

Perheen ja työn yhteensovittamista on Suomessa tutkittu erityisesti tietö-työn ja ylempien toimihenkilöiden näkökulmasta. Merja Turpeisen ja Minna Toivasen tutkimusraportti avaa toisenlaista näkökulmaa työn ja perheen yhteensovittamiseen. Tutkimus tarkastelee, millaisia mahdollisuuksia ja rajoituksia työn ja perheen yhteensovittamiseen on sellaisilla työntekijöillä, joilla ei ole etätömahdollisuutta, liukuvia työaikoja ja suurta vaikutusvaltaa oman työn organisointiin.

Tutkimus kuvaa yksityisen sektorin yrityksissä toimivien alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden perheen ja työn yhteensovittamisen kysymyksiä.

Tutkimus on toteutettu viidessä Uudellamaalla toimivassa pk-yrityksessä. Sukupuolijakaumaltaan yritykset olivat joko nais- tai miesvaltaisia. Tutkimusaineisto koostuu vuosina 2005–2006 tehdyistä esimiesten ja työntekijöiden teema- ja fokusryhmähaastatteluista. Empiirisestä aineistosta etsitään työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä ratkaisuja ja niiden perusteita positioinnin teorian avulla. Toisin sanoen työn ja perheen yhteensovittamista analysoidaan eri toimijaroolien näkökulmasta. Tutkimusraportti tarkastelee työn ja perheen yhteensovittamisen valintoja rajoitettavina ja mahdollistavina tekijöitä yhtäältä työorganisaation jäsenten ja toisaalta perheen näkökulmasta. Lisäksi raportti kuvaa sitä, miten sukupuoli ohjaa työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä valintoja. Vaikka Turpeisen ja Toivasen raportti ei tarjoa lukijalle suuria yllätyksiä, se kuvaa useasta näkökulmasta niitä arkitodellisuuden ristipaineita, joiden kanssa valtaosa aktiivi-ikäisistä suomalaisista joutuu painimaan niin yksityis- kuin työelämässäänkin.

TYÖN JA PERHEEN RAJOILLA

Merja Turpeinen & Minna Toivanen:

Perhe työssä, työ perheessä.

Työn ja perheen yhteensovittamisen rajat ja mahdollisuudet työorganisaatiotoimijoiden, perheen ja sukupuolen näkökulmasta. Helsinki, MONIKKO-hanke 2008, 192 s.

Raportti tuo selkeästi esiin sen, miten perheen ja työn yhteensovittaminen riippuu useista ja erilaisista rakenteellisista, rationaalista ja moraalista tekijöistä. Työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksia ja rajoja raamittavat työorganisaation rakenteet, resurssit ja toimiala, erilaiset perherakenteet ja -todellisuudet sekä laajemmat makrotason tekijät kuten työmarkkina-, työvoima- ja perhepolitiikka. Lisäksi valintoja ohjaavat ”hyvään työntekijyyteen” ja ”hyvään vanhemmuuteen” liitetyt moraaliset velvoitteet ja odotukset sekä sukupuolisidonnaiset rooliodotukset. Mikään yllätys ei ole se, että perheelliset naiset kamppailevat työn ja perheen yhteensovittamisen paineiden kanssa perheellisiä miehiä enemmän. Yllättävää ei myöskään ole se, että naisvaltaisissa yrityksissä työskentelevä on ”perheystävällisempi” kuin miesvaltaisissa yrityksissä.

Tutkimus tuo esille yhtäältä sen, miten muun muassa työorganisaation koko, perustehtävä, toimialan luonne ja henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne vaikuttavat siihen, missä määrin ja miten yritys pystyy vastaamaan työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamistarpeisiin. Toisaalta

haastattelut tuovat esiin sen, miten perheet ja yksilöiden perhetilanteet ja siten myös tarpeet ovat hyvin erilaisia ja jatkuvasti muuttuvia.

Haastatteluissa perhe käsitetään ydinperheeksi ja lapset tekevät perheestä perheen. Hieman pelkistään voidaan sanoa, että työn ja perheen yhteensovittamisessa näyttää olevan kyse siitä, miten lasten hoito ja heidän tarpeistaan huolehtiminen yhdistetään palkkatyöhön ja työvelvollisuuksien täyt-

tämiseen. Ihmetystä herättääkin se, ettei haastatteluissa nousut esille esimerkiksi niin sanottu ”voileipäpukupolven” (sandwich generation) dilemma. Yhä useamman aktiivi-ikäisen arkitodellisuuteen kuuluu paitsi työn ja lasten, myös työn, lasten ja ikääntyvistä vanhemmista huolehtimisen yhteensovittaminen. Syytä olisi myös pohtia, jättääkö tällainen kapea perheen määrittely huomiotta lapsettomien tai ”epätyypillisissä” perheissä elävien työ- ja perhevelvollisuuksien yhteensovittamisen ongelmat.

Perhe työssä, työ perheessä -raportti tekee näkyväksi perheen ja työn yhteensovittamisen monimutkaisuuden. Se osoittaa, millaisten keskenään ristiriitaisten odotusten, velvollisuuksien ja oikeuksien paineessa työntekijät, vanhemmat tai esimiehet toimivat. Vaikka raportissa esitetyt tulokset ovat, ainakin perhetutkijan näkökulmasta, jokseenkin yllätyksellisiä, ne osoittavat jatkokutkimuksen paikkoja ja nostattavat uusia kysymyksiä. Mikä on se perhe, joka saa näkyä työssä? Mitä perhekäsityksen laajentaminen merkitsisi työorganisaatioille ja organisaatioissa toimiville?

Eriikka Oinonen