
Anna Moring & Tiina-Emilia Kaunisto

Miten työelämän perheystävällisyydessä huomioidaan perhetilanteiden monimuotoisuus?

Perheen ja työn yhteensovittamisen tukemiseen on vaikea antaa yleispäteviä ohjeita. Perhemuodot ja perhetilanteet ovat monimuotoisia. Työelämämme ei myöskään ole yhtenäinen tai samankaltainen kaikilla aloilla, työpaikoilla tai edes kaikille saman työyhteisön sisällä. Saman työyhteisön jäsenen perhetilanteet voivat vaihdella, ja hänen arkeaan voivat kuormittaa ajoittain myös erilaiset perheeseen liittyvät kriisitilanteet.

Monimuotoiset perheet -verkosto selvitti työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita erilaisissa perhetilanteissa yhdessä Insinööriliiton, Ammattiliitto Pron ja Palvelualojen ammattiliitto PAMin kanssa. Kysely lähetettiin ammattiliittojen luottamushenkilöille syyskuussa 2020. Kyselyyn vastasi yhteensä 778 luottamushenkilöä: Ammattiliitto Prosta 454, Palvelualojen ammattiliitto PAMista 223 ja Insinööriliitosta 101 luottamushenkilöä.

Tarkastelemme tässä katsauksessa kyselyn tuloksia sekä sitä, millaisia asioita on hyvä huomioida työn ja perheen yhteensovittamista koskevissa tutkimuksissa perheiden monimuotoisuuden näkökulmasta. Monimuotoisilla perheillä tarkoitamme perheitä, jotka poikkeavat perherakenteensa osalta jollain tavalla oletetusta. Näitä ovat muun muassa uusperheet, sijaisperheet, sateenkaariperheet, kahden kulttuurin perheet, lapsen tai puolison kuoleman kohdanneet perheet, adoptioperheet tai yhden vanhemman perheet.

Monimuotoisia perheitä on useampi kuin joka kolmas suomalaisista lapsiperheistä, mutta kokonaismäärää on vaikea laskea. Määrällisesti suurimpia ryhmiä ovat yhden vanhemman perheet, joita on miltei joka neljäs eli 23 prosenttia lapsiperheistä,

ja uusperheet, joita on joka kymmenes lapsiperheistä (Tilastokeskus 2020). Monimuotoisten perheiden määrä on todennäköisesti arvioitua suurempi, sillä lapsi voi olla kirjoilla vain yhdessä osoitteessa, minkä vuoksi osa esimerkiksi etävanhempien uusperheistä, yhden vanhemman perheistä ja sateenkaariperheistä ei tilastoidu virallisesti.

Perheiden monimuotoisuudeksi ymmärrämme myös tahattomasti lapsettomat perheet. Tahatonta lapsettomuutta kokee noin viidesosa lasta toivovista pareista (Miettinen 2015) ja myös moni itsellinen nainen tai mies sekä nais- ja miespari.

Perhetilanteita tuettava yksilöllisin joustoin

Monimuotoisia perheitä tukevat usein samankaltaiset perheystävällisyyden keinot kuin muitakin perheitä. Monimuotoisissa perhetilanteissa eläviä vanhempia haastavat kyselyn mukaan perhearjen ja työn yhteensovittaminen, jaksaminen, työtehtävien vaihtaminen sekä perhetilanteesta johtuvat irtisanoutumiset. Monimuotoisissa perheissä elävillä työntekijöillä on kuitenkin myös omalle perhetilanteelle tyypillisiä tarpeita, joita on tuettava yksilöllisin joustoin.

Kahden kulttuurin perheissä puolison työllistyminen ja perheen tulo maahan voivat haastaa työntekijää. Adoptioperheillä ja perhehoitajilla adoptiolapsen hakumatka tai sijoitetun lapsen vastaanottaminen ovat tilanteita, joissa työnantajalta vaaditaan joustavuutta. Monikkolasten, eli kaksosten tai kolmosten, vanhempien erityiset haasteet liittyvät usein sairauslomiin ja poissaoloihin. Monikkoraskaus on aina riskiraskaus ja vaatii usein sairauslomalle jäämistä ennen äitiysvapaan alkua. Myös monikkolasten peräkkäiset sairastumiset voivat haastaa työjärjestelyitä.

Eri aloilla on erilaisia haasteita työn ja perheen yhteensovittamiselle. Kyselyyn vastanneet luottamushenkilöt tunnistivat työyhteisöistään jokseenkin saman verran perheiden monimuotoisuutta, mutta palvelualojen luottamushenkilöt olivat kohdanneet selvästi useammin perheiden monimuotoisuuteen liittyviä haasteita kuin kahden muun ammattiliiton luottamushenkilöt.

Myös lapsen erityistarpeet voivat tuoda lisävaikeuksia työn ja perheen yhteensovittamiseen. Näitä oli havainnut 13 prosenttia luottamushenkilöistä mutta palvelualojen luottamushenkilöistä jonkin verran useampi. Avovastaukset kertoivat varsin suurista ongelmista: Työnantaja ei ole myöntänyt palkatonta vapaata lapsen

hoitojärjestelyjä varten tai työnantaja on arvostellut liiallisia työvuorotoiveita. Joustamattomuuden vuoksi vanhempi on joutunut vähentämään vuoroja tai irtisanoutumaan.

Erot alojen välillä voivat johtua siitä, että palvelualojen työ vaatii yleensä läsnäoloa työpaikalla ja mahdollisuudet joustoihin ovat vähäisemmät kuin Insinööriliiton ja Ammattiliitto Pron edustamilla aloilla. Etätöyt ja työaikojen joustavuus ovat yksi yleisimmistä ja tunnetuimmista perheystävällisistä käytännöistä (esim. Hämäläinen & Rahikka-Räsänen 2014; Toppinen-Tanner ym. 2016; Tuomivaara ym. 2016), mutta mahdollisuudet etätöihin näyttävat olevan palvelualoilla mitättömät.

Tutkimusten mukaan hoivavastuu on usein naisilla miehiä suurempi (esim. Miettinen 2008; Rotkirch ym. 2017), ja siksi palvelualojen naisvaltaisuus (Kainulainen 2020) saattaa vaikuttaa eroihin ammattiliittojen välillä. PAMin jäsenkunta on myös ikärakenteeltaan nuori (Kainulainen 2020), ja näin ollen palvelualojen työyhteisöissä työskentelee usein pienten lasten vanhempia.

Avio- ja avoerot kuormittavat jaksamista

Nämä on yleensä sen verran vaikeita asioita ihmisten käsitellä ihan itsekseen ja se heijastuu myös työhön. Työn laatu on ainakin heikentynyt, koska ajatukset harhailivat muissa asioissa kuin itse työssä. Virheitä yleensä sattuu paljon enemmän ja esimiehet eivät ymmärrä tätä asiaa varsinkaan, jos ei ole itse kohdannut vastaavia ongelmia.

Näin kuvaa kyselyyn vastannut luottamushenkilö avo- ja avioeron vaikutuksia työntekijän jaksamiseen. Noin joka kolmannen kyselyyn vastanneen luottamushenkilön mukaan jollakin työyhteisön jäsenellä oli ollut haasteita perheen ja työn yhteensovittamisessa avo- tai avioeron yhteydessä viimeisen viiden vuoden aikana.

Ero on joskus helpotus, johon liittyy lähinnä käytännön järjesteltävää, mutta ei aina. Ongelmia havainneista luottamushenkilöistä valtaosan (82 %) mukaan suurin vaikeus erotilanteissa liittyy työntekijän jaksamiseen ja yleiseen hyvinvointiin. Eroon voi liittyä surua, masennuksen kaltaisia oireita, ahdistusta, konflikteja, huoltajuuskiistoja ja väkivallan uhkaa. Työteho saattaa alentua, ja eroaja voi joutua olemaan sairauslomalla.

Jos työntekijä kuormittuu perhesyistä, henkinen väsymys heijastuu myös työpaikalle, omaan työhön ja työyhteisöön, totesi eräs kyselyyn vastannut luottamushenkilö. Ei siis ole luottamushenkilöiden mukaan tavatonta, että eroaja käyttäytyy työyhteisössä itselleen vieraalla tavalla. Kolme neljästä haasteita havainneista luottamushenkilöistä kertoi eron hankaloittaneen työntekijän perhearjen pyörittämistä. Osa työntekijöistä oli joutunut irtisanoutumaan. Palvelualojen luottamushenkilöistä miltei joka toinen (48 prosenttia) tunnisti eroihin liittyviä haasteita työpaikaltaan, kun taas Ammattiliitto Pron luottamushenkilöistä niitä oli havainnut noin joka viides (22 prosenttia) ja Insinööriliiton luottamushenkilöistä noin joka neljäs (24 prosenttia).

Etätyömahdollisuuksilla voidaan tukea työntekijän jaksamista eron kaltaisessa elämänmuutoksessa tai kriisitilanteessa. Perheystävällisyyttä korostavista etätyösuosituksista huolimatta Ammattiliitto Prohon ja Insinööriliittoon kuuluvilla aloilakaan etätyöt eivät ole kyselyn mukaan työnantajan asenteiden vuoksi aina onnistuneet, vaikka etätöiden tekeminen olisi periaatteessa mahdollista. Koronan aikana etätöiden tekeminen on kuitenkin tullut mahdolliseksi sellaisillakin työpaikoilla, joilla niitä ei ole juurikaan tehty aikaisemmin. Luottamushenkilöt toivoivat etätyökäytäntöjen hyödyntämisen jatkuvan myös tällaisilla työpaikoilla korona-ajan jälkeen.

Kyselymme osoittaa, että tarvitsemme enemmän tutkimusta ja keskustelua siitä, miten avioero- ja avoerotilanteet vaikuttavat työpaikoilla jaksamiseen sekä miten näitä tilanteita voisi helpottaa ja tukea työyhteisöjen perheystävällisillä käytännöillä ja ehkä myös työehtosopimuksissa tai paikallisen sopimisen suosituksissa. Työnantajien olisi hyvä huomioida ja tukea työntekijän jaksamista erotilanteissa ja kehittää eroavien työntekijöiden tueksi joustoja, kuten palkattomia vapaita, työjärjestelyjä ja lyhennettyjä päiviä, sekä huomioida paremmin työaikatoiveet. Myös työterveyshuollon tulisi havahtua nykyistä paremmin eroajien tukemiseen järjestämällä esimerkiksi eroryhmiä.

Yhden vanhemman perheitä haastaa erityisesti vuorotyö

Ammattiliittojen luottamushenkilöt kertoivat kyselyssä erilaisista haasteista, joita työntekijöille on tullut perhemuodon muuttuessa esimerkiksi kahden aikuisen per-

heestä yhden aikuisen perheeksi tai yhden aikuisen perheestä kahden aikuisen uusperheeksi.¹ Monissa perheissä hoivavastuu jakautuu eron jälkeen vanhempien kesken, mutta yhden vanhemman perheissä vanhempi kantaa vastuun yksin omalla vuorollaan.

Palvelualojen luottamushenkilöistä 59 prosenttia oli havainnut haasteita yhden vanhemman perheillä, Ammattiliitto Pron ja Insinööriliiton luottamushenkilöistä vain noin joka neljäs. Uusperheiden haasteissa erot ammattiliittojen välillä olivat samansuuntaiset: palvelualojen luottamushenkilöistä niitä oli havainnut 30 prosenttia, Ammattiliitto Pron luottamushenkilöistä 13 prosenttia ja Insinööriliiton luottamushenkilöistä 10 prosenttia. Etävanhemman ongelmiakin oli palvelualojen luottamushenkilöistä havainnut miltei joka kolmas, Insinööriliiton vastaajista noin joka neljäs ja Ammattiliitto Pron luottamushenkilöistä noin joka kahdeksas.

Yhden vanhemman perheet ovat yleisempiä matalasti kuin korkeasti koulutetuilla (Härkönen 2017; Miettinen 2017), joten tämän perhemuodon ongelmia voi kasautua matalasti koulutettujen työyhteisöihin useammin kuin muille työpaikoille. Edellä todettuja eroja voi selittää myös se, että palvelualoilla työ on usein vuorotyötä, jossa vuorot voivat olla ennakkoimattomia tai vaihdella samalla viikolla hyvin paljon. Näille aloille tyypillinen vuorotyön muoto, jossa vuorot eivät vaihdu säännöllisesti viikoittain, haastaa erityisesti lastenhoidon järjestämistä.

Luottamushenkilöiden avovastauksista selvisi, että monilla työntekijöillä oli ollut vuorotöiden ja perheen yhteensovittamisen haasteita avio- tai avoeron jälkeen. Työntekijä oli joutunut joissain tilanteissa irtisanoutumaan, jos työnantaja ei ollut tukenut häntä perheen ja työn yhteensovittamisessa eron jälkeisessä elämänmuutoksessa. Irtisanoutumiset korostuivat palvelualojen luottamushenkilöiden vastauksissa. Irtisanoutumisten yleisyys on huolestuttava mutta ei yllättävä tulos. Matalasti koulutettujen huoltajien lapset ovat muita useammin vuorohoidossa (Rönkä ym. 2019), ja myös puutteet kuntien järjestämässä vuorohoidossa voivat vaikuttaa palvelualoilla työskentelevien vanhempien työllisyyteen.

1 Tarkoitamme tässä yhden vanhemman perheellä perhettä, jossa päävastuun lasten kasvatuksesta ja arjesta kantaa yksi vanhempi. Uusperheellä tarkoitamme perhettä, johon kuuluu jommankumman puolison lapsi tai lapsia, jotka eivät ole parin yhteisiä. Etävanhemmilla tarkoitamme vanhempia, jotka eivät ole kirjoilla samassa osoitteessa lastensa kanssa.

Perheen ja työn yhteensovittamisen vaikeuksia yhden vanhemman perheissä on tutkittu Suomessa jonkin verran, mutta usein lapsiperheköyhyyden ja toimeentulo-ongelmien näkökulmasta (esim. Ahola 2016; Hakovirta 2006; Härkönen 2017; Isola ym. 2020; Krok 2009). Nämä näkökulmat ovat tärkeitä, mutta olisi hyvä tutkia myös esimerkiksi perhepalveluiden vaikutuksia työllistymiseen ja arjen tukemiseen, perhearjen järjestämistä sekä yhden vanhemman perheiden huoltajien haasteita ja tukea perheystävällisen johtamisen ja työyhteisökulttuurin näkökulmasta. Näiden aiheiden tutkimisella voisi olla merkitystä yhden vanhemman perheiden huoltajien arjen tukemiselle ja myös työllisyydelle (Kaunisto & Zad 2021).

Epätyypillisten työaikojen vaikutuksia perhe-elämään on tutkittu Suomessa ylipäänsä vähän, ja erityisen vähän perheiden monimuotoisuuden näkökulmasta. Sanna Moilanen (2019) toi tutkimuksessaan esille, miten epätyypilliset työajat, esimerkiksi iltaisin, öisin ja viikonloppuisin, lisäävät vanhempien arjessaan kohtaamia haasteita. Vaikeuksia vuorotyön ja perheen yhteensovittamisessa on Moilasan mukaan erityisesti yksinhuoltajaäideillä.

Myös kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu vuorotyön aiheuttamat ongelmat perheen ja työn yhteensovittamiselle (esim. Albertsen ym. 2008; Dex & Bond 2005; Scherer & Steiber 2007; Strazdins ym. 2006; Tausig & Fenwick 2001), mutta ne ovat käsitelleet lähes yksinomaan ydinperheitä. Esimerkiksi uusperheitä ei mainita yleensä lainkaan. Perheystävällisyyttä olisi siis syytä tarkastella nykyistä enemmän paitsi epätyypillisten työaikojen näkökulmasta myös muistaen erilaiset perhetilanteet sekä keinot tukea perheitä näissä tilanteissa.

Uusperheet kohtaavat osittain samanlaisia haasteita kuin yhden vanhemman perheet. Koska uusperheen bonusvanhemman tai -isovanhemman oikeutta perheystävällisiin joustoihin bonuslapsen tai -lapsenlapsen kohdalla ei aina tunnusteta, saattaa juridinen vanhempi joutua ratkomaan arjen ongelmia yhden vanhemman perheen vanhemman tapaan. Samanlaisia vaikeuksia voi olla myös sateenkaari-perheiden vanhemmilla ja sijoitetun lapsen perhehoitajalla.

Yhden vanhemman perheiden vanhempiin (Hakovirta ym. 2016, 269) tai muihin monimuotoisten perheiden vanhempiin kohdistuvia asenteita on tutkittu Suomessa hyvin vähän. Olisi hyvä selvittää, vaikuttaako perhemuoto työnantajien asenteisiin. Kyselymme mukaan työntekijöillä on ollut ongelmia työnantajan joustamattomien – välillä jopa syrjiväksi kuvattujen – asenteiden takia. Muutamat luottamushenkilöt

nostivat esille työnantajan haluttomuuden joustaa työvuorosuunnittelussa, vaikka joustot olisivat olleet käytännössä mahdollisia.

Kyselymme mukaan lapsiperheellisiä syrjiviä asenteita ei ole vain esihenkilötyötä tekevillä vaan myös muilla työyhteisöjen jäsenillä, mikä on hyvä muistaa, kun tutkitaan perheellistymiseen liittyvää syrjintää. Esimerkiksi sairaan lapsen hoitoon liittyvät tilanteet voivat aiheuttaa huonoa ilmapiiriä koko työyhteisössä, jos työnantaja ei huolehdi sijaisjärjestelyistä oikeudenmukaisesti.

Surevan kohtaamiseen taitoja

Avio- ja avoerot eivät ole ainoita kriisitilanteita, jotka voivat aiheuttaa haasteita työn ja perheen yhteensovittamiselle. Perheenjäsenen tai muun läheisen kuolema on yksi stressaavimmista elämäntapahtumista. Suru voi vaikuttaa hyvin kokonaisvaltaisesti emotionaaliseen, fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin ja sitä kautta työkykyyn. (Kauppinen 2015.)

Kyselymme vastanneista melkein joka kolmas kertoi, että työyhteisössä oli viimeisen viiden vuoden aikana joku menettänyt puolisonsa tai lapsensa. Ongelmia läheisensä menettäneillä työntekijöillä oli ollut eniten työssä jaksamisessa, sairauslomissa tai muissa poissaoloissa, perhearjen ja työn yhdistämisessä tai etätöiden järjestämisessä. Niistä luottamushenkilöistä, joiden työyhteisössä joku oli menettänyt läheisensä viimeisen viiden vuoden aikana, useimmat (70 %) arvioivat, että työyhteisöt olivat osanneet suhtautua tilanteeseen ja tukea läheisensä menettänyttä erinomaisesti tai vähintään melko hyvin. Esihenkilöiden suhtautumista ei arvioitu yhtä hyväksi: vain joka toinen arvioi, että esihenkilö hoiti tilanteen erinomaisesti tai vähintään melko hyvin.

Työyhteisöissä olisi siis vielä opittavaa surevan kohtaamisessa. Tietoa työkykyjohtamisesta yksityiselämään liittyvissä kriisitilanteissa olisi välitettävä erityisesti esihenkilöille. Avovastausten mukaan esihenkilö saattoi esimerkiksi kehottaa läheisen menehtymisestä kertanutta työntekijää pysymään vaiti asiasta, koska ei kokenut asian kuuluvan työpaikalle.

Suomessa on tutkittu vain vähän työntekijän läheisen menehtymisen vaikutuksia työyhteisöön tai sitä, mitä tällainen tilanne edellyttää työkykyjohtamiselta, työyhteisökulttuurilta, työterveyshuollolta tai perheystävällisiltä joustoilta. Surevalle

henkilölle ja surevia kohtaaville ammattilaisille suunnattuja oppaita on olemassa, mutta työyhteisöille, HR-henkilöstölle tai esihenkilöille suunnattuja ohjeita löytyy hyvin vähän.

Suru ei ole vain yksityiselämään jäävä asia. Kuten sekä suomalaisissa (esim. Kauppinen 2015; Lahti 2020) että kansainvälisissä tutkimuksissa (esim. Charles-Edwards 2001) on todettu, tilanne kuormittaa surijan jaksamista työssä. Tarvittaisiin vielä uutta innovatiivista otetta sekä lisätutkimusta siitä, miten työntekijää voitaisiin tukea työyhteisön arjessa, työterveyshuollossa ja työkykyjohtamisen avulla. Yksi katveeseen jäänyt aihe työelämä tutkimuksessa on äänioikeudeton suru työelämässä (ks. esim. Alasuutari 2020).

Lapsettomia ei saa unohtaa

Jonkin ryhmän erityistarpeiden huomioiminen voi aiheuttaa työyhteisön muille jäsenille kokemuksen epäoikeudenmukaisuudesta. Yksi melko tunnistamaton ja tutkimaton sekä myös kyselyssämme ilmennyt epäoikeudenmukaisen kohtelun muoto työpaikoilla on lapsettomiin kohdistuva syrjintä. Lapsettomiin kohdistuvaa syrjintää vaikuttaisi olevan enemmän työpaikoilla, joissa tehdään vuorotöitä. Palvelualojen luottamushenkilöistä 16 prosenttia tunnisti lapsettomiin kohdistuvaa syrjintää työpaikaltaan. Ammattiliitto Pron luottamushenkilöistä sen tunnisti kuusi prosenttia ja Insinööriliiton luottamushenkilöistä kolme prosenttia.

Mika Mårdin (2020, 11) mukaan lapsettomat kokevat tulevansa sivuutetuiksi lomajärjestelyissä ja lomatoiveiden huomioonotossa. Myös kyselymme mukaan työpaikoilla hiertävät erityisesti työvuorojärjestelyt sekä vuosilomien ja arkipyhien työjärjestelyt, joissa lapsettomien oletetaan aina joustavan ja sijaistavan. Lapsettomilla saatetaan myös teettää työvuoroja hankalampiin aikoihin tai pidempiä työputkia kuin lapsiperheellisillä.

Lapsettomien yhdistys Simpukan keväällä 2021 toteuttamaan työelämäkyselyyn vastanneista joka kolmas kertoi kokeneensa syrjintää työpaikalla. Heistä kolme viidestä oli kokenut työvuorojen, vuosilomien ja juhlapyhien järjestelyihin liittyvää syrjintää. Lähes puolet syrjintää kokeneista kertoi, että ongelmia oli työpaikalla myös yleisemmin yhdenvertaisessa kohtelussa. Kyselyyn vastasi 320 tahatonta lapsettomuutta kokenutta. (Simpukka 2021.)

Tahattomasti lapsettomista työelämässä on tehty hyvin vähän tutkimusta (Mård 2020, 1). Kyselymme pohjalta arvioimme, että myös lapsettomiin kohdistuvaa syrjintää olisi hyvä tutkia etenkin työyhteisöissä, joissa tehdään vuorotöitä, sillä ristiriita lapsiperheellisten ja lapsettomien välillä aiheuttaa selvästi konflikteja. Kyselyssä tuli ilmi, että syrjintä voi liittyä myös lapsettomuushoitosten ja työn yhdistämiseen. Samaa kertoo Simpukan (2021) kysely, jonka mukaan lapsettoman ja lapsettomuushoitoja läpikäyvän työntekijän ylennyksistä, vakinaistamisesta tai kouluttamisesta on voitu pidättäytyä.

Lopuksi

Työn ja perheen yhteensovittamista koskevissa tutkimuksissa ja oppaissa tunnistetaan usein, että perhemuotoja on monenlaisia. Tutkimukset, perheystävällisyyskeskustelut ja perheystävällisyysoppaat ovat kuitenkin edelleen enimmäkseen ydinperhenormatiivisia tai niissä häivytetään perhetilanteiden monimuotoisuutta. Arvioimme ammattiliittojen luottamushenkilöille tekemämme kyselyn perusteella, että perhetilanteissa tapahtuvat muutokset ja kriisitilanteet sekä perhemuotojen monimuotoisuuden näkyväksi tekeminen olisi hyvä ottaa osaksi kaikkia perheystävällisyyttä koskevia tutkimuksia. Lisäksi tulisi tutkia nykyistä laajemmin perheiden ja perhetilanteiden monimuotoisuuden vaikutuksia perheen ja työn yhteensovittamisen haasteisiin.

Erityisen tärkeitä työpaikoilla neuvotellut työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt ovat vanhemmille, jotka eivät tavalla tai toisella mahdu lainsäädännön ja työehtosopimusten yleisesti tunnistamaan vanhemmuus- tai perhekäsitykseen. Tutkimusten tuottaman tiedon pohjalta työyhteisöjen ja johtamisen käytäntöjä voidaan muuttaa suuntaan, jossa erilaiset perhetilanteet tulevat tuetuiksi. Myös työehtosopimusten ja lainsäädännön perhe- ja vanhemmuuskäsityksiä olisi paikoitellen tarve uudistaa.

Vanhemmuudesta puhuttiin kyselymme avovastauksissa pääosin sukupuolineutraalisti, mutta jos sukupuoli mainittiin, puhuttiin yleensä äideistä. Isien poissaolo luottamusmiesten vastauksista saattaa johtua esimerkiksi siitä, että isyyden ei ajatella vaikuttavan miesten työntekoon ja että isät puhuvat miesvaltaisilla työpaikoilla vähemmän perheasioistaan (Kangas ym. 2016; Kangas 2020). Myös per-

heiden monimuotoisuuteen voi liittyä sukupuolittuneita piirteitä, joita olisi tärkeää saada selville sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi.

Jotta saisimme tarkempaa tietoa monimuotoisista perhetilanteista työelämässä, olisi työn ja perheen yhteensovittamista käsittelevään tutkimukseen hyvä ottaa mukaan sukupuolen ja perhemuotojen moninaisuuden risteyskohtiin liittyviä tarkastelukulmia. Esimerkiksi yhden vanhemman perheiden lähivanhemmista valtaosa on naisia ja etävanhempien enemmistö miehiä. Tarvitsemme tutkittua tietoa siitä, miten lähi- tai etävanhemmuus vaikuttaa työn ja perheen yhteensovittamiseen, ja tähän ilmiöön liittyvistä sukupuolittuneista rakenteista.

Monien organisaatioiden johtamiskulttuurissa suositaan edelleen perinteisiä maskuliinisia työnteon tapoja, kuten pitkiä työpäiviä, työnteon asettamista muun elämän edelle, täydellistä työlle omistautumista sekä työn ja perheen tarkkaa rajamista toisistaan (Kangas ym. 2016; Kangas 2020). Johtajilla on merkittävä rooli työn ja perheen yhteensovittamisen tukemisessa. Voisi olla kiinnostavaa tarkastella esihenkilö- tai johtajatyössä toimivan henkilön arjen toimivuutta sekä suhdetta perheystävälliseen johtamiseen myös monimuotoisten perhetilanteiden ja -muotojen näkökulmasta. Tässäkin näkökulmassa sukupuolen vaikutusten näkyväksi tekeminen monimuotoisessa perhetilanteessa olisi tärkeää.

Työelämään sekä perheen ja työn yhteensovittamiseen liittyy rakenteellista syrjintää ja epätasa-arvoa. Syrjivät käytännöt ja epätasa-arvoinen kohtelu kuitenkin toteutuvat eri tavoin eri aloilla ja erilaisissa perhetilanteissa. Työelämän sukupuolittuneita käytäntöjä tarkastelevassa tutkimuksessa olisi syytä huomioida perhetilanteen vaikutus, ja toisaalta eri perhetilanteita tarkasteltaessa olisi tiedostettava perhe-elämän ja hoivan sukupuolittuneet rakenteet.

Olemme puheenvuorossamme tuoneet esiin tutkimustarpeita ennen kaikkea monimuotoisten perheiden näkökulmasta ja toivomme, että näille tutkimuksille löytyy rahoitusta ja tekijöitä. Perheiden monimuotoisuus on yleistynyt viime vuosina ja yleistyy edelleen. Tämä on ilmiö, joka haastaa tulevaisuuden työelämää, ja tutkitulle tiedolle on keskustelussa merkittävä tarve ja paikka. Tarpeeseen olemme vastanneet myös Monimuotoiset perheet -verkostossa julkaisemalla perheystävällisyysoppaan (Monimuotoiset perheet -verkosto 2021), joka antaa neuvoja erilaisissa perhetilanteissa olevien työyhteisön jäsenten tukemiseen.

Kirjoittajat

Anna Moring

FT, johtava asiantuntija, Monimuotoiset perheet -verkosto

sähköposti: anna.moring@monimuotoisetperheet.fi

twitter: <https://twitter.com/amoring>

Tiina-Emilia Kaunisto

FM, työelämän erityisasiantuntija, Monimuotoiset perheet -verkosto

sähköposti: tiina-emilia.kaunisto@monimuotoisetperheet.fi

twitter: <https://twitter.com/TiinaEmiliaKau>

Kirjallisuus

- Ahola, E.** (2016) Elatustuen merkitys yksinhuoltajaperheiden toimeentulolle. Teoksessa I. Airio, A. Haataja, M. Saarikallio & M. Valaste (toim.) *Laulu 573 566 perheestä: Lapsiperheet ja perhepolitiikka 2000-luvulla. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia*. Helsinki: Kela, 288–307.
- Ala-Suutari, V.** (2020) Death at the end of the rainbow: Rethinking queer kinship, rituals of remembrance and the Finnish culture of death. Turku: University of Turku. <https://www.utupub.fi/handle/10024/149503>
- Albertsen, K., Rafnsdóttir, G., Grimsmo, A., Tómasson, K. & Kauppinen, K.** (2008) Workhours and worklife balance. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health (Supplements)* 5, 14–21.
- Charles-Edwards, D.** (2001) Responding to bereavement at work. *Bereavement Care* 20 (3), 41–42. <https://doi.org/10.1080/02682620108657529>
- Dex, S. & Bond, S.** (2005) Measuring work-life balance and its covariates. *Work, Employment and Society* 19 (3), 627–637. <https://doi.org/10.1177%2F0950017005055676>
- Hakovirta, M.** (2006) Yksinhuoltajaäitien työllisyys, toimeentulo ja työmarkkina- valinnat. Helsinki: Väestötutkimuslaitoksen julkaisusarja D 45/2006.
- Hakovirta, M., Salin, M. & Haataja, A.** (2016) Onnistuuko lasten kasvatus yksin? Suomalaisten mielipiteet yksinhuoltajavanhemmista. Teoksessa I. Airio, A. Haataja, M. Saarikallio & M. Valaste (toim.) *Laulu 573 566 perheestä:*

- Lapsiperheet ja perhepolitiikka 2000-luvulla. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia. Helsinki: Kela, 268–287.
- Hämäläinen, J. & Rahikka-Räsänen, N.** (2014) Perhe-elämän huomioiminen työelämässä: Tutkimus perhe-elämän huomioimisen hyvistä käytännöistä Perheyrittäjien liiton jäsenyrityksissä. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto.
- Härkönen, J.** (2017) Single-mother poverty: How much do educational differences in single motherhood matter? LIS Working Paper Series No. 714. Stockholm University. http://www.suda.su.se/polopoly_fs/1.324319.1490708192!/menu/standard/file/SRRD_2017_02.pdf (luettu 1.7.2021)
- Isola, A., Roivainen, I. & Hiilamo, H.** (2020) Lone mothers' experiences of poverty in Finland – a capability approach. *Nordic Social Work Research*. <https://doi.org/10.1080/2156857X.2020.1813192>
- Kainulainen, V.** (2020) Prekaari palvelutyö ja ammattiyhdistystoiminnan muospaineet. Teoksessa J. Kantola, P. Koskinen Sandberg & H. Ylöstalo (toim.) Tasa-arvopolitiikan suunnanmuutoksia: Talouskriisistä tasa-arvon kriiseihin. Helsinki: Gaudeamus, 206–226.
- Kangas, E.** (2020) Discourses of fatherhood in leadership and organisations. JYU dissertations 308. Jyväskylän yliopisto: Jyväskylä. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8365-9>
- Kangas, E. & Lämsä, A. & Heikkinen, S.** (2016) Miesjohtajien isyysdiskurssit. *Työelämän Tutkimus* 14 (3), 257–275.
- Kaunisto, T. & Zad, Y.** (2021) Yksinhuoltajien työllisyys paranisi joustavamman lastenhoidon avulla. *Helsingin Sanomat*, Vieraskynä, 15.1.2021.
- Kauppinen, K.** (2015) Työ on henkireikä – työssäkäyvän läheisen kuolema, suru ja siitä selviäminen. Teoksessa K. Kauppinen & M. Silfver-Kuhalampi M. (toim.) Työssäkäynti ja läheis- ja omaishoiva – työssä jaksamisen ja jatkamisen tukeminen. Helsinki: Helsingin yliopisto, Sosiaalitieteiden laitos, 95–131.
- Krok, S.** (2009) Hyviä äitejä ja arjen pärjääjiä: Yksinhuoltajia marginaalissa. *Acta Universitatis Tamperensis* 1437. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Lahti, T.** (toim.) (2020) Suru. Helsinki: Duodecim.
- Miettinen, A.** (2008) Kotityöt, sukupuoli ja tasa-arvo: Palkattoman työn jakamiseen liittyvät käytännöt ja asenteet Suomessa. Helsinki: Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja E 32/2008.

- Miettinen, A.** (2015) Miksi syntyvyys laskee? Suomalaisten lastensaantiin liittyviä toiveita ja odotuksia. *Perhebarometri 2015*. Helsinki: Väestöliitto.
- Miettinen, A.** (2017) Perhemuodon ja perheellistymisen muutoksia Suomessa. *Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 127*.
- Moilanen, S.** (2019) Managing the “triple demand”: Lone mothers’ non-standard work hours and work–family reconciliation. *JYU dissertations 112*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7832-7>
- Monimuotoiset perheet -verkosto** (2021) Monimuotoiset perheet työelämässä: Opas perheystävällisyyteen johtajille, henkilöstöhallinnolle ja luottamushenkilöille. <https://monimuotoisetperheet.fi/tyo-ja-perhe/vinkkeja-perheystavallisyteen> (luettu 30.11.2021)
- Mård, M.** (2020) Involuntary childlessness at work: Experiences of emotion work, unfair marginalization and inadequacy. *Nordic Journal of Working Life Studies* 11 (3), 85–103. <https://doi.org/10.18291/njwls.123623>
- Rotkirch, A., Tammisalo, K., Miettinen, A. & Berg, V.** (2017) Miksi vanhemmuutta lykätään? Nuorten aikuisten näkemyksiä elämänkulusta. *Perhebarometri 2017*. Helsinki: Väestöliitto.
- Rönkä, A., Turja, L., Malinen, K., Tammelin, M. & Kekkonen, M.** (2019) Flexibly scheduled early childhood education and care: Experiences of Finnish parents and educators. *Early Years* 39 (4), 376–391. <https://doi.org/10.1080/09575146.2017.1387519>
- Scherer, S. & Steiber, N.** (2007) Work and family conflict? The impact of work demands on family life. Teoksessa G. Duncan (toim.) *Employmentregimes and the quality of working life*. Oxford: Oxford University Press, 137–178.
- Simpukka** (2021) Tahattomasti lapsettomat kokevat syrjintää työelämässä. Lapsettomien yhdistys Simpukan työelämäkysely, 2021. <https://www.simpukka.info/ajankohtaista/tiedote-tahattomasti-lapsettomat-kokevat-syrjintaa-tyoelamassa/> (luettu 1.7.2021)
- Strazdins, L., Clements, M., Korda, R., Broom, D. & D’Souza, R.** (2006) Unsociable work? Nonstandard work schedules, family relationships, and children’s well-being. *Journal of Marriage and Family* 68 (2), 394–410.
- Tausig, M. & Fenwick, R.** (2001) Unbinding time: Alternate work schedules and work–life balance. *Journal of Family and Economic Issues* 22 (2), 101–119. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2006.00260.x>

Tilastokeskus (2020) Pikkulapsiperheiden määrä vähentynyt lähes viidenneksellä 2010-luvulla. https://tilastokeskus.fi/til/perh/2019/perh_2019_2020-05-22_tie_001_fi.html (luettu 23.4.2021)

Toppinen-Tanner, S., Bergbom, B., Friman, R., Ropponen, A., Toivanen, M., Uusitalo, H., Wallin, M. & Vanhala, A. (2016) Työ @ elämä: Opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Helsinki: Työterveyslaitos.

Tuomivaara, S., Ropponen, A. & Kandolin, I. (2016) Jousto-opas: Sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisuilla. Helsinki: Työterveyslaitos.