työskennelleet nykyisessä toimensa enintään viisi vuotta. Vanhimmissa, 56–65-vuotiaista kaikki olivat puolestaan työskennelleet yliopistossa yli viisi vuotta ja noin kolme neljästä kyseiseen ikäluokkaan kuuluvasta oli työskennellyt yliopistossa vähintään 26 vuotta. Tällöin monet yliopistossa pitkään työskennelleet olivat vuosien varrella kohdanneet lukuisia yliopistosektoriin kohdistuneita muutoksia. Toisin sanoen he pystyivät vertaamaan yliopiston nykyisiä toimintatapoja vanhoihin, kun taas nuoret eivät välttämättä pystyneet. Erot eri henkilöstöryhmien välillä puolestaan voivat osittain selittyä sillä, että muutokset olivat mahdollisesti kohdistuneet keskimääräistä enemmän opettajiin ja tutkijoihin kuin hallintohenkilöihin.

Taulukosta voidaan myös nähdä, että työn epävarmuus oli lisääntynyt sekä luova työ ja mahdollisuus tehdä uusia ratkaisuja vähentynyt, erityisesti TuKKK:n vastaajien mielestä. Vastauksia henkilöstöryhmittäin tarkastellen voidaan havaita, että opettajat ja tutkijat (48 %) kokivat työn epävarmuuden lisääntyneen melko tai erittäin paljon hieman hallintohenkilöitä (42 %) useammin. Erot olivat selvempiä luovan työn vähenemistä käsittelevän väittämän kohdalla. Opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvista yli puolet (52 %) ja hallintohenkilöistä vain reilu neljännes (28 %) oli sitä mieltä, että luova työ ja mahdollisuus tehdä uusia ratkaisuja olivat vähentyneet melko paljon tai erittäin paljon.

Vastaajien iällä ei kuitenkaan näyttänyt olevan kyseisten väittämien kohdalla suurta merkitystä, joskin iäkkäimmät vastaajat olivat jälleen valinneet hieman muita useammin vaihtoehdon 3 tai 4 kummankin väittämän kohdalla (työn epävarmuus 54 % ja luova työ 32 %). Palvelus- tai toimivuosilla ei ollut suurta merkitystä luovan työn vähenemistä koskevan väittämän kohdalla, mutta työn epävarmuus oli sitä vastoin lisääntynyt eniten, toisaalta niiden vastaajien mielestä, jotka olivat olleet nykyisessä toimensa korkeintaan viisi vuotta (50 %) ja toisaalta hieman muita useammin niiden mielestä, jotka olivat olleet yliopiston palveluksessa vähintään 26 vuotta (58 %).

Tässä on pieni ristiriita, sillä yleisesti ottaen voidaan olettaa, että naisiesimiehillä, erityisesti vanhemmilla ikäluokilla, olisi suhteellisen vakaat palvelussuhteet, koska suurimmalla osalla on vakinainen virka. Toisaalta monelle nuorelle, enintään viisi vuotta nykyisessä toimensa olleelle, työn epävarmuus vaikuttaisi olevan todellinen uhka, sillä useat tutkimukset ovat osoittaneet, että pätkätyöt ovat yliopistoissa yleisimpiä juuri nuorten keskuudessa (luku 2.2). Ehkä yliopistossa pitkään palvelleet vastaajat olivat tässä ajatelleetkin ennemmin yliopistotyön luonteen muuttumista yhä epävarmemmaksi ylipäänsä tai alaistensa kannalta, kuin nykyiseen, omaan työhönsä liittyen.

Toisaalta työn epävarmuus ei automaattisesti tarkoita palvelussuhteen epävarmuutta, kuten määräaikaaisuutta, vaan se voi liittyä myös esimerkiksi työtehtäviin tai toimenkuviin. Tämä on selvästi havaittavissa seuraavista TY:n hallintohenkilökuntaan kuuluvien vastaajien kommenteista.

Olen juuri palannut takaisin omaan virkaani enkä todellakaan tiedä, mitä tuleman pitää. Kaipaen uusia haasteita, joista sain esimakua sijaisuutta tehdessäni. Toivottavasti saan mielekkäitä uusia tehtäviä ja niitä vastaavan kompensaation.

Kyseisestä kommentista käy hyvin ilmi myös se yliopistotyön luonteeseen liittyvä asia, että yliopistoissa siirrytään hyvin usein virasta tai toimesta toiseen joko saman organisaation sisällä tai yliopistojen välillä ja samaan aikaan ollaan virkavapaalla omasta virasta/toimesta. Yleistä on myös siirtyminen määräajaksi, kuten jonkin tietyn projektin keston ajaksi, esimerkiksi Suomen Akatemian palvelukseen.

Seuraavasta TY:n hallintohenkilökuntaan kuuluvan vastaajan kommentista puolestaan nähdään, että epävarmuus tulevaisuudesta voi aiheuttaa huolta, vaikka työpaikka olisikin mieluinen.

Olen unelmatyöpaikassa ja -työssä! Tulossa on kuitenkin lähitulevaisuudessa ura.. ym. muutoksia, jotka vaikuttavat suoraan omaan yksikköni ja omaan toimenkuvaani. => aiheuttaa huolta ja ahdistusta.

Edellä mainittujen kommenttien perusteella siis nähdään, että vakinainen virka- tai työsuhte ei yliopistotyössä välttämättä tarkoita sitä, ettei työhön liittyisi epävarmuustekijöitä. Työn epävarmuutta käsitellään perusteellisemmin tämän luvun loppupuolella.

Edelleen taulukkoa 7 tarkastelemalla voidaan havaita, ettei vastaajien mielestä työn fyysinen kuormittavuus, työn rutiininomaisuus ja riippumattomuus työtovereista olleet juuri lisääntyneet, eikä työaikojen järjestelymahdollisuudet sekä omaan työhön liittyvä päätöksentekovalta olleet vähentyneet. Tämä on luonnollista, sillä yliopistotyö ei yleensä ole erityisen ruumiillista ja toisaalta esimerkiksi erilaiset työaikamallit, kuten joustava työaika, ovat saattaneet helpottaa joidenkin naisesimiesten töiden organisointia. Lisäksi esimiestyö ei tunnetusti ole rutiininomaista, vaan pikemminkin monipuolista ja monesti erittäin sirpaleista, kuten edellä todettiin. Esimiehet ovat myös yleisesti ottaen riippuvaisia alaisistaan monessa suhteessa, joten riippumattomuus työtovereista ei ollut juuri kasvanut. Erityisesti opettajien ja tutkijoiden työ on lähes poikkeuksetta hyvin itsenäistä, joten on ymmärrettävää, ettei myöskään päätöksentekovalta omaan työhön ollut merkittävästi vähentynyt.

Tosin taustamuuttujilla oli jonkin verran vaikutusta myös edellä mainittuihin asioihin. Vaikutukset näkyivät pääpiirteissään siten, että mitä vanhempi vastaaja oli tai mitä pidempään hän oli työskennellyt sekä nykyisessä toimessaan että yliopiston palveluksessa ylipäänsä, sitä useammin hän oli valinnut vaihtoehdon melko paljon tai erittäin paljon. Lisäksi opettajat ja tutkijat olivat hallintohenkilöitä useammin vaihtoehtojen 3 tai 4 kannalla. Mahdollisia syitä siihen, miksi iällä, palvelus- ja toimivuosien määrällä sekä henkilöstöryhmällä oli vaikutusta vastaajien kokemuksiin, pätevät luultavasti samat selitykset kuin edellä. Toisin sanoen, on mahdollista, että muutokset olivat kohdistuneet enemmän opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuin hallintohenkilöihin ja toisaalta ennen suuria yliopistosektoriin kohdistuneita muutoksia kyseiset asiat olivat ilmeisesti olleet paremmin kuin nyt. Voisikin sanoa, että kokeneimmat naisesimiehet oletettavasti vertasivat nykytilannetta ”vanhoihin hyviin aikoihin”.

Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan omaa työssä jaksamistaan asteikolla 1–5, jossa 1 = en pysty lainkaan tekemään työtäni ja 5 = työkykyni on erittäin hyvä (kohta 36). Yleisesti ottaen vastaajat arvioivat työkykynsä vähintään kohtalaisen hyväksi (53 %). Erittäin hyväksi työkykynsä arvioi puolestaan reilu kolmannes (35 %) vastaajista. TY:n vastaajien työkyky oli vastausten perusteella jonkin verran TuKKK:n vastaajia parempi, sillä 91 % heistä koki työkykynsä vähintään kohtalaisen hyväksi, kun taas TuKKK:n vastaajien osalta 72 % arvioi näin. Lisäksi opettajat ja tutkijat (93 %:lla työkyky vähintään kohtalaisen hyvä) arvioivat työkykynsä hieman paremmaksi kuin hallintohenkilökuntaan (83 %:lla työkyky vähintään kohtalaisen hyvä) kuuluvat. Sen sijaan alaisten lukumäärällä, vastaajien iällä, tai sillä, oliko vastaajalla lapsia, ei näyttänyt olevan merkittävää vaikutusta työkykyyn.

Kuten aiemmin todettiin, vastaajat kokivat, että työn henkinen kuormittavuus oli kasvanut. Työn kuormittavuutta pyrittiin selvittämään pyytämällä vastaajia arvioimaan asteikolla, jonka ääripäät olivat 1 = ei lainkaan kuormittava ja 5 = erittäin kuormittava, kuinka kuormittavaksi he kokivat työnsä (kohta 37). Kaikista vastaajista 78 % arvioi työnsä vähintään melko kuormittavaksi. TuKKK:n vastaajista kaikki olivat sitä mieltä, että heidän työnsä on melko tai erittäin kuormittavaa. Työn kuormittavuuteen vaikuttivat myös alaisten lukumäärä, vastaajien ikä sekä henkilöstöryhmä. Sen sijaan sillä, oliko vastaajalla lapsia, ei ollut juuri vaikutusta asiaan. Nuoret vastaajat kokivat työnsä kaikkein vähiten kuormittavaksi. Heistä kukaan ei ollut sitä mieltä, että työ olisi erittäin kuormittavaa. Henkilöstöryhmittäin tarkasteltuna opettajat ja tutkijat kokivat työnsä huomattavasti hallintohenkilöitä kuormittavampana, sillä opetus- ja tutkimushenkilökunnasta 89 % arvioi työnsä vähintään melko kuormittavaksi, kun taas hallintohenkilökunnan osalta 63 % arvioi näin. Alaisten lukumäärä puolestaan vaikutti siten, että ne vastaajat, joilla oli keskimääräistä enemmän alaisia, kokivat työnsä kuormittavamaksi kuin ne, joilla alaisia oli korkeintaan kymmenen, kuten taulukosta 8 nähdään (asteikolta

puuttuu vaihtoehto ”ei lainkaan kuormittava”, koska yksikään vastaaja ei valinnut kyseistä vaihtoehtoa).

Taulukko 8 Työn kuormittavuus suhteessa alaisten lukumäärään

Työn kuormittavuus asteikolla		Luokiteltu alai sten lukumäärä				Yht.	
		enint. 5	6-10	11-15	16 tai yli		
jonkin verran kuormittava	n	1	4	0	1	6	
		3,0%	11,4%	,0%	6,7%	6,6%	
	kohtalaisen kuormittava	n	5	8	0	1	14
		15,2%	22,9%	,0%	6,7%	15,4%	
melko paljon kuormittava	n	21	19	4	11	55	
		63,6%	54,3%	50,0%	73,3%	60,4%	
erittäin paljon kuormittava	n	6	4	4	2	16	
		18,2%	11,4%	50,0%	13,3%	17,6%	
Yht.	n	33	35	8	15	91	
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Työn epävarmuutta pyrittiin selvittämään neljän väittämän avulla (kohta 38). Vastaaajia pyydettiin ottamaan kantaa, missä määrin he olivat samaa tai eri mieltä työnsä lähitulevaisuutta koskevien väittämien kanssa. Vastaaajilla oli tulosten perusteella yleisesti ottaen selkeä käsitys siitä, mikä heidän työnkuvansa tulee olemaan puolen vuoden kulluttua (83 %) sekä siitä, mitkä työtehtävät heidän vastuullaan ovat puolen vuoden kullutta (76 %). Yliopistolla, henkilöstöryhmällä tai sillä, oliko vastaajalla lapsia, ei vaikuttanut olevan suurta merkitystä kummankaan väittämän kohdalla. Taustamuuttujista eniten vaikutusta lähitulevaisuuden työnkuvan ja työtehtävien varmuuden kanssa oli vastaajien iällä. Nuoret, 25–35-vuotiaat vastaajat olivat kummankin väittämän kohdalla selvästi eniten eri mieltä ja vähiten samaa mieltä (eri mieltä olevien osuus kummankin väittämän kohdalla oli 29 %).

Lisäksi vastausten perusteella ilmeni, että vastaajat olivat pääpiirteissään varmoja siitä, että heidän nykyinen työnsä jatkuu (64 %) ja siitä, etteivät he etene tai saa ylenystä muutaman vuoden sisällä (56 %). Yliopistoittain tarkasteltuna TuKKK:n vastaajat olivat huomattavasti TY:n vastaajia epävarmempia työnsä jatkuvuudesta (TuKKK:n vastaajista samaa mieltä 36 % ja TY:n 69 %) ja useammin sitä mieltä, etteivät etene työssään (64 % TuKKK:n vastaajista ja 55 % TY:n vastaajista eri mieltä väittämän ”Olen varma, että etenen tai saan ylennyksen työssäni muutaman vuoden sisällä” kanssa). Syitä tähän on varmasti monia, mutta yhtenä selityksenä voisi olla lähitulevaisuudessa toteutuvan TY:n ja TuKKK:n välisen konsortiohankkeen aiheuttama epävarmuus tulevaisuudesta. Hankkeen tarkoituksenahan on lisätä yliopistojen välistä yhteis-

työtä muun muassa yhdistämällä joitakin tukipalveluja ja vähentää pidemmällä tähtäimellä hallintohenkilöstön tarvetta (TuKKK:n toiminta- ja taloussuunnitelma 2008–2011). Ehkä jotkut pienemmän yksikön vastaajat, joista suurin osa kuului hallintohenkilökuntaan, suhtautuivat osittain tämän vuoksi epäilevästi työnsä jatkuvuuteen.

Henkilöstöryhmällä ei puolestaan ollut suurta vaikutusta kummankaan väittämän kohdalla. Tosin opettajat ja tutkijat (67 %) olivat hiukan hallintohenkilöitä (60 %) varmempia työnsä jatkuvuudesta. Sen sijaan iällä näytti olevan merkittävä vaikutus myös edellä mainittujen väittämien kohdalla. Uralla etenemisen suhteen vastaajat olivat luonnollisesti eri mieltä sitä useammin mitä vanhempia he olivat. Tämä on luonnollista, koska nuorilla on yleensä pitempi työura edessään ja joillakin nuorilla vastaajilla ura oli vasta alussa. Ymmärrettävää lienee myös se, että lapsettomat vastaajat uskoivat etenevänsä urallaan muita useammin. Selityksenä voi olla osaksi se, etteivät heillä ainakaan lapset ja perhevelvoitteet olleet esteenä uralla etenemiselle ja toisaalta se, että lapsettomat vastaajat olivat usein nuoria.

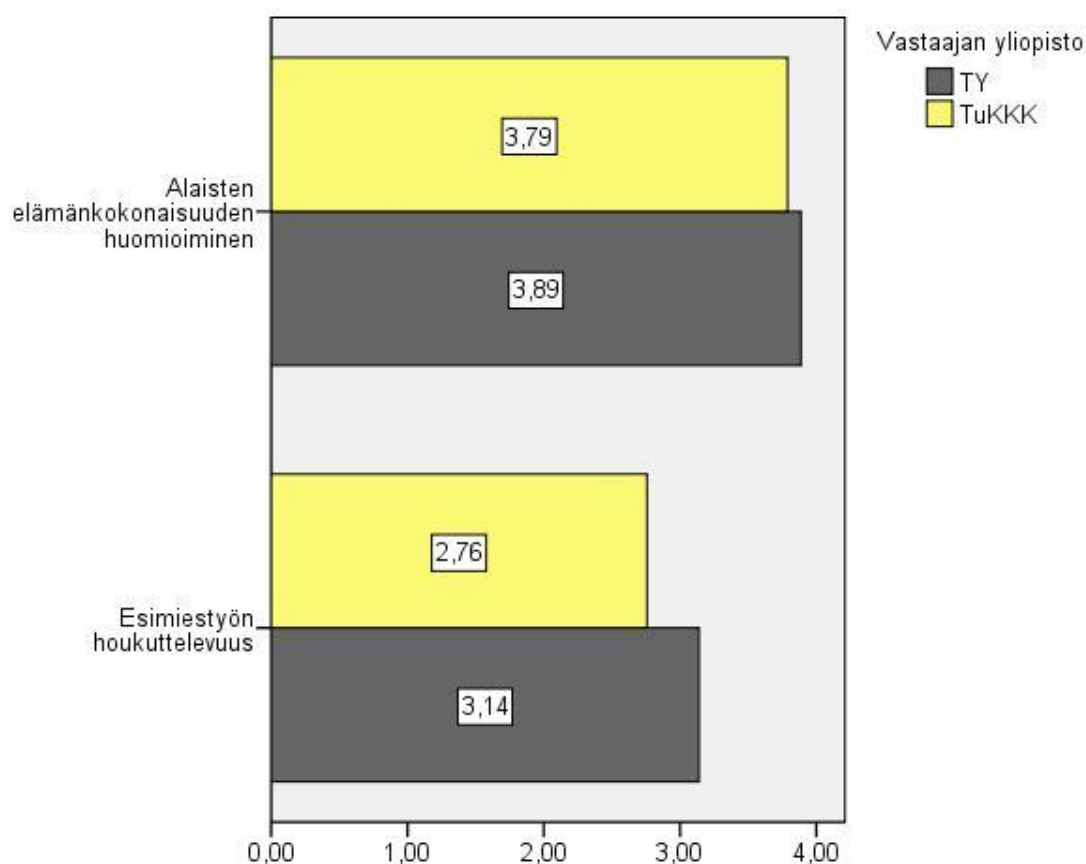
Vastaajan iällä oli vaikutusta myös kokemuksiin työn jatkuvuudesta siten, että vastaajat olivat sitä varmempia työnsä jatkuvuudesta mitä vanhempia he olivat. Tämä oli odotettavissa, sillä lähes kaikilla iäkkäimmillä vastaajilla oli vakinainen virka ja lisäksi on yleisesti tiedossa, että epävarmuus työn jatkuvuudesta yliopistoissa ja työmarkkinoilla yleisemminkin vaivaa erityisesti nuoria naisia (luku 2.2). Ikä voi selittää myös sitä, että lapsettomat vastaajat olivat muita epävarmempia työnsä jatkuvuudesta – heidän olivat suurimmaksi osaksi nuoria.

6.2 Akateeminen esimiestyö

Kirjallisuudessa on usein todettu, että esimiestyöllä on erittäin suuri vaikutus työyhteisön menestykseen sekä alaisten työhyvinvointiin. Lisäksi esimiehet voivat omalla toiminnallaan joko helpottaa tai vaikeuttaa alaistensa työn ja perheen yhteensovittamista sekä vaikuttaa merkittävästi siihen, kuinka oikeudenmukaisia työympäristöjä yliopistot ovat. On myös todettu, että naisjohtajat ovat avainasemassa yliopistojen kehittämisessä tasa-arvoisempaan suuntaan. Esimiestyö yliopistoissa on kuitenkin erityisen haastavaa, sillä asiantuntijat eivät ole helppoja johdettavia. Myös henkilökunnan jakautuminen opetus- ja tutkimushenkilöstöön sekä hallinto- ja tukipalvelushenkilökuntaan tuo esimiestyöhön omat erityispiirteensä. Toisaalta yliopistosektorilla on tapahtunut ja tulee tapahtumaan suuria muutoksia ja sanotaan, että esimiestyön rooli korostuu nimenomaan muutostilanteissa.

Yhteensä 16 väittämän avulla pyrittiin selvittämään toisaalta sitä, miten tutkimuksen kohteena olevat naisiesimiehet kohtelevat alaisiaan ja ottavat huomioon alaistensa elämäntilanteiden sekä toisaalta sitä, kuinka houkuttelevaksi ja mielekkääksi he koke-

vat esimiestyön yliopistossa (kohta 33). Väittämien perusteella muodostettiin kaksi summamuuttujaa, joita olivat: *alaisten elämäntyydytynä huomioiminen* ja *esimiestyön houkuttelevuus*.



Kuvio 4 Akateemisen esimiestyön houkuttelevuus ja alaisten elämäntyydytynä huomioiminen (ka)

Kuvion 4 perusteella vaikuttaisi olevan niin, että esimiehet todella pyrkivät huomioimaan alaistensa elämäntyydytynä. Lisäksi heistä valtaosa vastasi olevansa samaa mieltä kaikkien ilmiötä käsittelevien väittämien kohdalla (LIITETAULUKKO 1). TY:n vastaajat ottivat vastausten perusteella alaistensa elämäntyydytynä huomioon keskimäärin hieman paremmin kuin TuKKK:n naiesimiehet. Edelleen henkilöstöryhmien vastauksia vertaamalla nähdään, että hallintohenkilökunta otti kaiken kaikkiaan huomioon alaistensa elämäntyydytynä hieman paremmin kuin opettajat ja tutkijat. Kyseinen ero saattaa selittyä henkilöstöryhmien töiden luonne-eroilla. Esimerkiksi suhtautuminen alaisten perhevapaisiin (edellyttäen, että myös alaiset kuuluvat opetus- tai tutkimushenkilökuntaan) voi olla opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvilla esimiehillä hieman vastahakoista, koska opettajille on usein vaikea löytää sijaista, erityisesti kesken lukukauden.

Vastaajien elämäntilanteita vertaamalla voidaan havaita, että lapsettomat vastaajat olivat vähiten samaa mieltä lähes kaikkien alaisten elämäntilanteiden huomioonottoon liittyvien väittämien kanssa. Tämä lienee ymmärrettävää, koska työn ja perheen yhteensovittaminen ei todennäköisesti tuota heille itselleen ongelmia. Tällöin heidän voi olla vaikea samaistua lapsiperheissä elävien alaisten erilaisiin työn ja perheen yhteensovittamisesta koituviin ongelmiin, varsinkaan, kun lapset eivät yleensä vaikuta negatiivisesti työn tekemiseen, eikä perhe muutenkaan juuri näy työpaikoilla. Poikkeuksena oli kuitenkin väite *”Otan töiden suunnittelussa huomioon alaisteni elämäntilanteet”*, jonka kohdalla vähiten samaa mieltä olivat yllättäen peruskouluikäisten tai sitä nuorempien lasten äidit (68 %).

Eri ikäluokkiin kuuluvien naisesiemiesten vastauksia vertaamalla puolestaan nähdään, että vähiten samaa mieltä kaikkien väittämien kanssa olivat 36–45-vuotiaat, joilla siis oli eniten peruskouluikäisiä tai nuorempia lapsia (79 %) ja, joiden joukossa oli vähiten lapsettomia (13 %). Ehkä erot johtuivat osittain siitä, että pienten lasten äideillä on niin paljon puuhaa oman perheensä ja työn yhteensovittamisessa sekä eri roolien välillä toimimisessa, etteivät he ehdi panostaa ihan yhtä paljon alaistensa elämäntilanteiden huomioonottamiseen kuin ne vastaajat, joiden lapset olivat jo aikuisia. Toisaalta ikäryhmittäin tarkasteltaessa juuri 36–45-vuotiaat (96 %) uskoivat muita useammin, että alaisten on helppo lähestyä heitä perhe-elämään liittyvissä kysymyksissä. Toisin sanoen alaisten elämäntilanteiden huomioonotto parhaiten ne vastaajat, joiden lapset olivat jo aikuisia.

Toiseksi eniten peruskouluikäisiä tai nuorempia lapsia oli nuorilla, 25–35-vuotiailla vastaajilla (57 %). Tosin heidän joukossaan oli myös eniten lapsettomia (43 %). Nuorista vastaajista kaikki olivat samaa mieltä väittämien *”Suhtaudun myönteisesti alaisteni perhevapaisiin”* ja *”Otan töiden suunnittelussa huomioon alaisteni elämäntilanteet”* kanssa. Selityksenä tähän voisi olla, että nuoret naisesiemiehet ovat itse potentiaalisessa lastentekoiässä, elleivät jo ole äitejä ja suhtautuvat siksi muita myönteisemmin myös alaisten perhevapaisiin. Lisäksi lienee itsestäänselvyys, että lähes kaikki vastaajat ilmoittivat kohtelevansa alaisiaan oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti, eikä tässä asiassa vastaajan taustatiedoilla ollut merkitystä. Vastaajilla ei myöskään vastausten perusteella ollut juuri ristiriitoja alaistensa kanssa.

Sitä vastoin vapaamuotoisten kommenttien perusteella vastaajat kokivat jonkin verran ristiriitoja omien esimiestensä kanssa. Tätä osoittavat muun muassa seuraavat TY:n hallintohenkilökuntaan kuuluvien vastaajien kommentit.

Esimiehen ongelmat suhteessa muuhun yo-yhteisöön vaikuttanut liikaa alaisten arvostukseen työyhteisössä. Yhteisö ei puutu riittävän nopeasti ja jämällästi, jos alaista kohdellaan kaltoin tai esimies jättää työnsä täysin/melkein tekemättä. Annetaan liikaa anteeksi. Toisaalta lyhyet

palvelussuhteet/assistentuurit jne. ja niihin liittyvä epävarmuus vaikeuttanut sekä alaisten että lähiesimiesten menestyksestä työntehoa ja elämää. Tällainen puuttumattomuuden politiikka on vaikeuttanut omaakin uraani.

Ongelmat työpaikallani eivät sinänsä johdu yliopistosta – tai akateemisesta maailmasta, vaan huonosta johtamisesta omassa työyksikössäni (laitoksessamme). Tämä näkyy erityisesti työntekijöiden (ja työn!) aliarvostuksena (sekä miesten että naisten).

Edellä olevista eri vastaajien kommentteista nähdään, että yliopistotyöhön ja -organisaatioon liittyy monenlaisia ongelmia. Jotkut niistä kiteytyvät luultavasti ammattijohtajuuden puuttumiseen tai vähäisyyteen yliopistoissa (vrt. esim. Sipilä 2005). Tosin kaup-pakorkeakoulut eroavat monessa suhteessa muista yliopistoista. Ensinnäkin ne ovat suuntautuneet muita yliopistoja enemmän liiketalouteen ja niissä myös opetetaan (lii-ketaloudellista) johtamista. Toiseksi monet esimiesasemassa olevat ovat itsekin kaup-pakorkeakoulun kasvatteja eli he ovat saaneet johtamiskoulutusta jo opiskeluaikanaan. Kolmanneksi useat esimiehet ovat tulleet kauppakorkeakoulun palvelukseen yritys-maailman johtopaikoilta, joten voisi siis olettaa, että niissä olisi esimiehinä myös ”am-mattijohtajia”. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö myös kyseisten yliopistojen johta-misjärjestelmissä voisi olla ristiriitoja ja ongelmia.

Toisaalta ongelmat liittyvät usein myös yliopistotyön epävarmaan luonteeseen ja runsaaseen määräaikaissuukausien käyttöön. Lisäksi tuoreen työlotutkimuksen mukaan (Ängeslevä 2008, 22) stressi ja heikko työilmapiiri vaivaavat erityisesti korkeakoulujen opettajia. Kyseisen tutkimuksen perusteella myös työpaikkakiusaaminen on korkea-kouluissa yleistä. Seuraava TY:n hallintohenkilökuntaan kuuluvan vastaajan kommentti liittyy näkemyseroihin vastaajan ja hänen esimiehensä välillä.

Urakehitykseni ja työhöni vaikuttavat ristiriidat esimiehen kanssa. Näkemyserot (-) kehittämisessä.

Toisaalta ristiriidat voivat liittyä myös henkilökemioiden toimimattomuuteen, kuten seuraavasta TY:n opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvan vastaajan kommentista voidaan nähdä.

Henkilösuhteet (ts. työtoverin/alaisen) käytös haittaa arkip. asioiden hoitamista. Jos ylenee entisen miesesimiehen esimieheksi, siitä näköjään seuraa ongelmia.

Kirjallisuudessa on usein todettu, etteivät asiantuntijat koe esimiestyötä erityisen houkuttelevana, eikä esimiehiksi ole yliopistoissa juuri haluttu. Edellä mainittu pitänee paikkaansa myös tämän tutkimuksen perusteella, sillä suurin osa vastaajista oli eri mieltä lähes kaikkien esimiestyön houkuttelevuutta mittaavien väittämien kohdalla (ks. LIITETAULUKKO 1). Joitakin eroja oli kuitenkin havaittavissa taustamuuttujia vertaamalla. Yliopistoittain tarkasteltuna TY:n naisesimiehet pitivät esimiestyötä keskimäärin houkuttelevampana kuin TuKKK:n vastaajat (kuvio 4).

Henkilöstöryhmien vastauksia vertaamalla voidaan puolestaan havaita, että hallinto-henkilökunta piti esimiestyötä houkuttelevana hieman useammin kuin opettajat ja tutkijat. Tämä lienee ymmärrettävää, koska opetus- ja tutkimushenkilökunnan työ perustuu lähinnä henkilöiden vahvaan asiantuntemukseen jollakin tietyllä tieteenalalla, joka ei yleensä ole johtaminen (muualla kuin kauppakorkeakouluissa, eikä niissäkään aina). Hallinnolliset tehtävät puolestaan ovat usein ennemminkin yleishallinnollisia ja edellyttävät erilaista asiantuntijuutta, kuten johtamiskykyä ja/tai talous- ja HR-asioihin liittyvää osaamista.

Toisaalta opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvat pitävät usein hallinnollisia, omaan erikoisalaansa kuulumattomia tehtäviä jopa vastenmielisinä. Nykyinen suuntaus vähentää hallinto-henkilökunnan määrää on puolestaan merkinnyt sitä, että opettajat ja tutkijat joutuvat käyttämään yhä suuremman osan työajastaan hallinnollisten tehtävien hoitamiseen. Edellä mainitut asiat ovat olleet omiaan lisäämään myös eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja, kuten seuraavasta TuKKK:n hallinto-henkilökuntaan kuuluvan vastaajan kommentista voidaan havaita.

Hallintotyötä ei yliopistossa arvosteta, tai arvostetaan entistä vähemmän. Vain tutkimus tai opetus on yliopistossa ”oikeaa” työtä. Hallinnolta on ”lupa” vaatia mitä vain, milloin vain ja ennen kaikkea millä tavalla vain. Jollei ”palvelua” saa heti, koetaan ettei sitä saa lainkaan. Laitoksella on enemmän ”oma porukka”, jota pidetään koossa ja tuetaan muuta ympäristöä vastaan, hallinnossa tällainen puuttuu. Näin olen itse kokenut, kun nyt olen siirtynyt laitokselta hallintoon.

Kommentissa kiteytyvät luultavasti monen muunkin hallinto-henkilökuntaan kuuluvan henkilön mietteet, sillä vaikuttaa todella siltä, että hallinto-henkilöiden työ on yliopistoissa usein aliarvostettua (vrt. esim. Sipilä 2005, 24).

Yleisesti ottaen voidaan kuitenkin todeta, että alle puolet vastaajista (49,5 %) oli tietoisesti hakeutunut esimiehiksi. Lisäksi vastaajat kokivat, etteivät olleet saaneet riittävästi tukea esimiehenä toimimiseen omalta esimieheltään (29 %), eivätkä työyhteisöltään (45 %). Tuen puutteeseen liittyi myös se, etteivät vastaajat olleet mielestään saaneet riittävästi myöskään esimieskoulutusta (36 %). (Suluissa näkyvät kyseisten

väittämien kohdalla samaa mieltä olevien vastaajien vastausprosentit.) Kaksi TY:n opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvaa vastaajaa antoikin kritiikkiä esimieskoulukseen liittyen.

Esimieskoulutukseen osallistuminen on ollut vaikeaa muiden työtehtävien takia eli koulutuksen ajoittamiseen pitäisi olla enemmän vaihtoehtoja.

Tämä (vastaaja tarkoittaa esimieskoulutusta) on lähinnä omasta kiinnostuksesta kiinni, koulutukseen ei kannusteta tai ohjata, esim. osallistuminen akateeminen johtajuus koulutukseen on täysin itsestä ja omista tarpeista lähtevää.

Kuten aikaisemmin todettiin, esimiehillä on lähes aina kiire ja he tekevät paljon ylitöitä. Tämän vuoksi on ymmärrettävää, ettei aika millään riitä kaikkeen, joten esimerkiksi omasta kouluttautumisesta joudutaan usein tinkimään. Toisaalta kaksi TY:n hallinto-henkilökuntaan kuuluvaa vastaajaa ilmoitti käyvänsä esimieskoulutusta parhaillaan.

Akateeminen johtajakoulutus tukee parasta aikaa kehittymistäni esimiehenä.

...esimieskoulutusta on tarjolla ja käyn sellaista parhaillaan...

Liekö sattumaa, että esimieskoulutuksen saavutettavuuden hankalaksi kokeneet vastaajat kuuluivat opetus- ja tutkimushenkilökuntaan ja esimieskoulutusta parhaillaan käyvät puolestaan hallinto-henkilökuntaan, mutta tämä saattaa kuitenkin liittyä juuri opettajien ja tutkijoiden työn kausiluonteisuuteen. Opetusperiodien aikana ei juuri ehditä tekemään mitään ”ylimääräistä”.

Lisäksi yli 70 % vastaajista oli sitä mieltä, että ajanpuute haittaa alaisten asioihin paneutumista. Esimiehet myös haluaisivat vaikuttaa alaistensa työmääriin, mutta aina se ei kuitenkaan ole mahdollista, kuten seuraavasta TY:n opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvan vastaajan kommentista käy ilmi.

Haluaisin vaikuttaa alaisten työmääriin, mutta mahdollisuudet vain rajallisia lähiesimiesasemasta johtuen – laitosjohtaja vaikuttaa enemmän linjaratkaisuillaan.

Lähes kaksi vastaajaa kolmesta kuitenkin ilmoitti huolehtivansa siitä, että alaisten työmäärä pysyy kohtuullisena. Ehkä tuo kolmannes, joka ei ollut samaa mieltä kyseisen

väittämän kohdalla käsitti juuri ne, edellä mainitun kaltaiset esimiehet, jotka eivät pystyneet vaikuttamaan tarpeeksi alaistensa työmääriin itsestään riippumattomista syistä.

Hieman ristiriitaista kuitenkin oli, että suurin osa vastaajista oli keskimäärin eri mieltä niiden väittämien kanssa, joista esimiestyön houkuttelevuus -summamuuttuja koostui, mutta silti enemmistö vastaajista, erityisesti hallintohenkilöistä (64 %), peruskouluikäisten tai nuorempien lasten äideistä (65 %), TY:n vastaajista (60 %) sekä iältään 25–35-vuotiaista (86 %), olivat samaa mieltä väittämän ”*Koen esimiestyön yliopistossa mielekkäänä*” kanssa. Toisin sanoen monet kokivat esimiestyön yliopistossa mielekkääksi kaikista akateemiseen esimiestyöhön liittyvistä haasteista, sekä tuen ja ajan puutteesta huolimatta.

6.3 Tasa-arvo ja tasapuoliset mahdollisuudet

Luvussa 2.4.4 todettiin, että monet naiset kohtaavat yliopistourallaan erilaisia rakenteellisia esteitä. Näitä voi liittyä esimerkiksi yliopistojen rekrytointi-, valinta-, urakehitys- ja ylenemispolitiikkaan. Sitä, kuinka tasapuolisiksi TY:n ja TuKKK:n naisiesimiehet kokevat urakehitysmahdollisuutensa yliopistossa ja kuinka tasa-arvoinen työympäristö yliopisto on, pyrittiin selvittämään yhdeksän väittämän avulla (kohta 26). Väittämät käsitelivät esimerkiksi piilosyrjintää, lasikattoilmiötä, rekrytointia sekä yliopiston tasa-arvo- ja ylenemispolitiikkaa.

Tarkasteltaessa vastauksia yliopistoittain havaittiin, että TuKKK:n naisiesimiehet olivat TY:n vastaajia tyytyväisempiä jokaisen väittämän kohdalla (LIITETAULUKKO 2). Ilmiötä voi osittain selittää se, että TuKKK:ssa on huomattavasti enemmän (lähes puolet) naisiesimiehiä kuin TY:ssä (noin kolmannes). Tällöin myös suurempi osa päätöksentekijöistä on naisia. Useissa tutkimuksissa on todettu, että yksi syy naisten ja miesten väliseen epätasa-arvoon sekä naisten heikompaan urakehitykseen yliopistoissa on juuri naisten aliedustus päätöksentekoon oikeuttavissa viroissa (luku 2.4.2). Lisäksi TuKKK:n vastaajista joka toisella oli naisiesimies, kun taas TY:n vastaajista naisiesimies oli vain reilulla neljänneksellä. Esimiehen sukupuolella näytti olevan merkittävä vaikutus vastaajien tyytyväisyyteen tasa-arvoasioissa, sillä ne vastaajat, joilla oli esimiehenä nainen, olivat samaa mieltä jokaisen aihetta käsittelevän väittämän kohdalla huomattavasti useammin kuin miehen alaisuudessa työskentelevät.

Yleisesti ottaen voidaan todeta, että TuKKK:ssa oltiin vastausten perusteella varsin tyytyväisiä naisten asemaan yliopistossa, eivätkä naisiesimiehet olleet juuri kohdanneet rakenteellisia esteitä urallaan. Tämä ilmeni siten, että vähintään puolet vastaajista oli samaa mieltä kaikkien tasa-arvoasioita mittaavien väittämien kohdalla. TY:ssä vastaukset puolestaan vaihtelivat huomattavasti tiedekunnittain ja laitoksittain. Kaikkein tyytymättömiä näyttivät olevan lääketieteellisen tiedekunnan edustajat. He olivat muita

useammin vastanneet olevansa eri mieltä väittämien ”Yliopistoni rekrytointikäytännöt ovat oikeudenmukaisia naisia kohtaan” (38 %), ”Yliopistoni ylenemispolitiikka on oikeudenmukainen naisia kohtaan” (57 %) ja ”Yliopistoni valvoo tarkkaan henkilöstön nimittämiseen ja ylenemiseen liittyviä asioita” (48 %). Tämä saattaa johtua osittain siitä, että yliopistot ylipäänsä ja lääketieteellinen tiedekunta eritoteen mielletään usein erittäin maskuliinisiksi ja patriarkaalisiksi organisaatioiksi (vrt. Handley 1994; Shaw – Cassell 2007). Asia ilmenee myös erään lääketieteellisessä tiedekunnassa työskentelevän vastaajan kommentista:

...lääket. tdk on erittäin sovinistinen.

Toiseksi tyytymättömmimmiltä vaikuttivat matemaattis-luonnontieteellisen tiedekunnan vastaajat, sillä suurin osa vastaajista oli eri mieltä väittämien ”Yliopistoni tasa-arvopolitiikka edistää aidosti naisten ja miesten välistä tasa-arvoa” (57 %) ja ”Naisilla ja miehillä on yliopistossani yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan” (71 %) kanssa. Täytyy tosin huomata, että viimeksi mainitun väittämän kohdalla myös puolet lääketieteellisen tiedekunnan, kasvatustieteiden tiedekunnan ja rehtorinviraston vastaajista ilmoitti olevansa eri mieltä. Tämän perusteella vaikuttaa siis siltä, että TY:ssä naisilla ei ole samanlaisia mahdollisuuksia edetä urallaan kuin miehillä. Samansuuntaisiin tuloksiin on päästy myös lukuisissa muissa, niin suomalaisissa kuin kansainvälisissäkin tutkimuksissa (luku 2.4.3).

Eniten piilosyrjintää oli puolestaan koettu kasvatustieteellisessä tiedekunnassa, koska kolme neljästä vastaajasta oli eri mieltä väittämän ”En ole kohdannut tiedeyhteisössäni naisiin kohdistuvaa piilosyrjintää esim. uralla etenemiseen liittyvissä asioissa” kanssa. Piilosyrjintää oli koettu usein myös muissa tiedekunnissa ja laitoksissa, sillä yli puolet (54 %) kaikista TY:n vastaajista oli eri mieltä kyseisen väittämän kanssa.

TY:ssä vaikuttaa siis olevan melkoisesti parantamisen varaa naisten ja miesten väliin tasa-arvoon, erityisesti naisten urakehitykseen liittyvissä asioissa. Tätä korostaa myös erään TY:n hallintohenkilökuntaan kuuluvan vastaajan kommentti:

Viimeisimmässä viranhaussani minut ohitettiin perustelemalla, että ko. virkaan halutaan valita mies (tosin tämä vedettiin takaisin, kun kysyin, voiko tällaista käyttää perusteena) – ja virkaan valittiin tämä mies.

Edellinen kommentti ja naisesiemiesten vastaukset myös vahvistavat, että TY:ssä, kuten monissa muissakin yliopistoissa niin Suomessa kuin kansainvälisesti, useat naiset kohtaavat erilaisia rakenteellisia esteitä yliopistourallaan. Kun tasa-arvoon ja urakehitykseen liittyviä asioita verrattiin kaikkien kyseisiin väittämiin vastanneiden kesken siihen, kuinka hyvin vastaajat olivat edenneet urallaan valmistumisensa jälkeen, havaittiin, että

yleisesti ottaen kaikkein tyytyväisimpiä olivat ne vastaajat, jotka eivät olleet edenneet lainkaan yliopistourallaan. Kyseinen havainto ei yllättänyt, sillä voidaan olettaa, että he olivat päässeet saman tien yliopistoon töihin tullessaan esimiestason tehtäviin. Hieman erikoista oli kuitenkin, että juuri kyseiset vastaajat olivat yliopistouransa aikana törmänneet vastaajista eniten lasikattoon (29 %).

Kaikesta huolimatta TY:n vastaajien joukosta löytyi kuitenkin myös tyytyväisiä naisesimiehiä. Kaikkein tyytyväisimpiä tasa-arvoasioihin oltiin oikeustieteellisessä tiedekunnassa. Kyseisistä vastaajista suurin osa oli samaa mieltä seuraavien väittämien kanssa:

1. *”Yliopistoni rekrytointikäytännöt ovat oikeudenmukaisia naisia kohtaan”* (100 %)
2. *”Yliopistoni ylenemispolitiikka on oikeudenmukainen naisia kohtaan”* (100 %)
3. *”Yliopistoni tasa-arvopolitiikka edistää aidosti naisten ja miesten välistä tasa-arvoa”* (50 %)
4. *”Naisilla ja miehillä on yliopistossani yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan”* (100 %).

Tyytyväisimpiä yliopiston harjoittamaan valvontaan henkilöstön nimittämiseen ja ylenemiseen liittyvissä asioissa olivat puolestaan erillislaitosten vastaajat (59 %).

Mielenkiintoista on myös, että kaikesta huolimatta yli puolet (55 %) TY:n vastaajista piti tiedemaailmaa houkuttelevana uravaihtoehtona naisille ja ”vain” vajaan neljänneksen (24 %) ura oli törmännyt lasikattoon. Lisäksi suurin osa niin TY:n (66 %) kuin TuKKK:n (65 %) vastaajista oli sitä mieltä, että mieskollegat kohtelevat heitä tasavertaisesti (kohta 34). Toisaalta yli puolet (51 %) vastaajista uskoi perhevapaisiin liittyvien keskeytysten heikentävän naisten uranäkymiä yliopistotyössä, kun taas TuKKK:n naisesimiehistä näin ajatteli vain reilu viidennes (21 %). Tarkasteltaessa koko vastaajajoukon vastauksia henkilöstöryhmittäin voidaan havaita, että hallintohenkilökunta oli keskimäärin opetus- ja tutkimushenkilöstöä tyytyväisempiä tasa-arvoon ja tasapuolisiin mahdollisuuksiin liittyvissä asioissa. Erot eivät kuitenkaan olleet suuria.

6.4 Kompromissit ja uhraukset

Monet naiset ovat joutuneet tekemään erilaisia uraansa liittyviä kompromisseja puolisonsa uran tai perheensä hyväksi. Tutkimusten mukaan (ks. esim. Voutilainen 1996; Smith 1997; Repo 2005) naiset ovat kahden uran perheissä joutuneet yleensä tekemään kompromisseja miehiä enemmän. Toisaalta useat naiset ovat saattaneet joutua uhraamaan joko omaa aikaansa tai puolison, perheen ja/tai ystävien kanssa vietettävää aikaa saavuttaakseen nykyisen asemansa. Harvinaisempia, mutta silti joidenkin vastaajien

kohdalla todellisia uhrauksia olivat myös lasten hankinnan lykkääminen tai siitä luopuminen uran vuoksi (kohta 4). TY:n ja TuKKK:n naisesiemiesten kokemuksia edellä mainituissa asioissa pyrittiin selvittämään yhdeksän väittämän (kohta 28) avulla. Väittämät liittyivät vastaajien parisuhteeseen sekä erilaisiin kompromisseihin ja uhrauksiin, joita naiset yleisesti ottaen joutuvat usein tekemään joko uransa tai perheensä vuoksi.

Vastausten perusteella sekä TY:n että TuKKK:n vastaajat olivat joutuneet tekemään monenlaisia uhrauksia nykyisen asemansa vuoksi (LIITETAULUKKO 3). Opettajat ja tutkijat olivat tehneet niitä hieman hallintohenkilöitä enemmän. Sitä vastoin yliopistotaitain tarkasteltuna TY:n vastaajat olivat uhranneet uransa vuoksi hieman TuKKK:n vastaajia enemmän omaa (76 %/71 %) sekä sosiaalista (66 %/50 %) aikaansa, kun taas TuKKK:n vastaajat olivat uhranneet TY:n vastaajia enemmän puolisonsa kanssa vietettävää aikaa (62 %/54 %). Lisäksi kaikista vastaajista ne, joiden puolisoilla ei ollut akateemista loppututkimusta, olivat joutuneet uhraamaan enemmän (85 % samaa mieltä) omaa aikaansa saavuttaakseen nykyisin asemansa kuin ne, joiden puoliso oli suorittanut akateemisen tutkinnon (67 % samaa mieltä). Tähän saattaa vaikuttaa esimerkiksi se, että perheissä, joissa nainen on miestänsä korkeammin koulutettu, hän voi hyvinkin olla myös perheen pääelättäjä. Tällöin on ymmärrettävää, että hän on joutunut ponnistelemaan uransa vuoksi ehkä enemmän kuin sellainen vastaaja, jonka puoliso on itsekin suorittanut akateemisen tutkinnon. Edellä mainittu puolestaan voi johtua siitä, että kahden akateemisen perheissä tulotaso on luultavasti korkeampi kuin monissa muissa perheissä. Toisaalta haasteellisemmasta työtehtävästä (32 %/19 %) ja kouluttautumismahdollisuuksista (26 %/19 %) olivat joutuneet luopumaan hieman muita useammin ne vastaajat, joilla oli akateemisen tutkinnon suorittanut puoliso (kohta 23).

Yksi suurimmista uhrauksista, joita nainen voi uransa vuoksi tehdä, on lasten hankinnan lykkääminen tai siitä luopuminen. Vastaajista suurin osa ei ollut tehnyt tällaisia uhrauksia (TY:n vastaajista kolme neljästä ja TuKKK:n vastaajista 71 %), mutta jos verrataan henkilöstöryhmittäin niitä, jotka olivat lykänneet lasten hankintaa uransa vuoksi, niin hiukan opettajia ja tutkijoita (22 %) enemmän tällaisia uhrauksia olivat tehneet hallintohenkilökuntaan (28 %) kuuluvat. Ikäluokittain tarkasteltuna lasten hankintaa olivat puolestaan lykänneet eniten 46–55-vuotiaat (31 %) ja vähiten 56–65-vuotiaat (12 %). Lasten hankinnasta luopuneita ei ollut vastaajien joukossa kuin yksi.

Kompromisseja perheen vuoksi oli tehty huomattavasti vähemmän kuin uhrauksia uran vuoksi. Haasteellisemmasta työtehtävästä (kohta 23) oli joutunut luopumaan perheen vuoksi kuitenkin yli kolmannes (39 %) TuKKK:n ja hieman yli neljännes (27 %) TY:n vastaajista. Koulutusmahdollisuuksien (kohta 23) kohdalla vastaavat luvut olivat molempien yliopistojen kohdalla hieman pienemmät (TY 24 % ja TuKKK 31 %).

Sen sijaan puolison uran tukeminen ei ollut aiheuttanut juurikaan ongelmia vastaajien uralle. Tässä oli kuitenkin pieni ero opetus- ja tutkimus- sekä hallintohenkilökunnan välillä siten, että puolison uran tukeminen oli aiheuttanut hieman opettajia ja tutki-

joita (14 %) enemmän ongelmia hallintohenkilöille (23 %). Kompromisseja oli tehty puolison kanssa puolin ja toisin erityisesti niissä perheissä, joissa myös puoliso oli akateemisesti koulutettu. Perheen hyväksi tehdyt kompromissit ja toisaalta uran vuoksi tehdyt uhraukset olivat ymmärrettävästi sitä yleisempiä, mitä enemmän vastaajilla oli lapsia.

Vastaajat vaikuttivat olevan pääasiassa tyytyväisiä parisuhteeseensa. Parisuhdetyytyväisyyteen voi osittain vaikuttaa se, että suurin osa vastaajista ilmoitti puolison suhtautuvan kannustavasti ja ymmärtäväisesti heidän yliopistouraansa kohtaan. Näin oli erityisesti niiden vastaajien kohdalla, joiden puoliso oli itsekin suorittanut akateemisen tutkinnon, sillä kyseisistä vastaajista 86 % ilmoitti puolison suhtautuvan kannustavasti heidän yliopistouraansa kohtaan ja 88 %:n kohdalla vastaajien akateemisesti koulutetut puoliset ymmärsivät yliopistotyön erityisluonnetta. Vastaavat luvut niiden vastaajien kohdalla, joilla ei ollut akateemisen tutkinnon suorittanutta puolisoa, olivat 63 % ja 46 %.

Lisäksi joillakin TY:n vastaajilla puolison kannustavuuteen ja ymmärtäväisyyteen saattoi vaikuttaa jonkin verran se, että joka neljännellä vastaajalla, jolla oli puoliso, myös tämä teki yliopistotyötä. TuKKK:n kohdalla asialla ei ollut juuri vaikutusta, sillä vain 8 %:lla oli yliopistotyötä tekevä puoliso. Tulosten perusteella ne vastaajat, joiden puoliset tekivät yliopistotyötä, ilmoittivat useammin puolison suhtautuvan kannustavasti (94 %) ja ymmärtäväisesti (100 %) heidän yliopistouraansa kohtaan kuin ne vastaajat, joiden puoliset tekivät muun alan työtä (vastaavat luvut 71 % ja 63 %). Lisäksi heistä kaikki olivat tyytyväisiä parisuhteeseensa. Tosin niistäkin vastaajista, joiden puoliset tekivät muun alan työtä, 84 % ilmoitti olevansa tyytyväinen parisuhteeseensa. Toisaalta parisuhdetyytyväisyyteen vaikuttaa todennäköisesti myös se, kuinka tasaisesti perheissä jaetaan kotityöt ja lastenhoito. Tutkimusten mukaan erimielisyyksiä puolisoitten välillä aiheuttavat juuri kotityöt (ks. esim. Melkas 2004, 36). Mikäli kotityöt tehdään puolison kanssa yhdessä, voidaan olettaa, että myös erimielisyyksiä koituu vähemmän kuin niissä perheissä, joissa nainen tekee valtasosan kotitöistä yksin.

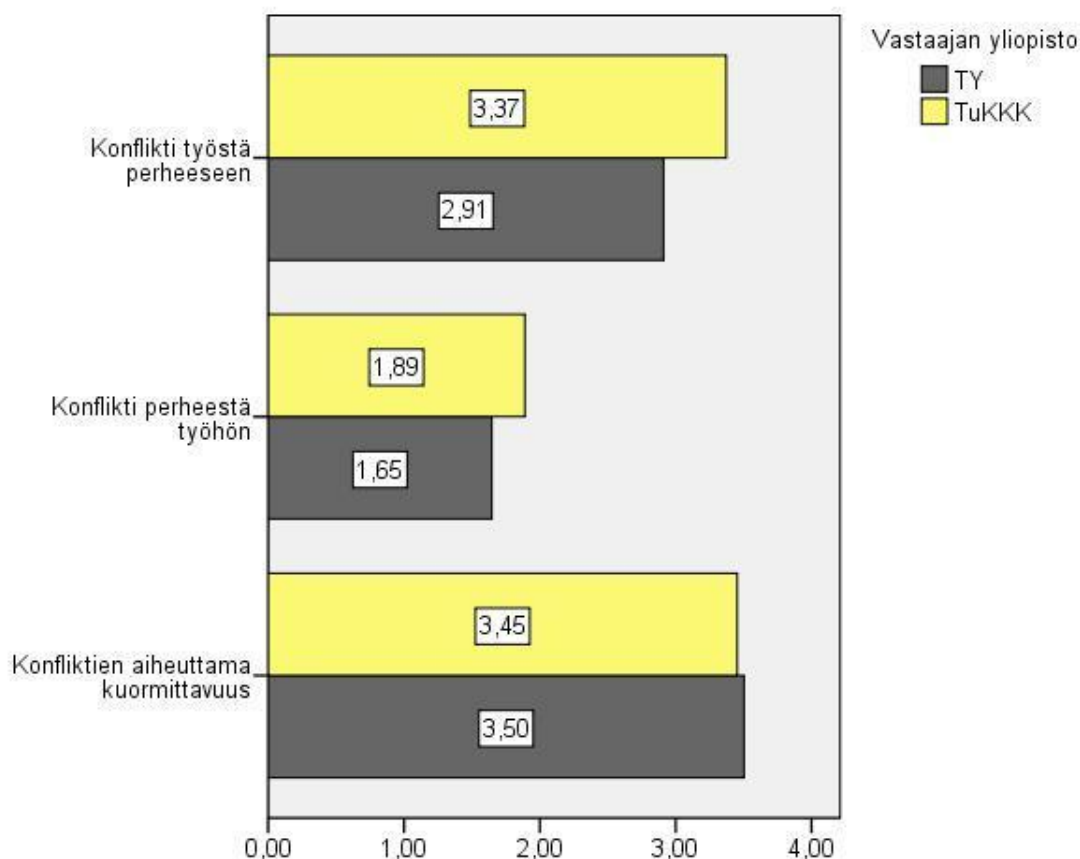
Suurin ero TY:n ja TuKKK:n vastaajien välillä kohdan 28 väittämien perusteella oli siinä, että lähes kaikkien TuKKK:n vastaajien (85 %) mielestä oikea puoliso oli uralla menestymisen avain samalla, kun TY:n vastaajista näin ajatteli vain reilu puolet (56 %) naisesimiehistä. On kuitenkin huomattava, että kyseessä olevaan kysymykseen ovat saattaneet vastata myös ne naisesimiehet, joilla ei ollut puolisoa. TuKKK:n vastaajista lähes kaikilla oli puoliso, kun taas TY:n vastaajista yli neljänneksellä ei ollut puolisoa. Toisaalta kaikista niistä vastaajista, jotka olivat naimisissa tai avoliitossa, 61 %:n mielestä oikea puoliso oli uralla menestymisen avain, joten puolisollla todella näytti olevan merkittävä vaikutus vastaajien uraan.

6.5 Työn ja perheen väliset konfliktit

Toisinaan työn ja perheen yhteensovittaminen saattaa olla hankalaa. Erityisesti elämän ”ruuhkavuosina” eli silloin, kun lapset ovat pieniä, useat perheet kohtaavat erilaisia työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvia konflikteja. Toisaalta monet keski-ikäiset ihmiset joutuvat huolehtimaan myös ikääntyvistä vanhemmistaan tai muista läheisistään. Esimerkiksi Haavio-Mannilan, Jallinojan ja Strandellin tutkimuksen mukaan (Haavio-Mannila 1984, 126–127) eniten vanhuksista huolehtivat keski-ikäiset ylemmät toimihenkilönaiset. Työn ja perheen väliset konfliktit saattavat puolestaan aiheuttaa stressiä ja kuormittuneisuuden tunnetta, joilla voi olla monia työn ja perheen yhteensovittamista haittaavia vaikutuksia.

Työn ja perheen vuorovaikutukseen liittyvien asenneväittämien (kohta 23) avulla pyrittiin selvittämään, olivatko vastaajat kokeneet työn ja perheen välisiä konflikteja ja, mikäli olivat, niin minkä tyyppisiä konflikteja he olivat kokeneet. Perustuivatko vastaajien kokemat konfliktit esimerkiksi aikaan (aika ei riitä kaikkeen), kuormittuneisuuteen (yhden roolin aiheuttama stressi vaikuttaa toisen roolin suorittamiseen) vai pohjautuivatko ne enemmän käyttäytymiseen (eri rooleissa vaadittavat toimintatavat ovat ristiriidassa keskenään)? Lisäksi pyrittiin selvittämään suuntautuivatko konfliktit enemmän työstä perheeseen, perheestä työhön vai molempiin (luku 3.2).

Yhteensä 32:n aihetta käsittelevän asenneväittämän perusteella muodostettiin kolme summamuuttujaa, joita olivat: *konflikti työstä perheeseen*, *konflikti perheestä työhön* ja *konfliktien aiheuttama kuormittuneisuus* (kuvio 5).



Kuvio 5 Työn ja perheen vuorovaikutukseen liittyvät konfliktit sekä konfliktien kuormittavuus (ka)

Kuvion perusteella vaikuttaisi olevan niin, että vastaajat todella kokivat konflikteja, jotka suuntautuivat työstä perheeseen. Verrattaessa eri henkilöstöryhmien vastauksia keskenään, voidaan havaita, että konflikteja kokivat erityisesti opettajat ja tutkijat. Tähän saattaa vaikuttaa muun muassa se, että neljä viidestä opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvasta vastaajasta teki säännöllisesti ylitöitä, kun taas hallintohenkilökunnasta vastaava osuus oli 43 %. Ylitöiden tekeminen erityisesti opetus- ja tutkimushenkilökunnan keskuudessa oli siis ennemminkin sääntö kuin poikkeus, mutta myös hallintohenkilökuntaan kuuluvat tekivät usein ylitöitä. Tätä vahvistaa myös erään TY:n hallintohenkilökuntaan kuuluvan vastaajan kommentti.

Mikään aika ei riitä hyvään työpäivään, kun kaikkea (projekteja + lisätehtäviä) tulee lisää eikä mitään oteta pois. Työajan puitteissa on hankala kehittää mitään. Kehittämistyöt ja oma kouluttautuminen tapahtunut omalla ajalla tai työajalla, mutta työajan jälkeen teen taas ylitöitä.

Ajan riittämättömyys, jatkuva kiire ja säännöllinen ylitöiden tekeminen ovat piirteitä, jotka ovat osa suurempaa ongelmakokonaisuutta niin yliopistoissa kuin koko yhteiskunnan tasolla. Aitan (2006, 31–33) mukaan säännölliseksi käyneet ylityöt ja ylipitkät työviikot voidaan tulkita oireina tai näkyvänä jäävuorenhuippuna pinnan alla olevista ongelmista. Työviikkojen jatkuva venyminen saattaa olla yhteydessä monenlaisiin henkilöstön aliresursointia tai työn organisointia koskeviin ongelmiin. Työtä ei ehkä ole organisoitu riittävästi siten, että asiantuntijatyötä tekevät voisivat keskittyä työaikanaan omaan asiantuntija-alueeseensa, vaan he joutuvat käyttämään liikaa aikaa päivittäisten juoksevien työtehtävien hoitoon. Varsinaisen keskittymistä vaativan suunnittelu-, kehittämis- ja kirjoittamistyönsä he joutuvat tekemään omalla ajallaan, esimerkiksi iltaisin tai viikonloppuisin. Ylipitkät työajat ja töiden vieminen kotiin puolestaan verottavat säännöllisesti jatkuessaan työntekijän voimavaroja. Samalla ne vaikeuttavat työn ja perheen yhteensovittamista.

Edellä mainittu pitänee hyvin paikkaansa myös yliopistojen naisesimiesten kohdalla, sillä esimerkiksi viimeisimmän työolotutkimuksen valossa työelämän kiristyvät vaatimukset ovat kohdistuneet erityisen voimakkaasti juuri esimiestyötä tekeviin. Vuoden 2003 työolotutkimuksen mukaan esimiehet kokivat haittaavaa kiirettä enemmän kuin muut palkansaajat. Lisäksi kyseisen tutkimuksen mukaan esimiehet miettivät ja tekevät työtään myös vapaa-aikana, joutuvat usein venyttämään työpäivää saadakseen työt tehtyä, joutuvat usein keskeyttämään työnsä esimerkiksi puheluiden vuoksi sekä joutuvat käyttämään paljon aikaa jatkuvan informaatiotulvan käsittelyyn. Kaikkia edellä mainittuja asioita esimiehet joutuvat tekemään noin kaksi kertaa yleisemmin kuin palkansaajat, jotka eivät ole esimiesasemassa. Lisäksi esimiehet kokevat työnsä henkisesti raskeampana kuin muut palkansaajat sitä yleisemmin, mitä enemmän heillä on alaisia (Kontiainen 2006, 155–171). Samansuuntaisiin tuloksiin on päästy myös OAJ:n ja työterveyslaitoksen teettämässä korkeakouluopettajiin kohdistuneessa tutkimuksessa, jonka mukaan työ stressasi opettajia enemmän kuin väestöä keskimäärin (Ängeslevä, 2008, 22).

Käsillä olevan tutkimuksen mukaan myös vastaajien iällä oli merkitystä konfliktien kokemiseen siten, että eniten niitä kokivat 46–55-vuotiaat vastaajat. Se on ymmärrettävää, koska kyseiseen ikäluokkaan kuuluvilla oli usein sekä huollettavia lapsia että muita tukea tai apua tarvitsevia lähiomaisia. Tämä oli selvästi havaittavissa myös aineiston perusteella, sillä juuri kyseiseen ikäluokkaan kuuluvilla oli nuorempia ikäluokkia useammin lähiomaisia, jotka tarvitsivat apua tai tukea usein. Toisaalta tukea kaipaavia lähiomaisia oli melko paljon myös 56–65-vuotiailla vastaajilla, mutta heillä oli luonnollisesti harvemmin kotona asuvia lapsia. Konfliktit eivät kuitenkaan yleisesti ottaen lisääntyneet merkittävästi lasten lukumäärän kasvaessa kuin siltä osin, että työn vaatimukset vaikeuttivat hyvän suhteen ylläpitämistä puolisoon ja lapseen sitä enemmän, mitä enemmän vastaajalla oli lapsia.

Mikäli verrataan TY:n ja TuKKK:n naisiesimiesten vastauksia, niin enemmän konflikteja työstä perheeseen kokivat TuKKK:n naisiesimiehet (ks. liitetaulukko 4). Asiaan saattoi vaikuttaa se, että TuKKK:n vastaajat olivat keskimäärin hiukan nuorempia (47 vuotta) kuin TY:n vastaajat (49 vuotta). Lisäksi niistä TuKKK:n vastaajista, joilla oli lapsia, 43 %:lla lapset olivat peruskouluikäisiä tai nuorempia, kun taas TY:n vastaajista yhtä nuoria lapsia oli vain joka kolmannella. Myös keskimääräinen lapsiluku oli TuKKK:n vastaajilla (1,79) hiukan korkeampi kuin TY:n vastaajilla (1,69). Edellä mainituilla asioilla oli luultavasti vaikutusta myös siihen, että TY:n vastaajat (72 %) kykenivät TuKKK:n vastaajia (47 %) huomattavasti useammin järjestämään elämänsä niin, että työ ja perhe-elämä olivat tasapainossa. Sillä, kuuluiko vastaaja opetus- ja tutkimushenkilökuntaan vai hallintohenkilökuntaan ei vastausten perusteella näyttänyt olevan merkittävää vaikutusta työn ja perheen tasapainon saavuttamiseen.

Sen sijaan perhe ei tulosten perusteella juuri vaikuttanut kielteisesti työhön, sillä suurin osa sekä TY:n että TuKKK:n vastaajista oli eri mieltä kaikkien niiden väittämien kanssa, joista konflikti perheestä työhön -summamuuttuja muodostui. Tulokset olivat siis työstä perheeseen ja perheestä työhön liittyvien konfliktien osalta samansuuntaisia kuin monissa muissakin aiheita käsittelevissä tutkimuksissa (ks. esim. luku 3.2). Toisin sanoen työ vaikuttaa haitallisemmin perheeseen kuin perhe työhön.

Jos kuitenkin verrataan sekä lasten lukumäärää että vastaajien elämäntilannetta, voidaan havaita, että mitä enemmän lapsia vastaajilla oli ja mitä nuorempia lapset olivat, sitä enemmän perheellä oli haitallisia vaikutuksia työhön. Myös vastaajien iällä oli merkitystä asiassa, sillä 36–45-vuotiaat ilmoittivat muita useammin perheen vaikuttavan haitallisesti työhön. Tämä ei kuitenkaan tullut yllätyksenä, sillä juuri kyseiseen ikäluokkaan kuuluvilla oli eniten peruskouluikäisiä tai nuorempia lapsia. Ainoastaan väittämän ”*Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi*” kohdalla 56–65-vuotiaat vastasivat hiukan muita useammin olevansa samaa mieltä (9 %). Sen sijaan sillä, kuuluiko vastaaja opetus- ja tutkimus- vai hallintohenkilökuntaan ei näyttänyt olevan merkittävää vaikutusta perheestä työhön liittyvien konfliktien kokemiseen.

Konfliktien kuormittavuudesta ja työn aiheuttamasta stressistä kärsi suurin osa sekä TY:n että TuKKK:n vastaajista. Riittämättömyyden tunteesta kärsivät hiukan muita useammin 36–45-vuotiaat (63 %), oman ajan riittämättömyydestä puolestaan 46–55-vuotiaat (69 %). Jälkimmäisen kohdalla erot eri ikäluokkiin kuuluvien vastauksissa olivat kuitenkin selvemmät. Työstressistä ja töiden siirtymisestä kotiin kärsivät lähes kaikki vastaajat, mutta 25–35-vuotiaiden ikäluokassa tämä oli kaikkein yleisintä (84 %). Ilmiö voi osittain selittyä sillä, että nuorilla vastaajilla on usein enemmän opettelemista kuin kokeneemmilla naisiesimiehillä. Lisäksi kokeneilla opettajilla ja tutkijoilla on yleensä paljon vuosien varrella kertynyttä materiaalia sekä selvät opetus- ja tutkimusmenetelmät jo valmiiksi. Nuoret opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvat saattavat puolestaan joutua tekemään huomattavasti kokeneempia kollegoitaan enemmän uusia mate-

riaaleja sekä hiomaan opetus- ja/tai tutkimustekniikkaansa. Tällöin he mahdollisesti joutuvat viemään muita useammin töitä myös kotiinsa.

Stressin kokeminen ja töiden vieminen kotiin olivat muutenkin yleisempiä opettajilla ja tutkijoilla (78 %) kuin hallintohenkilöillä (56 %). Kyseinen ero johtuu luultavasti ainakin osittain opettajien työn urakkaluonteisuudesta. Työt kasautuvat yleensä opetusperiodien aikana, jolloin opettajien aikatauluista voi tulla erittäin tiiviitä. Tällöin he joutuvat ymmärrettävästi viemään töitä usein myös kotiin, mikä puolestaan lisää stressiä ja vaikeuttaa työn ja perheen yhteensovittamista. Toisaalta opetusperiodien väliin jää yleensä vapaampia jaksoja.

Lasten lukumäärällä oli vaikutusta riittämättömyyden tunteen ja oman ajan riittämättömyyden kanssa siten, että mitä enemmän lapsia vastaajalla oli, sitä yleisempiä kyseiset tuntemukset olivat. Sitä vastoin työstressin kokemiseen ja töiden kotiin siirtymiseen lasten lukumäärällä ei näyttänyt olevan selvää vaikutusta. Myöskään sillä, olivatko vastaajien lapset peruskouluikäisiä tai nuorempia vai lukioikäisiä tai vanhempia, ei ollut vastausten perusteella merkittävää vaikutusta konfliktien aiheuttamaan kuormittavuuteen. Tosin omaa aikaa jäi luonnollisesti hieman vähemmän niille, joiden lapset olivat pieniä. Yliopistoittain vertailtaessa TY:n vastaajat kärsivät hiukan TuKKK:n vastaajia enemmän riittämättömyyden tunteesta ja työstressistä, TuKKK:n vastaajat puolestaan kokivat hieman useammin, ettei heille jää tarpeeksi omaa aikaa (LIITETAULUKKO 4). Yleisesti ottaen voidaan todeta, että konfliktien aiheuttama stressi ja kuormittavuus vaikuttavat myös jaksamiseen. Ehkä tästä johtuen enemmistö vastaajista ilmoitti, ettei enää työpäivän jälkeen jaksa tehdä monenlaista.

Suurimmat ongelmat työn ja perheen yhteensovittamisessa liittyivät, myös tämän tutkielman vastaajien mielestä, ajanhallinnan kysymyksiin (vrt. lukuja 3.2 ja 3.3), sillä 61 % TY:n vastaajista ja jopa 85 % TuKKK:n vastaajista ajatteli näin. Työajoilla ja työn organisoinnilla voidaan osittain helpottaa arjen ajanhallintaa. Useimpien vastaajien mielestä liukuva työaika helpotti työn ja perheen yhteensovittamista. Sen sijaan etätyötä yliopistoissa voivat yleensä tehdä vain opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvat. Heistä 41 %:n mielestä etätyö oli hyvä ratkaisu työn ja perheen yhteensovittamisessa, kun taas hallintohenkilökunnasta vain 14 % oli tätä mieltä. Yliopistoittain tarkasteltuna etätyön tekeminen oli yleisempää TY:ssä, mutta toisaalta TY:n vastaajista suurin osa kuului opetus- ja tutkimushenkilöstöön (61 %), kun taas TuKKK:n vastaajista valtaosa kuului hallintohenkilökuntaan (64 %). Osa-aikatyötä teki hyvin harva naisiesimies (TY 4 % ja TuKKK 7 % vastaajista). Tämä on ymmärrettävää, koska esimiesasemassa olevilta edellytetään yleensä kokoaikatyön tekemistä.

Valtaosalla vastaajista ei ollut enää pieniä lapsia, mutta niistä naisiesimiehistä, joilla lapsia oli, lähes kaikki olivat tyytyväisiä lastensa hoitojärjestelyihin. Tämä ei ollut yllättävää, sillä Suomessa on poikkeuksellisen hyvät kunnalliset lastenhoitopalvelut. Suomi on esimerkiksi siitä harvinainen valtio, että Suomessa on alle 3-vuotiailla sub-

jektiivinen oikeus päivähoitoon (ks. esim. Salin 2005, 94). Lasten hoitojärjestelyjä koskevien asenneväittämien vastauksista oli selvästi havaittavissa, että TY:n vastaajat olivat useammin valinneet ”ei samaa eikä eri mieltä” -vaihtoehdon. Tämä johtuu luultavasti siitä, että TuKKK:n vastaajiin verrattuna huomattavasti harvemmalla heistä oli peruskouluikäisiä tai nuorempia lapsia, eivätkä väittämät näin ollen koskeneet heitä.

Työn ja perheen vuorovaikutukseen liittyvien asenneväittämien vastauksista havaitaan myös, että lasten sairastuessa kotiin ei välttämättä jääkään vastaaja itse (40 % vastaajista samaa mieltä kyseisen asenneväittämän kanssa). Tulos on yhteneväinen useiden tutkimusten kanssa, sillä niiden mukaan (luku 3.1) korkeasti koulutettujen, julkisella sektorilla työskentelevien ja vaativaa työtä tekevien naisten puoliset osallistuvat keskimääräistä enemmän perhevelvoitteista huolehtimiseen. Lisäksi vastaajista lähes puolet haluaisi, että puoliso jäisi perhevapaalle, jos se olisi ajankohtaista. Suurin osa heistä (yli kaksi kolmesta TY:n vastaajasta ja yli puolet TuKKK:n vastaajista) oli myös sitä mieltä, että naisten asema tiedeyhteisössä paranisi, mikäli miehet käyttäisivät enemmän perhevapaita. Vastaajien työhön sitoutumista ja urakeskeisyyttä puolestaan saattaa havainnollistaa se, että niistä vastaajista, joilla oli lapsia, noin kaksi vastaajaa kolmesta (65 %) ei jäisi kotiin hoitamaan lapsia, vaikka se olisi taloudellisesti mahdollista.

Vastaajat olivat lähes yksimielisiä siitä, että tasapainoinen työ- ja perhe-elämä ovat yksilön hyvinvoinnin perusta (kohta 22). Kaksi vastaajaa kolmesta olikin sitä mieltä, että he pystyvät järjestämään elämänsä niin, että työ ja perhe-elämä ovat tasapainossa. Tulos oli hieman yllättävä, sillä vastaajat kokivat työnsä yleisesti ottaen erittäin kuormittavaksi ja tekivät paljon ylitöitä, joten olisi voinut olettaa, että harva kykenee järjestämään elämänsä niin, että sen eri osa-alueet ovat tasapainossa. Viimeksi mainitun kohdalla vastaajien taustatekijöillä oli kuitenkin jonkin verran vaikutusta asiaan. TY:n vastaajat (71 %) onnistuivat huomattavasti TuKKK:n vastaajia (46 %) useammin järjestämään elämänsä niin, että työ ja perhe olivat tasapainossa. Sen sijaan henkilöstöryhmien välillä ei vaikuttanut olevan selvää eroa asiassa. Elämäntilanne puolestaan vaikutti siten, että niillä vastaajilla, joilla oli sekä peruskouluikäisiä tai nuorempia että lukioikäisiä tai vanhempien lapsia, oli eniten vaikeuksia tasapainon saavuttamisessa (57 % eri mieltä). Edelleen tasapainon saavuttamisen kokivat ymmärrettävästi muita vaikeammaksi ne vastaajat, joilla oli neljä tai viisi lasta (67 % eri mieltä). Samoin oli niiden vastaajien kohdalla, joiden piti auttaa lähiomaisiaan muutaman kerran viikossa (33 % samaa mieltä) tai päivittäin (50 % samaa mieltä).

6.5.1 Kotitöiden jakaminen perheessä

Useiden niin suomalaisten kuin ulkomaistenkin tutkimusten mukaan naiset joutuvat monessa perheessä huolehtimaan miehiä enemmän perhevelvoitteista, kuten kotitöistä ja

lastenhoidosta (luku 3.1). Tämän vuoksi naisten kokonaistyöaika on usein pitempi kuin miesten (ks. esim. Hochschild 1997; Miettinen 1997, 94). Toisaalta monet tutkimukset ovat osoittaneet, että korkeasti koulutettujen, vaativaa asiantuntijatyötä tekevien naisten puoliset osallistuvat keskimääräistä enemmän perhevelvoitteista huolehtimiseen. Taulukossa 9 näkyvien väittämien avulla pyrittiin selvittämään, missä määrin edellä mainitut asiat pitävät paikkaansa TY:n ja TuKKK:n akateemisten naisesimiesten kohdalla.

Taulukko 9 Kotitöiden jakautuminen perheessä

<i>TY n=80 / TuKKK n=14 Väittämissä luvut ovat prosentteja ja ne on pyöristetty lähimpään kokonaislukuun.</i>	n	minä huoleh- din yksin	lähinnä minä huoleh- din	minä ja puolisoni yhtä paljon	lähinnä puolisoni huolehtii	puolisoni huolehtii yksin
Ruuan valmistus	81	21	36	22	20	1
Astioiden pesu	81	15	20	52	12	1
Ruokaostosten teko	81	16	21	42	20	1
Pyykkien pesu	81	38	36	20	6	0
Siivous	79	17	30	42	9	3
Kodin korjaustyöt	79	4	4	17	49	27
Lastenhoito ja lasten kanssa leikkiminen	43	9	23	63	5	0
Lasten kuljetukset hoitoon/kouluun, har- rastuksiin	42	10	26	48	14	2

Taulukon 9 perusteella nähdään, että päävastuu ruuan valmistuksesta ja pyykkien pesusta kuului useimmiten vastaajille, kun taas astioiden pesu, lastenhoito ja lasten kuljetukset hoidettiin pääasiassa puolison kanssa yhdessä. Puolisot osallistuivat myös melko paljon siivoukseen ja ruokaostosten tekoon. Kodin korjaustöistä puolestaan huolehtivat enimmäkseen vastaajien puoliset yksin. Väittämän ”Kodinhoito on pääasiassa minun vastuullani” (kohta 23) perusteella selvisi, että naisesimiehistä alle puolella oli päävastuu kodinhoidosta, sillä TY:n vastaajista 43 % ja TuKKK:n vastaajista 23 % oli kyseisen väittämän kanssa samaa mieltä. Edellä mainitut seikat voisivat tukea sitä, monissa muissakin tutkimuksissa todettua asiaa, että korkeasti koulutettujen ja vaativaa työtä tekevien naisten puoliset osallistuvat keskimääräistä enemmän kotitöihin ja lasten hoitoon. Kirjallisuudessa on myös usein todettu, että miesten osallistumisella perhevelvoitteiden hoitoon, on myönteinen vaikutus parisuhteeseen ja naisten hyvinvointiin (ks. esim. Melkas 2001, 52). Tämä voisi ainakin osittain selittää myös sitä, että vastaajat olivat pääasiassa tyytyväisiä parisuhteeseensa, kuten luvussa 6.4 todettiin.

Mikäli kotitöiden jakautumista tarkastellaan henkilöstöryhmittäin, niin eniten taulukossa 9 näkyviä kotitöitä ja muita perhevelvoitteita kasautui hallintohenkilökuntaan kuuluville vastaajille. Toisaalta on selvää, että myös puolison koulutus ja asema sekä työn luonne vaikuttavat siihen, kuinka paljon puoliso osallistuu kotitöiden tekemiseen. Esimerkiksi vaativaa esimiestyötä tekevät miehet osallistuvat todennäköisesti keskimääräistä vähemmän kotitöiden tekemiseen ja lastenhoitoon.

Kyselylomakkeessa ei kysytty, kuuluiko vastaajien puolisoiden työhön muiden johtamista, mutta vastaajilta tiedusteltiin puolisoiden koulutusta (kohta 9) ja sitä, tekevätkö puoliset yliopistotyötä vai muun alan työtä (kohta 8). Tulosten perusteella ne vastaajat, joiden puoliso teki yliopistotyötä, joutuivat huolehtimaan enemmän ruuan laitosta, astioiden pesusta, siivouksesta sekä lastenhoidosta kuin ne vastaajat, joiden puoliso teki muun alan työtä. Tähän voi vaikuttaa esimerkiksi akateemisen työn mukaansa tempaava luonne ja runsas ylitöiden tekeminen. Vaikuttaa siis siltä, että mikäli molemmat puoliset tekevät yliopistotyötä, niin nainen on se, joka joustaa enemmän ja kantaa suurimman osan perhevelvoitteista, vaikka myös naisesimiesten työ on yleensä erittäin kuormittavaa.

Puolison koulutus vaikutti kotitöiden tekemiseen niin, että ne vastaajat, joiden puolisoilla oli akateeminen tutkinto, laittoivat ruokaa ja hoitivat lapsia vähemmän kuin ne, joiden puolisoilta akateeminen tutkinto puuttui. Kaikkiin muihin tutkittuihin perhevelvollisuuksiin vastaajien akateemisen tutkinnon suorittaneet puoliset osallistuivat sitä vastoin enemmän kuin ne puoliset, joilla ei ollut akateemista loppututkintoa. Yhteenvedona voidaan todeta, että tutkimuksen tulokset noudattavat siinä mielessä samaa muissakin tutkimuksissa todettua linjaa, että korkeasti koulutettujen, vaativaa työtä tekevien naisten puoliset osallistuvat keskimääräistä enemmän kotitöihin ja lastenhoitoon, mutta pääasiallinen vastuu kotitöistä oli silti vastaajilla. Mielenkiintoista on kuitenkin, että alle puolet vastaajista ilmoitti kodinhoidon olevan pääasiassa heidän vastuullaan, mutta taulukkoa 9 tarkastelemalla voidaan selvästi havaita, että perhevelvoitteet kasautuivat enemmän vastaajille kuin heidän puolisoilleen. Ainut poikkeus tästä oli kodin korjaustyöt, joista vastaajien puoliset huolehtivat vastaajia enemmän.

6.5.2 Sitoutuminen työhön ja perheeseen

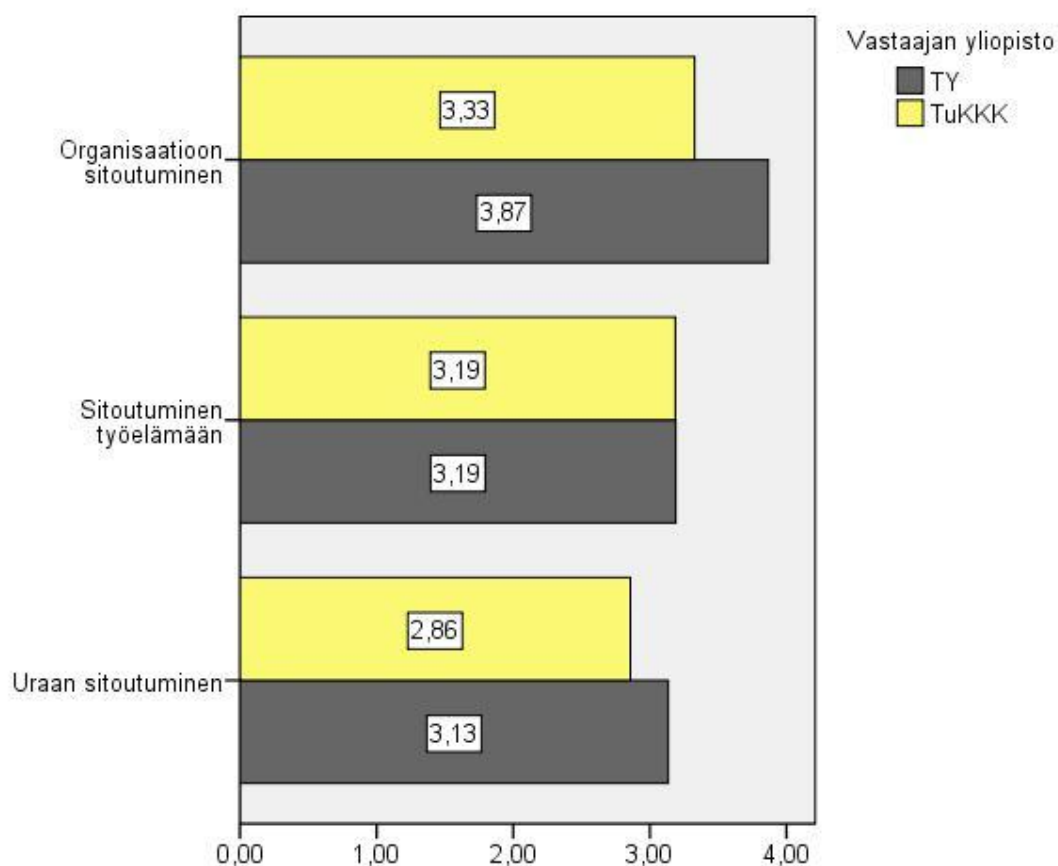
Kirjallisuudessa on usein painotettu, että juuri korkeasti koulutettujen työhön sitoutuminen ja urakeskeisyys aiheuttavat ongelmia työn ja perheen yhteensovittamisessa. Lisäksi korkean koulutuksen hankkimisen voidaan ajatella merkitsevän sitä, että henkilö haluaa panostaa työuraansa (Salin 2005, 94). Yliopistotyön on todettu olevan monesti erittäin mukaansatempaavaa ja tarjoavan sellaisia mahdollisuuksia, joita moni muu työ ei pysty tarjoamaan, kuten mahdollisuuden jatkuvaan itsensä kehittämiseen sekä paljon autonomiaa ja vapautta. Lisäksi tutkimus- ja opetustyössä työnsä tulokset saa helpommin itselleen, esimerkiksi omiksi julkaisuiksi, kuin monessa muussa yhteydessä tehdyssä työssä (ks. luvut 2.4.1 ja 3.4).

Vastaajien työhön sitoutumista pyrittiin kartoittamaan yhteensä 20 väittämän avulla (kohta 34). Väittämien perusteella muodostettiin kolme summamuuttujaa, joita olivat: *organisaatioon sitoutuminen*, *sitoutuminen työelämään* ja *uraan sitoutuminen*. Toisaalta

työhön sitoutuminen ei sulje pois sitä, ettei henkilö voisi olla yhtä aikaa erittäin sitoutunut myös perheeseensä. Sitoutumista perheeseen pyrittiin selvittämään kolmen väittämän avulla (kohta 23):

1. ”Useimmat henkilökohtaiset tavoitteet elämässäni liittyvät perheeseeni”
2. ”Tärkeimmät asiat, jotka minulle tapahtuvat, liittyvät perheeseeni”
3. ”Olen henkilökohtaisesti hyvin sitoutunut perheeseeni”.

Edellä mainituista väittämistä ei kuitenkaan voitu muodostaa summamuuttujaa, koska ne eivät korreloineet tarpeeksi keskenään. Sen vuoksi tarkastellaankin ensin sitoutumista organisaation, työelämän ja uran kannalta ja vasta tämän luvun loppupuolella käsitellään sitoutumista perheeseen. Kuviossa 6 näkyvät työhön sitoutumiseen liittyvät summamuuttujat ja niiden keskiarvot.



Kuvio 6 Työhön sitoutumisen tyypit: sitoutuminen organisaatioon, sitoutuminen työelämään ja sitoutuminen uraan (ka)

Kuvion 6 perusteella näyttäisi olevan niin, että kummankin yliopiston vastaajat olivat hyvin sitoutuneita organisaatioonsa. Ero yliopistojen välillä oli kuitenkin huomattava siten, että TY:n vastaajat olivat TuKKK:n vastaajia sitoutuneempia työpaikkaansa. Se on hieman yllättävää, koska TuKKK:n vastaajat olivat keskimäärin tyytyväisempiä esimerkiksi yliopistonsa tasa-arvoasioihin. Ero saattaa kuitenkin johtua osittain siitä, että suurin osa TuKKK:n vastaajista kuului hallintohenkilökuntaan ja TY:n vastaajista valtaosa oli opettajia ja tutkijoita. Edellä mainittujen henkilöstöryhmien vastauksia vertaamalla voidaan puolestaan havaita, että opettajat ja tutkijat olivat yleisesti ottaen huomattavasti sitoutuneempia organisaatioon kuin hallintohenkilöt, sillä he olivat useammin samaa mieltä lähes kaikkien organisaatioon sitoutumiseen liittyvien väittämien kanssa.

Tyytymättömyys yliopisto-organisaatioon on selvästi havaittavissa seuraavasta TuKKK:n hallintohenkilökuntaan kuuluvan vastaajan kommentista, jossa on kritisoitu muun muassa työmäärän jatkuvaa lisääntymistä.

Ura on luotu ennen yliopistoon siirtymistä. Yliopistossa työtehtävät ovat köyhtyneet ja tehtävämäärä jatkuvasti lisääntynyt.

On selvää, että edellä kuvatun kaltaisissa tilanteissa myös organisaatioon sitoutuminen saattaa heikentyä.

Selitystä eri henkilöstöryhmien välisiin eroihin organisaatioon sitoutumisessa voidaan etsiä myös muun muassa tarkastelemalla eri henkilöstöryhmien töiden luonnetta. Opetus- ja tutkimushenkilöstön työ on monin tavoin ainutlaatuista ja eroaa yleensä huomattavasti esimerkiksi monista yksityisen sektorin työpaikoista, kun taas hallintohenkilöiden työ voi olla hyvinkin lähellä yrityksissä ja muissa organisaatioissa tehtäviä vastaavanlaisia töitä. Lisäksi opettajan tai tutkijan työtä voidaan pitää ehkä enemmän ”kutsumusammattina” kuin monia hallinnollisia töitä.

Vaikka opettajat ja tutkijat olivatkin keskimäärin sitoutuneempia organisaatioon, kokivat he kuitenkin hallintohenkilöitä enemmän ristiriitoja omien ja työnantajansa tavoitteiden välillä (54 % opettajista ja tutkijoista ja 75 % hallintohenkilöistä oli samaa mieltä väittämän ”*En koe ristiriitaa omien ja työnantajan tavoitteiden välillä*” kanssa). Tämä ilmenee selvästi myös erään TY:n opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluvan vastaajan kommentista.

Yliopisto työnantajana on asettanut esimiehet ikävään välikäteen esim. upj-prosessissa. Yliopisto ei ole tukenut kehityskeskustelujen käymistä.

On selvää, että UPJ-prosessi on aiheuttanut esimiehille paljon harmia. Kasvaneen työmäärän lisäksi UPJ on myös muun muassa edesauttanut henkilösuhteiden kiristymistä.

Useat esimiehet ovat kokeneet jääneensä yksin UPJ:n mukanaan tuomien ongelmien kanssa, koska he eivät olleet saaneet työhönsä riittävästi tukea työyhteisöltään eivätkä omalta esimieheltään.

Edellä mainitut henkilöstöryhmien väliset erot ristiriitojen kokemisessa voivat puolestaan jälleen selittyä kyseisten ryhmien töiden luonne-eroilla. Opettajien ja tutkijoiden kohdalla yliopiston yleinen etu saattaa olla useammin ristiriidassa henkilön oman edun kanssa kuin hallintohenkilöiden kohdalla, erityisesti kovan kilpailun alaisessa tutkimustoiminnassa. Lisäksi yliopiston resurssit sekä opiskelijoiden ja opettajien edut ovat usein ristiriidassa keskenään. Tämä voi ilmetä esimerkiksi siten, että kaikkia tarvittavia kursseja ei resurssien puutteen vuoksi voida järjestää tai niin, että yksittäiselle opettajalle tulee ylisuuria ryhmiä, kun tarpeeksi montaa ryhmää ei voida muodostaa. Tällöin yksittäisen opettajan työmäärä väistämättä lisääntyy. Täytyy tosin huomata, että myös hallintohenkilökunnan työmäärä on jatkuvasti lisääntynyt, eikä tähän suuntaukseen vaihtoa olevan tulossa ainakaan parannusta lähitulevaisuudessa, kun erityisesti sitä on tarkoitus vähentää tuntuvasti. Esimerkiksi TY:n kohdalla vähennystarve on noin 100 henkilötyövuotta vuoteen 2011 mennessä.

Mikäli organisaatioon sitoutumista verrataan eri-ikäisten vastaajien kesken, voidaan havaita, että nuoret, 25–35-vuotiaat, olivat kaikkein tyytyväisimpiä työhönsä (100 %) ja työnantajaansa (71 %). Lisäksi he jatkaisivat työssäkäyntiä muita useammin, vaikkei se olisi taloudellisesti välttämätöntä (86 %). Toisaalta he olivat kuitenkin kaikkein vähiten sitoutuneita työhönsä, sillä he olivat muita ikäluokkia harvemmin samaa mieltä väittämän ”*Olen henkilökohtaisesti hyvin sitoutunut työhöni*” kanssa (86 %). Nuoret vastaajat eivät myöskään olleet yhtä varmoja siitä, että yliopistotyö on juuri sitä, mitä he haluavat tehdä (57 %), kuin muut vastaajat. Tämä lienee luonnollista, koska monet nuoret hakevat vielä omaa paikkaansa työelämässä ja miettivät, mitä he haluaisivat ”isona” tehdä. (Suluissa näkyvät samaa mieltä olevien prosenttiosuudet.)

Väittämän ”*En vaihtaisi mielelläni työpaikkaa, vaikka se järjestyisikin helposti*” kohdalla nuorista 71 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. Vastaavasti 36–45-vuotiaista suurin osa olisi valmiita vaihtamaan työpaikkaa (58 % eri mieltä), mutta sitä vanhemmista valtaosa puolestaan ei vaihtaisi työpaikkaa, vaikka se järjestyisikin helposti. Kaikkein vanhimpien ikäluokkien haluttomuus työpaikan vaihtoon ei tullut yllätyksenä, sillä monet iäkkäimmät vastaajat olivat siirtymässä lähitulevaisuudessa eläkkeelle. Toisaalta monilla niistä vastaajista, joilla oli vielä useita palvelusvuosia jäljellä, oli myös pitkä yliopistoura takana ja niin vakiintunut asema yliopistossa, ettei siitä haluttu luopua.

Kuitenkin jo pelkästään se, että yli puolet tietyn ikäryhmän vastaajista olisi valmis vaihtamaan työpaikkaa, on huolestuttava tulos, sillä se kertoo todennäköisesti monenlaisista yliopistoyhteisössä vallitsevista ongelmista. Seuraava TY:n opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvan vastaajan kommentti kuvaa eräänlaista ääritilannetta, johon kärjistyneet henkilösuhteet voivat johtaa.

Joudun vaihtamaan yliopistotyön toiseen työhön työpaikan huonon sisäilman johdosta. Yliopisto ei ole ollut kiinnostunut laisinkaan järjestämään asiaa. Ts. yliopiston ja oppiaineeni esimiehen henkilöstöpolitiikka on täysin epäasiallista. Olen jo osin selvillä jatkotyöpaikasta/työpaikoista!

Kommentti on myös hyvä osoitus siitä, kuinka tärkeitä hyvät henkilösuhteet ovat työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta.

Toinen merkittävä tulos oli se, että vastaajien elämäntilanteella ei näyttänyt olevan suurta vaikutusta organisaatioon sitoutumiseen, ainakaan niin, että äidit olisivat olleet vähemmän sitoutuneita kuin lapsettomat vastaajat. Pikemminkin lapsettomat vastaajat olivat äitejä harvemmin samaa mieltä väittämien ”*Jatkaisin työssäkäyntiä, vaikka se ei olisi taloudellisesti välttämätöntä*” (lapsettomat 67 % ja äidit 80 %) ja ”*Olen henkilökohtaisesti hyvin sitoutunut työhöni*” kanssa. Jälkimmäisen väittämän kohdalla kolmea lukioikäisten tai vanhempien lasten äitiä lukuunottamatta kaikki vastasivat olevansa samaa mieltä, samalla kun lapsettomien vastaajien osuus oli (87 %). Toisaalta lapsettomat vastaajat olivat kaikkein tyytyväisimpiä työhönsä (87 %). Edellä mainitut tulokset tukevat hyvin sitä muissakin tutkimuksissa todistettua asiaa, että työ toimii monelle korkeasti koulutetulle perheen vastapainona (luku 3.4). Lisäksi tulokset kumoavat ne yliopistoissa usein vallitsevat ennakkoluulot ja asenteet, joiden mukaan pienten lasten äidit olisivat vähemmän sitoutuneita työhönsä tai työpaikkaansa kuin lapsettomat naiset (vrt. luku 2.4.4).

Tarkasteltaessa vastaajien uravaihetta organisaatioon sitoutumiseen liittyvien väittämien yhteydessä voidaan havaita, että kaikkein sitoutuneimpia (100 %) sekä tyytyväisimpiä työhönsä (100 %) ja työnantajansa (89 %) olivat uransa alussa olevat vastaajat. He myös kokivat kaikkein vähiten ristiriitoja työnantajansa kanssa (vain yksi vastaaja oli eri mieltä asiaa käsittelevän väittämän kanssa). Uransa keskivaiheilla olevat vastaajat olivat puolestaan kaikkein vähiten sitoutuneita organisaatioon. Tämän perusteella ei tullut yllätyksenä, että he myös kokivat eniten ristiriitoja työnantajansa kanssa (joka neljäs vastaaja oli eri mieltä asiaa käsittelevän väittämän kanssa) ja vaihtaisivat työpaikkaansa helpoiten (puolet vastaajista oli eri mieltä asiaa käsittelevän väittämän kanssa). Ehkä uransa keskivaiheilla olevat kokivatkin muita useammin uransa ”jämäh-täneen” paikoilleen, eivätkä siksi olleet kovin sitoutuneita organisaatioonsa, vaan lähtisivät mieluusti etsimään parempia urakehitysmahdollisuuksia muualta.

Kuvion 6 perusteella eri yliopistojen vastaajat olivat keskimäärin yhtä sitoutuneita työelämään. Tarkasteltaessa väittämiä, joista kyseinen summamuuttuja koostui, havaitaan kuitenkin, että joitakin eroja löytyy. TuKKK:n vastaajat jäivät TY:n vastaajia mieluummin ylitöihin, jotta saivat tehtyä työnsä kunnolla. Lisäksi he olivat yleisemmin sitä

mieltä, että useimmat heidän henkilökohtaiset tavoitteensa liittyvät työhön. Muiden väittämien kohdalla erot olivat päinvastaiset (LIITETAULUKKO 5).

Koko aineistoa tarkastelemalla nähdään, että vastaajien mielipiteet työelämään sitoutumista mittaavien väittämien kohdalla vaihtelivat kuitenkin huomattavasti väittämästä riippuen. Vastaajat jäivät yleisesti ottaen mielellään ylitöihin, jotta saivat tehtyä työnsä kunnolla (81 %) ja työt kulkivat heidän mukanaan myös vapaa-ajalla (79 %), mutta heidän elämänsä keskeisin sisältö (31 %), tärkeimmät asiat (11 %) ja useimmat henkilökohtaiset tavoitteensa (36 %) eivät yleisesti ottaen liittyneet työhön. (Suluissa on ilmoitettu samaa mieltä olevien vastaajien osuus.)

Samansuuntaisiin tuloksiin on päästy myös vuoden 2003 työolotutkimuksessa (Aitta 2006, 31), sillä tulosten mukaan noin 70 % ylemmistä toimihenkilöistä sanoi miettivänsä työasioita vapaa-aikana. Aitta (2006, 31–33) on perustellut tätä muun muassa sillä, että tieteen ja tutkimuksen nopea uusiutumistahti vaativat akateemisilta työntekijöiltä jatkuvaa ammattitaidon ja -tiedon ajan tasalla pitämistä. Työn itsenäisyys ja autonomia eivät kuitenkaan riitä muodostamaan puskuria työstä ja toimintaympäristöstä syntyviä vaatimuksia vastaan, vaan ylipitkät työajat verottavat säännöllisesti jatkuessaan työntekijän voimavaroja. Tämä pitäneen hyvin paikkaansa myös yliopistojen naisesimiesten kohdalla.

Tarkasteltaessa eroja henkilöstöryhmien välillä voidaan havaita, että opettajat ja tutkijat olivat selvästi sitoutuneempia myös työelämään kuin hallintohenkilöt. He olivat hallintohenkilöitä huomattavasti useammin vastanneet olevansa samaa mieltä kaikkien työelämään sitoutumista mittaavien väittämien kohdalla. Myös vastaajien ikä ja elämäntilanne sekä uravaihe vaikuttivat työelämään sitoutumiseen merkittävästi. Erot näkyivät niin, että kaikkein sitoutuneimpia olivat 46-vuotiaat ja sitä vanhemmat vastaajat. Tämä lienee ymmärrettävää, koska heillä ei yleensä ollut enää pieniä lapsia. Ei siis liene yllätys, että kaikkein vähiten sitoutuneita itse työelämään olivat ne naisesimiehet, joilla oli peruskouluikäisiä tai nuorempia lapsia ja kaikkein sitoutuneimpia olivat puolestaan lapsettomat vastaajat. Väittämän ”*Työt kulkevat mukanani myös vapaa-ajallani*”, kohdalla eniten samaa mieltä olivat ne vastaajat, joilla oli peruskouluikäisiä tai nuorempia lapsia (84 %) ja vähiten ne, joilla lapset olivat jo lukioikäisiä tai vanhempia (74 %). Erot viimeksi mainitun väittämän kohdalla olivat kuitenkin pieniä.

Uravaiheella puolestaan oli kaikkien työelämään sitoutumiseen liittyvien väittämien kohdalla sellainen vaikutus, että uransa huipulla tai lähes huipulla olevat naisesimiehet olivat eniten samaa mieltä ja uransa alussa olevat vähiten. Täydellistä selitystä tähän on vaikea löytää, koska uravaihe on subjektiivinen käsite. Joku voi esimerkiksi olla sitä mieltä, että hän on uransa huipulla ja joku toinen taas ajattelee olevansa vasta melko alussa, vaikka he tekisivät samaa työtä ja olisivat samassa asemassa. Voisi kuitenkin olettaa, että esimerkiksi rehtorit, dekaanit ja laitosten johtajat olisivat automaattisesti uransa huipulla, koska paljon ylemmäksi yliopiston hierarkiassa ei voi enää päästä. Joka

tapauksessa monilla uransa huipulla olevilla on paljon valtaa ja vastuuta, joten on ymmärrettävää, että he ovat myös erittäin sitoutuneita työelämään.

Kuvion 6 perusteella vaikuttaisi olevan niin, että vastaajat olivat sitoutuneet enemmän organisaatioon ja työelämään kuin uraan. Tämä voi johtua siitä, että uraan sitoutumista mittaavat väittämät liittyivät tavalla tai toisella uralla etenemiseen. Vastaajat olivat kuitenkin jo esimiesasemassa ja osa heistä oli jo valmiiksi yliopiston huipulla. Uralla eteneminen yliopistosektorilla oli siis monelle vastaajalle hyvin epätodennäköistä ja tämä näkyi myös vastauksissa. Esimerkiksi väittämiin *”Nykyinen työni on ennen kaikkea välivaihe vaativampiin tehtäviin”* ja *”Tavoitteenani on edetä vaativampiin tehtäviin yliopiston huipulle”*, yli kaksi kolmasosaa kaikista naisesimiehistä vastasi olevansa eri mieltä. Toisaalta se ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteivätkö vastaajat voisi olla urakeskeisiä tai urasitoutuneita.

Vastaajien urakeskeisyyttä yliopistoittain tarkasteltaessa voidaan nähdä, että TY:n vastaajat olivat enemmän urasitoutuneita, sillä he olivat kaikissa urasitoutumiseen liittyvissä väittämässä TuKKK:n vastaajia useammin samaa mieltä (LIITETAULUKKO 5). Tähän saattaa ainakin osittain vaikuttaa se, että TuKKK:n vastaajista suurin osa kuului hallintohenkilökuntaan, kun taas TY:n vastaajista enemmistö oli opettajia tai tutkijoita ja vastausten perusteella juuri opettajat ja tutkijat olivat hallintohenkilöitä enemmän urasitoutuneita.

Vastaajien ikä ja elämäntilanne puolestaan vaikuttivat urakeskeisyyteen siten, että nuoret, 25–35-vuotiaat, olivat eniten urasitoutuneita ja iäkkäimmät, 56–65-vuotiaat, vähiten. Tämä lienee selvää, sillä monet iäkkäimmistä vastaajista olivat siirtymässä lähitulevaisuudessa eläkkeelle. Elämäntilanne puolestaan liittyi myös vastaajien ikään siten, että useimmiten lapsettomat (43 % oli 25–35-vuotiaita) ja pienten lasten äidit olivat nuoria. Siksi ei siis ollut ihme, että kaikkein sitoutuneimpia uraansa olivat juuri lapsettomat ja ne vastaajat, joilla oli peruskouluikäisiä tai nuorempia lapsia.

Tarkasteltaessa vastaajien uravaihetta ja sitä, kuinka hyvin he olivat edenneet uralaan valmistumisensa jälkeen, voidaan tehdä mielenkiintoisia havaintoja. Uralla eteneminen oli tärkeää lähes kaikille uransa keskivaiheilla oleville (95 %). Lisäksi suurimmalle osalle heistä (60 %) nykyinen työ oli ennen kaikkea välivaihe vaativampiin tehtäviin, eivätkä uransa keskivaiheilla olevat (80 %) myöskään epäilleet kykyjensä riittämistä strategisiin tehtäviin. He olivat luonnollisesti myös eniten eri mieltä (35 %) väittämän *”Nykyinen asemani vastaa uratoiveitani”* kanssa. Tulosten perusteella voisi siis sanoa, että uransa keskivaiheilla olevat olivat eniten urasitoutuneita. Vähiten sitoutuneita uraansa olivat luonnollisesti jo huipulla olevat vastaajat, koska tässä tutkimuksessa urasitoutumista mitattiin uralla etenemiseen liittyvien väittämien avulla ja kuten edellä todettiin, uransa huipulla olevat eivät välttämättä enää edes pääsisi kovinkaan paljon ylemmäksi yliopiston hierarkiassa. Huomionarvoista oli myös se, että uransa keskivaiheilla olevista 90 % oli jo edennyt urallaan melko hyvin tai erittäin hyvin.

Vähiten urasitoutuneita vaikuttivat puolestaan olevan ne vastaajat, jotka olivat edenneet urallaan huonosti, sillä heistä kolme neljästä oli eri mieltä väittämän ”*Nykyinen työni on ennen kaikkea välivaihe vaativampiin tehtäviin*” ja vain 38 % oli samaa mieltä väittämän ”*Uralla eteneminen on minulle tärkeää*” kanssa. Yllättäen heistä lähes kaikki (vain yksi vastaaja oli eri mieltä kyseisen väittämän kanssa) olivat kuitenkin samaa mieltä väittämän ”*En epäile kykyjeni riittämistä strategisiin tehtäviin*” kohdalla. Edellä mainitun perusteella voidaan olettaa, että huonoon uralla etenemiseen ovat vaikuttaneet muut tekijät, mahdollisesti heikko motivaatio etenemisen suhteen, sillä heikko uralla eteneminen ei ainakaan kyseisten vastaajien omasta mielestä johtunut heidän kyvyistään. Toisin sanoen on mahdollista, etteivät kyseiset vastaajat olleet edenneet urallaan, koska eivät edes halunneet edetä. Eräs TY:n hallintohenkilökuntaan kuuluva vastaaja olikin kirjoittanut lomakkeeseen kommentin ”*en halua uraa*”. Toisaalta ne vastaajat, jotka eivät olleet edenneet lainkaan, näyttivät vastausten perusteella olevan huomattavasti urasitoutuneempia kuin urallaan huonosti edenneet.

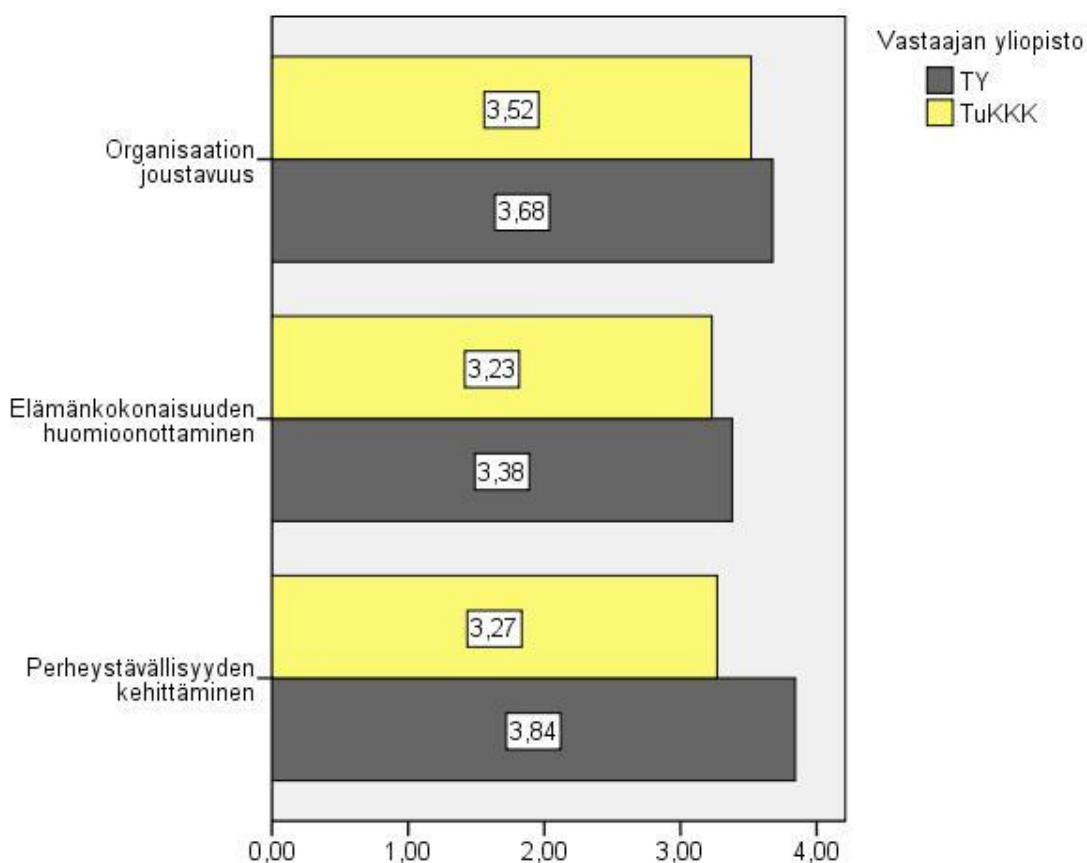
Kuten aiemmin todettiin, organisaatioon, työhön tai uraan sitoutuminen ja toisaalta sitoutuminen perheeseen eivät ole toisiaan poissulkevia, vaan voi olla yhtä aikaa erittäin sitoutunut sekä työhön että perheeseen. Tämä näyttää pitävän paikkansa myös tämän tutkielman vastaajien kohdalla. Heistä ylivoimaisesti suurin osa oli samaa mieltä väittämien ”*Olen henkilökohtaisesti hyvin sitoutunut perheeseeni*” ja ”*Tärkeimmät asiat, jotka minulle tapahtuvat liittyvät perheeseeni*” kanssa (LIITETAULUKKO 5). Edellä mainittujen väittämien kohdalla TuKKK:n vastaajat olivat vielä useammin samaa mieltä kuin TY:n vastaajat. Tosin tähän vaikuttaa luultavasti se, että TuKKK:n vastaajilla oli useammin pieniä lapsia kuin TY:n vastaajilla.

Toisaalta väittämän ”*Useimmat henkilökohtaiset tavoitteet elämässäni liittyvät perheeseeni*” kohdalla vain reilu kolmannes TY:n vastaajista ja alle neljännes TuKKK:n vastaajista oli samaa mieltä. Opettajat ja tutkijat olivat hiukan useammin samaa mieltä kahden ensiksi mainitun väittämän kanssa ja hallintohenkilökunta puolestaan viimeisen (sitoutuminen 88 %/83 %, tärkeimmät asiat 76 %/70 % ja tavoitteet 23 %/43 %). Lapsettomat vastaajat olivat luonnollisesti vähiten samaa mieltä kaikkien edellä mainittujen väittämien kohdalla. Mikäli perheeseen sitoutumista tarkastellaan ikäryhmittäin, niin ensimmäisen väittämän kohdalla eniten samaa mieltä olivat 36–45-vuotiaat (91 %), toisen väittämän kohdalla 25–35-vuotiaat (80 %) ja kolmannen 56–65-vuotiaat (41 %). Uravaiheen perusteella vähiten perheeseen sitoutuneita olivat puolestaan uransa keskivaiheilla olevat, sillä he olivat kaikkien kolmen väittämän kohdalla vähiten samaa mieltä. Tämä voisi selittyä osittain sillä, että he olivat kaikkein urakeskeisimpiä, kuten edellä todettiin.

6.6 Työyhteisön perhemyönteisyys

Kirjallisuudessa on usein todettu, että työpaikat voivat saavuttaa monenlaisia etuja panostamalla työn ja perheen yhteensovittamiseen. Se voi auttaa muun muassa työntekijöitä jaksamaan paremmin ja parantaa työilmapiiriä. Myös organisaatio hyöttyy tästä, koska sen imago saattaa kohentua, jolloin avainhenkilöitä voi olla helpompi houkutella sen palvelukseen. Lisäksi tyyväiset työntekijät tekevät parempaa tulosta. Kokonaisuudessaan perheystävällisyys merkitsee organisaatioissa lähinnä työntekijöiden elämäntilanteen huomioonottamista (vrt. Smith 1997, 236).

Sitä, kuinka perheystävällisiä organisaatioita TY ja TuKKK ovat, pyrittiin kartoittamaan yhteensä 14 väittämän avulla (kohta 22). Väittämät käsittelivät muun muassa yliopistojen työaikakulttuuria, töiden organisointia sekä työyhteisön joustavuutta ja salli- vuutta työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvissä asioissa (LIITETAULUKKO 6). Väittämien perusteella muodostettiin kolme summamuuttujaa, joita olivat: *organisaation joustavuus*, *elämäntilanteen huomioonottaminen* ja *perheystävällisyyden kehittäminen*.



Kuvio 7 Työyhteisön perhemyönteisyyden osatekijät ja kehittäminen (ka)

Kuvion 7 perusteella näyttäisi olevan niin, että yleisesti ottaen vastaajat olivat varsin tyytyväisiä organisaation joustavuuteen työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvissä asioissa. Yliopistoja vertaamalla voidaan kuitenkin havaita, että TY:n vastaajat pitivät yliopistoaan keskimäärin hieman TuKKK:n vastaajia joustavampana. Erot olivat kuitenkin pieniä ja TuKKK:n vastaajat olivat jopa TY:n vastaajia tyytyväisempiä yliopistonsa työaikakulttuurin joustavuuteen. Lisäksi he olivat TY:n vastaajia useammin samaa mieltä siitä, että työyhteisössä otetaan huomioon jäsenten erilaiset elämäntilanteet.

Sen sijaan TY:n vastauksia tiedekunnittain tarkasteltaessa havaittiin eri tiedekuntien välillä selviä eroja tutkittavissa asioissa. Työaikakulttuurin joustavuuteen olivat tyytyväisimpiä matemaattis-luonnontieteellisen sekä oikeustieteellisen tiedekunnan vastaajat. Heistä kaikki olivat samaa mieltä väittämän *”Työaikakulttuurimme joustaa sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta katsottuna”* kanssa. Tyytymättömiä olivat puolestaan kasvatustieteiden tiedekunnan vastaajat. Tosin heistäkin 63 % oli samaa mieltä kyseisen väittämän kohdalla.

Tyytyväisimpiä työnantajan tarjoamiin mahdollisuuksiin sovittaa yhteen työn ja perheen vaatimukset olivat puolestaan rehtorinviraston ja oikeustieteellisen tiedekunnan vastaajat, koska heistä kaikki olivat samaa mieltä asiaa mittaavan väittämän kanssa. Tyytymättömiä puolestaan olivat humanistisen tiedekunnan edustajat, joista vain puolet oli samaa mieltä asiassa. Kaikki rehtorinviraston vastaajat olivat myös sitä mieltä, että työyhteisössä otetaan huomioon jäsenten erilaiset elämäntilanteet, kun taas kasvatustieteiden tiedekunnan vastaajista joka neljäs oli eri mieltä ja vain puolet samaa mieltä asiasta.

Kaikki oikeustieteellisen tiedekunnan vastaajat olivat puolestaan tyytyväisiä mahdollisuuksiin olla työstä pois lähiomaisen sairastumisen vuoksi. Tyytymättömiä olivat jälleen humanistisen tiedekunnan vastaajat (33 % samaa mieltä). Yhteenvetona voidaan todeta, että kaikkein tyytyväisimpiä organisaation joustavuuteen työn ja perheen yhteensovittamisen suhteen olivat oikeustieteellisen tiedekunnan ja rehtorinviraston vastaajat ja tyytymättömiä puolestaan humanistisen ja kasvatustieteiden tiedekunnan vastaajat.

Vastaajien taustatietoja vertaamalla voidaan puolestaan havaita, että erot opetus- ja tutkimus- sekä hallintohenkilökunnan välillä olivat pieniä. Yleisesti ottaen opettajat ja tutkijat olivat kuitenkin hieman hallintohenkilöitä tyytymättömiä organisaationsa joustavuuteen. Myöskään sillä, kuinka monta vuotta vastaaja oli ollut yliopiston palveluksessa, lasten lukumäärällä tai sillä, oliko vastaajalla lapsia, ei näyttänyt olevan selvästi havaittavaa vaikutusta asiaan. Toisaalta hieman muita tyytyväisempiä yliopiston joustavuuteen työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvissä asioissa näyttivät olevan lukioikäisten tai vanhempien lasten äidit.

Sen sijaan vastaajien iällä sekä sillä, oliko vastaajilla apua tai hoitoa tarvitsevia lähiomaisia, kuten ikääntyneet omat tai puolison vanhemmat sekä sillä, kuinka usein lä-

hiomaiset tarvitsivat apua, näytti olevan vaikutusta. Kaikkein tyytyväisimpiä organisaation joustavuuteen olivat vastausten perusteella 25–35-vuotiaat vastaajat. Ehkä tämä johtui siitä, että nuorilla oli vähemmän apua tai hoitoa tarvitsevia lähiomaisia. Nimittäin vastausten perusteella oli havaittavissa, että ne vastaajat, jotka auttoivat lähiomaisiaan harvoin tai eivät koskaan, olivat keskimäärin hieman tyytyväisempiä organisaation joustavuuteen työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvissä asioissa kuin ne, joiden lähiomaiset tarvitsivat huolenpitoa usein. Tämä on ymmärrettävää, koska Suomessa on huomattavasti vähemmän lakisääteisiä mahdollisuuksia muiden lähiomaisten kuin omien tai puolison lasten huolenpidon järjestämiseen.

Kuvion 7 perusteella vastaajat olivat keskimäärin jokseenkin tyytyväisiä siihen, miten organisaatiossa otetaan huomioon työntekijöiden elämäkokonaisuus. Tyytyväisyys vaihteli kuitenkin huomattavasti niiden eri väittämien välillä, joista kyseinen summa muuttuja koostui. Lähes kaikki vastaajat olivat samaa mieltä siitä, että työyhteisössä suhtaudutaan sallivasti vanhemmuuteen, mutta muiden väittämien kohdalla tällaista yksimielisyyttä ei ilmennyt. Erityisesti vastaajat olivat eri mieltä väittämän *”Työt on organisoitu omassa työyhteisössäni niin, että tehdyillä ratkaisuilla edistetään työn ja perhe-elämän tasapainoa”* kanssa. Kyseisen väittämän kohdalla yli puolet TuKKK:n vastaajista ja TY:n vastaajistakin neljännes oli eri mieltä. TuKKK:n vastaajat olivat muutenkin keskimäärin hieman TY:n vastaajia tyytymättömämpiä yliopiston tapaan ottaa ihmisten elämäkokonaisuus huomioon. Ehkä se johtui siitä, että TuKKK:n vastaajilla oli suhteellisesti enemmän pieniä lapsia kuin TY:n vastaajilla. Myös eri henkilöstöryhmien välillä erot olivat pieniä, mutta opettajat ja tutkijat vaikuttivat vastausten perusteella olevan hiukan hallintohenkilöitä tyytymättömämpiä.

Lisäksi TY:n tiedekuntien ja laitosten välillä oli jälleen havaittavissa selviä eroja eri väittämien kohdalla. Samalla, kun muista tiedekunnista ja laitoksista kaikki tai lähes kaikki olivat samaa mieltä siitä, että työyhteisössä suhtaudutaan sallivasti vanhemmuuteen, niin matemaattis-luonnontieteellisessä tiedekunnassa näin ajatteli 57 % ja lääketieteellisessä tiedekunnassa 67 % vastaajista. Edelleen matemaattis-luonnontieteellisessä ja oikeustieteellisessä tiedekunnassa kukaan ei ollut sitä mieltä, että työt oli organisoitu yliopistossa perheystävällisellä tavalla. Tosin kyseisen väittämän kohdalla ei juuri oltu samaa mieltä muissakaan tiedekunnissa. Niistä tiedekunnista tai laitoksista, joista ylipäänsä joku oli samaa mieltä asiassa, samaa mieltä olevien osuus oli enintään runsas kolmannes vastaajista.

Kun muissa tiedekunnissa ja laitoksissa vähintään puolet vastaajista oli samaa mieltä väittämän *”Työyhteisöni pystyy käsittelemään ja ratkaisemaan yhdessä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta nousevia ongelmatilanteita”* kanssa, niin matemaattis-luonnontieteellisessä (29 %), lääketieteellisessä (38 %) ja kasvatustieteiden tiedekunnissa (13 %) näin ajatteli reilusti alle puolet. Tyytymättömiä oltiin puolestaan oikeustieteellisessä tiedekunnassa, sillä samaa mieltä kyseisen väittämän kanssa ei ollut

kukaan. Oikeustieteellisessä tiedekunnassa kukaan ei ollut samaa mieltä myöskään siinä, että työyhteisössä jäsenet auttaisivat toisiaan työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksissä. Tosin edellä mainitun väittämän kohdalla samaa mieltä olevien osuus oli alle 50 % myös lääketieteellisessä (48 %) sekä kasvatustieteiden tiedekunnissa (38 %).

Työyhteisö huolehtii jäsentensä hyvinvoinnista ja tyytyväisyydestä vastausten perusteella ylivoimaisesti parhaiten yhteiskuntatieteellisessä tiedekunnassa, sillä lähes kaikki vastaajat olivat samaa mieltä asiassa (83 %). Huonoiten jäsentensä hyvinvoinnista ja tyytyväisyydestä puolestaan huolehtivat matemaattis-luonnontieteellinen (43 %) sekä lääketieteellinen tiedekunta (48 %), sillä kummassakin eri mieltä asiasta oli yli 40 % vastaajista. Yhteenvedona voidaan todeta, että kehittämisen varaa elämänkokonaisuuden huomioonottamiseen liittyvissä asioissa oli vastausten perusteella erityisesti matemaattis-luonnontieteellisessä, lääketieteellisessä, oikeustieteellisessä ja kasvatustieteiden tiedekunnissa.

Taustatekijöitä tarkastelemalla voidaan puolestaan havaita, että vastaajien iällä tai sillä, oliko heillä lapsia, ei ollut juuri vaikutusta siihen, kuinka tyytyväisiä he olivat organisaation tapaan ottaa työntekijöiden elämänkokonaisuus huomioon. Ainakaan äidit eivät olleet lapsettomia naisia tyytymättömämpiä. Pikemminkin hieman muita tyytymättömämpiä vaikuttivat yllättäen olevan lapsettomat vastaajat. Ehkä tämä johtui siitä, ettei heillä ollut juuri omakohtaista kokemusta työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvistä asioista, joten heidän vastauksensa perustuivat lähinnä mielikuviin tai muilta kuulutuihin kommentteihin. Sen sijaan lasten lukumäärällä näytti olevan selvä vaikutus asiaan siten, että kaikkein tyytymättömimpiä organisaation tapaan ottaa elämänkokonaisuus huomioon olivat ne vastaajat, joilla oli neljä tai viisi lasta. Se on luonnollista, koska voidaan olettaa, että työn ja perheen yhteensovittaminen vaikeutuu sen mukaan, mitä enemmän henkilöllä on lapsia.

Melko selvästi havaittava vaikutus oli myös sillä, kuinka kauan vastaajat olivat työskennelleet yliopistossa. Vastausten perusteella tyytymättömimpiä organisaation tapaan ottaa työntekijöiden elämänkokonaisuus huomioon olivat ne vastaajat, jotka olivat työskennelleet yliopistossa 6–15 vuotta. Hoitoa tai apua tarvitsevilla lähiomaisilla oli puolestaan vaikutusta lähinnä kolmen väittämän kohdalla. Ne, jotka joutuivat huolehtimaan lähiomaisistaan usein eli muutaman kerran viikossa tai päivittäin, olivat muita tyytymättömämpiä työyhteisön suhtautumiseen vanhemmuutta kohtaan sekä siihen, miten työyhteisö huolehtii jäsentensä hyvinvoinnista ja tyytyväisyydestä. Toisaalta he olivat kuitenkin muita tyytyväisempiä siihen, miten työyhteisön jäsenet auttavat toisiaan työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksissä.

Kuvion perusteella TY:ssä on huomattavasti TuKKK:ta enemmän kehittämisen varaa organisaation perhemyönteisyydessä. Vain reilu kolmannes TuKKK:n vastaajista oli sitä mieltä, että yliopisto tarvitsee selkeät ja yhdessä sovitut toimintaperiaatteet työn ja perhe-elämän kysymysten käsittelyyn. TY:ssä puolestaan lähes kolme neljästä oli tätä

mieltä. Voidaankin ajatella, että ehkä TuKKK:ssa asiat ovat edellä mainitun osalta melko hyvin jo valmiiksi tai sitten asiaa ei joko tiedosteta tai pidetä kovin tärkeänä. Toisaalta myös TuKKK:n vastaajista yli puolet oli sitä mieltä, että esimiesten valmiuksia käsitellä työn ja perhe-elämän yhdistämisen kysymyksiä tulisi lisätä koulutuksen avulla. TY:n vastaajista tätä mieltä oli lähes kaksi kolmasosaa.

Vastaajien mielipiteet organisaation perhemyönteisyyden kehittämistarpeiden kohdalla vaihtelivat myös sen mukaan, mihin henkilöstöryhmään he kuuluivat. Tulosten perusteella hallintohenkilökunta (78 %) oli opettajia ja tutkijoita (61 %) useammin sitä mieltä, että yliopisto tarvitsee selkeät toimintaperiaatteet työn ja perhe-elämän kysymysten käsittelyyn. Lisäksi hallintohenkilökunnasta 70 % oli sitä mieltä, että esimiesten valmiuksia käsitellä edellä mainittuja asioita tulisi lisätä koulutuksen avulla, kun taas opettajista ja tutkijoista 58 % ajatteli näin.

Lisäksi selviä eroja perhemyönteisyyden kehittämisen suhteen voidaan havaita, kun tarkastellaan TY:n vastauksia tiedekunnittain. Selkeiden toimintaperiaatteiden kannalla olivat kaikki oikeustieteellisen ja matemaattis-luonnontieteellisen tiedekunnan vastaajat. Tämä voi osittain johtua siitä, että juuri kyseisten tiedekuntien vastaajat olivat monia muiden tiedekuntien vastaajia tyytymättömämpiä siihen, miten yliopisto ottaa huomioon jäsentensä elämäkokonaisuuden. Toisaalta myös kasvatustieteiden tiedekunta oli monien elämäkokonaisuuden huomioonottamiseen liittyvien väittämien kohdalla tyytymättömimmistä päästä, mutta silti kyseisen tiedekunnan vastaajista vain reilu kolmannes oli selkeiden toimintaperiaatteiden kannalla.

Huomattava ero eri tiedekuntien välillä oli myös esimiesten valmiuksiin liittyvän väittämän kohdalla. Hieman yllättävää oli, että juuri matemaattis-luonnontieteellisen tiedekunnan vastaajista vain 29 % oli samaa mieltä asiasta ja 71 % heistä valitsi vaihtoehdon ”ei samaa eikä eri mieltä”. Kaikista muista tiedekunnista vähintään puolet vastaajista ja oikeustieteellisestä tiedekunnasta kaikki vastaajat olivat samaa mieltä siitä, että esimiesten valmiuksia käsitellä työn ja perheen yhdistämisen kysymyksiä tulisi lisätä koulutuksen avulla. Ehkä matemaattis-luonnontieteellisessä tiedekunnassa suhtaudutaan muista tiedekunnista poikkeavalla tavalla esimieskoulutuksiin, koska suurin osa vastaajista halusi olla ottamatta kantaa kyseisen väittämän kohdalla.

Muita taustamuuttujia tarkastelemalla voidaan puolestaan havaita, että sillä, oliko vastaajilla lapsia, ei näyttänyt olevan merkittävää vaikutusta vastauksiin, mutta lasten lukumäärä sen sijaan vaikutti niin, että neljän ja viiden lapsen äideistä kaikki olivat samaa mieltä kummankin perheystävällisyyden kehittämiseen liittyvän väittämän kanssa. Ikä puolestaan vaikutti siten, että mitä vanhempia vastaajat olivat, sitä enemmän he olivat selkeiden toimintaperiaatteiden kannalla. Toisaalta esimiesten koulutusta kannattivat eniten nimenomaan nuoret, 25–35-vuotiaat vastaajat (71 %). Se on ymmärrettävää, sillä voidaan olettaa, että nuorilla on sen verran vähemmän kokemusta esimiestyöstä tai yliopistotyöstä ylipäänsä kuin vanhemmilla kollegoillaan, että he kokivat koulutuksen tar-

peellisemmaksi kuin vanhemmat kollegansa. Samaa asiaa voi kuvata myös se, että palvelusvuosien määrällä mitattuna yliopistossa enintään viisi vuotta työskennelleet pitivät koulutusta pitempään palvelleita tärkeämpänä (71 %).

Myös sillä, oliko vastaajalla tukea tai apua tarvitsevia lähiomaisia oli vaikutusta vastauksiin. Ne vastaajat, joilla oli joka päivä tai muutaman kerran viikossa tukea tarvitsevia lähiomaisia, olivat lähes poikkeuksetta samaa mieltä kummankin perhemyönteisyyden kehittämistä koskevan väittämän kanssa. Tämä ei ollut yllättävää, sillä voidaan olettaa, että erityisesti niillä, joilla on oman perheensä lisäksi vielä päivittäin tai viikoittain huolenpitoa tarvitsevia lähiomaisia, kokevat ehkä monia muita enemmän vaikeuksia työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvissä asioissa ja ovat siten muita enemmän myös perhemyönteisyyden kehittämisen kannalla.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO

Runsaassa sadassa vuodessa ovat suomalaiset yliopistot, jotka olivat aluksi naisilta suljettuja heidän sukupuolensa vuoksi, muuttuneet naisenemmistöisiksi. 1800-luvun lopulla ensimmäiset naisopiskelijat joutuivat anomaan tsaarilta erivapautta sukupuolestaan. Nykyisin selvä enemmistö yliopisto-opiskelijoista, lukuun ottamatta luonnontieteellisiä ja teknisiä aloja, on naisia. Alle 45-vuotiaissa ikäluokissa yliopistotutkinnon suorittaminen on jo yleisempää naisten kuin miesten keskuudessa. Suomalaisia korkeasteen tutkinnon suorittaneita naisia on yli 600 000, kun korkeasti koulutettuja miehiä on vajaat 500 000. Silti naisten osuus yliopistojen huipulla on vähäinen ja mitä korkeammalle tieteen hierarkiassa nousee, sitä vähäisemmäksi käy naisten määrä. Sama ilmiö on tosin nähtävissä myös yrityksissä, sillä kaikissa johtotehtävissä naisia toimii alle 28 prosenttia. Kansantalouden näkökulmasta naisten aliedustuksessa onkin kyse huomattavan inhimillisen pääoman vajaakäytöstä eli naisten koulutukseen käytettyjen sosiaalisten investointien heikosta hyödyntämisestä (Husu 2000, 28–38; Kotiranta – Kovalainen – Rouvinen 2007, 1; mahdollistaminenestys.fi 2007).

Yleisesti käytetty selitys naisten huonommalle urakehitykselle ja naisten vähäisyydelle organisaatioiden johtopaikoilla on ollut naisten suuremmat perhevelvoitteet (Vanhala 1986, 45). Muun muassa tämän vuoksi työn ja perheen yhteensovittamista sekä sen vaikutuksia akateemisten naisesimiesten urakehitykseen oli tarpeen tutkia myös Turun yliopistossa ja Turun kauppakorkeakoulussa.

Tutkimus toteutettiin lomakekyselynä keväällä 2007 yliopiston sisäistä postia käyttäen. Vastausprosentit olivat hyviä (TY 77 % ja TuKKK 64 %). Se merkitsee tutkielman tekijän mielestä sitä, että aihetta pidettiin naisesimiesten keskuudessa tärkeänä. Tuloksia analysoitiin SPSS-tilasto-ohjelmaa apuna käyttäen. Käytettyjä analysointimenetelmiä puolestaan olivat lähinnä suorat jakaumat, ristiintaulukoinnit ja summamuuttujat. Aihetta lähestyttiin kuuden tutkimuskysymyksen kautta (luku 1.2). Seuraavassa on esitetty tutkimuksen keskeisimmät johtopäätökset tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä.

Koko akateeminen instituutio käy parhaillaan läpi suuria ja monimutkaisia muutoksia (ks. esim. Sipilä 2005; Ylijoki – Aittola 2005, 7; Herranen – Keskinen 2006; Keskinen – Paalumäki 2007), jotka vaikuttavat myös yliopistotyön luonteeseen sekä työntekijöiden työolosuhteisiin ja työehtoihin (Mäntylä 2007, 13). Usein muutokset lisäävät osaltaan työn epävarmuutta ja vaikuttavat negatiivisesti työntekijöiden työhyvinvointiin. Tulosten mukaan yliopistotyön luonteen muutokset olivat viimeisen kolmen vuoden aikana näkyneet naisesimiesten työssä lähinnä lisääntyneenä työn tuloksellisuuden arviointina ja sirpaleisuutena, aikataulujen kiristymisenä, työn henkisen kuormittavuuden kasvuna ja vastuullisten työtehtävien lisääntymisenä. Mahdollisuus tehdä pitkäjänteistä, kokonaisvaltaista työtä oli puolestaan vähentynyt.

Opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvat olivat tulosten perusteella kokeneet edellä mainittuja muutoksia keskimäärin hallintohenkilöitä enemmän. Ehkä tämä johtui osittain siitä, että muutoksiin yliopistosektorilla liittyy myös opiskelijoiden määrän voimakas kasvu, joka on yhdessä valtion tuottavuusohjelman kanssa johtanut siihen, että samoilla tai jopa entistä niukemmilla henkilöstöresursseilla pitäisi pystyä vastaamaan opiskelijoiden määrän kasvuun ja muiden tehtävien, kuten hallinnollisten töiden, lisääntymiseen. Kyseiset muutokset ovat puolestaan lisänneet huomattavasti varsinkin opetushenkilökunnan työmäärää (Mäntylä 2007, 14–15; vrt. Women in Academia 1998, 14).

Lisäksi lukuisat mullistukset ovat, erityisesti opetus- ja tutkimushenkilökunnan kohdalla, merkinneet muun muassa autonomian ja ”akateemisen vapauden” vähenemistä sekä jatkuvaa oman osaamisensa todistelua ja resursseista, kuten ulkopuolisesta rahoituksesta, kilpailemista (Bryson 2004a; Fletcher 2007; Mäntylä 2007). Ei siis ihme, että tulosten perusteella opettajat ja tutkijat kokivat työnsä huomattavasti hallintohenkilöitä kuormittavampana. Toisaalta myös vastaajien ikä ja alaisten lukumäärä vaikuttivat kokemuksiin työn kuormittavuudesta. Pääpiirteissään vastaajat kokivat yliopistotyön sitä enemmän kuormittavaksi, mitä vanhempia he olivat ja mitä enemmän heillä oli alaisia. Sen sijaan yliopistoittain tarkasteltuna TuKKK:n vastaajat kokivat työnsä TY:n vastaajia kuormittavampana ja epävarmempana. He myös arvioivat työkykynsä jonkin verran TY:n vastaajia heikommaksi.

Jatkuvien muutosten ohella myös työn epävarmuus yliopistoissa on kasvanut, koska epätyypilliset työsuhteet, kuten osa-aikatyö ja kausityö sekä määräaikaisten palvelussuhteet, ovat jatkuvasti lisääntyneet samalla kun vakinaisia virkoja on vähennetty (Bryson 2004a; Mäntylä 2007, 15). Tämä näkyi erityisesti nuorten naisesimiesten kohdalla, sillä he kokivat työnsä epävarmemmaksi kuin vanhemmat kollegansa. Kyseinen tulos ei hämmästyttänyt, sillä tutkimusten mukaan erityisesti nuoret, koulutetut naiset ovat monesti joutuneet jatkuvaan määräaikaisten palvelussuhteiden ja pätkätoiden kierteeseen (ks. esim. Fast 2006). Naisesimiehet ovat kuitenkin paremmassa asemassa kuin useat muut yliopistotyötä tekevät naiset, sillä suurimmalla osalla heistä oli vakinainen virka. Toisaalta enemmistö vastaajista ei uskonut mahdollisuuksiinsa edetä työssään muuttaman vuoden sisällä. Kaikista yliopistosektorilla tapahtuneista muutoksista, työn kuormittavuudesta ja epävarmuudesta huolimatta vastaajat kokivat työkykynsä yleisesti ottaen hyväksi. Samansuuntaisiin tuloksiin päästiin myös TY:n kasvatustieteiden tiedekunnassa vuonna 1999 tehdyllä työkykykartoituksella, jonka mukaan enemmistö vastaajista arvioi työkykynsä varsin hyväksi (Keskinen – Marttila 2000, 33).

Käsillä olevan tutkielman tulosten perusteella voidaan sen sijaan päätellä, että yliopistosektorilla tapahtuneilla muutoksilla on ollut negatiivinen vaikutus naisesimiesten työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Jatkuvasti kasvava työmäärä ja sen mukanaan tuoma aikapula säännöllisine ylitöineen verottavat jaksamista sekä hankaloittavat työn

ja perheen yhteensovittamista. Tämän voi epäsuorasti havaita esimerkiksi siitä, että erityisesti opettajat ja tutkijat kokivat runsaasti ristiriitoja omien ja työnantajansa tavoitteiden välillä ja osa erityisesti TuKKK:n naisiesimiehistä oli myös valmiita vaihtamaan työpaikkaa. Esimiestyötä ei myöskään koettu erityisen houkuttelevaksi – hiukan alle puolet vastaajista oli hakeutunut tietoisesti esimieheksi. Samaan tulokseen olivat päätyneet myös esimerkiksi Keskinen ja Paalumäki (2007). Heidän haastattelemistaan esimiehistä suurin osa ei ollut hakeutunut tarkoituksellisesti esimiestehtäviin. TY:n vastaajat pitivät esimiestyötä keskimäärin hieman houkuttelevampana kuin TuKKK:n vastaajat.

Naisesimiehet pyrkivät kiireestään huolimatta huomioimaan alaistensa elämänkokonaisuuden ja suhtautuivat pääasiassa myönteisesti alaistensa perhevapaisiin. He myös kohtelivat alaisiaan mielestään oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti sekä pyrkivät huolehtimaan alaistensa työmäärien kohtuullisuudesta, vaikka myönsivätkin, että ajanpuute haittaa alaisten asioihin paneutumista. Toisaalta moni vastaaja koki, ettei ollut saanut esimiestyöhön riittävästi tukea eikä koulutusta. Kaikista esimiestyöhön liittyvistä haasteista sekä ajan ja tuen puutteesta huolimatta useimmat vastaajat kokivat kuitenkin esimiestyön yliopistossa mielekkääksi.

Suomalaisten yliopistojen rakenteet ja kulttuuri ovat pitkälti sukupuolistuneita siitä huolimatta, että Suomi on melko tasa-arvoinen maa, naisten suhteellinen osuus yliopistosektorilla on korkea ja naisten osuus korkeakoulutetuista on maailman huipputasoa. Suomalaisen naisen yliopistouraan vaikuttavat pitkälti samat esteet kuin kansainvälisestikin koetut. Miesjohtoinen hierarkia, joka muuttuu erittäin hitaasti tai ei ollenkaan, naisten suuri osuus hierakian alemmilla tasoilla ja määräaikaissa palvelussuhteissa ja sukupuolittain eriytyneet tutkimusalat ovat tyypillisiä myös Suomessa (Husu 2001, 90).

Tämä on selvästi havaittavissa myös TY:ssä, sillä tulosten perusteella naisilla ei ollut samanlaisia mahdollisuuksia edetä urallaan kuin miehillä. Samaan tulokseen päätyi myös Voutilainen (1996) yli kymmenen vuotta sitten. Vaikuttaisi siis siltä, että TY:ssä ei ole juuri edistytty naisten aseman parantamisessa ja naiset kohtaavatkin edelleen monenlaisia rakenteellisia esteitä yliopistourallaan. Yksi esimerkki naisiin kohdistuvista rakenteellisista esteistä on piilosyrjintä, jota yli puolet TY:n vastaajista (kasvatustieteellisessä tiedekunnassa jopa kolme neljästä) oli havainnut yliopistossaan esiintyvän. Myös Voutilaisen (1996, 137) huomattavasti laajemmassa tutkimuksessa lähes puolet naisista oli kokenut sukupuolestaan johtuvaa syrjintää, kun miehistä vain 18 % oli kokenut samoin.

Naisten asema ja urakehitysmahdollisuudet vaihtelivat kuitenkin huomattavasti eri tiedekuntien ja yliopistojen välillä. Tulosten perusteella kaikkein tyytymättömiä kyseisiin asioihin olivat lääketieteellisen ja matemaattis-luonnontieteellisen tiedekunnan vastaajat. Tyytyväisimpiä puolestaan olivat oikeustieteellisen tiedekunnan naisiesimiehet. TuKKK:n vastaajat olivat pääasiassa tyytyväisiä naisten asemaan yliopistossa, eikä

rakenteellisiä esteitä oltu juuri koettu. Tämä tulos on yhteneväinen TuKKK:ssa vuonna 2003 tehdyn tasa-arvokyselyn tulosten kanssa (Turun kauppakorkeakoulun tasa-arvosuunnitelma 2003–2005).

Huomattava ero yliopistojen välillä selittynee sillä, että noin puolet TuKKK:n esimiehistä oli naisia, kun taas TY:n kohdalla vastaava osuus oli alle kolmannes vastaajista. Tämä merkitsee puolestaan sitä, että myös suuri osa TuKKK:n päätöksentekijöistä on naisia. Tulosten perusteella ne vastaajat, joilla oli esimiehenä nainen, olivat huomattavasti tyytyväisempiä yliopistonsa tasa-arvoasioihin kuin ne, jotka työskentelivät miehen alaisuudessa. Tämä ei ole ihme, sillä Voutilaisen (1996, 139) tutkimuksen mukaan vanhakantaisia sukupuolirooleja, jotka siis syrjivät naisia, korostivat erityisesti yli 50-vuotiaat miestohtorit eli juuri ne henkilöt, joilla on suurin päätäntävalta yliopistossa. TY:ssä vaikuttaa siis olevan melkoisesti parantamisen varaa naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon, erityisesti naisten urakehitykseen liittyvissä asioissa.

Yleisesti ottaen voidaan sanoa, että useissa yliopistoissa tällä hetkellä vallitsevat sekä viralliset että epäviralliset säännöt ja käytännöt estävät niitä ennen pitkää rekrytoimasta parhaita mahdollisia saatavilla olevia kykyjä ja samalla ne menettävät kilpailuetuaan. Lisäksi yliopistoissa vaikuttaa olevan liian vähän tietoisuutta akateemisten sääntöjen sukupuolistuneesta luonteesta sekä siitä, miten esimerkiksi arvointikriteerit, työaikaodotukset ja johtamistraditiot suosivat miehiä. Bailyinin (2003, 150) mukaan akateemisen maailman sukupuolistuneet piirteet pitäisikin kaivaa esiin ja niiden olemassaolo pitäisi kyseenalaistaa.

Kaikesta huolimatta yli puolet TY:n vastaajista piti tiedemaailmaa houkuttelevana uravaihtoehtona naisille ja ”vain” vajaan neljänneksen ura oli törmännyt lasikattoon. Lisäksi noin kaksi kolmesta niin TY:n kuin TuKKK:n vastaajista oli sitä mieltä, että mieskollegat kohtelevat heitä tasavertaisesti. Henkilöstöryhmien välillä oli pieni ero tasa-arvoon ja tasapuolisiin mahdollisuuksiin liittyvissä asioissa siten, että hallintohenkilökuntaan kuuluvat olivat keskimäärin hieman opetus- ja tutkimushenkilöstöä tyytyväisempiä.

Useiden tutkimusten mukaan (ks. esim. Vanhala 1986; Forster 2001) perhevelvoitteet hidastavat naisten urakehitystä. Erityisesti perhevapaisiin liittyvät keskeytykset heikentävät usein naisten etenemismahdollisuuksia. Vastausten perusteella yli puolet TY:n vastaajista uskoi perhevapaisiin liittyvien keskeytysten heikentävän naisten uranäkymiä yliopistotyössä, kun taas TuKKK:n naisiesimiehistä näin ajatteli vain reilu viidennes. Pelko keskeytysten haitallisista vaikutuksista oli luultavasti myös suurin syy siihen, miksi 24 % TY:n vastaajista ja 29 % TuKKK:n vastaajista oli lykännyt lasten hankintaa uransa vuoksi. Kyseinen tulos on samansuuntainen vuonna 2003 tehdyn työolotutkimuksen tulosten kanssa, sillä kyseisen tutkimuksen mukaan määräaikaisessa työsuhhteessa työskentelevistä 25–39-vuotiaista korkeasti koulutetuista naisista lähes kolmannes oli lykännyt lasten hankintaa työhön liittyvistä syistä (Lehto ym. 2005, 143).

Henkilöstöryhmittäin tarkasteltaessa hallintohenkilöt (28 %) olivat lykänneet lasten hankintaa hieman opettajia ja tutkijoita useammin (22 %). Tämä luultavasti selittää myös sen, miksi lasten hankinnan lykkääminen oli yleisempää TuKKK:n vastaajien keskuudessa – kuuluihan heistä suurin osa hallintohenkilökuntaan. Toisaalta lasten hankinnasta oli luopunut uransa vuoksi vain yksi vastaaja. Eli toisin sanoen hän oli joutunut valitsemaan joko uran tai perheen. Onkin huolestuttavaa ajatella, kuinka merkittävästi vastaavanlaisiin valintoihin johtavat tilanteet yleistyvät samalla, kun naisten koulutustaso kohoaa ja pätkätyöt yleistyvät. Voidaankin kysyä, alkaako syntyvyys laskea, jos akateemisten naisten työsuhteiden epävarmuus edelleen jatkuu (vrt. Salmi 2004b, 117; Lähteenmäki 2004, 71–74). Tulosten perusteella voidaan siis olettaa, että lasten hankinnalla todella on kielteinen vaikutus useiden naisten yliopistolliseen uraan, kun niinkin moni oli lykännyt lasten hankintaa saavuttaakseen nykyisen asemansa yliopistossa.

Hieman yllättävää oli kuitenkin, että noin puolet kummankin yliopiston vastaajista ilmoitti, etteivät vähintään puoli vuotta jatkuneet, perhesasioihin liittyneet keskeytykset olleet vaikuttaneet heidän uraansa millään tavalla (vrt. Vanhala 1986). Tosin tässä täytty ottaa huomioon, että suurimmalla osalla vastaajista oli vakinainen virka. Lisäksi heidän keski-ikänsä oli melko korkea. Tulokset olisivat todennäköisesti olleet täysin erilaisia, mikäli tutkimus olisi kohdistettu nuoriin, määräaikaista virkaa hoitaviin naisiin. Iällä olikin merkittävä vaikutus naisesiemiesten vastauksiin, sillä keskeytykset olivat haitanneet vastaajien urakehitystä sitä enemmän, mitä nuorempia he olivat. Muun muassa tämän vuoksi olisi hyödyllistä tehdä vastaavanlainen tutkimus, joka kohdistuisi yliopistojen korkeasti koulutettuihin, määräaikaisiin työntekijöihin (miehiin ja naisiin), koska suurin osa yliopistojen henkilöstöstä, erityisesti nuorista, perheellistymisiässä olevista työskentelee määräaikaisena. Tutkimus antaisi varmasti mielenkiintoisia tuloksia ja toisi käsillä olevaa tutkimusta paremmin esille määräaikaisuudesta koituvia haittoja.

Lasten hankinnan lykkäämistä tai siitä luopumista voidaan pitää ehkä suurimpina uhrauksina, joita nainen voi uransa vuoksi tehdä. Tulosten mukaan vastaajat olivat kuitenkin tehneet myös muunlaisia, pienempiä uhrauksia nykyisen asemansa vuoksi. Opettajat ja tutkijat olivat tehneet näitä lievempiä, esimerkiksi ajankäyttöön liittyviä uhrauksia hieman hallintohenkilöitä enemmän. Sen sijaan puolison uran tukeminen ei ollut aiheuttanut juurikaan ongelmia vastaajien uralle. Kompromisseja oli tehty puolison kanssa puolin ja toisin erityisesti niissä perheissä, joissa myös puoliso oli suorittanut akateemisen tutkinnon. Perheen hyväksi tehdyt kompromissit ja toisaalta uran vuoksi tehdyt uhraukset olivat ymmärrettävästi sitä yleisempiä, mitä enemmän vastaajilla oli lapsia. Samaan tulokseen päätyi myös Voutilainen vuonna 1996.

Merkittävä tulos oli kuitenkin se, että kompromisseja perheen hyväksi oli tehty huomattavasti vähemmän kuin uhrauksia työn tai uran vuoksi. Myös tämä tulos on saman-

suuntainen Voutilaisen (1996, 141) tekemien havaintojen kanssa. Hän ilmaisi asian pääpiirteissään näin:

”Yliopistollisessa urakehityksessä näyttää useasti siltä, että työ saa tulla ennen perhettä, sillä professorikuntaan kuuluvat olivat tehneet huomattavan vähän kompromisseja perheen hyväksi”.

Toisaalta tulosten perusteella haasteellisemmasta työtehtävästä oli joutunut luopumaan perheen vuoksi kuitenkin yli kolmannes (39 %) TuKKK:n ja hieman yli neljännes (27 %) TY:n vastaajista. Koulutusmahdollisuuksien kohdalla vastaavat prosenttiluvut olivat molempien yliopistojen kohdalla hieman pienemmät (TY 24 % ja TuKKK 31 %). Tulos ei kuitenkaan ollut yllättävä, sillä esimerkiksi runsas matkatöiden tekeminen tai muuttaminen toiselle paikkakunnalle tai toiseen maahan voi olla erityisesti perheellisille hankalaa.

Vastaajat vaikuttivat olevan pääasiassa tyytyväisiä parisuhteeseensa. Parisuhdetyytyväisyyteen voi osittain vaikuttaa se, että suurin osa vastaajista ilmoitti puolison suhtautuvan kannustavasti ja ymmärtäväisesti heidän yliopistouraansa kohtaan. Näin oli erityisesti niiden vastaajien kohdalla, joiden puoliso oli itsekin suorittanut akateemisen tutkinnon. Lisäksi TY:n kohdalla asiaan saattoi vaikuttaa jonkin verran se, että joka neljännellä naimisissa tai avoliitossa olevalla vastaajalla oli yliopistotyötä tekevä puoliso. Tutkimuksen mukaan (O’Laughlin – Bischoff 2005, 101) ne akateemiset naiset, joiden puoliso työskenteli samassa yliopistossa, tunsivat vähemmän stressiä sekä olivat tyytyväisempiä parisuhteeseensa ja perhe-elämäänsä kuin muut tutkimukseen osallistuneet naimisissa olevat naiset.

Toisaalta myös kotitöiden tasaisella jakautumisella on todettu olevan selvä vaikutus sekä parisuhdetyytyväisyyteen että naisten jaksamiseen ja elämänlaatuun. Tässä suhteessa tutkimuksen tulokset olivat samansuuntaisia kuin esimerkiksi Työ- ja perhe -kyselyssä (Suhonen – Salmi 2004, 84), jossa linjana näytti olevan, että mitä vaativamassa työssä nainen työskenteli, sitä vähemmän hän otti yksin vastuuta kotiaskareiden teosta. Toisin sanoen vaikuttaa siltä, että tämän tutkimuksen vastaajien puoliset osallistuivat perhevelvoitteista huolehtimiseen keskimääräistä enemmän, mutta pääasiallinen vastuu kotitöistä oli silti vastaajilla. Ainut poikkeus tästä oli kodin korjaustyöt, joista vastaajien puoliset huolehtivat pääasiassa yksin (vrt. Kinnunen ym. 2000, 17).

Tulosten perusteella puolison tuella oli siis merkittävä vaikutus naisiesimiesten uralla menestymisen kannalta. Tämä näkyi vastauksista esimerkiksi siten, että kaikista niistä vastaajista, jotka olivat naimisissa tai avoliitossa, 61 %:n mielestä oikea puoliso oli uralla menestymisen avain. Korkeaan asemaan pääsy näyttikin useiden naisiesimiesten kohdalla vaativan puolison ja perheen tukea (vrt. esim. Vanhala 1986, 46).

Kysymys äitiyden ja tiedeuran yhteensovittamisesta tai yhteensopimattomuudesta on ollut tavalla tai toisella esillä aina, kun tiedenaisten asemasta on käyty keskustelua. Nykyisin akateemisten naisten elämässä tiedeura ja äitiys eivät yleensä ole toisiaan poissulkevia valintoja, mutta työn ja perheen yhteensovittaminen ei edelleenkään ole ongelmatonta, vaikka päivähoito ja perhevapaa-oikeudet ovatkin kehittyneet suotuisasti (Husu 2000, 36).

Kyseinen ilmiö on selvästi havaittavissa myös tämän tutkimuksen perusteella, sillä tulosten mukaan vastaajat, erityisesti opettajat ja tutkijat, kokivat runsaasti konflikteja, jotka suuntautuivat työstä perheeseen. Konfliktien kokemiseen saattoi vaikuttaa muun muassa se, että neljä viidestä opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvasta vastaajasta teki säännöllisesti ylitöitä, kun taas hallintohenkilökunnasta vastaava osuus oli 43 %. Ylitöiden tekeminen erityisesti opetus- ja tutkimushenkilökunnan keskuudessa oli siis ennemminkin sääntö kuin poikkeus. Kyseinen tulos on yhteneväinen myös monien muiden aiheeseen liittyvien tutkimusten kanssa, sillä tutkimusten mukaan tiukat aikataulut ja runsas ylitöiden tekeminen liittyvät yleensä korkeaa koulutusta vaativiin töihin (vrt. luku 3.3).

Lisäksi työn ja vapaa-ajan väliset rajat ovat usein hämärtyneet, joten työstä irrottautuminen on entistä vaikeampaa. Tämä näkyi varsinkin opettajien ja tutkijoiden vastauksissa, sillä stressin kokeminen ja töiden vieminen kotiin olivat heidän kohdallaan yleisempiä kuin hallintohenkilöillä. Tulos on yhdensuuntainen Julkisen ym. (2004, 135) tutkimuksen tulosten kanssa, sillä kyseisen tutkimuksen mukaan opettajat tekivät eniten töitä kotona. Lisäksi OAJ:n ja Työterveyslaitoksen toteuttaman tutkimuksen mukaan työ stressasi opettajia huomattavasti enemmän kuin väestöä keskimäärin (Ängeslevä 2008, 22).

Myös vastaajien iällä ja yliopistolla oli selvä yhteys työstä perheeseen suuntautuvien konfliktien kokemiseen siten, että eniten niitä kokivat 46–55-vuotiaat vastaajat. Tämä on ymmärrettävää, koska kyseiseen ikäluokkaan kuuluvilla oli usein sekä huollettavia lapsia että muita tukea tai apua tarvitsevia lähiomaisia. Mikäli verrataan TY:n ja TuKKK:n naisesiemiesten vastauksia, niin enemmän konflikteja työstä perheeseen kokivat TuKKK:n naisesiemiehet. TY:n vastaajat (72 %) pystyivät myös TuKKK:n vastaajia (47 %) huomattavasti useammin järjestämään elämänsä niin, että työ ja perhe-elämä olivat tasapainossa. Tämä johtuu luultavasti ainakin osittain siitä, että TuKKK:n vastaajilla oli suhteellisesti enemmän peruskouluikäisiä tai pienempiä lapsia kuin TY:n vastaajilla.

Sen sijaan perhe ei tulosten perusteella juuri vaikuttanut kielteisesti työhön kummankaan yliopiston kohdalla. Tulokset ovat siis työstä perheeseen ja perheestä työhön liittyvien konfliktien osalta samansuuntaisia kuin monissa muissakin aiheita käsittelevissä tutkimuksissa (luku 3.2). Toisin sanoen työ vaikuttaa haitallisesti perheeseen enemmän kuin perhe työhön.

Konfliktien kuormittavuudesta ja työn aiheuttamasta stressistä kärsi suurin osa sekä TY:n että TuKKK:n vastaajista. Lasten lukumäärällä oli yhteys riittämättömyyden tunteen ja oman ajan riittämättömyyden kanssa siten, että mitä enemmän lapsia vastaajalla oli, sitä yleisempiä kyseiset tuntemukset olivat. Yleisesti ottaen voidaan todeta, että konfliktien aiheuttama stressi ja kuormittavuus vaikuttavat myös työntekijöiden jaksamiseen. Ehkä tästä johtuen enemmistö vastaajista ilmoitti, ettei enää työpäivän jälkeen jaksa tehdä monenlaista.

Suurimmat ongelmat työn ja perheen yhteensovittamisessa liittyivät, myös tämän tutkimuksen vastaajien mielestä, ajanhallinnan kysymyksiin (vrt. luku 3.3), sillä 61 % TY:n vastaajista ja jopa 85 % TuKKK:n vastaajista ajatteli näin. Toisin sanoen konfliktit olivat pääasiassa aikaperusteisia. Tätä kuvastaa myös runsas ylitöiden tekeminen. Esimerkiksi oman tutkimustyön tekeminen on monen kohdalla täysin mahdotonta normaalien työajan puitteissa, kun työaikaan eivät kunnolla mahdu rutiinitkaan. Työajoilla ja työn organisoinnilla voidaan osittain helpottaa arjen ajan hallintaa ja useimpien vastaajien mielestä liukuva työaika helpottikin työn ja perheen yhteensovittamista.

Toisaalta erityisesti opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvien naisesiemiesten voidaan olettaa kokevan myös kuormittuneisuuteen ja käyttäytymiseen pohjautuvia konflikteja (luku 3.2), sillä he hoitavat yleensä useita töihönsä liittyviä osa-alueita, kuten opetusta, tutkimusta, opiskelijoiden ohjausta ja hallinnollisia töitä työaikansa puitteissa. Lisäksi he veivät tulosten mukaan töitä usein myös kotiin, jolloin työn vaatima aika ja energia olivat poissa lasten ja puolison kanssa vietetystä ajasta (vrt. O’Laughlin – Bischoff 2005, 80; Probert 2005, 69).

Akateemisesti koulutettujen korkeaa työhön sitoutumisen astetta on usein pidetty osasyynä työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmiin. Esimerkiksi Hochschildin (1997) tutkimuksen kohteena olevan yrityksen johtajille yhteistä oli se, että he todella viihtyivät työssään ja saivat siitä suurta tyydytystä. Tämä näkyi esimerkiksi runsaana ylitöiden tekemisestä. Työhön sitoutumista kuvaa myös se, että suuri osa tekisi töitä, vaikka se ei olisi taloudellisesti välttämätöntä (Hochschild 1997, 63–64; Salmi 2004b, 116–122; vrt. Savolainen 2001, 24–25).

Tulosten perusteella kummankin yliopiston vastaajat olivat sitoutuneita organisaatioonsa, TY:n vastaajat vielä voimakkaammin kuin TuKKK:n naisesiemiä. Tämä on hieman yllättävää, koska TuKKK:n vastaajat olivat keskimäärin tyytyväisempiä esimerkiksi yliopistonsa tasa-arvoasioihin. Ero saattaa kuitenkin johtua osittain siitä, että suurin osa TuKKK:n vastaajista kuului hallintohenkilökuntaan ja TY:n vastaajista valtaosa oli opettajia ja tutkijoita. Edellä mainittujen henkilöstöryhmien vastauksia vertaamalla voidaan puolestaan havaita, että opettajat ja tutkijat olivat yleisesti ottaen huomattavasti sitoutuneempia organisaatioon sekä työelämään kuin hallintohenkilöt. Toisaalta TY:n naisesiemiä olivat myös TuKKK:n vastaajia urakeskeisempiä ja myös sillä saattoi olla vaikutusta organisaatioon sitoutumiseen.

Merkittävä tulos oli myös se, että vastaajien elämäntilanteella ei näyttänyt olevan suurta vaikutusta organisaatioon sitoutumiseen, ainakaan niin, että äidit olisivat olleet vähemmän sitoutuneita kuin lapsettomat vastaajat. Toisin sanoen tulokset kumoavat ne yliopistoissa usein vallitsevat ennakkoluulot ja asenteet, joiden mukaan pienten lasten äidit olisivat vähemmän sitoutuneita työhönsä tai työpaikkaansa kuin lapsettomat naiset (luku 2.4.4). Lisäksi kaksi kolmasosaa äideistä ei jäisi kotiin hoitamaan lapsia, vaikka se olisi taloudellisesti mahdollista. Edellä mainitut tulokset tukevat hyvin sitä muissakin tutkimuksissa todistettua asiaa, että työ toimii monelle korkeasti koulutetulle perheen vastapainona (ks. esim. Kinnunen – Loikkanen – Mauno 1995, 39; Salmi 2004b, 121–122; Kauppinen – Toivanen 2006b, 7).

Tulosten perusteella vastaajat olivat sitoutuneet enemmän organisaatioon ja työelämään kuin uraan. Tämä voi johtua siitä, että uraan sitoutumista mittaavat väittämät liittyivät tavalla tai toisella uralla etenemiseen. Vastaajat olivat kuitenkin jo esimiesasemassa ja osa heistä oli jo valmiiksi yliopiston huipulla. Uralla eteneminen yliopistosektorilla oli siis monelle vastaajalle hyvin epätodennäköistä ja se näkyi myös vastauksissa.

Organisaatioon, työhön tai uraan sitoutuminen ja toisaalta sitoutuminen perheeseen eivät kuitenkaan ole toisiaan poissulkevia, vaan työntekijä voi olla yhtä aikaa erittäin sitoutunut sekä työhön että perheeseen. Tämä oli selvästi havaittavissa myös tulosten perusteella, TuKKK:n vastaajien kohdalla vielä selvemmin kuin TY:n vastaajien. Havainto oli odotusten mukainen, sillä yleensäkin naiset, erityisesti pienten lasten äidit, ovat erittäin sitoutuneita perheeseensä. Toisaalta väittämän ”*Useimmat henkilökohtaiset tavoitteet elämässäni, liittyvät perheeseeni*” kohdalla vain reilu kolmannes TY:n vastaajista ja alle neljännes TuKKK:n vastaajista oli samaa mieltä. Tämä puolestaan saattaa kertoa naisesiemiesten urakeskeisyydestä. Myös useiden tutkimusten mukaan naisjohtajat ovat yleensä erittäin urakeskeisiä (ks. esim. White 1995).

Huolimatta siitä, olivatko vastaajat urakeskeisiä vai eivät, he olivat kuitenkin lähes yksimielisiä siitä, että tasapainoinen työ- ja perhe-elämä ovat yksilön hyvinvoinnin perusta. Jopa kaksi vastaajaa kolmesta olikin sitä mieltä, että he pystyvät järjestämään elämänsä niin, että työ ja perhe-elämä ovat tasapainossa. Tämä oli hieman yllättävää, sillä vastaajat kokivat työnsä yleisesti ottaen erittäin kuormittavaksi ja tekivät paljon ylitöitä, joten olisi voinut olettaa, että harvempi heistä kykenee järjestämään elämänsä niin, että eri osa-alueet ovat tasapainossa. Toisaalta suurin osa vastaajista oli jo sen ikäisiä, ettei heillä ollut enää pieniä lapsia. Tulokset olisivat todennäköisesti olleet erilaisia, mikäli vastaajien keski-ikä olisi ollut alhaisempi. Tutkimus olisikin mielenkiintoista uusia sitten, kun suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle ja tilalle tulee nuoria perheellistymisiässä olevia.

Edellä todettiin, että tasapainoinen työ- ja perhe-elämä ovat yksilön hyvinvoinnin perusta. Organisaatio voi omalla toiminnallaan pyrkiä vaikuttamaan siihen, kuinka hyvin työntekijät kykenevät saavuttamaan työn ja perheen välisen tasapainon. Kirjallisuudessa

puhutaan usein perheystävällisistä tai -myönteisistä toimintatavoista, joilla tarkoitetaan lähinnä työntekijöiden elämäntilanteen huomioonottamista työyhteisön jokapäiväisessä toiminnassa (vrt. esim. Smith 1997, 236).

Tulosten perusteella vastaajat olivat keskimäärin melko tyytyväisiä organisaation joustavuuteen työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvissä asioissa ja jokseenkin tyytyväisiä siihen, miten organisaatiossa otetaan huomioon työntekijöiden elämäntilanteisuus. Huomionarvoista oli myös, että vastausten perusteella yliopistoissa suhtauduttiin sallivasti vanhemmuuteen. Toisaalta töitä ei oltu organisoitu niin, että tehdyillä ratkaisulla edistettäisiin työn ja perheen tasapainoa, sillä yli puolet TuKKK:n vastaajista ja TY:n vastaajistakin neljännes olivat eri mieltä kyseisen väittämän kanssa. TY:n kohdalla myös tiedekunnalla oli selvä vaikutus siihen, miten asia koettiin. Tämä näkyi siten, ettei matemaattis-luonnontieteellisessä eikä oikeustieteellisessä tiedekunnassa kukaan ollut sitä mieltä, että työt olisi organisoitu yliopistossa perheystävällisellä tavalla.

Työyhteisö huolehti jäsentensä hyvinvoinnista ja tyytyväisyydestä vastausten perusteella selvästi parhaiten yhteiskuntatieteellisessä tiedekunnassa, sillä lähes kaikki vastaajat olivat samaa mieltä asiassa. Huonoiten jäsentensä hyvinvoinnista ja tyytyväisyydestä puolestaan huolehti matemaattis-luonnontieteellinen sekä lääketieteellinen tiedekunta, sillä kummassakin eri mieltä olevien osuus oli yli 40 %. Yhteenvedon voidaan todeta, että eniten kehittämisen varaa elämäntilanteen huomioonottamisessa oli tulosten perusteella matemaattis-luonnontieteellisessä, lääketieteellisessä, oikeustieteellisessä ja kasvatustieteiden tiedekunnissa.

Hieman yllättävää oli, että vastaajien iällä tai sillä, oliko heillä lapsia, ei ollut juuri vaikutusta siihen, kuinka tyytyväisiä he olivat organisaation tapaan ottaa ihmisten elämäntilanteisuus huomioon. Ainakaan äidit eivät olleet lapsettomia naisia tyytymättömmimpiä. Sen sijaan lasten lukumäärällä sekä sillä, oliko vastaajalla usein apua tarvitsevia lähiomaisia, oli selvä vaikutus. Kaikkein tyytymättömmimpiä näyttivät olevan ne vastaajat, joilla oli neljä tai viisi lasta ja toisaalta ne, joilla oli viikoittain tai päivittäin apua tarvitsevia lähiomaisia. Tämä on ymmärrettävää, koska voidaan olettaa, että työn ja perheen yhteensovittaminen vaikeutuu sen mukaan, mitä enemmän henkilöllä on lapsia ja muita perhevelvoitteita.

Tulosten perusteella TY:ssä on huomattavasti TuKKK:ta enemmän kehittämisen varaa tasa-arvoasioiden lisäksi myös organisaation perheystävällisyydessä. Vain reilu kolmannes TuKKK:n vastaajista oli sitä mieltä, että yliopisto tarvitsee selkeät ja yhdessä sovitut toimintaperiaatteet työn ja perhe-elämän kysymysten käsittelyyn. TY:ssä puolestaan lähes kolme neljästä ajatteli näin. Voidaankin olettaa, että ehkä TuKKK:ssa asiat ovat edellä mainitun osalta melko hyvin jo nykyisellään tai sitten asiaa ei joko tiedosteta tai pidetä kovin tärkeänä. Toisaalta myös TuKKK:n vastaajista yli puolet oli sitä mieltä, että esimiesten valmiuksia käsitellä työn ja perhe-elämän yhdistämisen kysy-

myksiä tulisi parantaa koulutuksen avulla. TY:n vastaajista tätä mieltä oli lähes kaksi kolmasosaa.

Vastaajien mielipiteet organisaation perhemyönteisyyden kehittämistarpeiden suhteen vaihtelivat myös sen mukaan, mihin henkilöstöryhmään he kuuluivat. Tulosten perusteella hallintohenkilökunta (78 %) oli opettajia ja tutkijoita (61 %) useammin sitä mieltä, että yliopisto tarvitsee selkeät toimintaperiaatteet työn ja perhe-elämän kysymysten käsittelyyn. Lisäksi hallintohenkilökunnasta 70 % oli sitä mieltä, että esimiesten valmiuksia käsitellä edellä mainittuja asioita tulisi lisätä koulutuksen avulla, kun taas opettajista ja tutkijoista 58 % ajatteli näin.

Myös sillä, oliko vastaajalla tukea tai apua tarvitsevia lähiomaisia oli vaikutusta vastauksiin. Ne vastaajat, joilla oli joka päivä tai muutaman kerran viikossa tukea tarvitsevia lähiomaisia, olivat lähes poikkeuksetta samaa mieltä kummankin perhemyönteisyyden kehittämistä koskevan väittämän kanssa. Tämä ei ollut ihme, sillä voidaan olettaa, että erityisesti niillä, joilla on oman perheensä lisäksi vielä päivittäin tai viikoittain huolenpitoa tarvitsevia lähiomaisia, kokevat ehkä monia muita enemmän vaikeuksia työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvissä asioissa ja ovat siten muita enemmän myös perhemyönteisyyden kehittämisen kannalla.

Yhteenvedona voidaan todeta, että yliopistoissa on vielä paljon kehittämisen varaa työyhteisön perhemyönteisyydessä. Erityisesti parantamisen varaa olisi töiden organisoinnissa perheystävällisempään suuntaan ja työyhteisön kyvyssä ratkaista työn ja perheen yhteensovittamisesta koituvia ongelmia. Lisäksi yhteisöllisyyttä pitäisi kehittää siten, että jäsenet ymmärtäisivät paremmin toistensa elämäntilanteita ja pystyisivät mahdollisuuksiensa mukaan auttamaan toinen toisiaan työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvissä tilanteissa. Myös esimieskoulutusta tulisi lisätä, jotta esimiehet pystyisivät yhä paremmin toteuttamaan niin perheystävällisiä kuin tasa-arvoisia ja oikeudenmukaisia toimintatapoja. Lisäksi koulutuksen ajoittamisessa pitäisi olla niin paljon vaihtoehtoja, että mahdollisimman monella olisi mahdollisuus osallistua niihin.

Edelleen miehiä tulisi kannustaa pitämään enemmän perhevapaita, sillä valtaosa naisesimiehistä (yli kaksi kolmesta TY:n vastaajasta ja yli puolet TuKKK:n vastaajista) oli sitä mieltä, että naisten asema tiedeyhteisössä paranisi, mikäli miehet käyttäisivät enemmän perhevapaita. Tärkeää olisi myös muuttaa yliopiston työkulttuuria perhemyönteisempään suuntaan, sillä tulosten perusteella vaikutti siltä, että yliopiston nykyisessä työkulttuurissa työn tekemisen odotetaan liian usein siirtyvän työpaikoilta koteihin (vastaajista kaksi kolmesta oli eri mieltä väittämän ”*Yliopistoni työkulttuurissa työn tekemisen ei odoteta siirtyvän työpaikalta kotiin*” kanssa).

Henkilökunnan työhyvinvointi ja jaksaminen ovat olleet koetuksella kaikkien yliopistosektorilla tapahtuneiden muutosten keskellä. Lisäksi työn epävarmuus on jatkuvasti kasvanut. Muun muassa kyseisten asioiden vuoksi on tärkeää, että yliopistoissa tehdään säännöllisesti työtyytyväisyyskyselyitä ja työilmapiiirimittauksia. Pelkkä kyse-

lyiden ja mittausten tekeminen ei kuitenkaan vielä riitä, vaan tulosten perusteella olisi myös toimittava.

Toisaalta olisi mielenkiintoista ja yliopistojen kannalta tarpeellista selvittää, mikä merkitys organisaation perhemyönteisyydellä, työilmapiirillä ja työhyvinvoinnilla on esimerkiksi sairauspoissaolojen määrän sekä työntekijöiden tehokkuuden ja työstä suoriutumisen kannalta. On selvää, että esimerkiksi huono työilmapiiri ja/tai työpaikkakiusaaminen heikentävät työstä suoriutumista ja voivat pahimmillaan johtaa jopa osittaiseen tai jatkuvaan työkyvyttömyyteen. Muun muassa tämän vuoksi on sekä yliopistojen että niiden työntekijöiden edun mukaista tiedostaa ja ennaltaehkäistä mahdolliset työyhteisöä kuormittavat ongelmatilanteet ja ristiriidat.

Lisäksi määräaikaisten ja apurahalla työskentelevien aseman parantamiseen olisi kiinnitettävä enemmän huomiota. Myös heitä tulisi kohdella organisaation voima- eikä joustovaroina. Yliopistojen täytyisikin selvittää perusteellisesti kaikki keinot, joita niillä on käytettävissään yliopistotyön epävarmuuden vähentämiseksi. Ehkä TY ja TuKKK voivat myös tässä suhteessa yhdistää voimavaransa ja pyrkiä tekemään uudesta yliopistosta yhä parempi ja varmempi työpaikka niin perheellisten kuin perheettömien työntekijöiden kannalta. Toisaalta se on myös yliopistojen kilpailukykyisyyden säilyttämisen ja imagon vahvistamisen edellytys osaavasta työvoimasta kilpailtaessa. Tuore tutkimus nimittäin osoittaa, että yliopistoissa opiskelevien nuorten arvot ovat muuttumassa. Universumin lähes 6000 suomalaiselle opiskelijalle tekemän kyselyn mukaan kovien arvojen työpaikat kiinnostavat yhä vähemmän. Tärkeimpiin työhön liittyviin tavoitteisiin kuuluvat nuorten mielestä muun muassa työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino, innovatiivisuus ja vakaus (Tammilehto 2008, 2–3).

Itsestään selvää lienee myös, että tasa-arvotyötä on yliopistoissa jatkettava niin kauan, kunnes se tekee itsensä tarpeettomaksi eli tasa-arvosta tulee illuusion sijasta todellisuutta (vrt. Voutilainen 1996). Tulosten perusteella vaikuttaa kuitenkin siltä, että TY:n kohdalla tähän on vielä pitkä matka. Askel tasa-arvoisempaan suuntaan olisi naisten määrän kasvattaminen päätöksentekoon oikeuttavissa viroissa. TuKKK voisi tässä suhteessa toimia suunnannäyttäjänä viimeistään sitten, kun konsortio astuu kokonaisuudessaan voimaan. Lisäksi TuKKK voisi auttaa lisäämään TY:ssä määrätynlaista ammattijohtajuutta, jolla tarkoitetaan tässä sitä, että kehitettäisiin johtavassa asemassa olevien ammattitaitoa erityisesti johtamisessa, organisoinnissa ja talousasioissa. Tämä olisi tärkeää, koska johtaminen ja esimiestyö ovat keskeisiä asioita työyhteisön menestyksellisen toiminnan ja työhyvinvoinnin kannalta. Johtamistaitojen kehittäminen voitaisiin toteuttaa esimerkiksi räätälöimällä erilaisia kursseja sekä muuta koulutusta, joka olisi suunnattu juuri akateemisille johtajille. Myös akateemista johtajuutta käsittelevien tutkimusten lisääminen olisi tarpeen, jotta johtavassa asemassa olevien koulutus- ja kehittämistarpeet saataisiin kartoitettua.

LÄHTEET

- Acker, Joan (1990) Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*. Vol. 4, No. 2, 139–158.
- Aitta, Ulla (1994) Koulutuksen, työn ja ammattiaseman yhteys naisten ja miesten perheellistymiseen. Teoksessa: *Täyttä elämää – Seminaari työn ja perheen yhteensovittamisesta 23.5.1994*, nro 78, toim. Martikainen, Riitta, 44. Työministeriö: Helsinki.
- Aitta, Ulla (2006) Ylemmät toimihenkilönaiset työ- ja aikapaineiden ristiaallokoissa. Teoksessa: *Kaikilla mausteilla: Artikkeleita työolotutkimuksesta*, toim. Lehto, Anna-Maija – Sutela, Hanna – Miettinen, Arto, 17–35. Tilastokeskus. Tutkimuksia 244, työmarkkinat 2006. Yliopistopaino: Helsinki.
- Akavan työmarkkinatutkimus (2006). <http://www.akava.fi/upload/tutkimukset/AKAVA%20TMT2006%20net.pdf>, haettu 15.2.2008.
- Alkula, Tapani – Pöntinen, Seppo – Ylöstalo, Pekka (1994) *Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät*. WSOY: Juva.
- Andersson, Harri (2007) Kehityskeskustelujen aika ei ole ohi! *Verkkolehti Ewert*, <https://intra.utu.fi/fi/full/article.phtml?id=5160>, haettu 2.3.2007.
- Anttila, Outi (2006) Määräaikaiset palvelussuhteet ja tasa-arvolain mukainen välillisen syrjinnän kielto. *Lakimies* 1/2006, 42 – 64.
- Bailyn, Lotte (2003) Academic Careers and Gender Equity: Lessons Learned from MIT. *Gender, Work and Organization*, Vol. 10, No. 2, March 2003, 137–153.
- Baldock, John – Hadlow, Jan (2005) Managing the Family: Productivity, Scheduling and the Male Veto. Teoksessa: *Overstretched: European families up against the demands of work and care*, toim. Kröger, Teppo – Sipilä, Jorma, 145–158, Blackwell Publishing Ltd.
- Bebbington, Diane (2002) Women in Science, Engineering and Technology: a Review of The Issues. *Higher Education Quarterly*, 0951–5224, Vol. 56, No. 4, October 2002, 360–375.
- Benschop, Yvonne – Brouns, Margo (2003) Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing and its Gender Effects. *Gender, Work and Organization*, Vol. 10, No. 2, March 2003, 194–212.
- Bryson, Colin (2004a) What about the workers? The expansion of higher education and the transformation of academic work. *Industrial Relations Journal*, 35:1, 38–57.
- Bryson, Colin (2004b) The Consequences for Women in the Academic Profession of the Widespread Use of Fixed Term Contracts. *Gender, Work and Organization*, Vol. 11, No. 2, March 2004, 187–206.

- Court, Marian (1997) Who does what at your place? Women educational leaders' experiences of gender-segregated work. *Women in Management Review*, Vol. 12, No. 1, 17–26.
- Crompton, Rosemary (2002) Employment, flexible working and the family. *British Journal of Sociology*, Vol. No. 53, Issue No. 4 (December 2002), 537–558.
- Crosby, Faye J. – Williams, Joan C. – Biernat, Monica (2004) The Maternal Wall. *Journal of Social Issues*, Vol. 60, No. 4, 2004, 675–682.
- Dinerman, Beatrice (1971) Sex discrimination in Academia. *The Journal of Higher Education*, Vol. 42, No. 4 (Apr., 1971), 253–264.
- Doherty, Liz – Manfredi, Simonetta (2006a) Women's progression to senior positions in English universities. *Employee Relations*, Vol. 28, No. 6, 553–572.
- Doherty, Liz – Manfredi, Simonetti (2006b) Action research to develop work-life balance in a UK university. *Women in Management Review*, Vol. 21, No. 3, 241–259.
- Elg, Ulf – Jonnergård, Karin (2003) The Inclusion of Female PhD Students in Academia: A Case Study of a Swedish University Department. *Gender, Work and Organization*, Vol. 10, No. 2, March 2003, 154–175.
- Engman, Marja (2000) Yli "sukupuolen aiheuttamien" esteiden – Akateemisen naissivistuksen uranuurtajat. Teoksessa: *Tiedenaisia – Suomalaisia tiedenaisia eilen ja tänään*, 9.5. – 7.10.2000, näyttely, Kansalliskirjaston Galleria. Helsingin yliopiston kirjasto. Yliopistopaino: Helsinki.
- Enäjärvi-Haavio, Elsa (1995) Naiset ja tieteellinen työ II. Teoksessa: *Lukukirja Suomen naisille*, toim. Husu, Liisa – Katainen, Elina – Peltonen, Eeva – Purra, Pia – Raevaara, Eeva – Tiukka, Liisa, 230–241. Tammer-Paino Oy: Tampere.
- Fast, Maija (2006) *Vaatimusten ristipaineessa: Nuoret koulutetut naiset ja kilpailuyhteiskunta*. Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, TANE-julkaisuja 2006:8: Helsinki.
- Finlex (2008) Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=tasa-arvo%2A%20syrjint%2A>, haettu 16.2.2008.
- Fletcher, Catherine (2007) Passing the buck: gender and management of research production in UK Higher Education: Management perspectives from a case study. *Equal Opportunities International*, Vol. 26, No. 4, 269–286.
- Forster, Nick (2001) A case study of women academics' views on equal opportunities, career prospects and work-family conflicts in a UK university. *Career Development International*, 6/1, 28–38.
- Haataja, Anita (2005) *Äidit ja isät työmarkkinoilla 1989 – 2002 / 2003*. Sosiaali- ja terveysministeriö, Yliopistopaino: Helsinki.

- Haavio-Mannila, Elina (1984) Perhe hoiva- ja tunneyhteisönä. Teoksessa: *Perhe, työ ja tunteet: ristiriitoja ja ratkaisuja*, toim. Haavio-Mannila, Elina – Jallinoja, Riitta ja Strandell, Harriet, 111–183. Werner Söderström Oy. WSOY:n graafiset laitokset: Juva.
- Handley, Janet (1994) Women, Decision Making and Academia: An Unholy Alliance. *Women in Management Review*, Vol. 9, No. 3, 11–16.
- Happonen, Mika – Mauno, Saija – Kinnunen, Ulla – Nätti, Jouko – Koivunen, Timo (1996) *Työn epävarmuuden muutos ja hyvinvointi: Seurantatutkimus 1995-96 neljässä organisaatiossa*. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita, No. 98, Jyväskylän Yliopistopaino: Jyväskylä.
- Harzing, Anne - Wil – Van Ruysseveldt, Joris (2004) *International Human Resource Management*. SAGE Publications Ltd. Printed in Great Britain by The Cromwell Press Ltd, Trowbridge, Wiltshire.
- Heikka, Taneli (2007) Sarkomaa pane yliopistot kilpailemaan rahasta laadulla. *Kaupalehti* 29.10.2007.
- Heikkinen, Laura (2005) Haasteena ihmisten johtaminen. *Ekonomi* 2/05, ekonomien ammatti-, koulutus- ja jäsenlehti, 40–41.
- Hemming, Mia (2007) Yliopistoissa on pelolla johtamisen kulttuuria. *Acatiimi*, Professoriliiton, Tieteentekijöiden liiton ja Yliopistonlehtorien liiton lehti, 8/2007, 16.11.2007, 10. vuosikerta, 11–13.
- Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula (1997) Tutki ja kirjoita. 6. uudistettu painos. Tummavuoren kirjapaino Oy: Vantaa.
- Hochschild, Arlie Russell (1997) *The Time Bind – When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. Metropolitan books, Henry Holt and Company: New York.
- Husu, Liisa (2000) Erivapauksista kutsuprofessoreihin: Naiset Suomen tieteessä. Teoksessa: *Tiedenaisia – Suomalaisia tiedenaisia eilen ja tänään*, 9.5.–7.10.2000, näyttely, Kansalliskirjaston Galleria. Helsingin yliopiston kirjasto. Yliopistopaino: Helsinki.
- Husu, Liisa – Peltonen, Eeva (2000) Tiedenaisia akateemisilla urilla ja kulissien takana. Teoksessa: *Tiedenaisia – Suomalaisia tiedenaisia eilen ja tänään*, 9.5.–7.10.2000, näyttely, Kansalliskirjaston Galleria. Helsingin yliopiston kirjasto. Yliopistopaino: Helsinki.
- Husu, Liisa (2001) Sexism, Support and Survival in Academia: Academic Women and Hidden Discrimination in Finland. *Social psychological studies* 6. Department of Social Psychology, University of Helsinki. Monila Oy: Helsinki.
- Isyys.net (2007) Sinä sait lapsen. Nyt on lapsesi vuoro saada Sinut. Sosiaali- ja terveysministeriö. <<http://www.isyys.net/>>, haettu 18.11.2007.

- Jallinoja, Riitta (2004) Familistisen käänteen rakentajat: Arlie Hochschild ja suomalainen mediajulkisuus. Teoksessa: *Sosiologisia nykykeskusteluja*, toim. Rahkonen, Kimmo. Gaudeamus Kirja / Oy Yliopistokustannus University Press Finland: Helsinki.
- Jallinoja, Riitta (2006) *Perheen vastaisuus familistista käännettä jäljittämässä*. Gaudeamus: Helsinki.
- Julkunen, Raija – Nätti, Jouko (1994) *Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon?* Vastapaino: Tampere.
- Julkunen, Raija – Nätti, Jouko – Anttila, Timo (2004) *Aikanyrjähdys – Keskiluokka tietotyön puristuksessa*. Vastapaino: Tampere.
- Järnefelt, Noora (2002a) Työkiireen syiden jäljillä. Teoksessa: *Työhulluja vai hulluja töitä?: Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla*, toim. Järnefelt, Noora ja Lehto, Anna-Maija, 17–55. Tutkimuksia 235. Tilastokeskus. Hakapaino Oy: Helsinki.
- Järnefelt, Noora (2002b) Kiireen hallinta työn muutoksessa. Teoksessa: *Työhulluja vai hulluja töitä?: Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla*, toim. Järnefelt, Noora ja Lehto, Anna-Maija, 57–104. Tutkimuksia 235. Tilastokeskus. Hakapaino Oy: Helsinki.
- Kamerade, Daiga (2007) Shaping women or changing the system: accounts of gender inequality in science. *Equal Opportunities International*, Vol. 26, No. 2, 162–170.
- Kandolin, Irja (1997) *Gender, worklife and family responsibilities in Finland and Estonia – effects on economic and mental well-being*. Finnish Institute of Occupational Health, People and Work – Research reports 15, Hakapaino Oy: Helsinki.
- Kauppinen, Kaisa (2006) Gender, Health and Work – a women's perspective. *International Commission on Occupational Health – ICOH*, Vol. 4, No. 3, December 2006, 6–7.
- Kauppinen, Kaisa – Toivanen, Minna (2006a) Työ, perhe ja muu elämä tasapainoon. *Työterveiset*, 1/2006, 4–5.
- Kauppinen, Kaisa – Toivanen, Minna (2006b) Työn ja perhe-elämän tasapaino on koko elämänkaaren kattava haaste. *Työterveiset*, 1/2006, 6–7.
- Kauppinen, Kaisa – Toivanen, Minna – Moisio, Elina (2007) Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen. 10 *Tietokortti*, Työterveyslaitos, www.ttl.fi/perhejatyo, haettu 1.3.2007.
- Kauppinen-Toropainen, Kaisa – Haavio-Mannila, Elina – Kandolin, Irja – Simonsuuri-Sorsa, Marja (1983) *Naiset ja työ*. Katsauksia, 57. Työterveyslaitos. Länsi-Savo Oy: Mikkeli.

- Kaur Rana, Baljit – Kagan, Carolyn – Lewis, Suzan – Rout, Usha (1998) British South Asian women managers and professionals: experiences of work and family. *Women in Management Review*, Vol. 13, No. 6, 221–232.
- Kellokumpu, Jenni (2007) *Perhevapaiden kehitys 1990–2005: Isillä päärooli uudistuksessa, sivurooli käyttäjinä*. Palkansaaajien tutkimuslaitos, Raportteja 10: Helsinki.
- Keskinen, Soili – Marttila, Outi (2000) *Tyky TY – Miten yliopistoyhteisössä voidaan? Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan työkykykartoitus*. Julkaisusarja C:11, Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta. Julkaisijat: Kasvatustieteiden tiedekunta, Rauman opettajankoulutuslaitos. Painosalama Oy: Turku.
- Keskinen, Soili – Keskinen, Esko (toim.) (2002) *Kehityskeskustelu yliopistoyhteisössä*. Turun yliopisto, Rehtorinviraston julkaisusarja 1/2002. Digipaino, Turun yliopisto: Turku.
- Keskinen, Soili – Valenius, Johanna (2003) toim. *Tasa-arvo Turun yliopistossa*. Turun yliopisto, rehtorinviraston julkaisusarja 1/2003, Digipaino Turun yliopisto: Turku.
- Keskinen, Soili – Keskinen, Soili (toim.) (2005) *Kehitystä ja keskustelua: Kehityskeskustelun mahdollisuudet yliopistotyössä*. Turun yliopisto, Turun yliopiston rehtorinviraston sarja 2/2005. Digipaino, Turun yliopisto: Turku.
- Keskinen, Soili – Leimala, Leila – Romana, Anneli (toim.) (2005) *Työnohjaus, sparraus ja coaching esimiestyössä*. Turun yliopiston Täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja B: 20. Painosalama Oy. Turku
- Keskinen, Soili – Herranen, Mervi (2006) *Akateemisen johtamisen kehittäminen – tavoitteena yhteisöllisyys ja johtamisosaaminen*. Turun yliopisto, Rehtorinviraston julkaisusarja 2/2006, Digipaino Turun yliopisto: Turku.
- Keskinen, Soili – Paalumäki, Anni (2007) *Esimieskoulutuksen tarve ja motiivit akateemisessa työympäristössä*. Henkilöstö- ja lakiasiain osasto, Koulutus- ja kehittämissyksikkö. Helsingin yliopiston julkaisusarja 39, raportit ja selvitykset. Yliopistopaino: Helsinki.
- Kevätsalo, Kimmo – Puntari, Irmeli – Roos, Satu (2006) *Työelämän valttikortit*. Talentum: Helsinki.
- Kinnunen, Ulla – Loikkanen, Eija – Mauno, Saija (1995) *Työn ja perheen vuorovaikutus: ongelmien yleisyys, syyt ja seuraukset*. Jyväskylän yliopiston perhetutkimusyksikön julkaisuja 5. Jyväskylän yliopistopaino: Jyväskylä.
- Kinnunen, Ulla – Nätti, Jouko – Happonen, Mika – Kalliolahti, Mari – Kelhämä, Auli – Mauno, Saija (2000). *Kokemuksia työstä ja perheestä laman jälkeisessä Suomessa*. Jyväskylän yliopiston perhetutkimusyksikön julkaisuja 12. Jyväskylän yliopiston perhetutkimusyksikkö. Jyväskylän yliopistopaino: Jyväskylä.

- Kinnunen, Ulla – Feldt, Taru – Mauno, Saija (toim.) (2005) *Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus: Jyväskylä.
- Kirchmeyer, Catherine (2002) Gender Differences in Managerial Careers: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal of Business Ethics*, 37, 5–24.
- Kivimäki, Riitta – Otonkorpi-Lehtoranta, Katri (2003). *Pomot ja perheet: Työelämä ja perheiden hyvinvointi*. Edita Prima Oy: Helsinki.
- Knuuti, Risto (2006) Turun yliopiston lääketieteellisen tiedekunnan tiedotuslehti *Uutisvilla* 2/2006.
<http://www.med.utu.fi/hallinto/tiedotustoiminta/uutisvilla/2006/2-06.pdf>,
 haettu 13.2.2008.
- Knuuti, Sanna (2007) Valtion palkkatutkimuksen tulokset. *Tradenominews*, tradenomien ammattilehti 6/2007, 7. vuosikerta.
- Konttinen, Noora (2006) Esimiehestä kaikki irti? Teoksessa: Kaikilla mausteilla: Artikkeleita työolotutkimuksesta. Toim. Lehto, Anna-Maija – Sutela, Hanna – Miettinen, Arto, 155–175. Tilastokeskus. Tutkimuksia 244, työmarkkinat 2006. Yliopistopaino: Helsinki.
- Koskela, Katriina (1996) *Työn ja perheen yhteensovittamisen toimivat mallit – voimavarojen analyysi, käyttöönotto, kehittäminen ja onnistuneiden ratkaisujen mallittaminen*. Työhallinnon julkaisu Nro. 150, Euroopan sosiaalirahaston ennakkointiprojektin loppuraportti, Työministeriö: Helsinki.
- Koskela, Katriina (1998) Yritysten perheystävällisyys – Menetelmiä ja ehdotuksia perheystävällisyyden arvioimiseksi ja lisäämiseksi. Työhallinnon julkaisu nro 191. Loppuraportti. Työministeriö: Helsinki.
- Koskinen, Mika (2007) Raivio: Lukukausimaksut tulevat yliopistoihin. *Kauppalehti* 15.5.2007.
- Kotiranta, Annu – Kovalainen, Anne – Rouvinen, Petri (2007) Naisten johtamat yritykset ja kannavuus. EVA analyysi, No 3, 24.9.2007.
 <http://www.eva.fi/files/2068_Analyysi_no_003.pdf>, haettu 18.11.2007.
- Kulmala, Arja (2004) Kuka haluaa johtajaksi? *Ekonomi* 3/04, ekonomien ammatti-, koulutus- ja jäsenlehti, 16–17.
- Lammi-Taskula, Johanna (2004a) Pienet lapset: isät perhevapaalla. Teoksessa: *Puhelin, mummo vai joustava työaika – Työn ja perheen yhdistämisen arkea*, toim. Salmi, Minna – Lammi-Taskula, Johanna 45–57. Gummerus Kirjapaino Oy: Saarijärvi.
- Lammi-Taskula, Johanna (2004b) Pienet koululaiset. Teoksessa: *Puhelin, mummo vai joustava työaika – Työn ja perheen yhdistämisen arkea*, toim. Salmi, Minna – Lammi-Taskula, Johanna 58–73. Gummerus Kirjapaino Oy: Saarijärvi.

- Lammi-Taskula, Johanna – Suhonen, Anna-Stiina – Salmi, Minna (2004) Puolin ja toisin: tukea yli sukupolvien. Teoksessa: *Puhelin, mummo vai joustava työaika – Työn ja perheen yhdistämisen arkea*, toim. Salmi, Minna – Lammi-Taskula, Johanna 97–113. Gummerus Kirjapaino Oy: Saarijärvi.
- Lehto, Anna-Maija (2002) Työelämän kiire ja perhe. Teoksessa: *Työhulluja vai hulluja töitä? – Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla*, toim. Järnefelt, Noora ja Lehto, Anna-Maija. Tutkimuksia 235. Tilastokeskus. Hakapaino Oy: Helsinki.
- Lehto, Anna-Maija – Lyly-Yrjänäinen, Maija – Sutela, Hanna (2005) *Pysyvän työn toivossa: Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta*, Työpoliittinen tutkimus, Työministeriö, Hakapaino Oy: Helsinki.
- Louvel, Séverine (2007) *La résistible ascension des femmes dans le monde académique: le cas des universités françaises*. Présentation au colloque international du MAGE “Genre, sciences et recherché: regards franco-allemands”. Darmstadt les 31 et 1 er juin 2007, 1–14.
- Louvel, Séverine (2008) Les femmes à l’université, victims du “plafond de verre”? *Le mensuel de l’université*, Premier média interuniversitaire pluridisciplinaire, No 22, Janvier 2008. <http://www.lemensuel.net/Les-femmes-a-l-universite-un>, haettu 13.4.2008.
- Lähteenmäki, Liisa (2004) *Onks tää nyt ihan reiluu?: Pätkätyötä tekevien äitien kokemukset työn ja perheen yhteensovittamisesta*. Turun yliopisto/sosiologian laitos. Painosalama: Turku.
- Mahdollistaminenestys.fi (2007) Kuinka pitkälle hänellä on oikeus päästä? Sosiaali- ja terveysministeriö. <<http://www.mahdollistaminenestys.fi/articles/611/>>, haettu 18.11.2007.
- Mauno, Saija – Kinnunen, Ulla – Ruokolainen, Mervi (2005) Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri henkilöstön voimavarana: Kyselytutkimus kolmessa organisaatiossa. Teoksessa: *Työ ja ihminen 1/2005: Työ, perhe ja elämän moninaisuus I*. Työterveyslaitos. Aikakauskirja 19. vuosikerta. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print, 107–128.
- Melkas, Tuula (2001) *Tasa-arvobarometri 2001*. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Tasa-arvojulkaisuja 2001:9. Tilastokeskus, Elinolot 2001:1, sukupuolten tasa-arvo. Edita Oyj: Helsinki.
- Melkas, Tuula (2004) *Tasa-arvobarometri 2004*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2004:20. Sosiaali- ja terveysministeriö. Edita Prima Oy: Helsinki.
- Miettinen, Anneli (1997) *Work and Family: Data on women and men in Europe*. Working papers E 2/1997. Väestöliitto: Helsinki.
- Moisio, Elina (2006) Sujuva arki auttaa työn ja perheen yhteensovittamista. *Työterveys*, 1/2006, 12–13.
- Morley, Louise (1994) Glass Ceiling or Iron Cage: Women in UK Academia. *Gender, Work and Organization*, Vol. 1, No. 4, October 1994, 194–204.

- Moyer, Anne – Salovey, Peter – Casey-Cannon, Shannon (1999) Challenges facing female doctoral students and recent graduates. *Psychology of Women Quarterly*, 23, 607–630.
- Mäntylä, Hans (2007) *On ” Good” Academic Work: Practicing respect at close range*. Helsinki School of Economics, Acta Universitatis Oeconomicae Helsinkiensis, A-306, HSE Print: Helsinki.
- Mäntylä, Hans – Päiviö, Hanna (2005) Toivon ja epätoivon äärellä akateemisessa työssä. Teoksessa: *Tulosohjattua autonomiaa: Akateemisen työn muuttuvat käytännöt*, toim. Ylijoki, Oili-Helena ja Aittola, Helena, 41–66. Gaudeamus: Helsinki.
- Niemi, Hannele – Saarikoski, Terhi – Tasa-arvotoimikunta (2006) *Helsingin yliopiston syrjinnän vastainen suunnitelma*. Helsingin yliopiston hallinnon julkaisuja 16/2006, Strategiat ja suunnitelmat, Helsingin yliopisto, www.helsinki.fi/julkaisut, haettu 26.2.2008, Yliopistopaino: Helsinki.
- Nätti, Jouko (1993) *Määräaikainen työllisyys Suomessa*. Jyväskylän yliopiston työelämän tutkimusyksikön julkaisuja 9, Jyväskylän yliopiston työelämän tutkimusyksikkö, Jyväskylän yliopiston monistuskampus: Jyväskylä.
- Nätti, Jouko – Kinnunen, Ulla – Mäkinen, Petri – Loikkanen Eija – Mauno, Saija – Virolainen, Maarit (1995) *Työn epävarmuus ja hyvinvointi: Työn epävarmuuden kokemisen yleisyys, syyt, seuraukset ja käsittely erilaisissa työorganisaatioissa*. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita, No. 92, Jyväskylän yliopistopaino: Jyväskylä.
- O’Laughlin, Elizabeth – Bischoff, Lisa G. (2005) Balancing Parenthood and Academia: Work/Family Stress as Influenced by Gender and Tenure Status. *Journal of Family Issues*, Vol. 26, No. 1, January 2005, 79–106.
- Opetusministeriö 2007. Turusta tieteen huippukeskittymä. OPM:n työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:14. Opetusministeriö, Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Yliopistopaino. <<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2007/liitteet/tr14.pdf?lang=fi>>, haettu 4.11.2007.
- Perna, Laura W. (2005) Sex Differences in Faculty Tenure and Promotion: The Contribution of Family Ties. *Research in Higher Education*, Vol. 46, No. 3, May 2005, 277–307.
- Piensoho, Tuula (2006) *Perheestä voimaa työhön – työstä voimaa kotiin: Työssäkäyvien kokemuksia työn ja perheen tasapainosta*. Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Vantaa. Oppimisverkostot työn ja perheen tasapainon rakentajina -hankkeen julkaisuja 1/2006. Yliopistopaino: Helsinki.
- Piha, Kirsi (2006) *Äitijohtaja*. Talentum, Helsinki, Tammer-Paino Oy: Tampere.
- Probert, Belinda (2005) “I Just Couldn’t Fit In”: Gender and Unequal Outcomes in Academic Careers. *Gender, Work and Organization*, Vol. 12, No. 1, January 2005, 50–72.

- Pulkkinen, Pia (2002) *"Vähän enemmän arvoinen": Tutkimus tasa-arvokokemuksista työpaikoilla*. Tutkimuksia 234. Tilastokeskus. Hakapaino Oy: Helsinki.
- Rantala, Leena (2007) Valtio vähentää määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöä. *Acatiimi* 4/07, http://www.acatiimi.fi/4_2007/04_07_15t.htm, haettu 8.6.2007.
- Rautio, Arto (2006) Uutta johtamista valtiosektorille. *Ekonomi* 6/06, 44–47.
- Repo, Katja (2005) Combining Work and Family in Two Welfare State Contexts: A Discourse Analytical Perspective. Teoksessa: *Overstretched: European families up against the demands of work and care*, toim. Kröger, Teppo – Sipilä, Jorma, 64–80, Blackwell Publishing Ltd.
- Roberts, Ken (2007) Work-life balance – the sources of the contemporary problem and the probable outcomes: A review and interpretation of the evidence. *Employee Relations*, Vol. 29, No. 4, 334–351.
- Romanov, Päivi (2002) Työ, perhe ja tasa-arvo. Teoksessa: *Työn ja perheen yhteensovittaminen*, Kuntatalo, Helsinki 3.6.2002, Seminaariraportti, Työterveyden Edistämisyhdistys ry, Työterveyslaitos: Helsinki.
- Rothstein, Mitchell G. – Davey, Liane M. (1995) Gender differences in network relationships in Academia. *Women in Management Review*, Vol. 10, No. 6, 20–25.
- Räsänen, Keijo (2005) Akateemisen työn hallinta – jäsennyksiä kokemuksille ainelaitoksen johtajana. Teoksessa: *Tulosohjattua autonomiaa: Akateemisen työn muuttuvat käytännöt*, toim. Ylijoki, Oili-Helena ja Aittola, Helena, 18–40. Gaudeamus: Helsinki.
- Salin, Milla (2005) Äitien työssäkäynti lapsen saannin jälkeen. Teoksessa: *Perheiden muuttuvat elinolot: Artikkeleita lapsiperheiden elämänmuutoksista*, toim. Isoniemi, Henna – Penttilä, Irmeli. Tutkimuksia, 243. Tilastokeskus. Multiprint Oy: Helsinki.
- Salin, Marianna (2008) Työpaikka reilummaksi. *Ekonomi* 1/08, ekonomien ammatti-, koulutus- ja jäsenlehti, 35–37.
- Salmi, Minna (2004a) Työn ja perheen yhteensovittamisen kentät. Teoksessa: *Puhelin, mummo vai joustava työaika – Työn ja perheen yhdistämisen arkea*, toim. Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna 1–10. Gummerus Kirjapaino Oy: Saarijärvi.
- Salmi, Minna (2004b) Joko-tai vai sekä-että: työn ja perheen suhde korkeakouluteuilla. Teoksessa: *Puhelin, mummo vai joustava työaika – Työn ja perheen yhdistämisen arkea*, toim. Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna 113–128. Gummerus Kirjapaino Oy: Saarijärvi.
- Salmi, Minna (2004c) Teesejä työn ja perheen yhteensovittamisen tulevaisuudesta. Teoksessa: *Puhelin, mummo vai joustava työaika – Työn ja perheen yhdistämisen arkea*, toim. Salmi, Minna – Lammi-Taskula, Johanna 173–184. Gummerus Kirjapaino Oy: Saarijärvi.

- Salmi, Minna – Lammi-Taskula, Johanna (toim.) (2004) *Puhelin, mummo vai joustava työaika – Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Gummerus Kirjapaino Oy: Saarijärvi.
- Salminen, Merina (2007a) Yliopistojen henkilöstöhallinto siirtyy Vaasan palvelukeskukseen. *Kauppalehti* 5.1.2007.
- Salminen, Merina (2007b) Sarkomaa aikoo uusia Suomen yliopistolain. *Kauppalehti* 22.5.2007.
- Salminen, Merina (2008) Opetusministeriö karsisi 13 korkeakoulua. *Kauppalehti* 18.2.2008.
- Saunderson, Wendy (2002) Women, Academia and Identity: Constructions of Equal Opportunities in the “New Managerialism” – A Case of Lipstick on the Gorilla? *Higher Education Quarterly*, 0951–5224, Vol. 56, No. 4, October 2002, 376–406.
- Savolainen, Jarna (2001) *Työn ehdoilla: Tekniikan akateemisten käsityksiä työstä ja ajankäytöstä*. Tekniikan akateemisten liitto TEK, Painotalo Miktor Ky: Helsinki.
- Savolainen, Jarna (2003) Paranna työyhteisön tehokkuutta: Näe erilaiset elämäntilanteet. *TEK – Tekniikan akateemiset*, 2/2003, 36–37.
- Savolainen, Jarna – Lammi-Taskula, Johanna – Salmi, Minna (2004) Elämän kirjoa työpaikoille: Käsikirja työn ja perheen yhteensovittajille. STAKES, Työn ja perheen yhteensovittamisen kehittäminen työyhteisöissä -hanke. Erikoispaino Oy: Helsinki.
- Shaw, Sue – Cassell, Catherine (2007) “That’s not how I see it”: female and male perspectives on the academic role. *Women in Management Review*, Vol. 22, No. 6, 497–515.
- Silvennoinen, Piia (2006) Perhe ja ura tasa-arvosuunnittelun haasteena. *Työterveiset*, 1/2006, 14.
- Sintonen, Kirsti (2006) Naisten yliopistoura törmää yhä lasikattoon. *Acatiimi* 8/2006, professoriliiton, tieteentekijöiden liiton ja yliopiston lehtorien liiton lehti, 9. vuosikerta, 15.12.2006.
- Sintonen, Kirsti (2007a) Hyvä yliopisto – hyvä työpaikka? *Acatiimi* 4/07, 10. vuosikerta, 10-vuotisjuhlanumero, 37–38.
- Sintonen, Kirsti (2007b) Naisten tutkijanura – tohtorinhatusta vedettyä? *Acatiimi* 3/07, professoriliiton, tieteentekijöiden liiton ja yliopiston lehtorien liiton lehti, 9. vuosikerta, 5.4.2007.
- Sipilä, Jorma (2005) *Hallinnosta hallintaan – Helsingin yliopiston hallinnon arviointi 2004 – 2005*. Ulkopuolisen arviointiryhmän raportti, Helsingin yliopiston hallinnon julkaisuja 7/2005, Gummerus kirjapaino Oy: Helsinki.

- Smith, Catherine R. (1997) Career transitions of dual-career couples: an empirical study. *Career development International*, 2/5, 229–237.
- Spiess Huldi, Claudia (2002) Family obligations and the transition to working life: the influence of parenthood and family obligations on the transition to employment of university graduates. *Education + Training*, Vol. 44, No. 4/5, 208–216.
- STM (1983) *Työ- ja perhe-elämätyöryhmän muistio*. Työryhmämuistio 1983:28, Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö: Helsinki.
- Straub, Caroline (2007) A comparative analysis of the use of work-life balance practices in Europe: Do practices enhance female's career advancement? *Women in Management Review*, Vol. 22, No. 4, 289–304.
- Suhonen, Anna-Stiina – Salmi, Minna (2004) Kahden kauppa: Puolison merkitys. Teoksessa: *Puhelin, mummo vai joustava työaika – Työn ja perheen yhdistämisen arkea*, toim. Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna 74–88. Gummerus Kirjapaino Oy: Saarijärvi.
- Taanila, Aki (2008) Kvantitatiivisen tutkimuksen suunnitteluvaihe. 27.2.2008, <http://myy.helia.fi/~taaak/t/suunnittelu.pdf>, haettu 6.4.2008.
- Tammilehto, Pirkko (2008) Opiskelijat karsastavat kovien arvojen työpaikkoja. *Kaupalehti* 9.5.2008, 2–3.
- Thanacoody, Rani P. – Bartram, Timothy – Barker, Michelle – Jacobs, Kerry (2006) Career progression among female academics: A comparative study of Australian and Mauritius. *Women in Management Review*, Vol. 21, No. 7, 536–553.
- Turun kauppakorkeakoulu (2006) *Toimintakertomus ja tilinpäätös 2006*. <http://www.tse.fi/FI/tietoa/suunnittelu/Documents/TuKKKTilinpäätös2006.pdf>, haettu 26.4.2008.
- Turun kauppakorkeakoulu (2006) *Vuosikertomus 2006*. <http://www.tse.fi/FI/media/Documents/Turun%20kauppakorkeakoulun%20vuosikertomus%202006.pdf>, haettu 26.4.2008.
- Turun kauppakorkeakoulu (2007) *Toiminta- ja taloussuunnitelma 2008–2011*. <http://www.tse.fi/FI/tietoa/suunnittelu/Documents/TuKKKTTS2008-2011.pdf>, haettu 26.4.2008.
- Turun kauppakorkeakoulun tasa-arvosuunnitelma 2003–2005. <http://www.tse.fi/FI/tietoa/suunnittelu/Documents/TuKKKtasa-arvosuunnitelma2003-2005.pdf>, haettu 17.2.2008.
- Turun yliopisto (2006) *Vuosikertomus 2006*. <http://www.utu.fi/faktat/suunnittelu/vuosikertomus/2006/index.html>, haettu 26.4.2008.
- Turun yliopisto (2008) *Tasa-arvosuunnitelma 2007–2009*.

- Turun yliopisto (2008) *Tilinpäätös 2007*. Toimintakertomus ja tilinpäätöslaskelmat.
- Turun yliopisto (2008) *Toiminta- ja taloussuunnitelma 2009–2012*.
- Van der Berg, Brigitte – Siegers, Jacques – Winter-Ebmer, Rudolf (1998) Gender and Promotion in the Academic Labour Market. *Labour*, 12 (4), 701–713.
- Vanhala, Sinikka (1986) *Liikkeenjohtajien uraan vaikuttavat tekijät: Tutkimus taustan, koulutuksen ja työkokemuksen vaikutuksesta mies- ja naisjohtajien urakehityksessä*. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja, D-80. Helsingin kauppakorkeakoulun kuvalaitos: Helsinki.
- Vanhala, Sinikka (2005) Huono omatunto: naisjohtaja perheen, työn ja uran törmäyskurssilla. Teoksessa: *Työ ja ihminen 2/2005: Työ, perhe ja elämän moninaisuus II*, toim. Kauppinen, Kaisa, 199–214. Aikakauskirja 19. vuosikerta, Työterveyslaitos. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print: Tampere.
- Varantola, Krista (2007) Huippuhyvä työpaikka ja kaiken lisäksi vielä yliopisto? *Acatiimi* 4/2007.
- Vuottilainen, Jarkko (1996) *Akateemisuus ja sukupuoli: Tutkimus naisten yliopistolliseen uraan vaikuttavista tekijöistä Turun yliopistossa*. Turun yliopisto, Hallintoviraston julkaisusarja 1/1996, Sosiaalipolitiikan laitos, Pro gradu -tutkielma, Unipapsin jäljennepalvelu: Turku.
- Wallin, Stefan (2007) Hallituksen tasa-arvopolitiikka. Turun yliopiston, Åbo Akademin ja Turun kauppakorkeakoulun järjestämä Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusseminaari 20.11.2007 klo 9–13, aud. Armfelt, Åbo Akademi, Turku.
- White, Barbara (1995) The career development of successful women. *Women in Management Review*, Vol. 10, No. 3, 4–15.
- Wilhelmsson, Thomas (2007) Akateeminen johtaminen uuteen uskoon. *Yliopistolainen* 4/07, Helsingin yliopiston henkilöstölehti, 24.4.2007.
- Williams, Joan C. (2004) Hitting the Maternal Wall. *Education Research Complete*, Academe, Vol. 90, Issue 6, Nov. 2004.
- Williams, Joan C. (2005) The Glass Ceiling and the Maternal Wall in Academia. *New Directions for Higher Education*, No. 130, Summer 2005, 91–105.
- Winchester, Hilary – Lorenzo, Shard – Browning, Lyn – Chesterman, Colleen (2006) Academic women's promotions in Australian universities. *Employee Relations*, Vol. 28, No. 6, 505–522.
- Women in Academia: Report of the working group appointed by the Academy of Finland (1998). Publications of the Academy of Finland 3/98. Edita Ltd: Helsinki.
- Woodward, Diana (2007) Work-life balancing strategies used by women managers in British “modern” universities. *Equal Opportunities International*, Vol. 26, No. 1, 6–17.

- Wuolijoki, Sinikka (2004) *Naisjohtajat – uralla eteenpäin: Naisten sijoittuminen valtionhallinnon johtotehtäviin*. Valtiovarainministeriö. Työryhmämuistioita, 5/2004. Edita Prima Oy: Helsinki.
- Ylijoki, Oili-Helena – Aittola, Helena (2005) Johdanto: hyvää akateemista työtä etsimässä. Teoksessa: *Tulosohjattua autonomiaa: Akateemisen työn muuttuvat käytännöt*, toim. Ylijoki, Oili-Helena ja Aittola, Helena 7–17. Gaudeamus: Helsinki.
- Zechner, Minna (2005) Family Commitments under Negotiation: Dual Carers in Finland and Italy. Teoksessa: *Overstretched: European families up against the demands of work and care*, toim. Kröger, Teppo – Sipilä, Jorma, 81–94, Blackwell Publishing Ltd.
- Ängeslevä, Minna (2008) Hyvä työmotivaatio, kovat työpaineet: Työolotutkimus nostaa esiin korkeakouluopettajien stressin ja työilmapiiriongelmat. *Opettaja* 25.4.2008. Opetusalan järjestö- ja ammattilehti. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ ry, nro 17, 102. vuosikerta, 22–24.

LIITE 1 SAATEKIRJE TY

SAATEKIRJE

23.4.2007

Arvoisa vastaanottaja

AKATEEMISTEN NAISTEN TYÖN, URAN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISTA KOSKEVA
TUTKIMUS TURUN YLIOPISTOSSA

Turun kauppakorkeakoulun johtamisen laitoksella tehdään tutkimusta, jonka tarkoituksena on selvittää *akateemisten naisten työn ja perheen yhteensovittamista tiedemaailmassa sekä perhevelvollisuuksien vaikutusta heidän yliopistouraansa*. Kyselytutkimukseen on valittu Turun yliopiston akateemiset naisesimiehet keväältä 2007.

Turun yliopisto sai Kaiku -kunniamaininnan pitkäjänteisestä työhyvinvoinnin eteen tehdystä työstä. Silti parantamisen varaa löytyy. Onkin tärkeitä selvittää, miten työhyvinvointi toteutuu yliopistotyön ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta. Tämän kyselytutkimuksen avulla pyritään hankkimaan tietoja, jotka toisaalta palvelisivat Turun yliopistoa sen kiinnittäessä huomiota mahdollisiin epäkohtiin ja toivomuksiin sekä toisaalta antaisivat akateemista uraa suunnitteleville naisille kuvan yliopistotyöstä sekä perheen perustamisen vaikutuksesta yliopistouraan.

Vastauslomakkeet analysoidaan tilastollisesti, eikä yksittäisiä vastauksia voida tunnistaa. Lomakkeessa esiintyvää numerointia käytetään ainoastaan palautusten seurantaan.

Toivomme, että Sinä kiireistäsi huolimatta ehtisit käyttää hetkisen lomakkeen täyttämiseen, sillä jokaisen mielipide on tutkimuksen onnistumisen kannalta ensiarvoisen tärkeä. Myös Turun yliopiston henkilöstön- ja työyhteisön kehittämisestä vastaava vararehtori **Harri Andersson** suosittelee, että kaikki naisesimiehet vastaisivat kyselyyn.

Kysymykset on muotoiltu siten, että niihin on nopea vastata. Lomakkeen palauttaminen on vaivatonta, voit jättää sen sisäisen postin kuljetettavaksi oheisessa kirjekuoressa, kuitenkin viimeistään **11.5.2007**. Lisätietoja tutkimuksesta saat tutkimuksen tekijältä, **Marika Ronkaiselta**, joka työskentelee Turun yliopistossa osa-aikaisena henkilöstösihteerinä puh. 333 5000 tai marika.ronkainen@utu.fi.

Yhteistyöstä etukäteen kiittäen

Marika Ronkainen
kauppat. yo
TY, Rehtorinvirasto

Anni Paalumäki (tutkielman ohjaaja)
KTT
TuKKK, Johtamisen laitos

LIITE 2 SAATEKIRJE TUKKK

SAATEKIRJE

30.4.2007

Arvoisa vastaanottaja

AKATEEMISTEN NAISTEN TYÖN, URAN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISTA KOSKEVA TUTKIMUS TURUN YLIOPISTOSSA JA TURUN KAUPPAKORKEAKOULUSSA

Turun kauppakorkeakoulun johtamisen laitoksella tehdään tutkimusta, jonka tarkoituksena on selvittää *akateemisten naisten työn ja perheen yhteensovittamista tiedemaailmassa sekä perhevelvollisuuksien vaikutusta heidän yliopistouraansa*. Kyselytutkimukseen on valittu Turun yliopiston ja Turun kauppakorkeakoulun akateemiset naisesi miehet keväältä 2007.

Yliopistoissa on alettu yhä enemmän kiinnittää huomiota työhyvinvointiin liittyviin asioihin. Silti parantamisen varaa löytyy. Onkin tärkeää selvittää, miten työhyvinvointi toteutuu yliopistotyön ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta. Tämän kyselytutkimuksen avulla pyritään hankkimaan tietoja, jotka toisaalta palvelisivat Turun yliopistoa sen kiinnittäessä huomiota mahdollisiin epäkohtiin ja toivomuksiin sekä toisaalta antaisivat akateemista uraa suunnitteleville naisille kuvan yliopistotyöstä sekä perheen perustamisen vaikutuksesta yliopistouraan.

Vastauslomakkeet analysoidaan tilastollisesti, eikä yksittäisiä vastauksia voida tunnistaa. Lomakkeessa esiintyvää numerointia käytetään ainoastaan palautusten seurantaan.

Toivomme, että Sinä kiireistäsi huolimatta ehtisit käyttää hetkisen lomakkeen täyttämiseen, sillä jokaisen mielipide on tutkimuksen onnistumisen kannalta ensiarvoisen tärkeä. Kysymykset on muotoiltu siten, että niihin on nopea vastata. Lomakkeen palauttaminen on vaivatonta, voit jättää sen sisäisen postin kuljetettavaksi oheisessa kirjekuoressa, kuitenkin viimeistään **18.5.2007**.

Lisätietoja tutkimuksesta saat tutkimuksen tekijältä, **Marika Ronkaiselta**, joka työskentelee Turun yliopistossa osa-aikaisena henkilöstösihteerinä puh. 333 5000 tai marika.ronkainen@utu.fi.

Yhteistyöstä etukäteen kiittäen

Marika Ronkainen
kauppat. yo
TY, Rehtorinvirasto

Anni Paalumäki (tutkielman ohjaaja)
KTT
TuKKK, Johtamisen laitos

LIITE 3 MUISTUTUSKIRJE TY

18.5.2007

AKATEEMISTEN NAISESIMIESTEN TYÖN, URAN JA PERHEEN
YHTEENSOVITTAMINEN

Arvoisa vastaanottaja

Turun kauppakorkeakoulun johtamisen laitoksella tutkitaan *akateemisten naisten työn ja perheen yhteensovittamista tiedemaailmassa sekä perhevelvollisuuksien vaikutusta heidän yliopistouraansa*. Tutkimus toteutetaan samanaikaisesti Turun yliopistossa ja Turun kauppakorkeakoulussa. Tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää hyväksi kehitettäessä suomalaisia yliopistoja työpaikkoina ja työyhteisöinä.

En ole vielä saanut Sinulle lähettämäni lomaketta takaisin. Voisitko ystävällisesti palauttaa sen mitä pikimmin, kuitenkin viimeistään **22.6.2007, sillä jokaisen mielipide on tutkimuksen onnistumisen kannalta tärkeä**. Myös Turun yliopiston henkilöstön- ja työyhteisön kehittämisestä vastaava vararehtori **Harri Andersson** suosittelee, että kaikki naisesimiehet vastaisivat kyselyyn.

Muistathan, että **vastauslomakkeet analysoidaan tilastollisesti, eikä yksittäisiä vastauksia voida tunnistaa**.

Ohessa uusi lomake ja vastauskuori siltä varalta, että vanhat ovat kadonneet. Mikäli olet jo palauttanut lomakkeen kiitän yhteistyöstä. Vastaan mielelläni kaikkiin mahdollisiin kysymyksiin tutkimukseeni liittyen.

Ystävällisin terveisin

Marika Ronkainen (tutkielman tekijä)
kauppat. yo
TY, Rehtorinvirasto
Puh. 333 5000

LIITE 4 MUISTUTUSKIRJE TUKKK

21.5.2007

AKATEEMISTEN NAISESIMIESTEN TYÖN, URAN JA PERHEEN
YHTEENSOVITTAMINEN

Arvoisa vastaanottaja

Turun kauppakorkeakoulun johtamisen laitoksella tutkitaan *akateemisten naisten työn ja perheen yhteensovittamista tiedemaailmassa sekä perhevelvollisuuksien vaikutusta heidän yliopistouraansa*. Tutkimus toteutetaan samanaikaisesti Turun yliopistossa ja Turun kauppakorkeakoulussa. Tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää hyväksi kehitettäessä suomalaisia yliopistoja työpaikkoina ja työyhteisöinä.

En ole vielä saanut Sinulle lähettämäni lomaketta takaisin. Voisitko ystävällisesti palauttaa sen mitä pikimmin, kuitenkin viimeistään **22.6.2007, sillä jokaisen mielipide on tutkimuksen onnistumisen kannalta tärkeä**. Muistathan, että **vastauslomakkeet analysoidaan tilastollisesti, eikä yksittäisiä vastauksia voida tunnistaa**.

Ohessa uusi lomake ja vastauskuori siltä varalta, että vanhat ovat kadonneet. Mikäli olet jo palauttanut lomakkeen kiitän yhteistyöstä. Vastaan mielelläni kaikkiin mahdollisiin kysymyksiin tutkimukseeni liittyen.

Ystävällisin terveisin

Marika Ronkainen (tutkielman tekijä)
kauppat. yo
TY, Rehtorinvirasto
Puh. 333 5000

LIITE 5 KYSELYLOMAKE TY (TuKKK:n kyselylomake eroaa tästä ainoastaan kysymyksen 13 ”Tiedekunta tai laitos, jossa työskentelet?” kohdalla siltä osin, että kyseisessä lomakkeessa oli vaihtoehtoina TuKKK:n laitokset ja tukipalvelut)

Ympyröi oikea vaihtoehto tai kirjoita vastaus sille varattuun tilaan.

I TAUSTATIEDOT

1. Ikäsi _____ vuotta

2. Siviilisäätyysi

- 1 naimaton
- 2 naimisissa/avoliitossa
- 3 eronnut/leski

3. Onko sinulla lapsia?

- 1 ei
- 2 kyllä, alle kouluikäisiä _____ lasta
- 3 kyllä, kouluikäisiä _____ lasta
- 4 kyllä, vanhempia (yli 16-vuotiaita) _____ lasta

4. Lasten hankinnan lykkääminen tai siitä luopuminen työn ja/tai uran vuoksi Sinun kohdallasi?

- 1 en luopunut, enkä lykännyt
- 2 lykännyt
- 3 luopunut

5. Ylin akateeminen tutkintosi

- 1 alempi korkeakoulututkinto
- 2 ylempi korkeakoulututkinto
- 3 lisensiaatin tutkinto
- 4 tohtorin tutkinto

6. Aika ensimmäisen akateemisen tutkinnon suorittamisesta _____ vuotta

7. Teetkö jatkotutkintoa yliopistotyösi ohessa?

- 1 en
- 2 kyllä

8. Käykö puolisisi töissä kodin ulkopuolella?

- 1 ei
- 2 kyllä, yliopistotyössä
- 3 kyllä, muun alan työssä
- 4 ei naimisissa tai avoliitossa

9. Onko puolisisi suorittanut akateemisen tutkinnon?

- 1 ei
- 2 kyllä

10. Tarvitseeko joku lähiomainen (esim. vanhempasi tai isovanhempasi) Sinulta erityistä hoitoa tai apua? Tässä lähiomaisella ei tarkoiteta terveitä lapsia.

- 1 ei koskaan
- 2 muutaman kerran vuodessa tai harvemmin
- 3 kerran kuukaudessa tai harvemmin
- 4 muutaman kerran kuukaudessa
- 5 kerran viikossa
- 6 muutaman kerran viikossa
- 7 joka päivä

II NYKYISEEN TYÖ/PALVELUSSUHTEeseen LIITTYVÄT TIEDOT

11. Mihin seuraavista yliopiston henkilöstöryhmistä kuulut?

- 1 opettajat
- 2 tutkijat
- 3 tukipalveluhenkilökunta
- 4 toimistohenkilökunta
- 5 ylempi hallintohenkilökunta
- 6 kirjastohenkilökunta
- 7 atk-henkilökunta
- 8 huolto- ja kiinteistöhenkilökunta
- 9 muu henkilökunta

12. Tämänhetkinen tehtävänimikkeesi

13. Tiedekunta tai laitos, jossa työskentelet?

- 1 humanistinen tiedekunta
- 2 matemaattis-luonnontieteellinen tiedekunta
- 3 lääketieteellinen tiedekunta
- 4 oikeustieteellinen tiedekunta
- 5 yhteiskuntatieteellinen tiedekunta
- 6 kasvatustieteiden tiedekunta
- 7 erillislaitos, mikä?

8 rehtorinvirasto
9 muu, mikä?

14. Kuinka monta vuotta olet ollut nykyisessä toimeessasi? _____ vuotta

15. Kuinka monta vuotta olet ollut yliopiston palveluksessa? _____ vuotta

16. Kuuluuko työtehtäviisi toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille?

- 1 ei
2 kyllä, alaisuudessani työskentelee henkeä

17. Onko lähin esimiehesi

- 1 nainen
2 mies

18. Onko nykyinen työ/palvelussuhteesi

- 1 toistaiseksi voimassa oleva
- 2 määräaikainen

19. Oletko

- 1 kokoaikatyössä
2 osa-aikatyössä

20. Kuinka usein työskentelet varsinaisen työajan ulkopuolella/teet "ylitöitä"? (Jos normaali työviikkosi on esim. 36,25 tuntia, niin tämän yli menevä aika.)

- 1 tuskin lainkaan
2 melko harvoin (korkeintaan muutaman kerran kuukaudessa)
3 melko usein (keskimäärin kerran pari viikossa)
4 lähes säännöllisesti

21. Saatko tehdä työtäsi etätöinä?

- 1 en lainkaan
2 saan tehdä osittain
3 saan tehdä paljon

III TYÖYHTEISÖN PERHEMYÖNTEISYYS

22. Missä määrin olet samaa tai eri mieltä seuraavien työyhteisöön liittyvien väittämien kanssa? Työyhteisöllä tarkoitetaan tässä lomakkeessa lähityöyhteisöä (esim. osasto tai yksikkö).

Ympyröi kultakin riviltä sopiva vaihtoehto

	täysin eri mieltä	jokseen- kin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseen- kin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Työaikakulttuurimme joustaa sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta katsottuna	1	2	3	4	5
Yliopistoni tarvitsee selkeät ja yhdessä sovitut toimintaperiaatteet työn ja perhe-elämän kysymysten käsittelyyn	1	2	3	4	5
Olen tyytyväinen mahdollisuuksiin, joita yliopistoni antaa työntekijöilleen työn ja perhe-elämän yhdistämiseen	1	2	3	4	5
Esimiesten valmiuksia käsitellä työn ja perhe-elämän yhdistämisen kysymyksiä tulisi lisätä koulutuksen avulla	1	2	3	4	5
Yliopistoni työkuulttuurissa työn tekemisen ei odoteta siirtyvän työpaikalta kotiin	1	2	3	4	5
Työyhteisössän suhtaudutaan sallivasti vanhemmuuteen	1	2	3	4	5
Työyhteisössän otetaan huomioon jäsenten erilaiset elämäntilanteet	1	2	3	4	5
Työyhteisössän voi helposti olla työstä poissa lähiomaisen sairastumisen vuoksi	1	2	3	4	5
Työt on organisoitu omassa työyhteisössän niin, että tehdyillä ratkaisuilla edistetään työn ja perhe-elämän tasapainoa	1	2	3	4	5
Työyhteisöni pystyy käsittelemään ja ratkaisemaan yhdessä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta nousevia ongelmatilanteita	1	2	3	4	5
Tarvittaessa työyhteisöni jäsenet auttavat toinen toisiaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kysymyksissä	1	2	3	4	5
Projektimainen työskentelytapa ja tiimityö tekevät työn ja perheen yhteensovittamisen työyhteisössän helpommaksi	1	2	3	4	5
Työyhteisöni huolehtii jäsentensä hyvinvoinnista ja tyytyväisyydestä	1	2	3	4	5
Tasapainoinen työ- ja perhe-elämä ovat yksilön hyvinvoinnin perusta	1	2	3	4	5

IV TYÖN JA PERHEEN VUOROVAIKUTUS

23. Toisinaan työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen saattaa olla hankalaa. Lue jokainen alla oleva kysymys ja arvioi missä määrin seuraavat työn ja perheen välistä vuorovaikutusta kuvaavat väittämät pitävät paikkansa elämässäsi? Käytä vastatessasi vaihtoehtoa ei sovi minuun vain silloin, mikäli Sinulla ei ole perhettä ja siksi katsot, ettei kysymys koske Sinua. Perheellä tarkoitetaan tässä lomakkeessa samassa taloudessa asuvia henkilöitä.

Ympyröi kultakin riviltä sopiva vaihtoehto

	ei sovi/ ei pari- suhdetta/ perhettä/ alaikäisiä lapsia	täysin eri mieltä	jokseen- kin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseen- kin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Minusta tuntuu usein raskaalta yrittää sovittaa yhteen velvollisuuksiani kotona ja työssä	0	1	2	3	4	5
Työhöni kuluva aika estää minua huolehtimasta kotiin liittyvistä velvoitteista ja tehtävistä	0	1	2	3	4	5
Työni vuoksi joudun olemaan poissa perheeni parista enemmän kuin haluaisin	0	1	2	3	4	5
Työni vaatimukset vaikeuttavat hyvän suhteen ylläpitämistä puolisoon ja lapsiin	0	1	2	3	4	5
Perhe-elämäni häiritsee tehtäviäni työssä, kuten töihin ehtimistä ajoissa tai päivittäisten työtehtävien suorittamista	0	1	2	3	4	5
Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi	0	1	2	3	4	5
Minulla on jatkuvasti huono omatunto siitä, että työni johdosta en ehdi hoitaa kotiasioita kunnolla	0	1	2	3	4	5
Minua vaivaa usein riittämättömyyden tunne	0	1	2	3	4	5
Lähimmät ihmissuhteeni kärsivät jatkuvasti työkiireiden johdosta	0	1	2	3	4	5
Joudun jatkuvasti uhrautumaan toisten hyväksi	0	1	2	3	4	5
Perhevelvollisuudet häiritsevät uraani	0	1	2	3	4	5
Olen luopunut haasteellisemmasta työtehtävästä perheeni vuoksi	0	1	2	3	4	5
Olen luopunut kouluttautumismahdollisuuksista perheeni vuoksi	0	1	2	3	4	5
Minulle ei jää riittävästi omaa aikaa	0	1	2	3	4	5
Työt siirtyvät mukanani kotiin ja koen työstressiä myös kotona	0	1	2	3	4	5
Kodinhoito on pääasiassa minun vastuullani	0	1	2	3	4	5
Työn jälkeen jaksan vielä tehdä monenlaista	0	1	2	3	4	5
Työssäni tunnen olevani vapaa perheestä	0	1	2	3	4	5
Useimmat henkilökohtaiset tavoitteet elämässäni liittyvät perheeseeni	0	1	2	3	4	5
Tärkeimmät asiat, jotka minulle tapahtuvat, liittyvät perheeseeni	0	1	2	3	4	5
Olen henkilökohtaisesti hyvin sitoutunut perheeseeni	0	1	2	3	4	5
Suurimmat ongelmat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa liittyvät omassa elämässäni ajanhallinnan kysymyksiin	0	1	2	3	4	5
Etätyö on minun tilanteessani hyvä ratkaisu työn ja perhe-elämän yhdistämisen kysymyksiin	0	1	2	3	4	5
Liukuva työaika helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista minun kohdallani	0	1	2	3	4	5
Osa-aikaiset työjärjestelyt sopivat minulle työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen avuksi	0	1	2	3	4	5
Hyvä tukiverkosto (esim. isovanhemmat) auttaa minua perheen ja työn yhteensovittamisessa	0	1	2	3	4	5
Lasteni hoitojärjestelyt ovat kunnossa	0	1	2	3	4	5

Olen tyytyväinen lasteni päivähoitopalveluihin	0	1	2	3	4	5
Lasten sairastuessa kotiin jään yleensä minä	0	1	2	3	4	5
Jäisin mielelläni kotiin hoitamaan lapsia, jos se vain olisi taloudellisesti mahdollista	0	1	2	3	4	5
Jos olisi nyt ajankohtaista, haluaisin, että puolisoni jäisi vanhempainlomalle tai hoitovapaalle	0	1	2	3	4	5
Pystyn järjestämään elämäni niin, että työ ja perhe-elämä ovat tasapainossa	0	1	2	3	4	5

24. Missä määrin olet samaa tai eri mieltä seuraavien työhön, perheeseen ja uraan liittyvien väittämien kanssa?

Ympyröi kultakin riviltä sopiva vaihtoehto

	täysin eri mieltä	jokseen- kin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseen- kin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Nuorten naisten kannattaa luoda ensin ura ja perustaa perhe vasta tämän jälkeen	1	2	3	4	5
Perhevelvollisuuksien puuttuminen on etu naisten uran kannalta yliopistotyössä	1	2	3	4	5
Perhevelvollisuudet estävät muuton (esim. toiselle paikkakunnalle) suurimmalta osalta työssäkäyvistä naisista	1	2	3	4	5
Menestyvillä naisilla ei yleensä ole perhettä	1	2	3	4	5
Naiset eivät pysty menestyksekkäästi yhdistämään uraa ja perhettä	1	2	3	4	5
Perhe vaikuttaa uraan enemmän kuin ura vaikuttaa perheeseen	1	2	3	4	5
Naiset kantavat päävastuun lasten hoidosta ja hyvinvoinnista	1	2	3	4	5
Naisten asema tiedeyhteisössä paranisi, mikäli miehet käyttäisivät enemmän perhevapaita	1	2	3	4	5

25. Kenellä perheessänne on tapana huolehtia seuraavista töistä tai tehtävistä? Käytä vastatessasi vaihtoehtoa ei sovi minuun vain silloin, mikäli Sinulla ei ole puolisoa tai alaikäisiä lapsia ja siksi katsot, ettei kysymys koske Sinua.

Ympyröi kultakin riviltä sopiva vaihtoehto

	ei sovi/ ei pari- suhdetta/ lapsia	minä huoleh- din yksin	lähinnä minä huoleh- din	minä ja puolisoni yhtä paljon	lähinnä puolisoni huolehtii	puolisoni huolehtii yksin
Ruuan valmistus	0	1	2	3	4	5
Astioiden pesu	0	1	2	3	4	5
Ruokaostosten teko	0	1	2	3	4	5
Pyykkien pesu	0	1	2	3	4	5
Siivous	0	1	2	3	4	5
Kodin korjaustyöt	0	1	2	3	4	5
Lasten hoito ja lasten kanssa leikkiminen	0	1	2	3	4	5
Lasten kuljetukset hoitoon/kouluun, harrastuksiin	0	1	2	3	4	5

V TOIMEEN NIMITTÄMINEN, YLENEMINEN JA TASAPUOLISET MAHDOLLISUUDET YLIOPISTOSSA

26. Missä määrin olet samaa tai eri mieltä seuraavien yliopistoasi koskevien väittämien kanssa?

Ympyröi kultakin riviltä sopiva vaihtoehto

	täysin eri mieltä	jokseen- kin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseen- kin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Yliopistoni rekrytointikäytännöt ovat oikeudenmukaisia naisia kohtaan	1	2	3	4	5
Yliopistoni ylenemispolitiikka on oikeudenmukainen naisia kohtaan	1	2	3	4	5
Yliopistoni valvoo tarkkaan henkilöstön nimittämiseen ja ylenemiseen liittyviä asioita	1	2	3	4	5
Yliopistoni tasa-arvopolitiikka edistää aidosti naisten ja miesten välistä tasa-arvoa	1	2	3	4	5
Tiedemaailma on houkutteleva uravaihtoehto naisille	1	2	3	4	5
Minun yliopistourani ei ole törmännyt "lasikattoon"	1	2	3	4	5
Naisilla ja miehillä on yliopistossani yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan	1	2	3	4	5
Uraan liittyvät keskeytykset (esim. äitiysloma) eivät heikennä naisten uranäkymiä yliopistotyössä	1	2	3	4	5
En ole kohdannut tiedeyhteisössäni naisiin kohdistuvaa piilosityrjintää esim. uralla etenemiseen liittyvissä asioissa	1	2	3	4	5

VI URAAN LIITTYVÄT ASIAT

27. Kun ajattelet omaa urakehitystäsi, niin missä vaiheessa mielestäsi nyt olet?

- 1 aivan uran alussa
- 2 melko alussa
- 3 uran keskivaiheilla
- 4 lähes huipulla
- 5 huipulla

28. Ota kantaa, missä määrin samaa tai eri mieltä olet seuraavien työhön ja uraan liittyvien väittämien kanssa. Käytä vaihtoehtoa ei sovi minuun vain silloin, mikäli Sinulla ei ole parisuhdetta ja siksi katsot, ettei kysymys koske Sinua.

Ympyröi kultakin riviltä sopiva vaihtoehto

	ei sovi/ ei pari- suhdetta	täysin eri mieltä	jokseen- kin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseen- kin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Sekä minä että puolisoni olemme tehneet uraamme liittyviä kompromisseja suhteemme vuoksi	0	1	2	3	4	5
Puolisoni uran tukeminen on aiheuttanut ongelmia omalle uralleni	0	1	2	3	4	5
Olen uhrannut omaa aikaani saavuttaakseni nykyisen asemani	0	1	2	3	4	5
Olen uhrannut sosiaalista aikaani/aikaa ystävien parissa saavuttaakseni nykyisen asemani	0	1	2	3	4	5
Olen uhrannut aikaa puolisoni kanssa saavuttaakseni nykyisen asemani	0	1	2	3	4	5
Oikea puoliso on uralla menestymisen avain	0	1	2	3	4	5
Puolisoni suhtautuu kannustavasti yliopistouraani kohtaan	0	1	2	3	4	5
Puolisoni ymmärtää yliopistotyön erityisluonnetta	0	1	2	3	4	5
Olen tyytyväinen parisuhteeseeni	0	1	2	3	4	5

29. Miten hyvin tai huonosti olet mielestäsi edennyt urallasi akateemisen tutkinnon suorittamisen jälkeen?

- 1 en lainkaan, olen tehnyt samaa tai vastaavaa työtä koko ajan
- 2 melko huonosti, olen kuitenkin päässyt jonkin verran parempiin tehtäviin
- 3 melko hyvin, olen selvästi edennyt urallani
- 4 erittäin hyvin, urakehitykseni on ollut systemaattisesti nouseva

30. Millaiset mahdollisuudet katsot itselläsi olevan päästä vaativampiin tehtäviin yliopistosektorilla?

- 1 erittäin huonot, tuskin mitään mahdollisuuksia
- 2 melko huonot
- 3 ei hyvät eikä huonot
- 4 melko hyvät
- 5 erittäin hyvät, vaativampiin tehtäviin pääseminen näyttää jokseenkin varmalta

31. Oletko valmistumisesi jälkeen ollut perhesyistä poissa työelämästä pidempään (vähintään ½ vuotta)?

- 1 en
- 2 kyllä, Montako kertaa vähintään ½ vuotta? _____ kertaa

32. Jos olet ollut perhesyistä pidempään poissa työelämästä, miten se on mielestäsi vaikuttanut urakehitykseen?

- 1 ratkaisevasti haitannut
- 2 jonkin verran haitannut
- 3 ei vaikuttanut mitenkään
- 4 jonkin verran edistänyt
- 5 ratkaisevasti edistänyt
- 6 en ole ollut välillä poissa työelämästä perhesyiden vuoksi

VII AKATEEMINEN ESIMIESTYÖ

33. Missä määrin samaa tai eri mieltä olet seuraavien esimiestyöhön liittyvien väittämien kanssa. Käytä vaihtoehtoa ei sovi minulle vain silloin, mikäli Sinulla ei ole alaisia ja siksi katsot, ettei kysymys koske Sinua.

Ympyröi kultakin riviltä sopiva vaihtoehto

	ei sovi/ ei alaisia	täysin eri mieltä	jokseen- kin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseen- kin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Keskustelen runsaasti alaisteni kanssa	0	1	2	3	4	5
Luotan alaisiini	0	1	2	3	4	5
Minun ja alaisteni välillä ei ole ristiriitoja	0	1	2	3	4	5
Tuen ja autan alaisiani, kun työ tuntuu heistä hankalalta	0	1	2	3	4	5
Ajanpuute haittaa alaisteni asioihin paneutumistani	0	1	2	3	4	5
Kohtelen alaisiani oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti	0	1	2	3	4	5
Huolehdin siitä, että alaisteni työmäärä pysyy kohtuullisena	0	1	2	3	4	5
Suhtaudun myönteisesti alaisteni perhevapaisiin	0	1	2	3	4	5
Otan töiden suunnittelussa huomioon alaisteni elämäntilanteet	0	1	2	3	4	5
Uskon, että alaisteni on helppo lähestyä minua myös perhe-elämään liittyvissä kysymyksissä	0	1	2	3	4	5
Pyrin auttamaan alaisiani työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvien yksilöllisten ratkaisujen löytämisessä	0	1	2	3	4	5
Olen tietoisesti hakeutunut esimiestyöhön	0	1	2	3	4	5
Koen esimiestyön yliopistossa mielekkäänä	0	1	2	3	4	5

Olen saanut riittävästi koulutusta esimiehenä toimimiseen	0	1	2	3	4	5
Saan riittävästi tukea esimiestyöhöni omalta esimieheltäni	0	1	2	3	4	5
Saan riittävästi tukea esimiestyöhöni omalta työyhteisöltäni	0	1	2	3	4	5

Mahdollisia lisänäkökohtia yliopistotyöhösi ja urakehitykseesi liittyvistä tekijöistä.

VIII TYÖHÖN SITOUTUMINEN

34. Ota kantaa, missä määrin samaa tai eri mieltä olet seuraavien työhön sitoutumiseen liittyvien väittämien kanssa.

Ympyröi kultakin riviltä sopiva vaihtoehto

	täysin eri mieltä	jokseen- kin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseen- kin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Jatkaisin työssäkäyntiä, vaikka se ei olisi taloudellisesti välttämätöntä	1	2	3	4	5
En vaihtaisi mielelläni työpaikkaa, vaikka se järjestyisikin helposti	1	2	3	4	5
En koe ristiriitaa omien ja työnantajan tavoitteiden välillä	1	2	3	4	5
Jään mielelläni vaikka ylitöihin, jotta saan tehtyä työni kunnolla	1	2	3	4	5
Yliopistotyö on juuri sitä, mitä haluan tehdä	1	2	3	4	5
Elämäni keskeisin sisältö tulee työstäni	1	2	3	4	5
Työt kulkevat mukana myös vapaa-ajallani	1	2	3	4	5
Useimmat henkilökohtaiset tavoitteet elämässäni liittyvät työhöni	1	2	3	4	5
Tärkeimmät asiat, jotka minulle tapahtuvat, liittyvät työhöni	1	2	3	4	5
Yleisesti ottaen olen tyytyväinen työhöni	1	2	3	4	5
Yleisesti ottaen olen tyytyväinen työnantajaani	1	2	3	4	5
Olen henkilökohtaisesti hyvin sitoutunut työhöni	1	2	3	4	5
Nykyinen asemani vastaa uratoiveitani	1	2	3	4	5
Nykyinen työni on ennen kaikkea välivaihe vaativampiin tehtäviin	1	2	3	4	5
Uralla eteneminen on minulle tärkeää	1	2	3	4	5
Tavoitteenani on edetä vaativampiin, strategisiin tehtäviin yliopiston huipulle	1	2	3	4	5
En epäile kykyjeni riittämistä strategisiin tehtäviin	1	2	3	4	5
Mieskollegani kohtelevat minua tasavertaisesti	1	2	3	4	5
Parasta työssäni on työpaikan sosiaaliset suhteet	1	2	3	4	5
En juurikaan mieti, mitä muut minusta työpaikallani ajattelevat	1	2	3	4	5

IX TYÖTYYTYVÄISYYS JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN

35. Missä määrin seuraavat asiat liittyvät/ovat liittyneet nykyiseen työhösi yliopistossa viimeisen kolmen vuoden aikana?

<i>Ympyröi kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	ei lain- kaan	jossain määrin	melko paljon	erittäin paljon
Työn tuloksellisuuden arviointi on lisääntynyt	1	2	3	4
Aikataulut ovat kiristyneet	1	2	3	4
Työn sirpaleisuus on lisääntynyt	1	2	3	4
Työn fyysinen kuormittavuus on kasvanut	1	2	3	4
Työn henkinen kuormittavuus on kasvanut	1	2	3	4
Työn epävarmuus on lisääntynyt	1	2	3	4
Mahdollisuus järjestellä työaikoja on vähentynyt	1	2	3	4
Omaan työhön liittyvä päätöksentekovalta on vähentynyt	1	2	3	4
Vastuulliset työtehtävät ovat lisääntyneet	1	2	3	4
Luova työ, mahdollisuus tehdä uusia ratkaisuja on vähentynyt	1	2	3	4
Toistuvat työtehtävät, työn rutiininomaisuus on lisääntynyt	1	2	3	4
Työtahdin itsenäisyys, riippumattomuus työtovereista on lisääntynyt	1	2	3	4
Mahdollisuus pitkäjänteiseen, kokonaisvaltaiseen työhön on vähentynyt	1	2	3	4

36. Kuinka hyvin jaksat työssäsi? Ole hyvä ja arvioi omaa työssä jaksamistasi asteikolla, jossa vaihtoehdot ovat:

- 1 en pysty lainkaan tekemään työtäni
- 2 työkykyni on heikko
- 3 työkykyni on tyydyttävä
- 4 työkykyni on kohtalaisen hyvä
- 5 työkykyni on erittäin hyvä

37. Kuinka kuormittavaksi koet työsi? Ole hyvä ja arvioi työsi kuormittavuutta asteikolla, jonka ääripäätt ovat 1 = ei lainkaan kuormittava, 5 = erittäin kuormittava

1 2 3 4 5

38. Ota kantaa, missä määrin samaa tai eri mieltä olet seuraavien työsi lähitulevaisuutta koskevien väittämien kanssa.

<i>Ympyröi kultakin riviltä sopiva vaihtoehto</i>	täysin eri mieltä	jokseen- kin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseen- kin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Minulla on selkeä käsitys siitä, mikä työnkuvani tulee olemaan puolen vuoden kuluttua	1	2	3	4	5
Olen varma, että etenen tai saan ylennyksen työssäni muutaman vuoden sisällä	1	2	3	4	5
Olen varma, että nykyinen työni jatkuu	1	2	3	4	5
Minulla on selkeä käsitys siitä, mitkä työtehtävät ovat vastuullani puolen vuoden kuluttua	1	2	3	4	5

Parhaat kiitokset kyselyn täyttämisestä.

Halutessasi voit tuoda esille lisänäkökohtia alla olevaan tilaan.

LIITE 6 KESKIARVOSUMMAMUUTTUJAT

Työn ja perheen väliset konfliktit

Konflikti työstä perheeseen

Kaikkien muuttujien välillä on voimakas ja tilastollisesti erittäin merkitsevä positiivinen korrelaatio ($r = 0,578-0,712$, $p < 0,001$).

- Kokee koti- ja perhevelvollisuuksien yhteensovittamisen raskaaksi
- Työhön kuluva aika estää huolehtimasta kotiin liittyvistä velvoitteista ja tehtävistä
- Joutuu olemaan työn vuoksi poissa perheen parista enemmän kuin haluaisi
- Työn vaatimukset vaikeuttavat hyvän suhteen ylläpitämistä perheenjäseniin
- Kokee jatkuvasti huonoa omaatuntoa siitä, ettei työn vuoksi ehdi hoitaa kotiasioita kunnolla
- Lähimmät ihmissuhteet kärsivät jatkuvasti työkiireiden johdosta

Konflikti perheestä työhön

Kaikkien muuttujien välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä positiivinen korrelaatio ($r = 0,461-0,568$, $p < 0,001$).

- Perhe-elämä häiritsee tehtäviä työssä, kuten töihin ehtimistä ajoissa.
- Kotiasiat haittaavat työhön keskittymistä
- Perhevelvollisuudet häiritsevät uraa

Konfliktien kuormittavuus

Kaikkien muuttujien välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä positiivinen korrelaatio ($r = 0,341 - 0,511$, $p \leq 0,001$).

- Kärsii usein riittämättömyyden tunteesta
- Tuntee, ettei saa riittävästi omaa aikaa
- Työt siirtyvät kotiin ja kokee työstressiä myös kotona

Työyhteisön perhemyönteisyys

Organisaation joustavuus

Kaikkien muuttujien välillä on vähintään tilastollisesti merkitsevä positiivinen korrelaatio ($r = 0,286-0,577$, $p < 0,01$).

- Joustava työaikakulttuuri
- On tyytyväinen mahdollisuuksiin, joita yliopisto antaa työn ja perhe-elämän yhdistämiseen
- Työyhteisössä otetaan huomioon jäsenten erilaiset elämäntilanteet
- Työstä voi olla helposti poissa lähiomaisen sairastumisen vuoksi

Elämäntilanteiden huomioonottaminen

Kaikkien muuttujien välillä on vähintään tilastollisesti (melkein) merkitsevä positiivinen korrelaatio ($r = 0,24 - 0,458$, $p < 0,05$).

- Työyhteisössä suhtaudutaan sallivasti vanhemmuuteen
- Työt on organisoitu niin, että tehdyillä ratkaisuilla edistetään työn ja perhe-elämän tasapainoa

- Työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia pystytään käsittelemään ja ratkomaan yhdessä
- Jäsenet auttavat tarvittaessa toinen toisiaan työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvissä asioissa
- Työyhteisö huolehtii jäsentensä hyvinvoinnista ja tyytyväisyydestä

Perheystävällisyyden kehittäminen

Muuttujien välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä positiivinen korrelaatio ($r = 0,457$, $p < 0,001$).

- Yliopisto tarvitsee selkeät ja yhdessä sovitut toimintaperiaatteet työn ja perhe-elämän kysymysten käsittelyyn
- Esimiesten valmiuksia käsitellä työn ja perhe-elämän yhdistämisen kysymyksiä tulisi lisätä koulutuksen avulla

Sitoutuminen työhön ja perheeseen

Organisaatioon sitoutuminen

Kaikkien muuttujien välillä on vähintään tilastollisesti (melkein) merkitsevä positiivinen korrelaatio ($r = 0,219$ – $0,550$, $p < 0,05$).

- Jatkaisi työssäkäyntiä, vaikka se ei olisi taloudellisesti välttämätöntä
- Ei vaihtaisi mielellään työpaikkaa, vaikka se järjestyisi helposti
- Ei koe ristiriitaa omien ja työnantajan tavoitteiden välillä
- Yliopistotyö on juuri sitä, mitä haluaa tehdä
- On yleisesti ottaen tyytyväinen työhönsä
- On yleisesti ottaen tyytyväinen työnantajaansa
- On erittäin sitoutunut työhönsä

Sitoutuminen työelämään

Kaikkien muuttujien välillä on vähintään tilastollisesti (melkein) merkitsevä positiivinen korrelaatio ($r = 0,259$ – $0,644$, $p < 0,05$).

- Jää mielellään vaikka ylitöihin, jotta saa tehtyä työnsä kunnolla
- Elämän keskeisin sisältö tulee työstä
- Työt kulkevat mukana myös vapaa-ajalla
- Useimmat henkilökohtaiset tavoitteet liittyvät työhön
- Tärkeimmät asiat, jotka vastaajalle tapahtuvat, liittyvät työhön

Uraan sitoutuminen

Kaikkien muuttujien välillä on vähintään tilastollisesti (melkein) merkitsevä positiivinen korrelaatio ($r = 0,221$ – $0,553$, $p < 0,05$).

- Nykyinen työ on ennen kaikkea välivaihe vaativampiin tehtäviin
- Uralla eteneminen on vastaajalle tärkeää
- Tavoitteena on edetä strategisiin tehtäviin yliopiston huipulle
- Vastaaja ei epäile kykyjensä riittämistä strategisiin tehtäviin

Akateeminen esimiestyö

Alaisten elämäntilanteen huomioiminen

Kaikkien muuttujien välillä on vähintään tilastollisesti merkitsevä positiivinen korrelaatio

($r = 0,311-0,586$, $p < 0,01$).

- Huolehtii alaisten työmäärän kohtuullisuudesta
- Suhtautuu myönteisesti alaisten perhevapaisiin
- Ottaa töiden suunnittelussa huomioon alaisten elämäntilanteet
- Pyrkii auttamaan alaisiaan työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvien yksilöllisten ratkaisujen löytämisessä

Esimiestyön houkuttelevuus

Kaikkien muuttujien välillä on vähintään tilastollisesti merkitsevä positiivinen korrelaatio

($r = 0,257-0,561$, $p < 0,05$).

- On hakeutunut esimiestyöhön tietoisesti
- Kokee esimiestyön yliopistossa mielekkäänä
- On saanut riittävästi koulutusta esimiehenä toimimiseen
- Saa riittävästi tukea esimiestyöhön omalta esimieheltään
- Saa riittävästi tukea esimiestyöhön omalta työyhteisöltään

LIITETAULUKKO 1 AKATEEMINEN ESIMIESTYÖ

Kolmessa jälkimmäisessä sarakkeessa näkyvät luvut ovat samaa mieltä olevien %-määrät pyöristettynä lähimpään kokonaislukuun. (TY n=80 / TuKKK n=14)

	n=TY/ TuKKK	TY %	TuKKK %	Kaikki yht. %
Alaisten elämäkokonaisuuden huomioiminen				
Huolehdin siitä, että alaisteni työmäärä pysyy kohtuullisena	77/14	62	71	64
Suhtaudun myönteisesti alaisteni perhevapaisiin	77/13	84	85	84
Otan töiden suunnittelussa huomioon alaisteni elämäntilanteet	78/14	72	79	73
Pyrin auttamaan alaisiani työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvien yksilöllisten ratkaisujen löytämisessä	78/13	72	77	73
Esimiestyön houkuttelevuus				
Olen tietoisesti hakeutunut esimiestyöhön	79/14	49	50	50
Koen esimiestyön yliopistossa mielekkäänä	78/14	60	43	58
Olen saanut riittävästi koulutusta esimiehenä toimimiseen	79/14	35	36	36
Saan riittävästi tukea esimiestyöhöni omalta esimieheltäni	78/14	32	14	29
Saan riittävästi tukea esimiestyöhöni omalta työyhteisöltäni	78/14	45	43	45
Asenneväättämät, joista ei ole muodostettu summamuuttujia				
Luotan alaisiini	78/14	91	100	92
Minun ja alaisteni välillä ei ole ristiriitoja	78/14	68	86	71
Tuen ja autan alaisiani, kun työ tuntuu heistä hankalalta	78/14	91	100	92
Ajanpuute haittaa alaisteni asioihin paneutumistani	78/14	72	71	72
Kohtelen alaisiani oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti	78/13	95	100	96
Uskon, että alaisteni on helppo lähestyä minua myös perhe-elämään liittyvissä kysymyksissä	77/14	92	79	90

LIITETAULUKKO 2 TOIMEEN NIMITTÄMINEN, YLENEMINEN JA TASAPUOLISET MAHDOLLISUUDET

Kolmessa jälkimmäisessä sarakkeessa näkyvät luvut ovat samaa mieltä olevien %-määrät pyöristettynä lähimpään kokonaislukuun. (TY n=80 / TuKKK n=14)

	n=TY/ TuKKK	TY %	TuKKK %	Kaikki yht. %
Yliopistoni rekrytointikäytännöt ovat oikeudenmukaisia naisia kohtaan	80/14	49	79	53
Yliopistoni ylenemispolitiikka on oikeudenmukainen naisia kohtaan	80/14	39	71	44
Yliopistoni valvoo tarkkaan henkilöstön nimittämiseen ja ylenemiseen liittyviä asioita	79/14	44	43	44
Yliopistoni tasa-arvopolitiikka edistää aidosti naisten ja miesten välistä tasa-arvoa	79/14	33	50	36
Tiedemaailma on houkutteleva uravaihtoehto naisille	80/14	55	71	58
Minun yliopistourani ei ole törmännyt "lasikattoon"	80/14	58	86	62
Naisilla ja miehillä on yliopistossani yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan	79/14	39	72	44
Uraan liittyvät keskeytykset (esim.äitiysloma) eivät heikennä naisten uranäkymiä yliopistotyössä	80/14	20	50	24
En ole kohdannut tiedeyhteisössäni naisiin kohdistuvaa piilosyrjintää esim. uralla etenemiseen liittyvissä asioissa	80/14	35	64	39
Mieskollegani kohtelevat minua tasavertaisesti	80/14	65	64	65

LIITETAULUKKO 3 KOMPROMISSIT JA UHRAUKSET

Kolmessa jälkimmäisessä sarakkeessa näkyvät luvut ovat samaa mieltä olevien %-määrät pyöristettynä lähimpään kokonaislukuun. (TY n=80 / TuKKK n=14)

	n=TY/ TuKKK	TY %	TuKKK %	Kaikki yht. %
Sekä minä että puolisoni olemme tehneet uraamme liittyviä kompromisseja suhteemme vuoksi	66/13	52	69	54
Puolisoni uran tukeminen on aiheuttanut ongelmia omalle uralleni	65/13	17	23	18
Olen uhrannut omaa aikaani saavuttaakseni nykyisen asemani	76/14	76	71	76
Olen uhrannut sosiaalista aikaani/aikaa ystävien parissa saavuttaakseni nykyisen asemani	76/14	66	50	63
Olen uhrannut aikaa puolisoni kanssa saavuttaakseni nykyisen asemani	68/13	54	62	56
Olen luopunut haasteellisemmasta työtehtävästä perheeni vuoksi	68/13	27	39	28
Olen luopunut kouluttautumismahdollisuuksista perheeni vuoksi	68/13	24	31	25
Oikea puoliso on uralla menestymisen avain	72/13	56	85	60
Puolisoni suhtautuu kannustavasti yliopistouraani kohtaan	64/13	78	77	78
Puolisoni ymmärtää yliopistotyön erityisluonnetta	65/13	75	69	74
Olen tyytyväinen parisuhteeseeni	64/13	91	85	90

LIITETAULUKKO 4 TYÖN JA PERHEEN VUOROVAIKUTUS

Kolmessa jälkimmäisessä sarakkeessa näkyvät luvut ovat samaa mieltä olevien %-määrät pyöristettynä lähimpään kokonaislukuun. (TY n=80 / TuKKK n=14)

	n=TY/ TuKKK	TY %	TuKKK %	Kaikki yht. %
Konflikti työstä perheeseen				
Minusta tuntuu usein raskaalta yrittää sovittaa yhteen velvollisuksiani kotona ja työssä	70/13	44	77	49
Työhöni kuluva aika estää minua huolehtimasta kotiin liittyvistä velvoitteista ja tehtävistä	74/14	57	64	58
Työni vuoksi joudun olemaan poissa perheeni parista enemmän kuin haluaisin	68/13	50	77	54
Työni vaatimukset vaikeuttavat hyvän suhteen ylläpitämistä puolisoon ja lapsiin	69/13	25	46	28
Minulla on jatkuvasti huono omatunto siitä, että työni johdosta en ehdi hoitaa kotiasioita kunnolla	73/14	34	43	36
Lähimmät ihmissuhteeni kärsivät jatkuvasti työkiireiden johdosta	76/14	30	29	30
Konflikti perheestä työhön				
Perhe-elämäni häiritsee tehtäviäni työssä, kuten töihin ehtimistä ajoissa tai päivittäisten työtehtävien suorittamista	66/13	12	23	14
Minun on vaikea keskittyä työhöni kotiasioiden vuoksi	71/14	6	7	6
Perhevelvollisuudet häiritsevät uraani	68/12	10	17	11
Konfliktien kuormittavuus				
Minua vaivaa usein riittämättömyyden tunne	76/14	59	43	57
Minulle ei jää riittävästi omaa aikaa	75/14	56	64	57
Työt siirtyvät mukanani kotiin ja koen työstressiä myös kotona	76/14	71	57	69
Asenneväättämät, joista ei ole muodostettu summamuuttujia				
Kodinhoito on pääasiassa minun vastuullani	74/13	43	23	40
Työn jälkeen jaksan vielä tehdä monenlaista	75/14	44	43	44
Suurimmat ongelmat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa liittyvät omassa elämässäni ajanhallinnan kysymyksiin	69/13	61	85	65
Etätyö on minun tilanteessani hyvä ratkaisu työn ja perhe-elämän yhdistämisen kysymyksiin	66/13	30	23	29
Liukuva työaika helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista minun kohdallani	66/13	76	69	75
Hyvä tukiverkosto (esim. isovanhemmat) auttaa minua perheen ja työn yhteensovittamisessa	54/12	32	50	35
Lasteni hoitojärjestelyt ovat kunnossa	36/8	81	75	80
Olen tyytyväinen lasteni päivähoitopalveluihin	21/7	52	86	61
Lasten sairastuessa kotiin jään yleensä minä	30/8	40	38	40
Jäisin mielelläni kotiin hoitamaan lapsia, jos se vain olisi taloudellisesti mahdollista	33/7	12	14	13
Jos olisi nyt ajankohtaista, haluaisin, että puolisoni jäisi vanhempainlomalle tai hoitovapaalle	48/9	46	44	46
Naisten asema tiedeyhteisössä paranisi, mikäli miehet käyttäisivät enemmän perhevapaita	80/14	68	57	66
Pystyn järjestämään elämäni niin, että työ ja perhe-elämä ovat tasapainossa	66/13	71	46	67

LIITETAULUKKO 5 SITOUTUMINEN TYÖHÖN JA PERHEESEEN

Kolmessa jälkimmäisessä sarakkeessa näkyvät luvut ovat samaa mieltä olevien %-määrät pyöristettynä lähimpään kokonaislukuun. (TY n=80 / TuKKK n=14)

	n=TY/ TuKKK	TY %	TuKKK %	Kaikki yht. %
Organisaatioon sitoutuminen				
Jatkaisin työssäkäyntiä, vaikka se ei olisi taloudellisesti välttämätöntä	80/14	78	64	76
En vaihtaisi mielelläni työpaikkaa, vaikka se järjestyisikin helposti	80/14	56	14	50
En koe ristiriitaa omien ja työnantajan tavoitteiden välillä	80/14	64	57	63
Yliopistotyö on juuri sitä, mitä haluan tehdä	80/14	73	36	67
Yleisesti ottaen olen tyytyväinen työhöni	80/14	84	71	82
Yleisesti ottaen olen tyytyväinen työnantajaani	80/14	63	57	62
Olen henkilökohtaisesti hyvin sitoutunut työhöni	80/14	94	100	95
Sitoutuminen työelämään				
Jään mielelläni vaikka ylitöihin, jotta saan tehtyä työni kunnolla	80/14	79	93	81
Elämäni keskeisin sisältö tulee työstäni	80/14	31	29	31
Työt kulkevat mukani myös vapaa-ajallani	80/14	80	71	79
Useimmat henkilökohtaiset tavoitteet elämässäni liittyvät työhöni	80/14	35	43	36
Tärkeimmät asiat, jotka minulle tapahtuvat, liittyvät työhöni	79/14	11	7	11
Uraan sitoutuminen				
Nykyinen työni on ennen kaikkea välivaihe vaativampiin tehtäviin	80/14	25	21	25
Uralla eteneminen on minulle tärkeää	80/14	59	50	57
Tavoitteenani on edetä vaativampiin, strategiaan tehtäviin yliopiston huipulle	80/14	21	0	18
En epäile kykyjeni riittämistä strategiaan tehtäviin	80/14	72	57	75
Asenneväärittämät, joista ei ole muodostettu summamuuttujia				
Jään mielelläni vaikka ylitöihin, jotta saan tehtyä työni kunnolla	80/14	79	93	81
Nykyinen asemani vastaa uratoiveitani	80/14	66	64	66
Sitoutuminen perheeseen				
Useimmat henkilökohtaiset tavoitteet elämässäni liittyvät perheeseeni	68/13	34	23	32
Tärkeimmät asiat, jotka minulle tapahtuvat, liittyvät perheeseeni	68/13	71	85	73
Olen henkilökohtaisesti hyvin sitoutunut perheeseeni	66/13	85	92	86

LIITETAULUKKO 6 TYÖYHTEISÖN PERHEMYÖNTEISYYS

Kolmessa jälkimmäisessä sarakkeessa näkyvät luvut ovat samaa mieltä olevien %-määrät pyöristettynä lähimpään kokonaislukuun. (TY n=80 / TuKKK n=14)

	n = TY/ TuKKK	TY %	TuKKK %	Kaikki yht. %
Työyhteisön joustavuus				
Työaikakulttuurimme joustaa sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta katsottuna	79/13	80	85	80
Olen tyytyväinen mahdollisuuksiin, joita yliopistoni antaa työntekijöilleen työn ja perhe-elämän yhdistämiseen	79/13	67	54	65
Työyhteisössäni otetaan huomioon jäsenten erilaiset elämäntilanteet	79/13	68	77	70
Työyhteisössäni voi helposti olla työstä poissa lähiomaisen sairastumisen vuoksi	79/13	60	54	59
Elämäntilanteiden huomioiminen				
Työyhteisössäni suhtaudutaan sallivasti vanhemmuuteen	79/13	82	92	84
Työt on organisoitu omassa työyhteisössäni niin, että tehdyillä ratkaisuilla edistetään työn ja perhe-elämän tasapainoa	79/13	27	31	27
Työyhteisöni pystyy käsittelemään ja ratkaisemaan yhdessä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta nousevia ongelmatilanteita	79/13	46	62	48
Tarvittaessa työyhteisöni jäsenet auttavat toinen toisiaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kysymyksissä	79/13	57	39	54
Työyhteisöni huolehtii jäsentensä hyvinvoinnista ja tyytyväisyydestä	79/13	47	46	47
Perheystävällisyyden kehittäminen				
Yliopistoni tarvitsee selkeät ja yhdessä sovitut toimintaperiaatteet työn ja perhe-elämän kysymysten käsittelyyn	78/13	73	39	68
Esimiesten valmiuksia käsitellä työn ja perhe-elämän yhdistämisen kysymyksiä tulisi lisätä koulutuksen avulla	79/13	65	54	63
Asenneväärittämät, joista ei ole muodostettu summamuuttujia				
Projektimainen työskentelytapa ja tiimityö tekevät työn ja perheen yhteensovittamisen työyhteisössäni helpommaksi	78/13	35	8	31
Yliopistoni työskentelytapa ei odoteta siirtyvän työpaikalta kotiin	78/13	18	31	20
Tasapainoinen työ- ja perhe-elämä ovat yksilön hyvinvoinnin perusta	79/13	100	92	99