

Työura ja parisuhde – erilliset yhdessä?

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen kahden uran pariskunnilla

Marja Känsälä

Naiset, miehet, työ, muu elämä – nämä ovat teemoja, jotka saavat aikaan argumentaatiota puoleen ja toiseen. Tämä saa kysymään, mitä erilaisten puhetapojen taustalla on. Kahden uran pariskunnille työn ja muun elämän yhteensovittaminen nähdään usein olevan haastavaa. Termi tarkoittaa, että molemmilla puolisoilla on vaativa työura. Väitöstyössäni tutkin, miten kahden uran pariskunnat sovittavat yhteen työn ja muun elämän. Näille pariskunnille on merkityksellistä työssä ja muusakin elämässä sukupuolten välinen tasa-arvo. Kahden uran pariskunnille tyypilliset korkea koulutus ja työmarkkina-asema lisäävät yleensä tasa-arvoisuutta kotitöihin ja lastenhoitoon liittyvissä asenteissa ja jakamisessa. Siten kyseisiä pariskuntia tarkastelemalla voidaan tutkia sekä naisten että miesten ura- ja hoivamahdollisuuksia sekä kotitöiden jakautumista. Sukupuoleen painottuvien tekijöiden avulla voidaan havaita muutoksen esteitä mutta myös mahdollisuuksia työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. (Kivimäki 2009.) Tasa-arvon näkökulmasta kahden uran pariskunnat voivatkin olla toivottavia. Suomessa kuitenkin se, että pariskunnat tekevät pitkää työviikkoa, saa kansainvälisten vertailuiden mukaan aikaan perheiden aikapaineen. Kahden uran pariskuntia voidaan siis toisaalta kritisoida siitä, että puolisoilla saattaa olla vähemmän aikaa toisilleen, perheelle ja sosiaaliselle kanssakäymiselle (Gils 2007).

Tarkastelen väitöskirjassani ensinnäkin sitä, miten kotityöt, lastenhoito ja vapaa-aika jakautuvat puolisoitten välillä ja onko sukupuolella siihen merkitystä. Teeman suhteen tärkeimpiä ovat teoriat, jotka tarkastelevat kotityötä, hoivaa ja vapaa-aikaa niihin liittyvien symbolisten merkitysten ja jaon lopputuloksen arvioinnin kautta. Tärkeä teoreettinen käsite ja menetelmällinen työkalu on ambivalenssi, joka viittaa samanaikaisesti myönteisiin ja kielteisiin tunteisiin esimerkiksi hoivan antamista kohtaan (Connidis & McMullin 2002). Käytän lapsen ja vanhemman välisen jännitteen tarkasteluun käytettyä käsitettä naisen ja miehen välisen suhteen tarkastelussa. Sukupuolinäkökulmaa puolestaan kuvaa sukupuolen tekemisen (*doing gender*) lähestymistapa. Sen mukaan sukupuoli on jotain, mitä teemme. Havaitut sukupuolierot käyttäytymisessä voivat johtua siitä, että ihmiset ovat oppineet toiminaan sukupuolensa mukaan sen sijaan, että miehet ja naiset olisivat lähtökohtaisesti erilaisia (Aaltio-Marjosola & Kovalainen 2001). Sukupuoli vaikuttaa toimintoihimme, vaikka meillä on muitakin identiteettejä, kuten puoliso ja työntekijä (West & Zimmerman 1987).

Tutkimuksen toisena tarkoituksena on tarkastella puolison merkitystä ja tukea uralle sekä sitä, kuinka pariskunnat sovittavat uriaan yhteen. Johtamis- ja organisaatiokirjallisuudessa on vallinnut pääasiassa yksioikoinen käsitys perheestä: ura ja muu

elämä on nähty erillisinä elämänkokonaisuuksina (Välimäki, Lämsä & Hiillos 2009). Kirjallisuuden kriittinen lukeminen paljastaa, että teoriat ovat ristiriidassa useimpien naisten ja myös monien miesten kokemusten kanssa (Martin & Collinson 1999). Uratutkimuksen piirissä on argumentoitu, että huomiota olisi kiinnitettävä enemmän siihen, kuinka kahden uran asetelma, sukupuoli ja perhe ovat yhteydessä uraan. Yksilön työuraa ei ole mielekästä käsitellä erillään hänen kytköksestään muuhun yhteisöön, suhteistaan muihin ihmisiin ja henkilökohtaisista tarpeistaan (Peiperl, Arthur, Goffee & Morris 2000).

Uran, työn ja muun elämän yhteensovittamisen tutkimus on usein käsittänyt uran yksilön ja uran välisenä vuorovaikutuksena, vaikka todellisuudessa kyseessä olisivatkin yksilön sijaan pariskunnat. Tyypillisesti silloinkin, kun molemmat sukupuolet on tutkimuksessa huomioitu, he eivät ole olleet puolisoita keskenään. Väitöskirjatutkimuksessani puolisoien urien yhteydet huomioidaan toisiinsa. Koska tutkittavat ovat samaa pariskuntaa, voidaan kokemuksia tarkastella molempien puolisoien ja pariskunnan tasolla. Puolison merkitykseen liittyvässä tutkimusperinteessä on tutkittu vaativilla työurilla olevien naisten ja miesten puolison rooleja (esim. Edlund, Ahltop, Andersson & Kleppstø 1990; Ezzedeen & Ritchey 2008; Välimäki, Lämsä & Hiillos 2009). Tämän tutkimusperinteen kirjallisuuteen tuomani kontribuutio on kummankin puolison roolin tarkastelu tilanteessa, jossa vaativassa asemassa olevan miehen tai naisen puoliso on itsekin vaativalla työuralla.

Kolmanneksi pohdin, miten työtä ja muuta elämää pidetään yhtäältä erillisinä ja toisaalta yhdistyneinä elämänalueina. Päädyin käyttämään työ-termin vastineena suomeksi vakiintumatonta, joskin joissain yhteyksissä käytettyä termiä muu elämä. Termin valintaa puoltaa se, että keskiöön päätyvät täten myös ne toiminnot ja velvollisuudet, joita ihmisillä on elämässään perheen lisäksi. Työn ja muun elämän vuorovaikutusta on kuvattu useimmi-

ten yksilön sisäisenä tekijänä. Parisuhteessa perheeseen ja työhönkin liittyviä rooleja on kuitenkin mahdollista jakaa (Foley & Powell 1997). Tarkasteluni kohteena on yksilön näkökulman laajenuksena pariskunta: miten puoliset ja pariskunnat tuottavat merkityksiä työn ja muun elämän erillään pitämislle ja yhteen kietoutumiselle. Aiemmat kahden uran pariskuntia käsitelleet tutkimukset ovat lähinnä todistaneet kahden uran parien huomioon ottamisen tarpeellisuutta ja keskittyneet osoittamaan erilaisia ongelmakohtia (Lähteenmäki 2003). Näkökulma perheestä työlle resursseja tarjoavana on vastakkainen perheen näkemislle ongelmana (Ezzedeen & Ritchey 2008).

Tutkimuksen toteutus ja lähestymistapa

Haastattelin tutkimusta varten kymmenen pariskunnan puolisoita yhdessä ja erikseen. Haastateltavat olivat rakentaneet itselleen perinteisesti vaativina pidettäviä asiantuntija-, johtaja- ja yrittäjäuria. Kahden uran parit kohtaavat paineita, jotka kumpuavat erityisesti molempien urien tasapainottamisesta, ja he ovat usein tilanteessa, jossa puolison työ voi asettaa erityisiä haasteita muulle elämälle ja sen organisoinnille (Repo 2004; Valcour & Tolbert 2003). Useat työn ja muun elämän yhteensovittamisen tutkijat ovat ehdottaneet siirtymistä laajoista kyselytutkimuksista fokuoituneempaan aineistonkeruuseen, jotta saataisiin sensitiivistä ymmärrystä kokemuksista tilastojen takaa (esim. Aaltio, Kyrö & Sundin 2008; Gutek & Gilliland 2007). Haastatteluaineisto mahdollisti kahden uran pariskuntien dynaamisen työn ja muun elämän yhteensovittamisen tutkimisen.

Aineistoa on analysoitu puheen sisältöjen ja haastattelutilanteessa syntyvän vuorovaikutuksen kautta: se, *miten* asiat sanotaan, voi kertoa jopa enemmän kuin se, *mitä* sanotaan (Holstein & Gubrium 2002). Pariskuntien haastatteluissa puoliset reagoivat toistensa puheisiin, ja myös haastattelija on osa

vuorovaikutusta. Haastattelututkimuksissa vuorovaikutus ohitetaan helposti merkityksettömänä (Jokinen, Juhila & Suoninen 2006). Pariskunnan vuorovaikutus voidaan nostaa keskiöön aineistoa perustellessa. Vastaavaa pariskunta-asetelmaa ei ole hyödynnetty juurikaan työelämän tutkimuksessa. Aineiston vahvuus on, että se antaa mahdollisuuden tarkastella yksilöllisyyden ja parisuhteen suhdetta ja ristivetoa.

Tutkimuksen lähestymistapa on konstruktionistinen. Huomio on siinä, kuinka ihmiset luovat keskinäisessä kielellisessä toiminnassaan sosiaalista todellisuutta. Ihmiset käyttävät erilaisia ja usein ristiriitaisia puhetapoja ymmärtääkseen maailmaa ympärillään (Eriksson & Kovalainen 2008). Mielenkiinnon kohteena ovat tavat, joilla puoliset ja pariskunnat käsittelevät puheeseensa liittyviä ristiriitaisuuksia. Tutkimus voi tuoda esiin sukupuolittumisen dynamiikkaa, josta ihmiset ovat vain rajallisesti tietoisia: jos miehet ja naiset olisivat tietoisempia toistensa kertomuksista, he voisivat tulla refleksiivisemmiksi oman käyttäytymisensä suhteen (Martin 2001). On tärkeää kartoittaa vallitsevia merkityksellistämisen tapoja, jotta ne tulevat tunnistettaviksi ja sitä kautta mahdollisesti muutettaviksi (Vuori 2001). Se, miten sukupuolesta puhutaan, voi muokata sukupuolten tasa-arvoa ja vaikuttaa sen tilaan (Cyrino 2011).

Sukupuolittunut neuvottelukysymys

Pariskunnat kertovat kotityön, lastenhoidon ja vapaa-ajan jakonsa perustuvan toisaalta tasa-arvoon, toisaalta perinteisiin sukupuolirooleihin. Kotityön jakaminen koetaan välttämättömänä, kun molemmilla on vaativa työura. Sukupuoleen kiinnittyvissä puhetaivoissa sukupuolten välinen erikoistuminen kodin työnjaossa nähdään luonnollisena. Puheessa nousee esiin naispuolison koordinaattorin rooli. Naispuoliso on enemmän vastuussa pariskunnan sosiaalisesta vuorovai-

kutuksesta – myös parihaastattelusta, jossa hän ottaa aktiivisemmän roolin. Naispuolison päävastuu on myös valtaa. Valta rakentuu erilaisista tavoista siinä, kuinka puoliset liittävät itsensä ja toisensa puheeseensa ja työnjakoon kotona (vrt. Holmberg 1993). Haastattelun vuorovaikutuksen voidaan katsoa heijastavan myös haastattelijan sukupuolta, sillä naispuoliso voi samaistua haastattelijaan sukupuoleltaan. Työn ja muun elämän tasapaino on yhteydessä puolisoitten väliseen kiintymykseen ja velvollisuudentuntoon puolisoa kohtaan. Kiintymys ja velvollisuudentunto ovat aiemmissa tutkimuksissa (esim. Holmberg 1993; Magnusson 2006) tunnistettu tekijöiksi, jotka vahvistavat perinteisiin sukupuolirooleihin perustuvaa työnjakoa. Tämän tutkimuksen perusteella ne voivat kuitenkin kertoa myös tasa-arvoisista valinnoista.

Perinteiset sukupuoliroolit eivät asetu ongelmattomasti kahden uran pariskuntien käsitykseksi ideaalitalanteesta. Toisaalta tasa-arvoideaali ei ole aina tavoiteltava tilanne haastateltavien puheessa. Kun pariskunnat puhuvat tasa-arvosta, he eivät välttämättä tarkoita, että kotityöt on jaettu tasan. Sen sijaan tasa-arvo voi merkitä heille sitä, että kotityöt on jaettu omassa parisuhteessa suhteellisen tasa-arvoisesti verrattuna muihin pariskuntiin. Jännitteiksi puhetavoiksi olen nimennyt ne, jotka eivät ole yksiselitteisesti tasa-arvoisia tai sukupuoleen perustuvia. Tulkitsemalla, että jännitteiset puhetavat johtuvat tasa-arvoisten ja sukupuolittuneiden ymmärrysten ristiriidasta. Puolisot ovat joskus suhteellisen harmonisissa, joskus suhteellisen ristiriitaisissa suhteissa (Connidis & McMullin 2002) neuvotellessaan keskenään ja määritellessään roolejaan. Toisen puheen täydentämisen ja hyväksymisen vuorovaikutuksen ristiriitojen sijaan tulkitsemalla niin, että kotityönjaon epäoikeudenmukaisuudesta syntyvistä jännitteistä huolimatta pyritään luomaan pariskunnasta harmoninen kuva. Puolisoiden väliset neuvottelut ovat keino tasa-arvoon pyrkimisessä, vaikka ne voivat altistaa pariskunnan ristiriidoille vuorovaikutuksessa.

Puoliso tärkeä resurssi

Puheessa kahden uran yhteensovittamisesta korostuu ristiriidattomuus kotityöpuheeseen verrattuna. Käytännön tilanteissa näyttää kuitenkin painottuvan vaihtoehto, jossa miehen ura priorisoituu naisen työuran edelle. Sen sijaan erityisesti naisjohtajien kokemuksiin keskittyneissä tutkimuksissa (esim. Ezzedeen & Ritchey 2008; Välimäki, Lämsä & Hiillos 2009) havaittuja ristiriitaisia näkemyksiä työn sisällöstä tai työajasta aiheutuneita konflikti- ja ristiriitatilanteita ei juuri esiintynyt. Puolison rajaava rooli työllä näyttää lähinnä työelämän käytäntöinä, jotka rajoittavat esimerkiksi puolisoitten työskentelyä samalla alalla. Tärkeäksi tutkimuksen mukaan muodostuu se, että puolisoitten erillisyys toisistaan ja yhteisyys toisen kanssa ovat tasapainossa. Puolisot korostavat toisaalta toisistaan riippumattomia työuria ja itsenäistä vapaa-ajan viettoa, toisaalta toisiaan tukevia työuria ja yhteistä vapaa-aikaa. Ansiotyön ensisijaisuus muihin elämäntilanteisiin nähden korostuu. Aikapula voidaan kuitenkin nähdä molemmin puolin hyväksyttynä valintana, koska työ tunnustetaan itselle ja toiselle merkitykselliseksi.

Tutkimuksen sovellusmahdollisuudet liittyvät työhyvinvointiin ja elämäntilanteeseen. Kahden uran pariskunnat ovat otollisia kertomaan myös yleisemmin työn ja muun elämän vuorovaikutuksesta. Tutkimukseni rikastaa kuvaa kahden uran pariskunnista ja tuo esiin erilaisia näkökulmia, joita tulisi ottaa huomioon heidän tilanteensa tulkittamiseksi.

seksi ja heitä tukevien keinojen pohtimiseksi. Suositukset kotitöiden, hoivan ja vapaa-ajan suhteen ovat pitkälti pariskunnan sisäisiä. Naispuolisolle tasaisempi jako merkitsisi vähempää kuormittumista ja osin vastuusta vapautumista, miehille se voisi puolestaan tuoda enemmän vaikutusvaltaa ja lisää vastuuta muussa elämässä. Kahden uran pariskuntien puolisot ovat usein avaintyöntekijöitä, joiden työn ja muun elämän yhteensovittamisen onnistuminen on tärkeää. Pariskunnat näkevät parisuhteen tärkeäksi resurssiksi työllään työelämän paineilta suojaamassa. Myös työn ja muun elämän yhteensovittamisen haasteet koskevat molempia puolisoita, kun molemmilla on vaativa työura. Tasapainoa tukevat työpaikan käytännöt tulisivat suunnata molemmille puolisoille, sillä puoliso on todellinen uraan vaikuttava tekijä. Uralla tehdyissä ratkaisuihin ei ole kyseessä vain yksilöllinen ura, vaan kahden uran yhteensovittaminen. Työn ja muun elämän, naisten ja miesten välisissä jaoissa ei ole yksiselitteisiä totuuksia. Tämä väitöskirja on yksi puheenvuoro näiden keskustelujen virrassa.

Lectio praecursoria

Marja Käsälän johtaminen ja organisointi -aineeseen kuuluva väitöskirja Työura ja parisuhde – erilliset yhdessä? Työn ja muun elämän yhteensovittaminen kahden uran pariskunnilla tarkastettiin Turun yliopiston kauppakorkeakoulussa perjantaina 31.8.2012 (Turun kauppakorkeakoulu Ae-7:2012).

Kirjallisuus

- Aaltio, I., Kyrö, P. & Sundin, E. (toim.) (2008) *Women entrepreneurship and social capital: A dialogue and construction*. Copenhagen: Copenhagen Business School Press.
- Aaltio-Marjosola, I. & Kovalainen, A. (2001) *Personality*. Teoksessa E. Wilson (toim.) *Organizational behaviour reassessed: The impact of gender*. London: Sage Publications, 17–37.
- Connidis, I. A. & McMullin, J. A. (2002) *Sociological ambivalence and family ties: A critical perspective*. *Journal of Marriage and Family* 64 (3), 558–567.
- Cyrino, R. (2011) *Domestic work and the interface between material and symbolic dimensions of social life: The case of business women*. 4th International Community, Work and Family Conference, Tampere, Finland, 19–21 May 2011.
- Edlund, C., Ahltop, B., Andersson, G. & Kleppstø, S. (1990) *Karriärer i kläm: Om chefen, familjen och företaget*. Stockholm: Norstedts.
- Eriksson, P. & Kovalainen, A. (2008) *Qualitative Methods in Business Research*. London: Sage Publications.
- Ezzedeen, S. R. & Ritchey, K. G. (2008) *The man behind the woman: A qualitative study of the spousal support received and valued by executive women*. *Journal of Family Issues* 29 (9), 1107–1135.
- Foley, S. – Powell, G. N. (1997) *Reconceptualizing work-family conflict for business/marriage partners: A theoretical model*. *Journal of Small Business Management* 35 (4), 36–47.
- Gils, W. S., van (2007) *Full-time working couples in the Netherlands: Causes and consequences*. Nijmegen: Radboud University Nijmegen.
- Gutek, B. A. & Gilliland, C. (2007) *Work versus the family: Keeping the balance*. Teoksessa S. Gilliland, D. Steiner & D. Skarlicki (toim.) *Managing social and ethical issues in organizations*. Research in Social Issues in Management Series, Vol. 5. Greenwich, CT: Information Age Publishers, 53–82.
- Holmberg, C. (1993) *Det kallas kärlek: En socialpsykologisk studie om kvinnors underordning och mäns överordning bland unga jämställda par*. Göteborg: Anamma förlag.
- Holstein, J. A. & Gubrium, J. A. (2002) *Active interviewing*. Teoksessa D. Weinberg (toim.) *Qualitative research methods*. Malden, MA: Blackwell, 112–126.
- Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (2006) *Diskurssianalyysi liikkeessä. Vuorovaikutus, toimijuus ja kulttuuri empiirisen tutkimuksen haasteina*. Tampere: Vastapaino.
- Kivimäki, R. (2009) *Vanhemmuus työpaikoilla. Väitöskirja*. Tampere: Acta Universitatis Tamperensis, 1472.
- Lähteenmäki, S. (2003) *Urajohtaminen ei kulu suhdanteissa, vaan kantaa niiden yli*. Teoksessa R. Nurmi (toim.) *Johtaminen ja organisointi: Management and organizing*. Turku: Turun kaupakorkeakoulun julkaisuja B-2/2003, 177–204.
- Magnusson, E. (2006) *Gendering or equality in the lives of Nordic heterosexual couples with children: No well-paved avenues yet*. *Nordic Journal of Women's Studies* 13 (3), 153–163.
- Martin, P. Y. (2001) *'Mobilizing masculinities': Women's experiences of men at work*. *Organization* 8 (4), 587–618.
- Martin, P. Y. – Collinson, D. L. (1999) *Gender and sexuality in organizations*. Teoksessa M. M. Ferree, B. Hess & J. Lorber (toim.) *Revisioning gender*. London: Sage Publications, 285–311.
- Peiperl, M., Arthur, M., Goffee, R. & Morris, T. (toim.) (2000) *Career frontiers: New conceptions of working lives*. New York: Oxford University Press.
- Repo, K. (2004) *Combining work and family in two welfare state contexts: A discourse analytical perspective*. *Social Policy & Administration* 38 (6), 622–639.
- Valcour, P. M. & Tolbert, P. S. (2003) *Gender, family and career in the era of boundarylessness: Determinants and effects of intra- and interorganizational mobility*. *International Journal of Human Resource Management* 14 (5), 768–787.
- Vuori, J. (2001) *Äidit, isät ja ammattilaiset. Sukupuoli, toisto ja muunnelmat asiantuntijoiden kirjoituksissa*. Väitöskirja. Tampere: Acta Universitatis Tamperensis, 55.
- Välimäki, S., Lämsä, A-M. & Hiillos, M. (2009) *The spouse of the female manager: Role and influence on the woman's career*. *Gender in Management: An International Journal* 24 (8), 596–614.
- West, C. & Zimmerman, D. H. (1987) *Doing Gender*. *Gender & Society* 1 (2), 125–151.