



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Ella Sintonen

Sopiiko etätyöskentely kaikille?

Yksilön kokemuksia etätyöskentelyn vaikutuksista työn ja perheen
yhteensovittamisessa

Johtamisen akateeminen yksikkö
Pro gradu -tutkielma
Strategic Business Development

Vaasa 2021

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Ella Sintonen		
Tutkielman nimi:	Sopiiko etätyöskentely kaikille? : Yksilön kokemuksia etätyöskentelyn vaikutuksista työn ja perheen yhteensovittamisessa		
Tutkinto:	Kauppateiden maisteri		
Oppiaine:	Strategic Business Development		
Työn ohjaaja:	Jukka Vesalainen		
Valmistumisvuosi:	2021	Sivumäärä:	85

TIIVISTELMÄ:

Yhä useampi työntekijä edellyttää organisaatiolta joustavuutta ja on jopa valmis vaihtamaan työpaikkaansa kokiessaan työn ja perheen yhteensovittamisen hankalaksi. Vastatakseen työntekijöiden vaatimuksiin sekä luodakseen positiivisen kuvan yrityksestä, on organisaation tarjottava perheystävällisiä käytäntöjä. Joustavat työjärjestelyt ovat luokiteltu organisaation tärkeimmiksi sekä yleisimmin käytetyksi keinoiksi perheystävällisyyden luomisessa. Joustavia työjärjestelyjen käyttäminen perhesyiden takia tulee olla organisaatiossa sosiaalisesti hyväksyttävää sekä tasapuolisesti sukupuolesta, perhemuodosta tai iästä riippumatonta.

Yleisin paikkaan vaikuttava joustava työjärjestely on etätyöskentely, joka on tullut viimeisen vuoden aikana tutuksi lähes jokaiselle työntekijälle vallitsevan koronaviruspandemian vuoksi. Kyseinen pandemia pakotti työntekijät siirtymään kotikonttoreihin aiheuttaen läikkymisiä perheen ja työn välille. Tässä tutkielmassa tutustutaan työn ja perheen yhteensovittamiseen sekä joustaviin työjärjestelyihin liittyvän teorian kehitykseen. Tarkemmassa tarkastelussa on yksilön kokemukset etätyöskentelyn vaikutukset työn ja perheen yhteensovittamiseen. Kvantitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mitä vaikutuksia etätyöskentelyllä on työn ja perheen yhteensovittamiselle. Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella ja tutkimustulokset analysoitiin SPSS -ohjelmaa käyttäen. Avoimet kysymykset luokiteltiin teemoittain.

Etätyöskentelyn koettiin pääasiassa vaikuttavan positiivisesti työn ja perheen yhteensovittamiseen. Erityisen positiivisina vaikutuksina koettiin perheen kanssa vietetyn ajan lisääntyminen sekä työajan ryhmittäminen omien ja perheen tarpeiden mukaan. Aikaa perheen kanssa lisäksi esimerkiksi työmatkoista säästetty aika sekä kotiaskareiden hoitaminen töiden ohella. Perheen kanssa tuli vietettyä aikaa esimerkiksi lounailla. Erityisesti lemmikinomistajat sekä vastaajat, joilla oli lapsi tai lapsia kokivat etätyöskentelyllä olevan hyvin positiivinen vaikutus verrattuna vastaajiin, joilla ei ollut lemmikkiä tai lapsia. Vaikka perheen kanssa vietetty aika lisääntyi etätyöskentelyn myötä, eivät kaikki kokeneet lisääntyneellä ajalla olevan positiivista vaikutusta vaan jopa heikentävän yhdessä vietetyn ajan laatua.

Muita etätyöskentelyn aiheuttamia haasteita työn ja perheen yhteensovittamiselle oli muun muassa perheenjäsenten vaatima huomio työpäivän aikana, työn ja vapaa ajan rajan hälveneminen sekä ajatuksen saaminen pois työasioista työpäivän jälkeen.

AVAINSANAT: Työelämä, perhe, yhteensovittaminen, joustavuus, työjärjestelyt, etätyö

Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelma	7
1.2	Tutkimuksen rakenne	8
2	Teoreettinen viitekehys	9
2.1	Työn ja perheen yhteensovittaminen	9
2.1.1	Vaikutuksen osa-alueiden välillä	12
2.2	Etätyöskentely joustavan organisaation piirteinä	20
2.2.1	Perheystävälliset joustot	23
3	Metodologia	30
3.1	Tutkimusprosessi ja tutkimusmenetelmä	30
3.2	Aineistonkeruumenetelmä	31
3.3	Aineiston analyysi	32
3.4	Tutkimuksen kohde	33
4	Tutkimustulokset	35
4.1	Tutkimukseen osallistuneiden taustatiedot	35
4.2	Joustavat työjärjestelyt työn ja perheen yhteensovittamisessa	37
4.3	Etätyön vaikutus työn ja perheen yhteensovittamisessa	41
4.3.1	Mahdollisuudet	42
4.3.2	Haasteet	48
5	Johtopäätökset	59
5.1	Tutkimuksen keskeiset löydökset	60
5.2	Jatkotutkimusehdotukset	65
	Lähteet	66
	Liitteet	77
	Liite 1. Kyselylomake	77

Kuviot

Kuvio 1. Työn ja perheen tasapainon historiallinen kehitys (mukaillen Staines 1980; Clark 2000; Ashforth ym. 2000; Lavassani & Movahedi 2014).	11
Kuvio 2. Ympäristön ja organisaatiorakenteen vaikutus joustavuuteen. (mukaillen Lawrence & Lorsch 1967; Burns & Stalker 1971.).	21
Kuvio 3. Joustavien työjärjestelyjen vaikutus työn ja perheen yhteensovittamiseen.	38
Kuvio 4. Lasten lukumäärä ja etätöön vaikutus työn ja perheen yhteensovittamiseen.	39
Kuvio 5. Lemmikin omistaminen ja ajatuksen pois saamiseen työasioista työpäivän jälkeen etätöskennellessä.	40
Kuvio 6. Etätöskentelyt luomat mahdollisuudet työn ja perheen yhteensovittamisessa.	42
Kuvio 7. Sukupuoli ja työajan ryhmittäminen omien ja perheen tarpeiden mukaan etätöskennellessä.	44
Kuvio 8. Lemmit ja työajan ryhmittäminen etätöskennellessä.	45
Kuvio 9. Etätöön yleisyys ja työajan ryhmittäminen omien ja perheen tarpeiden mukaan etätöskennellessä.	45
Kuvio 10. Etätöskentelyn aiheuttamat haasteet työn ja perheen yhteensovittamisessa.	49
Kuvio 11. Ammattinimike ja työajan venyminen etätöskennellessä.	50
Kuvio 12. Sukupuolen vaikutus ajatuksen pois saamiseen työasioista työpäivän jälkeen etätöskennellessä.	52
Kuvio 13. Lemmikin omistaminen ja ajatuksen pois saamiseen työasioista työpäivän jälkeen etätöskennellessä.	53
Kuvio 14. Etätöskentelyn yleisyys ja perheenjäsenten aiheuttamat keskeytykset.	54
Kuvio 15. Perheenjäsenten läsnäolo etätöskennellessä ja perheenjäsenten aiheuttamat keskeytykset.	55
Kuvio 16. Lasten lukumäärän vaikutus perheen aiheuttamiin keskeytyksiin etätöskennellessä.	56
Kuvio 17. Etätöön määrä ja perheenjäsenten kunnioitus työaikaa kohtaan.	56

Kuvio 18. Joustavien työjärjestelyjen merkitys työn ja perheen tasapainolle.

64

1 Johdanto

Työn ja perheen yhteensovittaminen on luonut paljon keskustelua yhteiskunnassa useasta syystä. Työn ja perheen yhteensovittaminen on aiemmin ajateltu koskevan vain naisia ja etenkin naisia, joilla on lapsia. Yhteiskunnan asenteet työn ja perheen yhteensovittamisesta nousivat pintaan vuoden 2020 lopulla, kun verkkokauppa Zalandon toimitusjohtajan kertoi irtisanoutuvansa perhesyistä (Helsingin Sanomat 2020). Uutinen nosti esille, kuinka vielä 2020-luvulla on epätavallista laittaa perhe töiden edelle – etenkin miesten keskuudessa. Työn ja perheen yhteensovittamista tukevat käytännöillä on yhteiskunnallinen vaikutus, jossa vastuu on organisaatiolla. (Darcy, McCarthy, Hill & Grady 2012; Cahill, Giandrea & Quinn 2015.) Teknologia sen sijaan on luonut mahdollisuuden työskennellä missä tahansa, mihin aikaan tahansa, jonka vuoksi raja työn ja muun elämän välillä on haalistunut. (Kinnunen, Rantanen, Mauno & Peeters 2014.)

Joustavista työjärjestelyistä on viimeisten kolmenkymmenen vuoden aikana tehty merkittävä määrä tutkimusta, mikä on luonut pohjan kyseisen aiheen kirjallisuudelle (Sheley 1996). Organisaatiolta vaaditaan joustavuutta, pärjätäkseen muuttuvissa olosuhteissa, mutta myös luodakseen työntekijöilleen tasapainon työelämän ja muun elämän välille. Organisaatiot ovat tarjonneet joustavia työjärjestelyjä vaihtoehtoisiksi tavoiksi työskennellä ja suurella osalla työntekijöistä on ollut mahdollisuus käyttää niistä edes jotakin. Kukaan ei kuitenkaan osannut aavistaa, että vuonna 2020 organisaation joustavat työjärjestelyt joutuisivat todelliseen testiin, kun lähes yhdessä yössä kaikki siirtyivät työskentelemään täyspäiväisesti etänä. Jo työtapojen muuttaminen itsessään saattaa olla työntekijälle haastavaa, mutta vuoden kestänyt työskentely kotona on saattanut vaikuttaa myös perheeseen. Aiemmissä tutkimuksissa tulokset ovat olleet ristiriitaisia etätyöskentelyn aiheuttaen sekä positiivisia, että negatiivisia vaikutuksia työn ja perheen yhteensovittamiselle. (Hill, Hawkins, Ferris & Weitzman 2001; Mital 2010.)

Etätöyön ollessa aikaisemmin työmuoto vain pienelle osaa työvoimaa, on aikaisempi tutkimus keskittynyt pääasiassa heihin, jotka ovat kokeneet etätöyöskentelyn olevan toimiva työmuoto ja täten valinneet työskennellä etänä. Koronaviruspandemian johdosta etätöihin siirtyivät myös he, joiden suosima työmuoto ei ole ollut etätöyöskentely tai joiden organisaatiolla ei ole ollut mahdollisuutta tarjota kyseistä joustavaa työjärjestelyä. Tämä mahdollistaa laajemman tutkimuksen etätöyöskentelyn vaikutuksista työn ja perheen yhteensovittamiseen.

1.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelma

Etätöyöhön liittyvä tutkimus on jokseenkin ristiriitaista. Osa mieltää etätöyöskentelyllä olevan hyvin positiivisia vaikutuksia työn ja perheen yhteensovittamisessa, kun taas osa olemassa olevasta tutkimuksesta osoittaa etätöyöskentelyn luovan konflikteja työn ja perheen välille. Tämän ristiriitaisuuden vuoksi tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää etätöyöskentelyn todellinen luonne työn ja perheen yhteensovittamiseen. Viimeisen vuoden aikana etätöyöskentelyn lisääntyä räjähdysmäisesti, voidaan tällä tutkimuksella täydentää jo olemassa olevaa tietoa etätöyöskentelyn vaikutuksista työn ja perheen välisen tasapainon luomisessa. Tutkimuksen toteuttaminen laajalla kyselylomakkeella mahdollistaa laajan ihmisjoukon tavoittamisen, työn ja perheen yhteensovittamisen liittyvän tutkimuksen ollessa useasti toteutettuna laadullisena tutkimuksena, kuten syvähaastatteluna. Tutkimuksessa paneudutaan työn ja perheen yhteensovittamisen tärkeyteen sekä etätöyöskentelyn vaikutuksiin työn ja perheen yhteensovittamisessa. Tavoitteena on selvittää, miten etätöyöskentely vaikuttaa työn ja perheen yhteensovittamiseen. Tutkimusongelmaa lähestytään tarkemmin kolmen tutkimuskysymyksen avulla: pääkysymyksen sekä kahden tarkentavan kysymyksen avulla.

Päätutkimuskysymys on:

Mitä vaikutuksia etätöyöskentelyllä on työn ja perheen yhteensovittamisessa?

Pääkysymystä tukevat kaksi tarkentavaa kysymystä, joiden avulla saavutetaan syvempi ymmärrys itse tutkittavasta aiheesta:

- 1) Miten etätyöskentely edesauttaa työn ja perheen yhteensovittamista?
- 2) Mitä haasteita etätyöskentely luo työn ja perheen tasapainon luomiselle?

1.2 Tutkimuksen rakenne

Ensimmäisessä johdantoluvussa esitellään aihe, tavoitteet, tutkimuskysymykset sekä rakenne. Toinen luku muodostaa teoreettisen viitekehyksen tutkielmalle. Toisessa luvussa käydään läpi työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvän teorian sekä tutkimuksen kehitymistä. Lisäksi perehdytään kyseisen tutkimuskohteen mittaamiseen sekä keinoihin, jotka tasapainon mahdollistavat sekä perehdytään tarkemmin etätyöhön ja sen rooliin työn ja perheen yhteen sovittajana.

Metodologialuvussa esitellään valittu tutkimusmenetelmä, kvantitatiivinen eli määrällinen, sekä syvennyttään aineiston ominaisiin piirteisiin. Tutkimustulokset käsitellään viidennessä kappaleessa ja luokitellaan teorian pohjalta muodostettuihin teemoihin. Viimeisessä luvussa kootaan teorian ja tutkimustulosten pohjalta johtopäätökset sekä annetaan jatkotutkimusehdotukset. Tutkielman runko muodostaa kokonaisuuden, joka auttaa ymmärtämään työelämän ja perheen yhteensovittamisen sekä etätyön välistä suhdetta.

2 Teorettinen viitekehys

Tämän teorialuvun tarkoituksena on antaa kuva siitä, miten työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvä teoria on kehittynyt kahden osa-alueen vastakkainasettelusta yhteensovittamiseksi ja mitkä tekijät vaikuttavat siihen – niin yksilö, kuin organisaatiotasolla. Tässä luvussa paneudutaan myös siihen, miten juuri joustavilla työjärjestelyillä edistetään työn ja perheen yhteensovittamista sekä luodaan tasapaino kodin ja työn välille. Organisaation joustavuutta tarkastellaan yleisellä tasolla sekä sen aikaansaamia vaikutuksia. Tämän jälkeen käydään läpi organisaation lakiin sekä vapaaehtoisuuteen perustuvia keinoja luoda joustava ja perheystävällinen organisaatio. Lainsäädäntöä tarkasteltaessa perehdytään Euroopan unionin direktiiveihin sekä Suomen lakiin.

2.1 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Clark (2000) kuvaa työn ja perheen yhteensovittamista tyytyväisyydeksi ja hyviksi toimintatavoiksi töissä sekä kotona aiheuttaen mahdollisimman vähän konflikteja kummallekin osa-alueelle. Greenblatt (2002) on kuvannut työelämän ja muun elämän yhteensovittamista molempien osa-alueiden tarpeiden tyydyttämiseksi. Työn ja perheen sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen tulkitaankin usein rinnakkaiskäsitteinä. Työn ja perheen yhteensovittamisessa tarkastelun kohteena on pelkkä perhe, kun taas työn ja muun elämän yhteensovittamisessa otetaan huomioon lisäksi esimerkiksi vapaa-ajan harrastukset (Baltes, Clark & Chakrabarti 2009). Onnistuakseen yhteensovittamisessa, tulee työntekijän löytää tasapaino työn ja perheen välillä. Tasapaino ei tarkoita sitä, että molempiin osa-alueisiin tulisi käyttää tasan saman verran aikaa, vaan tarkoituksena on uhrata sen verran aikaa kumpaankin osa-alueeseen, kun itsestä tuntuu oikealta. (esim. Clark 2000; Greenblatt 2002; McMillan, Morris & Atchley 2011.) Toisena päivänä voi tehdä kymmenen ja toisena kuusi tuntia töitä ja silti tuntea loppuviikosta onnistuneensa tasapainottelussa sekä viettäneensä lasten kanssa riittävästi aikaa.

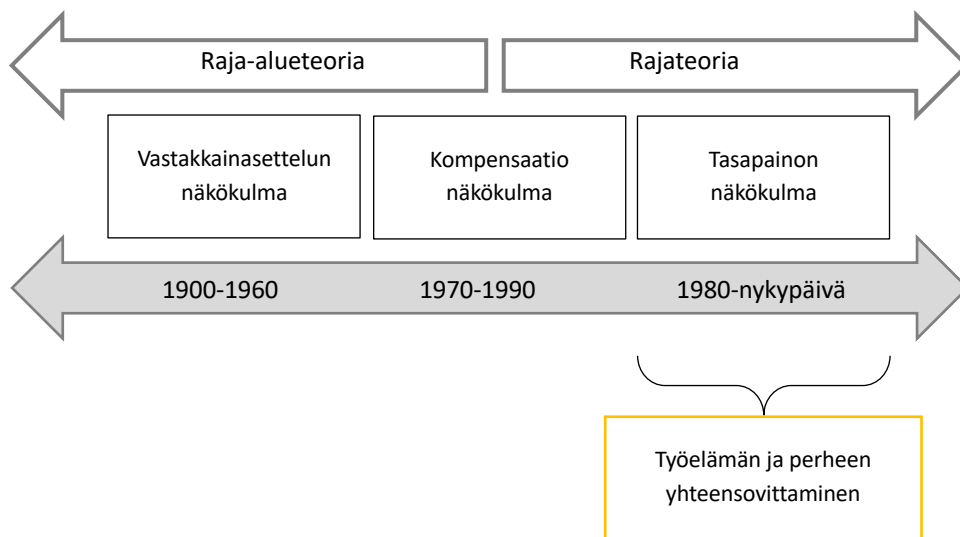
Kuvio 1. kuvastaa työn ja perheen yhteensovittamisen historiallista kehitystä. Työelämän ja muun elämän vuorovaikutusta on tutkittu 1930-luvulta lähtien (Kinnunen ym. 2014).

Kehitys on saanut alkunsa 1900-luvun alussa vastakkainasettelun näkökulmasta, jonka mukaan ajateltiin työelämän ja muun elämän tasapainon tarkoittavan työn ja muun elämän vastakkainasettelua. Ajattelutapa todettiin kuitenkin puutteelliseksi, sillä töissä vietetään suurin osa päivän ajasta, jolloin se vaikuttaa myös muuhun elämään (esim. Clark 2000; Kelly 2011: 1; Lavassani & Movahedi 2014). Vastakkainasettelu kehittyi kompensatio näkökulmaksi 1970-luvun tienoilla. Sen mukaan ihminen tekee investointeja kumpaankin kategoriaan – työhön sekä perhe-elämään – hyvittääkseen toisen osa-alueen puutteet. Esimerkiksi työntekijä, jonka parisuhteessa ilmenee ongelmia, saattaa keskittyä entistä ahkerammin työtehtäviin, jotka tuottavat hänelle mielihyvää tai onnistumisen tunteita. (Staines 1980).

1980-luvuta lähtien on tunnistettu tasapainon näkökulma, jonka mukaan työelämän ja muun elämän välillä vallitsee tasapaino. Tasapainonäkökulman seurauksena työn ja perheen yhteensovittaminen -käsitettä alettiin käyttää kirjallisuudessa ensimmäisen kerran noin kolme- kymmentä vuotta sitten. (Clark 2000; Desrochers & Sargent 2004) Nykyään työntekijät pitävät työelämää ja muuta elämää toisistaan riippuvaisina sekä toistensa täydentäjinä. He eivät välttämättä edes osaa vetää rajaa työn ja muun elämän välille. (Eikhof, Warhurst & Haunschild 2007; Kelly 2011) Vain pieni osa työntekijöistä kokee erottavansa työn ja muun elämän selkeästi toisistaan ja silti uskoa niiden väliseen tasapainoon (Eikhof ym. 2007). Kuvion 1. yläreunassa on kuvattu roolikonflikteja tutkivien rajateorioiden kehitystä, joilla oli suuri merkitys tasapainon löytämisessä. Rajateoria on selkeästi uudempi teoria raja-alueeteoriaan verrattuna.

Raja-alueeteoria (*Boundary theory*) (Ashforth, Kreiner & Fugate 2000) ja rajateoria (*Border theory*) (Clark 2000) ovat perusteoreemoja, jotka tutkivat roolikonflikteja (ks. kuvio 1). Tässä kontekstissa ihmisellä uskotaan olevan kaksi roolia: työntekijä ja perheenjäsen. Työntekijänä rooli voi syventyä esimiehen-, kollegan tai ystävän rooliin. Perheenjäsenen rooleja ovat esimerkiksi puoliso, vanhempi tai lapsi. (Greenhaus & Beutell 1985; Grzywacz & Marks 2000; Ashforth, Kreiner & Fugate 2000; Desrochers & Sargent 2004.)

Raja-alue teoria keskittyy pääasiassa psykologisiin ominaisuuksiin, kun taas rajateoria ottaa huomioon myös konkreettiset seikat, kuten ajan, paikan ja henkilöt (Ashforth ym. 2000). Raja-alue teoria ottaa huomioon perheen lisäksi myös muun elämän osa-alueita, kun taas rajateoria keskittyy ymmärtämään ainoastaan työn ja perheen välistä suhdetta (Baltes ym. 2009). Raja-alue teorian sekä rajateorian mukaan yhteen sovittamalla työ ja perhe, on helpompaa saavuttaa tasapaino niiden välillä. Liiallinen yhteensovittaminen voi kuitenkin haalistaa olemassa olevien osa-alueiden rajoja, millä taas uskotaan olevan, jopa negatiivinen vaikutus. Haitallisia seurauksia ovat esimerkiksi rooli- konfliktit, stressi, keskittymisvaikeudet, masennus ja tyytymättömyys kumpaankin elämän osa-alueeseen – perheeseen sekä työhön. (Ahrentzen 1990; Desrochers, Hilton & Larwood 2005.)



Kuvio 1. Työn ja perheen tasapainon historiallinen kehitys (mukaillen Staines 1980; Clark 2000; Ashforth ym. 2000; Lavassani & Movahedi 2014).

Työelämän ja perheen yhteensovittamisen yhteydessä tulee usein vastaan *Spillover theory* eli läikkymisteoria (Staines 1980). Sen mukaan eri elämän eri osa-alueet ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, jolloin sekä negatiiviset, että positiiviset kokemukset voivat läikkyä elämän eri osa-alueesta toiseen. Huolimatta fyysisestä erillisyydestä työn ja kodin välillä, käytös ja tunteet seuraavat paikasta toiseen. (Clark 2000; Grzywacz & Marks 2000; Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen 2006; Sok, Blomme & Tromp 2014.)

Esimerkiksi muutto uuteen kaupunkiin, perheenlisäys, sairastuminen tai läheisen menetyt. Kaikki nämä vaikuttavat myös työelämään ja työnteon miellekkyyteen.

Lisäksi töissä tapahtuu asioita, jotka vaikuttavat arkeen: työnhaku, työhyvinvointi, epävarmuus yhteistoimintaneuvottelujen aikana taikka ylennys. Jos läikkymisvaikutus on suora, käytetään siitä käsitettä *Direct spillover*, jolloin vaikutus näkyy välittömästi. Esimerkiksi, jos työntekijällä on ollut rankka päivä, on hän kotona todennäköisesti huonolla tuulella. *Indirect spillover* tulee ilmi, kun yksilön subjektiiviset reaktiot objektiivisiin olosuhteisiin vaikuttavat lopputulemaan. Esimerkiksi kehnot palkitsemisjärjestelmät vaikuttavat tyytyväisyyteen, joka taas vaikuttaa välillisesti perhe-elämään, kuten parisuhteeseen. (Lambert 1990.)

2.1.1 Vaikutuksen osa-alueiden välillä

Työelämän ja perheen yhteensovittamista voidaan tarkastella negatiivisen tai positiivisen näkökulman kautta. Osa tutkimuksista tutkii eri elämän osa-alueiden välisiä konflikteja (Greenhaus & Beutell 1985; Small & Riley 1990), kun taas toinen osa tutkii niiden rikastuttamista toisen osa-alueen avulla (Grzywacz & Marks 2000; Greenhaus & Powell 2006). Erityisesti vuonna 2000 Yhdistyneiden kuningaskuntien hallituksen teettämän Work-life balance -kampanjan seurauksena teetettiin valtava määrä tutkimuksia koskien joustavaa työskentelyä sekä roolikonflikteja työn ja kodin sekä kodin ja työn välillä. (Waumsley, Houston & Marks 2010). Varhaisimmat tutkimukset ovat kuitenkin jo peräisin 1900-luvulta.

Small ja Riley (1990) tutkivat pääasiassa negatiivista yhteyttä työn ja perheen välillä. Mittaukseen käytettiin mittaria nimeltä *Work Spillover Scale* (WSS), joka suomennettuna tarkoittaa työn läikkymismittaria. Mittauksessa haastateltiin työntekijöitä ja heidän puolisoitaan. Tutkijat arvioivat, missä määrin työllä oli kielteinen levinneisyys neljään eri tärkeään perherooliin: vanhemman, puolison, vapaa-ajan sekä kodinhoidon rooliin. Tutkimuksen tärkein tavoite oli mitata niin sanottuja roolikonflikteja työntekijöiden muuttaessa rooleja kodin ja työn välillä. Greenhausin ja Beutellin (1985) mukaan roolikonflikti-

ilmiö on kolmijakoinen. Siihen kuuluvat aika-, kuormitus- ja käytössidonnaiset ilmentymät. Aikasadonnainen konflikti esiintyy työelämän ja muun elämän aikataulujen päällekkäisyyksistä. Kuormitussidonnainen konflikti syntyy stressistä sekä uupumuksesta, jotka ovat peräisin vaatimuksista täyttää tietyt roolit molemmilla elämän osa-alueilla. Käytössidonnainen ilmentymä on vuorostaan peräisin vaatimuksista käyttäytyä tietyllä tavalla tietyssä tilanteessa. Esimerkiksi vaatimus käyttäytyä töissä formaalisti ja tuottavasti, kun taas kotona olla rakastava ja lempeä.

Toisin kuin Small ja Riley (1990), Grzywacz ja Marks (2000) tunnistivat negatiivisen läikkymisen lisäksi myös positiivisen vaikutuksen työn ja kodin välillä tutkiessaan muitakin kuin pelkkiä konflikteja. He käyttivät tutkimuksessaan 16-kohdan-mallia, joka mittasi erilaisia läikkymisen ulottuvuuksia. Tutkimuksen tärkein tavoite oli käyttää ympäristöteoriaa havainnollistamanaan laajemman läikkymiseffektin muodostumista sekä systemaattisesti tutkia positiivisten ja negatiivisten läikkymisen korrelaatiota työn ja muun elämän välillä. Negatiivisen läikkymisen työn ja kodin välillä aiheuttivat muun muassa väsymys, stressi sekä huolet työasioista. Kodin ja työn välillä negatiivinen läikkyminen sen sijaan sai alkunsa muun muassa perhehuolista, jotka seuraavat töihin. Positiivisen läikkymisen mahdollistivat työn ja kodin välillä muun muassa hyvä päivä töissä sekä taitojen ja opittujen asioiden hyödyntäminen kotiaskareissa. Kodin ja työn välillä positiivinen läikkyminen auttoi rentoutumaan töissä, antoi itsevarmuutta sekä motivoi työskentelemään kovemmin.

Kinnusen ym. (2006) tekemässä tutkimuksessa testattiin työn ja muun elämän rajapinnan rakennetta, jossa otettiin huomioon sekä positiiviset, että negatiiviset läikkymiset. He ottivat tutkimusjoukossaan huomioon sukupuolen, lasten määrän, sosioekonomisen statuksen sekä viikoittaiset työtunnit. Tutkimuksessa käsiteltiin neljän tekijän mallia: positiivinen vaikutus koti → työ (1) ja työ → koti (2) välillä sekä negatiivinen vaikutus työ → koti (3) sekä koti → työ (4) välillä. Tutkimus osoitti, etteivät työn ja perheen yhteensovittamisesta johtuvat positiiviset läikkymiset ole niin helposti havaittavissa kuin negatiiviset läikkymiset.

Edellä mainittuja teorioita on kuitenkin kritisoitu niiden kattavuuden vuoksi. Tilastollisen tutkimuksen sijaan työn ja perheen yhteensovittamiseen toteutettavaan tutkimukseen suositellaan käyttävän kokonaisvaltaisesti kerronnallisia analyyseja. Tämä on tärkeää tutkittaessa aihetta, joka on jokseenkin uusi, eikä kirjallisuus ole vielä kovinkaan kehittyntä. (Beauregard & Lesley 2009.) 2010-luvun alkuun asti, roolikonflikteja sekä työelämän ja perheen yhteensovittamista käsittelevä kirjallisuus on määritellyt perhe -käsitteen lastenhoitovastuiksi, jolloin huomiotta ovat jääneet työntekijät, joiden perheksite ei sisällä lapsia. (Waumsley ym. 2010.) Work-Family kontekstissa myös avioliitto on ollut yhtenä tärkeimpänä tarkastelukohtana. (Waumsley ym. 2010) Nykypäivänä työntekijöistä merkittävä määrä on yksinasuvia tai yksinhuoltajia, joten tutkimuskohteen valitseminen on tärkeää. Esimerkiksi Tilastokeskuksen (2015) teettämän tutkimuksen mukaan Suomessa yksinelävien määrä oli 42 % koko väestöstä. Lapsettomat työntekijät tarvitsevat tukea sairastuessaan itse tai tullessaan esimerkiksi vanhempiensa omaishoitajiksi (Groysberg & Abrahams 2014).

Casper, Weltman ja Kwesiga (2007) mittasivat tapoja, joilla lapsettomat yksin asuvat työn- tekijät hyötyvät organisaation tavoista tukea työelämän ja muun elämän yhteensovittamista verrattuna työntekijöihin, joilla on lapsia. Tutkimus osoitti, etteivät yksin asuvat työntekijät tulleet kohdelluiksi samalla tavalla verrattuna työntekijöihin, joilla on lapsia. Epäoikeudenmukaisesti he tulivat kohdelluiksi esimerkiksi sosiaalisissa tilanteissa, etujen vastaanottamisessa sekä keskusteltaessa vapaa-ajan tottumuksista tai erilaisista työmahdollisuuksista. Waumsley ym. (2010) päättivät myös ottaa tutkimuksessaan huomioon perheet, joissa ei ole lapsia. He mittasivat roolikonfliktien syntymistä työn ja perheen sekä perheen ja työn välillä. Tutkimuskohteena olivat naistyöntekijät, joilla on sekä ei ole lapsia. Kaikilla osa alueilla eroavaisuuksia ei löydetty, mutta esimerkiksi organisaatio identiteetin kokemisessa oli eroavaisuuksia. Työntekijät, joilla on lapsia vaihtavat helpommin työpaikkaa, jos perheen ja työn välillä esiintyy konflikteja, kun taas lapsettomilla työntekijöillä kyseiset konfliktit eivät vaikuttaneet merkittävästi työpaikan vaihtoon. Pääasiassa lapsettomat työntekijät kokevat töistä tulevien konfliktien vaikuttavan yleisesti

elämään huomattavasti enemmän, kuin perheeseen. Työntekijät, joilla on lapsia, kokivat enemmän konflikteja syntyvän perheen ja työn välillä, kuin yleisesti muun elämän ja työn välillä.

Tukeakseen työn ja perheen yhteensovittamista on organisaatiolla tapana tarjota perheystävällisiä etuja, jotta työntekijä kokisi mahdollisimman vähän konflikteja työn ja perheen välillä. Perheystävällisillä käytännöillä tarkoitetaan organisaation tapoja edesauttaa työntekijää saavuttamaan samanaikaisesti vaatimukset, joita työ sekä perhe edellyttävät. (Grover & Crooker 1995; Casper ym. 2007.) Työn ja perheen välisen tasapainon ylläpitäminen ei kuitenkaan toteudu aina täysin suunnitellusti. Vastaan voi tulla erilaisia yllättäviä tai ennakoitavia tilanteita, jotka vaikuttavat työhön ja perheeseen – sekä positiivisesti, että negatiivisesti. Siksi onkin tärkeää, että organisaation käytäntöjen lisäksi, on myös itse yksilötasolla kehittänyt keinoja työn ja perheen yhteensovittamiselle. Seuraavaksi käydään läpi seikkoja, jotka estävät ja edistävät työn ja perheen yhteensovittamista.

2.1.1.1 Työn ja perheen yhteensovittamista estävät tekijät

Michelin, Kotrban, Mitchelsonin, Clarksin & Baltessin (2010) tekemän tutkimuksen mukaan työelämän ja perheen yhteensovittamista työhön liittyvissä asioissa estävät roolikonfliktit, työkuormitus, työn vaatimukset, tiukat aikataulut, stressi, huonot työjärjestelyt sekä persoonallisuus. Työn ja perheen yhteensovittamista hankaloittaa myös sosiaalisen tuen puutos perheasioissa. Puutteita saattaa esiintyä esimerkiksi organisaation perheystävällisissä käytännöissä sekä esimiehen tai kollegan tuessa perheasioita kohtaan.

Roolikonfliktit ovat suuri haaste työn ja perheen yhteensovittamisessa. Niin kuin tutkimuksessa aiemmin kävi ilmi, yksilöllä on rajateorian mukaan kaksi roolia täytettävänä: työntekijä ja perheenjäsen. Roolien täyttämättä jättäminen aiheuttaa roolikonflikteja. (Greenhaus & Beutell 1985; Clark 2000.) Roolikonflikteja voi olla paikkasidonnaisia, kuten se, ettei vanhempi voi töiden takia olla läsnä fyysisesti lapselle tärkeissä tapahtumissa. Roolikonflikti voi kuitenkin syntyä myös silloin, kun vanhempi on fyysisesti läsnä,

mutta ajatukset harhailevat esimerkiksi työasioissa. Konflikteja syntyy myös silloin, kun aika ei yksinkertaisesti riitä molempien osa-alueiden tarpeiden täyttämiseksi. Käyttäytymisestä riippuvia konflikteja saat- taa syntyä esimerkiksi silloin, kun töissä opittu ongelmanratkaisutapa ei toimikaan kotona lasten kanssa leikkiessä. (Greenhaus & Beutell 1985.) Lisäksi vanhemmuuden aikaansaamat vaatimukset, perheen tuen puute, stressi sekä ongelmat kotona saattavat aiheuttaa hankaluuksia perheen ja työn yhteensovittamiselle (Michel ym. 2010). Yllättävät elämäntilanteet, kuten perheenjäsenen kuolema tai sydänkohtaus järkyttävät jokaisen yksilön tasapainoa työn ja perheen välillä. Silloin saattavat arvot muuttua merkittävästi työelämän ja perhe-elämän suhteen. Joillakin yksilöillä on jopa taipumusta olla piittaamatta työn ja perheen tasapainosta, kunnes jokin on vialla. (Groysberg & Abrahams 2014.)

Tasapainottelun työn ja perheen välillä tekee vaikeaksi *syyllisyyden tunne* (Hilbrecht, Shaw, Johnson & Andrey 2008; Groysbergin & Abrahams 2014), jota sekä naiset, että miehet kokevat laittaessaan toisen elämän osa-alueen toisen edelle. Yleisesti työntekijöitä on huolestuttanut ajatus siitä, että heitä pidetään laiskoina sekä vähemmän sitoutuneina, jos he käyttävät hyväkseen joustavia työjärjestelyitä (Sheley 1996). Riippuen työkuulttuurista, joissakin maissa ja organisaatioissa on tapana tehdä pitkää päivää ja niin sanotusti näyttäytyä töissä viestiäkseen ahkeruudestaan. Ei ole poikkeus vaan sääntö, että jäädään ylitöihin, vaikka päivän työt olisi jo tehty. (Munck 2001; Elsbach & Cable 2012; Reid 2015.) Digitalisaation aikakaudella pelkkä 12 tunnin työpäivä ei riitä. Työntekijöiden oletetaan olevan myös kirjautuneena sähköpostiin 24/7. Työn oletetaan tulevan muun elämän edelle. (Reid 2015.)

Naisten työskennellessä yritysmaailmassa kohtaavat he usein negatiivisia stereotyyppioita vielä tällä vuosituhannekin (esim. Groysbergin & Abrahams 2014; von Hippel, 2015; Hoyat & Murphy 2016). Naiset kokevat työelämän ja perheen välisen tasapainoilun haastavimman asian olevan kulttuurilliset odotukset äitiydestä, mikä taas oletettavasti lisää

syllisyyttä työntekoon. Miehet taas kokevat edelleen tekevänsä työtä tuodakseen perheelle ”leivän pöytään” ja sitä kautta oletettavasti vähentävän syllisyyden tunnetta perhe-elämää kohtaan. (Groysbergin & Abrahams 2014.)

2.1.1.2 Työn ja perheen yhteensovittamista edistävät tekijät

Työn ja perheen yhteensovittamista edistävät keinot jaetaan organisaatio- sekä yksilötasolle. Perheystävälliset käytännöt sisältävät laajan valikoiman toimintatapoja, jotka usein liittyvät joustaviin työjärjestelyihin sekä perhevapaiden tukemiseen (Beauregard & Henry 2009). Tasapuolisuudella ja selkeillä pelisäännöillä varmistetaan, että perheen ja työn yhteensovittamista helpottavat käytännöt ovat kaikille työntekijöille yhtä lailla käytössä. (Sok ym. 2014).

Darcy ym. (2012) mielestä organisaation tulisi tarjota perheystävällisiä neuvoja ja ohjelmia, koulutusta ajankäyttöön ja stressinhallintaan sekä tarjota lastenhoitopalveluita paikan päällä tai taloudellista tukea lastenhoitoon kodin ulkopuolella. Frye & Breugh (2004) sekä Sutton & Noe (2005) ovat lisäksi sitä mieltä, että organisaation tulisi tarjota joustavia aikatauluja kuten tiivistettyjä työviikkoja, etätyöskentelyä, lastenhoitomahdollisuuksia, osa-aikatyöskentelyä sekä työn jakamista. Organisaation joustavuus luokitellaankin usein tärkeimmäksi keinoksi edesauttaa työn ja perheen yhteensovittamista. Joustavat järjestelyt mahdollistavat yksilölliset tavat yhteen sovittaa työ ja perhe jokaisen työntekijän parhaaksi kokemalla tavalla. (Hill, 2001; Shockley & Allen 2007.) Hyvillä sijaisjärjestelyillä taas voidaan varautua äkillisiin sekä ennakoitaviin poissaoloihin, kuten lapsen sairastumiseen tai äitiysvapaalle siirtymiseen ja sieltä palaamiseen (Kauppinen & Raitanen 2012).

Baltes ym. (2009) pitävät tärkeänä perheystävällistä ilmapiiriä, joka organisaatioon tulisi luoda. He myös listasivat käytännöt, joita organisaation tulisi noudattaa edistääkseen työn ja perheen yhteensovittamista. Ensisijaisen tärkeänä he pitivät sitä, että organisaatio kiinnittää huomiota keinoihin, joita se tarjoaa työn ja perheen yhteensovittamisen edistämiseen, sillä epäsovivilla keinoilla saattaa olla jopa negatiivisia seurauksia. Toiseksi,

organisaation tulisi tarjota työntekijöille enemmän kehitysmahdollisuuksia, jotta he voivat oppia strategioita, joiden avulla tasapainottaa työ- ja perheroolit. Lisäksi organisaation tulee taata perheystävällisille käytännöille tukea antavat esimiehet sekä esimerkiksi tukiverkosto, joka auttaa tekemään työn ja perheen yhteensovittamisesta helpompaa. Erityisen tärkeänä he pitivät esimieheltä saatua tukea.

Pelkkä perheystävällisten käytäntöjen olemassaolo ei riitä, jos työntekijät eivät niitä osaa tai uskalla käyttää (Allen 2001; Poelmans, Chinchilla & Cardona 2003). Työn ja perheen yhdistämiseen liittyvät käytännöt tulee olla kirjattuna ylös ja niiden osalta tulee olla selkeät toimintaohjeet, jotta esimiesten on helppo yhteen sovittaa ne muuhun toimintaan. Ennen kaikkea työn ja perheen yhteensovittaminen tulee olla osana henkilöstöprosessia. Esimerkiksi kehityskeskusteluissa tai työhyvinvointi kyselyissä, on suotavaa käydä läpi myös työn ja perheen yhteensovittamisen toteutumista. (Darcy ym. 2012.)

Työntekijällä on myös itsellään velvollisuus pitää huoli siitä, että tasapaino työn ja perheen välillä toteutuu halutulla tavalla. Päätös siitä, milloin, missä ja miten on käytettävissä töille, on jatkuva haaste erityisesti perheellisille ylemmille toimihenkilöille. (Groysberg & Abrahams 2014). Groysberg & Abrahams (2014) käyttivät viisi vuotta tutkiakseen, mitä työelämän ja muun elämän yhteensovittamisen toteutumiseen vaaditaan. Haastateltuaan 4000 työntekijää saivat he vastaukseksi viiden kohdan mallin, jonka avulla on mahdollista tasapainottaa työ ja muu elämä parhaalla mahdollisella tavalla. Gurumurthy & Raja (2015) taas listasivat 14 keinoa sovittaa työ ja perhe yhteen menestyksekkäällä tavalla. Tästä voidaankin päätellä, ettei yhteensovittaminen ole yksiselitteinen asia ja sen löytäminen vie aikaa. Tutkimuksista kuitenkin nousivat seuraavat keinot työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta tärkeimpinä esille: määrittäminen, mikä on tärkeää; tukiverkkojen rakentaminen; teknologian hallinta; keskittyminen yhteen asiaan kerrallaan; aikatauluista kiinni pitäminen sekä oppiminen sanomaan ei.

Ensimmäisenä tulee määritellä, mitä työn ja perheen tasapaino merkitsee itselle. Määritelmä saattaa muuttua ajan kuluessa, mutta muutoksista huolimatta, sille täytyy olla

uskollinen. Tämä saattaa käytännössä tarkoittaa sitä, että töissä tulee oltua lyhyempiä päiviä, kun lapsi on kipeänä kotona. Toisinaan taas esimerkiksi treffi-ilta täytyy perua työkiireiden vuoksi. (Groysberg & Abrahams 2014.) Toisena tärkeänä tehtävänä on rakentaa tukiverkosto, joka ymmärtää ja tukee valittuja arvoja. Niin kuin yksi Groysbergin & Abrahamsin (2014) tutkimukseen osallistunut nainen sanoin: ”Me palkkaamme ihmisiä tekemään taktisia asioita – ruokaostokset, kokkaus, lasten pukeminen – ollaksemme itse mukana kaikkein tärkeimmissä hetkissä.” Henkinen tuki on välttämätöntä. Kun esimerkiksi töissä on ollut rankkaa, korostuu perheenjäseneltä saatu tuki ja ymmärrys. Kollagoilta saatu tuki tekee työnteosta mielekäästä ja on myös merkittävää. (Groysberg & Abrahams 2014; Gurumurthy & Raja 2015.) Muiden perheenjäsenten on helpompi tukea työhön liittyviä päätöksiä, jos he ymmärtävät työn tärkeyden. Siitä syystä Yhdysvalloissa, Englannissa sekä nykyään myös Suomessa on otettu käyttöön Lapsi mukaan töihin -kampanja, jonka tarkoituksena on tutustuttaa lapset vanhempiensa töihin (Lapsi mukaan töihin 2017).

Digitalisaation aikakaudella pelkästään 12 tunnin työpäivä ei riitä. Työntekijöiden oletetaan olevan myös kirjautuneena sähköpostiin 24/7. Työn oletetaan tulevan muun elämän edelle. (Reid 2015.). Lähes kaikki Groysbergin & Abrahams (2014) tutkimukseen vastanneista korostivat, kuinka vaarallista on olla aina tavoitettavissa sähköpostin, tekstiviestien, ääniviestien tai muiden kommunikaatiovälineiden kautta. Jotta, kotona voi keskittyä vain ja ainoastaan perheeseen, täytyy pitää huoli siitä, että sammuttaa työpuhelimen ja jättää kirjautumatta työsähköpostiin. Sama pätee myös töihin. Töissä ei tarvitse vastata henkilökohtaisiin sähköposteihin, sillä kahteen asiaan keskittyminen samaan aikaan on mahdotonta. Sen sijaan tulee keskittyä siihen asiaan, mitä parhaillaan on tekemässä. Töissä tehdään töitä ja kotona keskitytään perheeseen. (Gurumurthy & Raja 2015.)

On helpompi keskittyä yhteen asiaan kerrallaan aikatauluttamalla tekemisensä. Töissä tapaamisten ja kokousten aikatauluista tulee pitää kiinni, mutta niin tulee perheenkin

kanssa. Groysbergin & Abrahams (2014) tutkimukseen osallistunut työntekijä kertoi aikatauluttaneensa illallisen perheensä kanssa niin kuin se olisi tapaaminen tärkeimmän asiakkaan kanssa. Gurumurthy & Raja (2015) suosittelivat aikatauluttavan myös itselleen aikaa. Esimerkiksi kirjaamalla kalenteriin tunnin aikaa kävelyille tai yksinololle. Jokaiseen pyyntöön ei tarvitse suostua. Jos kalenteriin on merkattu perheen yhteinen lomamatka, täytyy uudelle työprojektille sanoa ei. Sama pätee pyyntöihin, joita perhe esittää. Ei tarvitse potea huonoa omatuntoa, vaikka ei pystyisi töiden takia viemään lapsia huvipuiستoon joka toinen ilta. (Gurumurthy & Raja 2015.)

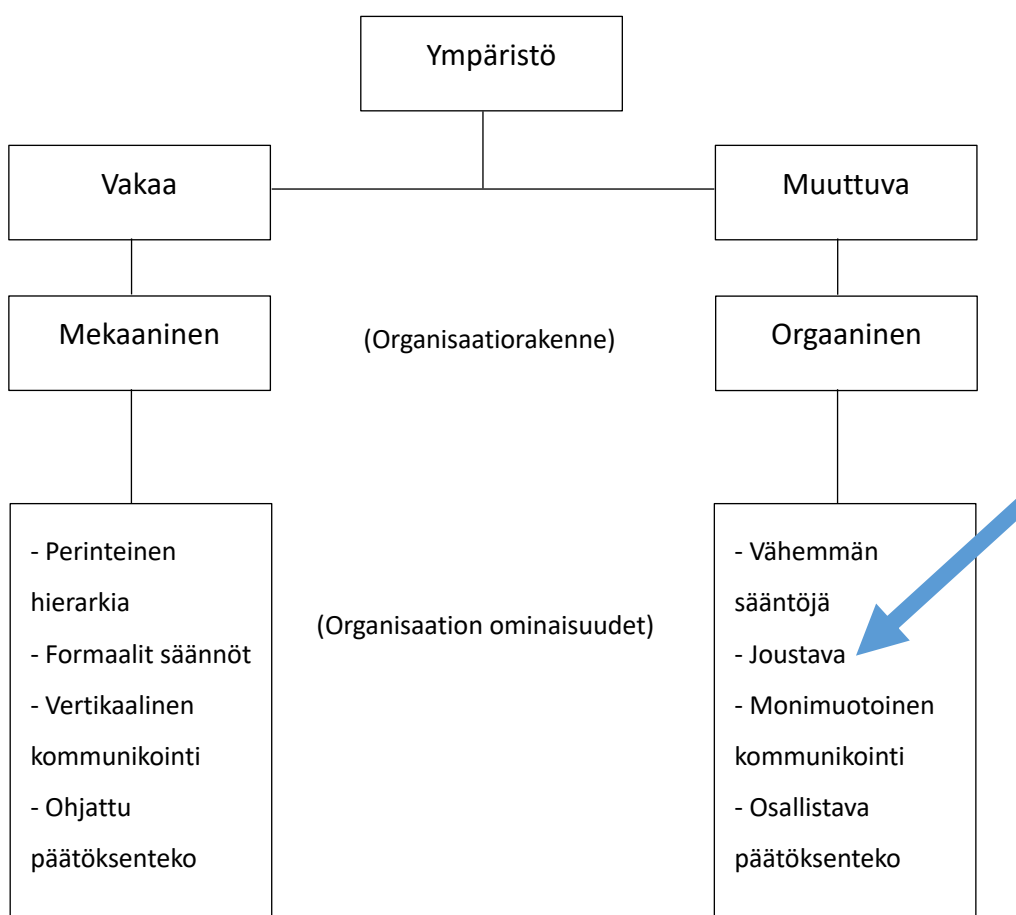
2.2 Etätyöskentely joustavan organisaation piirteenä

Joustava organisaatio on vanha käsite, joka vielä vuosikymmeniä sitten miellettiin pelkkänä byrokratian välttelemisenä (Volberda & Rutges 1999). Nykyään joustavat työolot ovat arkipäivää. Sheley (1996) vertasi joustavien työolojen olevan yhtä yleisiä kuin kahvitauot. Jopa lainsäädäntö edellyttää joustavuutta. Niin kuin aiemmin todettiin, erityisesti työn ja perheen yhteensovittamisessa joustavat työjärjestelyt ovat suuressa roolissa (esim. Golden 2001; Goldenhar 2003).

Joustavien työjärjestelyjen tarjoaminen edellyttää joustavaa organisaatiota. Täten joustavien työjärjestelyjen käyttöönottoa voidaan tulkita kontingenssiteorian kautta. Tilanne- eli kontingenssiteoria on 1960-luvulla käyttöönotettu teoria, jonka mukaan organisaation on mukauduttava ympäristöönsä. Ei siis ole olemassa vain yhtä oikeaa organisaatorakennetta. On tunnistettava organisaation piirteet ja sitä mukaan sopeuduttava ympäristön asettamiin vaatimuksiin. (Lawrence & Lorsch 1967.) Jotkin yritykset toimivat mekaanisessa, vakaassa ympäristössä, kun taas toiset dynaamisessa, muuttuvassa ympäristössä. Hitaasti muuttuvissa ympäristöissä menestyvät byrokraattiset ja jokseenkin vanhoilliset organisaatiot. Nopeasti muuttuvissa ympäristöissä taas pärjäävät joustavan ja orgaanisen organisaatorakenteen omaavat yritykset. (Burns & Stalker 1971.)

Kuten kuvio 2. osoittaa, jaetaan ympäristöt, joilla organisaatio voi toimia, karkeasti kahteen. Ympäristöt jaetaan vakaisiin ja muuttuviin ympäristöihin. Muuttuva ympäristö on

vastakohta vakaalle ympäristölle, jossa olosuhteet pysyvät samoina pitkään. Riippuen ympäristöstä myös organisaatorakenne on erilainen. (Lawrence & Lorsch 1967.) Vakaassa ympäristössä on tapana esiintyä mekaanisia organisaatorakenteita, jotka sisältävät perinteistä hierarkiaa, formaaleja säännöksiä, vertikaalista (ylhäältä alas) kommunikointia ylemmän johdon ja alaisten välillä sekä ohjattua päätöksentekoa. Muuttuvassa ympäristössä sen sijaan esiintyy orgaanisia organisaatorakenteita, joille ominaisia piirteitä ovat sääntöjen vähemmyys, kommunikoinnin monimuotoisuus, osallistava päätöksenteko sekä ennen kaikkea joustavuus. Muuttuvassa ympäristössä on tärkeää, että organisaatorakenne ja organisaation toimintatavat ovat joustavia. Sillä vastataan muutoksen aiheuttamiin haasteisiin ja käännetään ne kilpailueduksi. (Burns & Stalker 1971; Conboy & Fitzgerald 2004.)



Kuvio 2. Ympäristön ja organisaatorakenteen vaikutus joustavuuteen. (mukailen Lawrence & Lorsch 1967; Burns & Stalker 1971.).

Goldman, Nagel ja Preiss (1995: 3-45; 185-355) ovatkin sitä mieltä, että joustavuus on vastaus haasteisiin, joita muutos ja epävarmuus aiheuttavat. Yritykseen kohdistuva joustavuutta on kyky toimia kannattavasti kilpailuympäristössä, joka on ennalta arvaamaton sekä täynnä muuttuvia vaatimuksia ja mahdollisuuksia. Työntekijäkohtainen joustavuus on kyky pysyä mukana muutoksessa, joka tulee vastaan henkilöstö- sekä teknologiaresurssien kehittyessä. Myös Conboy & Fitzgerald (2004) tukevat väitettä, jonka mukaan joustavuus määrittellään organisaation kyvyksi ennakoida, reagoida ja omaksua muutos ajoissa ottaen huomioon sen osa-alueet ja suhteen ympäristöön.

Volberda ja Rutges (1999) jakavat organisaation joustavuuden kahteen ulottuvuuteen. Ensimmäisenä joustavuus mielletään johtajan taitona/tehtävänä (*Managerial task*). Se kattaa hallintokapasiteetin laajentamisen kykyjen, moninaisuuden sekä vikkelyden kautta. Toisena joustavuus käsitetään organisaation mallina (*Organization Design task*). Se kattaa organisaation hallittavuuden teknologian, rakenteen sekä kulttuurin näkökulmasta. Miles ja Snow (2003) taas ovat sitä mieltä, että organisaation joustavuus koostuu kolmesta osuudesta; teknologiasta, markkina tietämyksestä sekä organisaation mallista. Teknologisella joustavuudella tarkoitetaan kykyä käyttää resursseja joustavasti. Markkinatietämyksen avulla voidaan olla joustavia esimerkiksi asiakassegmenttien määrittelyssä. Organisaatiomallin joustavuudessa on kyse esimerkiksi organisaation rakenteiden ja toimintatapojen joustavuudesta. Esimerkiksi työjärjestelyjen, kuten työaikojen joustavuudesta.

Tutkimukset ovat osoittaneet, että joustavat työjärjestelyt heijastuvat selkeästi organisaationallisiin asenteisiin ja tuloksiin. Tutkimukset ovat tuottaneet tuloksen, jossa organisaation joustavilla työjärjestelyillä havaitaan olevan positiivinen vaikutus muun muassa tuottavuuteen, suorituskykyyn, työtyytyväisyyteen, poissaolojen määrään sekä työelämän ja perheen yhteensovittamiseen. (Baltes, Briggs, Huff, Wright & Neuman 1999; Grzywacz & Bass 2003; Clarke, Koch, & Hill 2004; Keene & Reynolds 2005; Golden, Veiga, & Simsek 2006; McNall, Masuda & Nicklin 2010.) Myös muiden tutkimusten mukaan joustavilla organisaatiojärjestelyillä on positiivinen vaikutus työtyytyväisyyteen sekä sen

lisäksi ajanhallintaan (Pierce & Newstrom 1983; Macan 1994). Tutkimusten mukaan yksilötasolla joustavien työjärjestelyjen seurauksena stressitaso laski ja fyysinen sekä psyykinen hyvinvointi paranivat. Lisäksi joustavat työjärjestelyt vähensivät oireita, kuten päänsärkyä, vatsakipua, huimausta, ärtyneisyyttä sekä ahdistuneisuutta. (Pierce & Newstrom 1983; Grzywacz, Carlson, & Shulkin 2008.) Joustavista työjärjestelyistä peräisin oleva yksilön fyysinen ja henkinen hyvinvointi takaavat positiivisen läikkymisen muille elämänalueille, kuten perheeseen tai avioliittoon (Blake, Scoville, Hill, Childs, Leishman & Nally 2008). Joustavuus organisaatiossa myös sitouttaa työntekijöitään (Golden ym. 2006; Wang & Walumbwa 2007), jonka uskotaan johtuvan työn ja perheen yhteensovittamisen vaivattomuudesta (Allen 2001).

2.2.1 Perheystävälliset joustot

Työn ja perheen yhteensovittaminen uskotaan jopa olleen perusta joustavien työjärjestelyn kehittämiseksi. (Lee, MacDermid, & Buck 2002.) Välttääkseen konfliktit työelämän ja muun elämän välillä, organisaatiot ovat kehittäneet perheystävällisiä etuja ja ottaneet käyttöön joustavia työjärjestelyjä. (Allen 2001.) *Flexible work arrangements* (FWA) eli joustavat työjärjestelyt määritellään vaihtoehtoisiksi työtavoiksi, jotka sallivat työnteon tavanomaisten aikojen ja/tai tilojen ulkopuolella (Sheley 1996; Lee ym. 2002; Lambert ym. 2008). Organisaatioita sitovat pakottavat säädökset lainsäädännössä koskien työ ja perhe-elämän yhteensovittamista. Lisäksi organisaatiolla on mahdollisuus niin sanottuihin vapaaehtoisin joustoihin, joilla organisaatio uskoo olevan enemmän hyötyä kuin haittaa. Greenhaus & Powell (2006) määrittelivät joustavuuden harkinnanvapaudeksi määrätä ajoituksen, tahdin sekä paikan silloin, kun eri roolit kodin ja työn välillä kohtaavat.

2.2.1.1 Lainsäädännölliset joustavat työjärjestelyt

Varmistaakseen joustavat työjärjestelyt sekä ylläpitääkseen turvalliset työolot, on Euroopan unionissa laadittu suuntaviivat niin sanotulle *Flexicuritylle* eli joustoturvalle, joka velvoittaa työnantajaa tarjoamaan turvalliset ja joustavat työolot työntekijöilleen. Joustoturva on Euroopan unionin työllisyys- ja sosiaaliturvapolitiikan yksi keskeisimmistä aiheista, josta on käyty keskustelua myös kansallisesti jo vuodesta 2007. (Bekker 2017.) EY-oikeuden tasolla perhevapaista on säädetty muun muassa raskaussuojeludirektiivissä (92/85/ETY), vanhempainlomadirektiivissä (96/34/ETY) ja tasa-arvoista kohtelua työelämässä -direktiivissä (76/207/ETY). Suomessa työntekijän oikeuksista perhevapaisiin säädetään työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1-9 §:ssä. Perhevapaita koskevat säännökset uusittiin vuonna 1998, kun EY:n direktiivi astui voimaan. Sen jälkeen kyseisiä etuuksia on päivitetty jatkuvasti (Kairinen 2009:37).

Perhevapaiden tarkoituksena on turvata lapsen vanhempien oikeus jäädä kotiin pakottavista syistä, kuten raskauden tai lapsen sairauden takia (Nieminen 2003:15; Thévenon & Solaz 2013) sekä auttaa vanhempia saavuttamaan tasapaino työelämän ja muun elämän välille. Lisäksi niiden tarkoitus on mahdollistaa niin monen lapsen hankkimisen, kuin haluaa, silloin, kun haluaa. Tarkoituksena on parantaa naisten työvoiman tarjontaa ylläpitääkseen taloudellista tasapainoa, vähentää lasten ja perheiden köyhyyttä sekä tietenkin varmistaa lapsen kehitys ja hyvinvointi läpi varhaislapsuuden. (Työsopimuslaki 55/2001.) Äitiys-, isyys-, erityisäitiys- sekä vanhempainvapaat ovat olennainen osa perhepolitiikkaa suurimmassa osassa OECD -maita, vaikka vapaat saattavatkin erota toisistaan maakohtaisesti. Niiden nojalla työntekijällä on oikeus saada vapaata lapsen syntyessä. Suomessa äitiysvapaa voi maksimissaan kestää noin sata päivää eli neljä kuukautta. (Thévenon & Solaz 2013.)

Perhevapaiden aikana työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa palkkaa työntekijälle (Työsopimuslaki 197/2011), mutta osa työnantajista on kuitenkin valmiita maksamaan työntekijälle palkkaa perhevapaiden ajalta. Jos työnantaja on valmis maksamaan palkkaa kyseiseltä ajalta, maksaa Kela työnantajalle vanhempainpäivärahat. (Kela 2021.) Työsopimuslaissa (Työntekeä äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana 1448/2016) säädetään

myös, että äidillä on oikeus tehdä töitä äitiys- tai vanhempainrahakauden aikana. Se edistää merkittävästi työelämän ja perheen yhteensovittamista. Ei tarvitse kokea, että lapsen hoitaminen ja työelämä ovat toisten vastakohtia, vaan niiden välille voi luoda tasapainon. Lisäksi äitiys- ja erityisäitiysvapaan kohdalla työntekijää kielletään tekemästä töitä tietyn raskausajan aikana suojatakseen äidin, sikiön sekä syntyneen lapsen turvallisuutta. Päinvastoin ei siis tarvitse myöskään kokea syyllisyyttä ollessaan poissa töistä raskausaikana. (Työsopimuslaki 1448/2016.) Hoitovapaaseen työntekijällä on oikeus hoitaessaan omaa lasta tai vakituisesti hänen taloudessaan asuvaa lasta siihen asti, kunnes lapsi täyttää kolme (Työsopimuslaki 533/2006).

Työntekijän poissaolo pakottavasta perhesyystä läheisen tai perheenjäsenen hoitamiseksi velvoittaa työnantajan järjestämään työntekijän siten, että työntekijä voi jäädä määrääjäksi pois töistä (Työsopimuslaki 197/2011). Työehtosopimuksessa on lisäksi joitakin määräyksiä koskien muita poissaoloja, kuten hautajaiset, merkkipäivät tai vihkimisvapaa, mutta niitä ei kuitenkaan lasketa varsinaisiin perhevapaisiin (Nieminen 2003:17). Perhevapaiden lisäksi löytyy lakeja, jotka edesauttavat työn ja perheen yhteensovittamista. Työaikalaissa säädetään muun muassa säännöllisistä työajoista, työaikaliukumista, yötöistä, lisä- ja ylitöistä, lepoajoista, vapaapäivistä sekä työvuorojen laadinnasta. (Työaikalaki 605/1996.) Vuosiloma- laissa (162/2005) säädetään lomista. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) pitää huolen siitä, että naisia ja miehiä kohdellaan yhdenmukaisesti erityisesti työelämässä.

Vapaalta palatessa työntekijällä on oikeus palata esisijaisesti samaan työhön, joka hänellä aiemmin oli. Jos se ei ole mahdollista, on hänelle tarjottava vastaavaa työtä. Jos sekään ei ole mahdollista, on hänelle tarjottava muuta työsopimuksen mukaista työtä. (Työsopimuslaki 55/2001.) Kun työntekijä palaa esimerkiksi perhevapaaltaan, on hyvin tärkeää, että paluu sujuu mutkattomasti. Olisikin suotavaa, että organisaatiossa käytössä olisi mahdollisimman kattavat toimintamallit perhevapaalta palaavien työntekijöiden tueksi. Työntekijän tulisi mahdollisimman stressittömästi palata töihin kokien olonsa ter-

vetulleeksi. (Houston & Marks 2003.) Esimerkiksi Suomessa on koettu tarpeellisena järjestää osa-aikaisia tai muuten joustavia työjärjestelyjä työntekijöille, jotka palaavat perhevapaalta (Kauppinen & Raitanen 2012).

Laissa säädetään työelämän ja muun elämän yhteensovittamisesta myös eläkeasioissa. Suomessa osa-aikaeläke, joka mahdollisti työnteon eläkkeen rinnalla, poistui käytöstä 1.1.2017 eläkeuudistuksen myötä. Sen tilalle tuli osittain varhennettu vanhuuseläke, jonka aikana on mahdollista saada 25 % tai 50 % jo kertyneestä eläkkeestä. Työntekoa ei tarvitse lopettaa tai edes vähentää, mutta ne eivät myöskään ole esteitä eläkkeen saamiselle. Tämä luo mahdollisuuden joustaa työn ja vapaa-ajan välillä. (Työntekijän eläkelain muuttamisesta annetun lain voimaantulolaki 71/2016.) Suoraan perheeseen vaikuttava eläkemuoto on perhe-eläke, joka turvaa toimeentulon puolison tai vanhemman menehtyessä. Perhe-eläkettä myönnetään leskelle, alle 18-vuotiaille lapsille sekä menehtyneeltä elatusapua vastaanottavalle henkilölle. Tällä käytännöllä varmistetaan perhe-elämän sujuvuus vaikeimmissakin tilanteissa. (Työntekijän eläkelaki 395/2006.)

2.2.1.2 Vapaaehtoiset joustavat työjärjestelyt

Vapaaehtoiset joustavat työjärjestelyt jaetaan yleensä kahteen: paikkaan ja aikaan. Aikaan vaikuttavia joustoja on monia. Tutkittaessa joustavia työjärjestelyjä, useat tutkijat ovat tulleet siihen tulokseen, että aikaan vaikuttavat työjärjestelyillä on enemmän vaikutusta työn ja perheen yhteensovittamisessa, kuin paikkaan vaikuttavilla työjärjestelyillä (Byron 2005; Shockley & Allen 2007). Yleisimmin käytössä olevaa aikaan vaikuttavaa joustoa kutsutaan liukuvaksi työajaksi. Töihin mennään ja töistä päästään sovittujen aikojen puitteissa silloin, kun itselle parhaiten sopii. (Sheley 1996.) Toisinaan työpaikoilla on myös mahdollisuus toivoa työvuoroja, joka tutkitusti auttaa työn ja perheen yhteensovittamisessa (Ylikännö 2011). Molemmissa tapauksissa voi työpäivän esimerkiksi aika-tauluttaa sen mukaan, kuinka lapsi on päivähoidossa. Jos työntekijällä on tiedossa esimerkiksi lapsen kuoroesitys, joka ajoittuu työpäivän päälle, voi hän lähteä töistä aikaisemmin ja korvata ”menetetyn” työtunnit toisena päivänä. Tätä joustoa kutsutaan työai-

kapankiksi. Työviikkoa voidaan myös tiivistää. Esimerkiksi standardi viiden päivän työviikko voidaan lyhentää neljään, jolloin päivistä tulee pidempiä, mutta vapaapäiviä on enemmän. (Lambert ym. 2008; Baltes ym. 2009.) Parhaiten kuitenkin työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu työntekijöiltä, joilla on säännölliset työajat. Säännöllisyys ja ennakoitavuus auttavat luomaan rutiineja, joiden avulla on helpompi ylläpitää tasapainoa työn ja perheen välillä. (Tausig ja Fenwick 2001: 116.) Lisäksi Työ, perhe ja tasa-arvo –tutkimuksessa tuli ilmi, että työajan pituuden ohella myös työvuoron ajoittumisella vuorokauteen on merkitystä. Erityisesti hoivapalveluissa tyypillinen vuorotyö koettiin perhe-elämän kannalta erityisen haastavaksi. (Lammi-Taskula, Salmi & Parrukoski 2009.)

Erilaisten työsopimusten mukaan voi myös yhteen sovittaa työelämää ja perhettä. Nollaja osa-aikasopimuksella taataan paremmat mahdollisuudet yhteensovittaa työ ja perhe, sillä vähemmän töissä vietettyä aikaa tarkoittaa enemmän aikaa perheelle. On myös olemassa työaikaryhmiä, jossa päätetään työaikaraamien sisällä ryhmän kesken, miten työtunnit jaetaan (Frye & Breugh 2004; Sutton & Noe 2005). Joustavat työaikajärjestelyt luovat mahdollisuuden kontrolloida paremmin omaa ajankäyttöä, millä on tutkitusti alentava vaikutus työn ja perheen välisille roolikonflikteille (Thomas & Ganster 1995). Organisaatiolla on mahdollisuus antaa erilaisia perheystävällisiä vapaapäiviä, joita laki ei määrää. Niitä ovat muun muassa muuttovapaa, kihlajaisvapaa sekä vapaapäivä oman tai puolison lapsen ylioppilasjuhlapäivänä. (Lastensuojelun Keskusliitto 2017.) Jotkut yritykset antavat vapaata myös lemmikkiasioissa, kuten työntekijän hankkiessa uuden lemmikin tai nykyisen lemmikin menehtyessä. Briteissä lähes viidelle prosentille lemmikinomistajista oli jopa tarjottu vapaata lemmikin sairastuttua tai uuden kotiutuessa (The Guardian 2016.)

Yleisimpänä paikkaan vaikuttavana joustona pidetään etättyötä. (Sheley 1996.) Etättyö mahdollistaa työnteon paikasta riippumattomaksi. Etätöitä voi tehdä esimerkiksi kotona, työnantajan eri toimipisteissä tai matkoilla. Teknologia, kuten sähköposti, videoyhteys ja

keskustelufoorumit ovat tehneet yhteydenpidon esimieheen ja kollegoihin helpoksi. Yleisimmät syyt vapaaehtoiselle etätyöskentelylle ovat töiden aikataulut, halu tehdä työt hyvin sekä työn määrä.

Huomattava osa työvoimasta monissa Euroopan maissa sekä Yhdysvalloissa työskentelee tällä hetkellä etänä ja suurin osa heistä kotona muiden perheenjäsenten kanssa. Tutkimukset viittaavat siihen, että etätyö voi parantaa työn ja perheen tasapainoa vähentämättä tuottavuutta tietyissä olosuhteissa, mutta samalla se voi luoda konflikteja työn ja perheen välille. Yhteensovittamista edistävät esimerkiksi ajansäästö työmatkoissa, kotiaskareiden hoitaminen työn ohessa sekä ennen kaikkea työajan ryhmittäminen perheen tarpeiden mukaan (Daniels, Lamond & Standen, 2000; Crosbie & Moore, 2004). Nämä edellämainitut lisäävät perheen kanssa vietettyä aikaa aamuisin ja iltaisin. Positiiviseksi koettiin muun muassa se, että voi olla kotona lapsen tullessa koulusta kotiin ja puolison kanssa lounastamine sekä ajatuksien jakaminen (Crosbie & Moore, 2004). Positiivisista vaikutuksista huolimatta, varsinkin tuoreimmissa tutkimuksissa, etätyöskentelyn on tutkittu aiheuttavan myös merkittävän määrän konflikteja työn ja perheen välille rajan hälvennyttyä osa-alueiden välillä (Allen, Merlo, Lawrence, Slutsky & Gray, 2020; Palumbo, 2020).

Konflikteja perheen ja työn välille on todettu aiheuttavan muun muassa työajan venyminen huomaamatta, mikä vie aikaa perheen kanssa vietetystä ajasta sekä saattaa haalistaa työn ja vapaa-ajan rajan. Joillekin yksilöille taas on vaikea saada ajatus pois töistä etäpäivän jälkeen. Perheenjäsenten on myös huomattu vaativan huomiota kesken työpäivän, mikä saattaa aiheuttaa keskeytyksiä työntekoon, mistä seuraa negatiivista läikkymistä perheestä työhön. Erityisesti miehet kokivat perheen häiritsevän työntekoa sekä työnteon häiritsevän perhe-elämää. (Uhmavaara, Niemelä, Melin, Mamia, Malo, Koivumäki & Blom 2005.) Lisäksi etätyöskennellessä sosiaaliset kontaktit saattavat rajautua perheenjäseniin ja aiheuttaa jopa yksinäisyyttä (Mann & Holdsworth, 2003).

Joustavien työjärjestelyjen käyttö on todettu monella tapaa hyödylliseksi. Vaikka työnantajat mahdollistavat joustavia työjärjestelyjä, eivät kaikki niitä käytä (Blake ym. 2008.) Osa tutkijoista on kuitenkin sitä mieltä, että monet työntekijät hyötyvät joustavista työjärjestelyistä, vaikka eivät itse niitä käyttäisi. Päinvastoin mitä perheystävällisten käytäntöjen olemassaolosta aiemmin todettiin (Allen 2001; Poelmans ym. (2003), pelkkä tieto joustavien työjärjestelyjen olemassaolosta luo positiivisia seurauksia. (Frone & Yardley 1996; Hill, Miller, Weiner, & Colihan 1998; Kossek, Lautsch & Eaton 2006.) Jos joustavuutta ei ole, vaikuttaa se negatiivisesti työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen ja viestittää siitä, ettei työnantaja välitä työntekijän muusta elämästä (Grover & Crooker 1995). Hill (2007) huomasi joustamattomuuden työajoissa ja -paikoissa merkitsevän pitempää työpäivää, mikä taas toi esille negatiivisia vaikutuksia perhe-elämään. Johtotehtävissä työskennellyt Munck (2001) sai selville lähtökeskusteluissa, että suuri määrä hyviä esimiehiä lähtee yrityksestä johtuen huonosta joustavuudesta. Vanhemmat eivät halunneet jättää lapsiaan päivähoitoon kello 6.30 ja hakea heitä 12 tunnin päästä.

Perheystävällisten käytäntöjen tapaan myös joustavat työjärjestelyt toimivat parhaiten silloin, kun ne ovat upotettu organisaatiokulttuuriin ja ovat kaikkien työntekijöiden tiedossa. Järjestelyillä tulee olla selkeät pelisäännöt, joita tasapuolisesti noudatetaan. (Shelley 1996; Guest 2002; Sok ym. 2014). Ylempien toimihenkilöiden on omalla toiminnallaan muutettava ajattelutapaa perheystävällisemmäksi. On helpompi itse jäädä sairastuneen lapsen kanssa kotiin, jos esimieskin on aiemmin jäänyt oman lapsensa sairastuessa. (Munck 2001.).

3 Metodologia

Tässä luvussa kuvataan tutkimuksen etenemistä tutkimusmenetelmän valinnasta tutkimuksen analysointiin. Aluksi tarkastellaan tutkimusmenetelmäksi valittua kvantitatiivista tutkimusta sekä esitellään aineistonkeruumenetelmä. Lopuksi käydään läpi perhekäsitteen eri piirteitä ja miten käsite perhe eroaa tutkimukseen vastanneille.

3.1 Tutkimusprosessi ja tutkimusmenetelmä

Varsinainen tutkimusprosessi lähti liikkeelle vuonna 2017 syksyllä kandidaatintutkimuksesta, jonka aikana tutkimuksen teoria muodostui. Vuoden 2019 lopulla alkaneen pandemian vuoksi suurin osa suomalaisista joutui siirtymään etätöihin varsin nopealla aikataululla vuoden 2020 alkupuolella. Aihe työn ja perheen yhteensovittamisesta etätyökennellessä nousi ajankohtaiseksi tutkimuskohteeksi.

Tutkimuksen tarkoituksena oli saada vastauksia etätyöskentelyn vaikutuksista työn ja perheen yhteensovittamisesta mahdollisimman laajalta ihmisjoukolta, jonka vuoksi tutkimuksessa on käytetty kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Creswell (1994) määrittelee kvantitatiivisen tutkimuksen tutkimusmenetelmäksi, joka selittää ilmiöitä keräämällä numeerista tietoa, jota analysoidaan matemaattisesti, useimmiten tilastojen, perustuvien menetelmien avulla. Keskeisenä tavoitteena on luoda tarkkoja ja luotettavia mittauksia, jotka mahdollistavat tilastollisen analyysin. Kvantitatiivisen tutkimuksen tarkoitus on vastata kysymyksiin ”Mitä?” ja ”Miten?”. Kvantitatiivinen tutkimus mahdollistaa vertailun esimerkiksi eri väestöryhmien välillä (Goertzen 2017).

Kvantitatiivinen tutkimuksen avulla ei kuitenkaan saada tietää minkä vuoksi jokin tietty väestöryhmä toimii, tuntee tai kokee tietyn asian tietyllä tavalla. Tästä syystä tutkimuksessa käytettyyn kyselylomakkeelle lisättiin myös avoimia kysymyksiä, jotta vastaajalla oli mahdollisuus tarkentaa sekä perustella vastaustaan.

3.2 Aineistonkeruumenetelmä

Tutkimuksen aineisto kerättiin strukturoidulla kyselylomakkeella Google Forms -palvelua käyttäen. Kyselylomake oli avoinna kaikille aikavälillä 19.11.2020-1.12.2020 ja kuka tahansa pystyi vastaamaan kyselyyn. Kyselylomake jaettiin julkisesti Facebook -palvelua käyttäen, sekä tämän tutkimuksen tekijän työpaikan sisäistä kanavaa käyttäen. Kyselyyn vastattiin anonyymisti.

Kyselylomake jaoteltiin kolmeen eri osaan. Ensimmäinen osa käsitteli vastaajan taustatietoja, kuten sukupuolta, työtilannetta sekä perhekäsitettä. Toinen osa käsitteli vastaajaan kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamista. Kolmas osa käsitteli vastaajaan kokemuksia etätyöskentelystä. Kysely koostui monivalintakysymyksistä, Likertin seitsemästä asteikosta sekä avoimista kysymyksistä. Avoimet kysymykset olivat sijoitettu Likertin seitsemästä asteikosta sekä avoimista kysymyksistä. Avoimet kysymykset olivat sijoitettu Likertin seitsemästä asteikosta perään, jotta vastaajalla oli mahdollisuus tarkentaa ja perustella annettua vastausta.

Työn ja perheen yhteensovittamista käsittelevä osassa tutkittiin yleisellä tasolla, miten vastaajat kokevat joustavien työjärjestelyjen vaikuttavan työn ja perheen yhteensovittamiseen. Osio koostui kuudesta seitsemästä asteikosta, joissa vastaus 1 oli voimakas negatiivinen ja 7 voimakas positiivinen. Jokaisen kysymyksen runkona oli ”Millainen vaikutus mielestäsi x on työn ja perheen yhteensovittamisessa?”, jossa x:n kohdalla oli esimerkki joustavasta työjärjestelystä. Tähän tutkimukseen otettiin joustavista työjärjestelyistä mukaan etätyöskentely, liukuva työaika, työvuoro toiveet, työaikapankki, tiivistetty työviikko sekä osa-aikatyöskentely, niiden ollessa yleisimmin käytetyt joustavat työjärjestelyt (Sheley, 1996; Shockley & Allen, 2007).

Etätyöskentely-osio koostui kolmesta kartoittavasti monivalintakysymyksestä, joiden tarkoituksena oli selvittää, kuinka usein vastaajan organisaatiossa on mahdollisuus työskennellä etänä, kuinka usein vastaaja työskentelee etänä ja kuinka usein samassa taloudessa asuvat läsnä vastaajan työskennellessä etänä. Etätyöskentelyyn liittyviä kokemuksia tut-

kittiin tarkemmin esittämällä väittämiä etätyöskentelyyn liittyvän teorian pohjalta. Väittämät olivat esitetty seitsenportaisina asteikkoina, joissa 1 oli täysin eri mieltä ja 7 täysin samaa mieltä. Väittämät käsittelivät seuraavia teemoja: perheen kanssa vietetty ajan lisääntyminen, töiden ryhmittäminen omien ja perheen tarpeiden mukaan, keskittymiskyvyn paraneminen, työajan venyminen, työn ja vapaa-ajan rajan hälveneminen, ajatusten poissaaminen töistä, sopeutuminen muilta perheenjäseniltä, perheenjäsenten aiheuttamat keskeytykset työntekoon, perheenjäsenten kunnioitus työaikaa kohtaan, sosiaalisten kontaktien rajoittuminen sekä perheenjäsenten vaatima huomio. Kyseiset väittämät perustuivat aiempaan tutkimukseen etätyöskentelyn luomista mahdollisuuksista ja haasteista työn ja perheen yhteensovittamisessa (esim. Ahretzen, 1990; Crosbie & Moore, 2004; Desrochers ym., 2005; Uhmavaara ym., 2005). Jokaisen väittämän perässä oli avoin kysymys, jossa vastaajalla oli mahdollisuus perustella ja tarkentaa valintaansa. Lisäksi lopuksi vastaajalla oli mahdollisuus kertoa tarkemmin keinoistaan onnistua työn ja perheen yhteensovittamisessa etätyöskennellessä.

3.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysissä käytettiin tilastollisia menetelmiä. Ennen vastausten analysointia siirrettiin vastaukset Excel -ohjelmalla tehtyyn havaintomatriisiin, jossa vastaukset käytiin läpi ja poistettiin virheelliset vastaukset. Virheellisiä vastauksia olivat esimerkiksi vastaukset, jotka olivat tulleet selkeästi kahteen kertaan. Lisäksi vastaajista kaksi henkilöä ei ollut työskennellyt etänä, joten vastaukset todettiin tähän tutkimukseen epärelevantteina. Vastaukset analysoitiin tilastollisella IBM SPSS Statistics -ohjelmalla. SPSS on yleisesti määrälliseen tutkimukseen käytetty analysointiohjelma. SPSS-ohjelmassa tutkimuskysymykset ja vastaukset tarkistettiin manuaalisesti ja muuttujat määriteltiin.

Tutkimustulosten analysoinnin helpottamiseksi ja johdonmukaistamisen vuoksi Likertin seitsenportaisien asteikoiden vastaukset muunnettiin seitsenportaisista kolmiportaisiksi. Sillä tutkimustulokset olivat merkittävän positiivisesti vinoutuneita, uudelleenluokittelu

tehtiin laskemalla havaintojen keskiarvo ja keskihajonta. Arvon 1 saivat alkuperäiset arvot, jotka olivat vähintään puolikkaan keskihajonnan verran pienempiä kuin keskiarvo. Arvon 2 saivat alkuperäiset arvot, jotka olivat puolikkaan keskihajonnan päässä keskiarvosta kumpaankin suuntaan. Arvon 3 saivat aikaisemmat arvot, jotka olivat puolikkaan keskihajonnan päässä keskiarvosta. Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät väittämät saivat selittävät arvot ”vähemmän positiivinen” (SPSS koodi 1), ”positiivinen” (SPSS koodi 2) ja ”hyvin positiivinen” (SPSS koodi 3). Etätyöskentelyn vaikutuksia mittaavat väittämät saivat selittävät arvot ”eri mieltä” (SPSS koodi 1), ”samaa mieltä” (SPSS koodi 2) sekä ”täysin samaa mieltä” (SPSS koodi 3).

Aineistoa analysoitiin ristiintaulukoinnin sekä korrelaation kautta riippuen onko muuttaja dikotominen, kuten sukupuoli, vai muuttuja, jolla on useampi arvo. Kyseisten analyysien avulla voitiin selvittää muuttujien välisiä suhteita ja vaikutuksia toisiinsa. Riippuvuussuhteita analysointiin valittiin tutkijan arvion mukaan tärkeimmät muuttujat aineiston ollessa liian suuri, jotta riippuvuussuhteita olisi voinut tutkia jokaisen muuttujan välillä. Riippuvuussuhteiden lisäksi väittämistä laskettiin prosenttijakaumat, keskiarvot, mediaanit sekä normaalisuus. Avoimien kysymysten vastaukset luokiteltiin teemoittain, minkä avulla löydettiin toistuvaisuuksia, samankaltaisuuksia ja poikkeavuuksia.

3.4 Tutkimuksen kohde

Tässä tutkielmassa tutkimuksen kohteena on yksittäisen henkilö. Tutkimuksessa paneudutaan yksittäisen henkilön näkemyksiin ja kokemuksiin työn ja perheen yhteensovittamisesta henkilön työskennellessä etänä. Jokaisella tutkimukseen vastanneella on erilainen perhekäsitys. Alkujaan työn ja perheen yhteensovittaminen ajateltiin kuuluvan vain naisille sekä työntekijöille, joilla on lapsia (Smithson & Stokoe 2005). Todellisuudessa se on läheinen ilmiö oikeastaan jokaiselle työntekijälle. Perhe ei muodostu kaikille samoista henkilöistä tai samoista asioista. Jotkut laskevat perheeksi vain samassa taloudessa asuvat lapset ja puolison, kun taas toiset laskevat perheeseen kuuluvan myös lemmikit. Joidenkin mielestä perheeseen kuuluvat kaikki sukulaiset, ystävät ja taloyhtiön asukkaat.

(Trost 1990; Allen & Russell 1999.) Perhe- muodosta riippumatta jokaisella on elämä töiden ulkopuolella (Hill ym. 2001). Esimerkiksi ikääntyvien työntekijöiden lapset ovat saataneet muuttaa pois kotoa, mutta hoidettavaksi ovat jääneet muistisairaantuneet vanhemmat (Pitt-Catsouphes, Matz-Costa, MacDermid 2007).

Tutkimuksessa perheenjäseniksi tulkittiin puoliso, alaikäiset lapset, täysi-ikäiset lapset, käämpikset, lemmikit, vanhemmat sekä isovanhemmat. Tutkimukseen vastanneella oli mahdollisuus valita useampi vaihtoehto. Lomakkeelle oli mahdollisuus lisäksi lisätä oma vastaus kohtaan ”muu”. Tutkimustuloksia analysoidessa alaikäiset lapset sekä täysi-ikäiset lapset yhdistettiin muuttujaksi lapset.

4 Tutkimustulokset

Tässä luvussa käydään läpi tutkimustulokset teema-alueittain. Aluksi esitellään tutkimukseen osallistuneiden taustatietoja. Seuraavaksi tarkastellaan, miten kyselyyn osallistujat ovat kokeneet joustavilla työjärjestelyillä olevan vaikutusta työn ja perheen yhteensovittamisessa. Joustavista työjärjestelyistä tarkempaan tarkasteluun otetaan etätyöskentely sekä liukuva työaika. Liukuva työaika valikoitui tarkemman tarkastelun kohteeksi vastaajien kokiessa sillä olevan eniten positiivinen vaikutus työn ja perheen yhteensovittamiseen. Viimeiseksi käydään läpi, mitä haasteita ja mahdollisuuksia etätyöskentely luo työn ja perheen yhteensovittamisessa. Tutkimustuloksia havainnollistetaan pylväsdiaagrammein.

4.1 Tutkimukseen osallistuneiden taustatiedot

Tutkimukseen osallistui 129 henkilöä, joista hyväksytyjä vastauksia oli 123. Vastanneista (N=123) 76,4 % (n=94) oli naisia ja 22,0 % (n=27) miehiä. 0,8 % (n=1) oli muun sukupuolinen ja 0,8 % (n=1) vastanneista ei halunnut ilmoittaa kyseistä tietoa. Vastanneista suuri osa (41,5 %) oli 25–35-vuotiaita. 18–25-vuotiaita oli vastanneista 27,6 %, 35–35-vuotiaita 15,4 %, 45–55-vuotiaita 11,4 % ja 55–65-vuotiaita 4,1 %.

Enemmistö (53,7 %) työskenteli asiantuntijatehtävissä, toiseksi suurin osuus vastanneista (20,3 %) työskenteli ammattitehtävissä ja kolmanneksi suurin osuus vastanneista (17,9 %) työskenteli erityisasiantuntija- tai esimiestehtävissä. 5,7 % vastanneista oli joko opiskelijoita tai harjoittelijoita. 2,4 % vastanneista työskenteli johtotehtävissä. Suurin osa vastanneista (78,9 %) työskenteli tällä hetkellä täyspäiväisesti, kun taas osa vastanneista (15,4 %) työskenteli osa-aikaisesti. Vastanneista oli opiskelijoita 1,6 %, perhevaipaalla 1,6 % ja tällä hetkellä työttömänä 1,6 %. Nollasopimuksella työskenteli yksi vastanneista (0,8 %). Nykyisessä työtehtävässä 96,7 %:lla (n=119) vastanneista on mahdollisuus työskennellä etänä, 87,0 %:lla oli mahdollisuus liukuvaan työaikaan, 19,5 %:lla oli mahdollisuus toivoa työvuoroja, 22,0 %:lla oli mahdollisuus osa-aikatyöhön. Työtuntien

kerryttäminen työaikapankkiin oli mahdollista 36,6 %:lle. Työviikon tiivistäminen esimerkiksi neljän päivän pituiseksi oli mahdollista 17,1 %:lle. 1,6 % vastanneista ei voinut nykyisessä työssä käyttää mitään edellä mainituista joustavista työjärjestelyistä.

Vuoden 2019 työolobarometrin mukaan 14 prosenttia tekee etätöitä satunnaisesti, 8 prosenttia kuukausittain, 12 prosenttia viikoittain ja 3 prosenttia päivittäin. 63 % ei ollut tehnyt etätöitä ollenkaan viimeisen 12 kuukauden aikana (Keyriläinen, 2020). Vuoden 2020 työolobarometria ei ole vielä julkaistu, mutta Valtioneuvosto on antanut toistaiseksi voimassa olevan etätyösuosituksen, jonka perusteita jatkamiseksi tarkastellaan uudelleen 30.6.2021 (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2021).

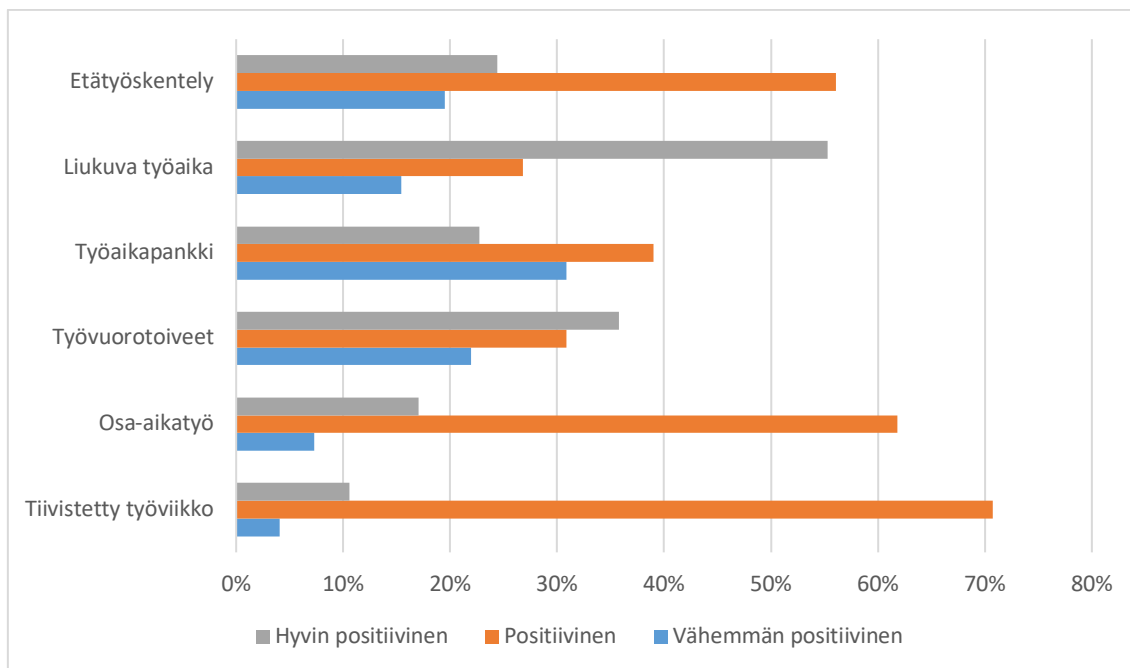
Tämän tutkimuksen 61,0 %:lla vastaajista oli mahdollisuus tehdä etätöitä rajoituksetta, 20,3 %:lla rajoitetusti viikoittain/kuukausittain ja 14,6 %:lla erikseen sovittuna. 0,8 % vastanneista ilmoitti etätöiden olevan kielletty nykyisessä työtehtävässä. 3,3 %:lla oli työtehtävässään jokin muu sopimus etätöiden suhteen, kuten ”Koronasta johtuen: Rajoituksetta niin paljon kuin haluaa. Normaalityössä: Etätöitä ei saa tehdä.”. Mahdollisuuksista riippuen 36,6 % vastaajista tekee etätöitä vakituisesti, 30,1 % yli puolet työajasta, 17,1 % viikoittain, 1,6 % kuukausittain, 13,8 % satunnaisesti. 0,8 % vastanneista ei tee tällä hetkellä ollenkaan etätöitä. Kyseisten henkilöiden vastaukset kuitenkin otettiin huomioon tutkimuksessa kyseisten henkilöiden muiden vastausten viitatessa siihen, että he ovat työskennelleet aiemmin etänä.

Vastaajista 72,4 % asui samassa taloudessa puolison kanssa, 31,7 % asui samassa taloudessa vähintään yhden lapsen kanssa ja 9,8 % vastanneista asui vähintään yhden kämppiksen kanssa. 27,6 % talouksista omisti vähintään yhden lemmikin. 0,8 % (n=1) vastanneista asui vanhemman kanssa samassa taloudessa ja 8,9 % vastanneista asui yksin. Vastaajista 32,5 % kertoi samassa taloudessa olevan läsnä päivittäin työskennellessä etänä, 22,8 % yli puolet työajasta, 17,1 % viikoittain, 0,8 % kuukausittain ja 25,2 % satunnaisesti. 1,6 % vastanneista ei tee tällä hetkellä ollenkaan etätöitä.

4.2 Joustavat työjärjestelyt työn ja perheen yhteensovittamisessa

Tutkimukseen osallistuneiden taustatietokysymysten jälkeen kyselyssä selvitettiin vastaajien asenteita joustavista työjärjestelyistä ja kuinka heidän mielestään ne vaikuttavat työn ja perheen yhteensovittamiseen. Vastaukset joustavien työjärjestelyjen vaikutuksesta olivat jokaisella osa-alueella positiivisia. Jokainen joustava työjärjestely koettiin pääasiassa vaikuttavan positiivisesti työn ja perheen yhteensovittamiseen. Tästä syystä vastaukset luokiteltiin uudelleen asteikolla: vähemmän positiivinen vaikutus (1), positiivinen vaikutus (2) ja hyvin positiivinen vaikutus (3). Tutkimuksen keskittyessä joustavista työjärjestelyistä eritoten etätyöskentelyyn, tarkastellaan tässä kappaleessa vielä tarkemmin taustamuuttujiin etätyöskentelyn kohdalla ja koettuun vaikutukseen niiden välillä.

Kuten kuviosta 3 voi nähdä, koettiin liukuva työaika kaikkein parhaimmaksi joustavaksi työjärjestelyksi työn ja perheen yhteensovittamisessa. 56,7 % eli yli puolet vastanneista koki sillä olevan hyvin positiivisen vaikutuksen työ ja perheen yhdistämisessä. 27,5 % koki sillä olevan positiivinen vaikutus ja vain 15,8 % koki sillä olevan vähemmän positiivinen vaikutus työn ja perheen yhteensovittamisessa. Myös työvuorotoiveilla koettiin olevan pääasiassa hyvin positiivinen vaikutus työn ja perheen yhteensovittamisessa. Joustavista työjärjestelyistä vain työaikapankki koettiin vähemmän positiivisena (33,3 %) kuin hyvin positiivisena (24,6 %). Enemmistö (56,1 %) koki etätyöskentelyn vaikuttavan vähintäänkin positiivisesti ja osa (24,4 %) etätöiden vaikuttavan hyvin positiivisesti. 19,5 % vastanneista kuitenkin koki vaikutuksen olevan vähemmän positiivinen.



Kuvio 3. Joustavien työjärjestelyjen vaikutus työn ja perheen yhteensovittamiseen.

Työtehtävästä riippuen johtotehtävissä (33,3 %), erityisasiantuntija tai esimiestehtävissä (31,8 %) sekä asiantuntijatehtävissä (30,3 %) työskentelevät kokivat etätyöskentelyllä olevan hyvin positiivinen vaikutus työn ja perheen yhteensovittamiseen. Ammattitehtävissä työskentelevät sekä opiskelijat kokivat, että etätyöskentelyllä on vähemmän positiivinen vaikutus työn ja perheen yhteensovittamisessa kuin hyvin positiivinen vaikutus. Ammattitehtävissä työskentelevistä vain 8,0 % koki, että etätyöskentelyllä on hyvin positiivinen vaikutus työn ja perheen yhteensovittamiseen. 24,0 % koki etätyöskentelyllä olevan vähemmän positiivinen vaikutus. Opiskelijoista kukaan (0,0 %) ei kokenut etätyöskentelyllä olevan hyvin positiivinen vaikutus, kun taas (20,0 %) oli sitä mieltä, että etätyöskentelyllä on vähemmän positiivinen vaikutus. Tuloksia tarkastellessa tulee ottaa kuitenkin huomioon vastaajien määrä, johtotehtävissä työskentelevät $n=3$, opiskelijat $n=5$, joten tutkimustuloksia ei voi yleistää koskevan kaikkia johtotehtävissä työskenteleviä ja opiskelijoita.

54,6 % täyspäiväisesti työskentelevistä kokivat etätyöskentelyn vaikuttavan työn ja perheen yhteensovittamiseen positiivisesti, 16,5 % kokivat sillä olevan vähemmän positiivinen vaikutus ja 28,9 % koki sillä olevan hyvin positiivinen vaikutus. 57,9 % osa-aikaisesti työskentelevät kokivat etätyöskentelyllä olevan positiivinen vaikutus. Vain 10,5 % koki sillä olevan hyvin positiivinen vaikutus ja jopa 31,6 % koki sillä olevan vähemmän positiivinen vaikutus, mikä eroaa täyspäiväisesti työskentelevistä.

Vastaajista, joilla on lapsi, 38,5 % koki etätyöskentelyllä olevan hyvin positiivinen vaikutus työn ja perheen yhteensovittamiseen ja vain 7,7 % koki sillä olevan vähemmän positiivinen vaikutus. Vastaajista, joilla ei ole lapsia samassa taloudessa, 17,9 % kokivat etätyöskentelyllä olevan hyvin positiivinen vaikutus työn ja perheen yhteensovittamiseen ja 25,0 % koki sillä olevan vähemmän positiivinen vaikutus (ks. kuvio 4).

		Lapsia perheessä	
		<i>Ei lapsia</i>	<i>Lapsi/Lapsia</i>
Etätyön vaikutus työn ja perheen yhteensovittamiseen	<i>Hyvin positiivinen</i>	17,9 %	38,5 %
	<i>Positiivinen</i>	57,1 %	53,8 %
	<i>Vähemmän positiivinen</i>	25,0 %	7,7 %
	Yhteensä	100 % (N=84)	100 % (N=39)

Kuvio 4. Lasten lukumäärä ja etätyön vaikutus työn ja perheen yhteensovittamiseen.

Khiin neliö -testin mukaan lasten lukumäärällä sekä etätyön koetulla vaikutuksella työn ja perheen yhteensovittamiseen on merkitsevä riippuvuus ($\chi^2(2) = 8,777; p = 0,012$). Jäljempänä avoimista vastauksista kävi ilmi, että lapsiperheelliset vastaajat arvostivat etätyöskentelyn esimerkiksi lisäävän yhdessä vietettyä aikaa sekä helpottavan lasten kyyditsemistä harjoitustoimintaan.

Eniten etätyöskentelyllä koettiin olevan positiivista vaikutusta vastaajien keskuudessa, joilla on lemmikki tai lemmikkejä taloudessa. Yli puolet vastaajista (52,9 %) oli sitä mieltä,

että etätyöskentelyllä on hyvin positiivinen vaikutus työn ja perheen yhteensovittamiseen. 41,2 % koki vaikutuksen olevan positiivinen ja vain 5,9 % lemmikinomistajista koki vaikutuksen vähemmän positiiviseksi verrattuna muihin lemmikinomistajiin (ks. kuvio 5).

		Lemmikit	
		<i>Ei lemmikkejä</i>	<i>Lemmikki/Lemmikit</i>
Etätyön vaikutus työn ja perheen yhteensovittamiseen	<i>Hyvin positiivinen</i>	13,5 %	52,9 %
	<i>Positiivinen</i>	61,8 %	41,2 %
	<i>Vähemmän positiivinen</i>	24,7 %	5,9 %
	Yhteensä	100 % (N=89)	100 % (N=34)

Kuvio 5. Lemmikin omistaminen ja ajatuksen pois saamiseen työasioista työpäivän jälkeen etätyöskennellessä.

Khiin neliö -testin mukaan lemmikeillä sekä etätyön koetulla vaikutuksella työn ja perheen yhteensovittamiseen on erittäin merkitsevä riippuvuus ($\chi^2(2) = 22,043; p = 0,000$). Tämä käytännössä tarkoittaa, että mikäli työntekijällä on lemmikki kotona, kokee hän hyvin todennäköisesti etätöillä olevan hyvin positiivinen vaikutus työn ja perheen yhteensovittamiseen. Parhaiten tätä tulosta selittää tärkeän perheenjäsenen, lemmikin, kanssa vietetyn ajan merkittävä lisääntyminen.

Mitä enemmän etätöitä vastaaja teki, sitä enemmän sillä koettiin olevan positiivisia vaikutuksia työn ja perheen yhteensovittamiselle. Esimerkiksi vakituisesti etätöitä tekevistä 31,1 % koki etätöillä olevan hyvin positiivinen vaikutus työn ja perheen yhteensovittamiseen, 51,1 % koki vaikutuksen olevan positiivinen ja 17,8 % koki vaikutuksen olevan vähemmän positiivinen. Yli puolet työajasta etätöitä tekevistä 27,0 % koki vaikutuksen olevan hyvin positiivinen, 59,5 % koki vaikutuksen olevan positiivinen ja 13,5 % koki vaikutuksen olevan vähemmän positiivinen. Kun etätöiden määrä väheni viikoittaiseksi, koki suurempi osa vastanneista etätöiden vaikuttavan vähemmän positiivisesti (28,6 %) kuin hyvin positiivisesti (14,3 %).

Verrattuna etätyöskentelyyn liukuva työaika koettiin vaikuttavan enemmän positiivisesti työn ja perheen yhteensovittamiseen. Kuten kuviosta 3 näkyy, on etätyöskentelyllä ja liukuvalla työajalla merkittävä ero, kuinka paljon kyseiset joustavat työjärjestelyt koetaan vaikuttavan työn ja perheen yhteensovittamiseen, vaikka molemmat koettiin vaikuttavan positiivisesti.

Erityisesti naiset ovat kokeneet liukuvan työajan vaikuttavan hyvin positiivisesti työn ja perheen yhteensovittamiseen. Naisista 62,0 % koki sen vaikuttavan hyvin positiivisesti, 26,1 % positiivisesti ja 12,0 % vähemmän positiivisesti. Miesten kohdalla koettu vaikutus oli jakaantunut tasaisemmin hyvin positiivisen (38,5 %), positiivisen (34,6 %) ja vähemmän positiivisen (26,9 %) välillä. Suurin ero etätyön ja liukuvan työajan koetulle vaikutukselle oli ammattitehtävissä työskentelevillä. Jopa 47,8 % ammattitehtävissä työskentelevistä koki liukuvalla työajalla olevan hyvin positiivinen vaikutus työn ja perheen yhteensovittamiselle, kun taas heistä vain 8,0 % koki etätöillä olevan hyvin positiivinen vaikutus.

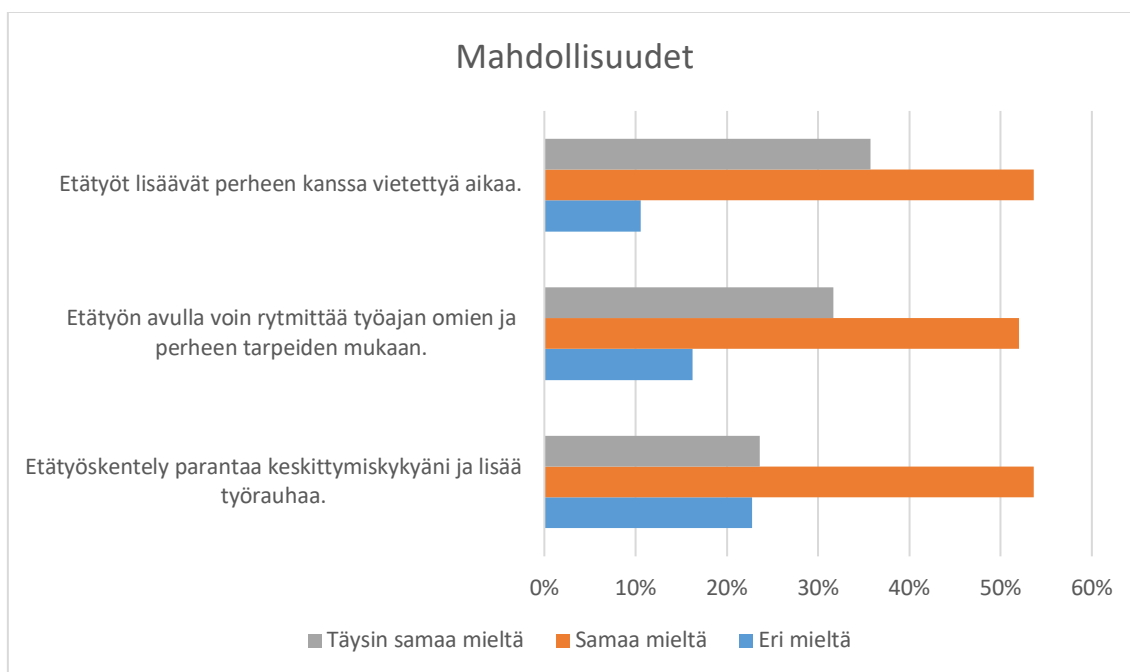
Kyselyyn vastanneilla 87,0 %:lla oli työpaikallaan käytössä liukuva työaika ja 96,7 %:lla mahdollisuus etätyöskentelyyn.

4.3 Etätyön vaikutus työn ja perheen yhteensovittamisessa

Tutkimukseen osallistuneiden taustatietokysymysten jälkeen kyselyssä syvennyttiin tarkentaviin kysymyksiin koskien etätyöskentelyä. Vastaajilla oli mahdollisuus tarkentaa vastauksia avoimien kysymysten avulla, jotka olivat sijoitettu jokaisen etätyötä käsittelevän kysymyksen perään. Vastausten tulkitsemisen helpottamiseksi Likertin seitsenportainen asteikko muutettiin kolmiportaiseksi. Vastaukset luokiteltiin uudelleen asteikolla: eri mieltä (1), samaa mieltä (2) ja täysin samaa mieltä (3). Tutkimustulosten läpikäymisen helpottamiseksi etätyön vaikutukset ovat jaettu mahdollisuuksiin ja haasteisiin. Tutkimustulokset ovat esitetty pylväsdiagrammeina sekä taulukkoina.

4.3.1 Mahdollisuudet

Aiempaan tutkimukseen perustuen etätyöskentelyn eduiksi oli työn ja perheen yhteensovittamisessa laskettu erityisesti perheen kanssa vietetyn ajan lisääntyminen sekä työajan ryhmittäminen omien sekä perheen tarpeiden mukaan. Tästä esimerkkejä olivat muun muassa ajan säästyminen aamuisin ja iltaisin, kun työpaikalle kulkemiseen ei mene aikaa, joka mahdollistaa perheen kanssa vietetyn ajan lisääntymisen. Työajan ryhmittämisessä perheen tarpeiden mukaan oli esimerkiksi lasten asioiden sekä kotiaskareiden hoitaminen työpäivän lomassa tai tauoilla. (esim. Daniels, Lamond & Standen, 2000; Crosbie & Moore, 2004).



Kuvio 6. Etätyöskentelyt luomat mahdollisuudet työn ja perheen yhteensovittamisessa.

Kuten kuviosta 6 huomaa, on suurin osa kyselyyn vastanneista kokenut etätyöskentelyn lisäävän perheen kanssa vietettyä aikaa. 35,8 % oli täysin samaa mieltä, 53,7 % oli samaa mieltä ja vain 10,6 % oli eri mieltä. Erityisesti lemmikinomistajat kokivat yhteisen ajan lisääntyneen etätyöskentelyn avulla. Heistä 47,1 % oli täysin samaa mieltä, 50,0 % samaa mieltä ja vain 2,9 % eri mieltä perheen kanssa vietetyn ajan lisääntymisestä.

”Vietän nyt aikaa koirani kanssa n. 21 h/pvä. Aiemmin tunsin jatkuvaa huonoa omaa tuntoa, kun yhteinen aika oli vain 10 h/pvä.”

Avoimista kysymyksistä kävi ilmi, että 24,4 % (n=30) lounastaa tai pitää taukoja perheenjäsenten kanssa, mikä lisää yhdessä vietettyä aikaa. 40,7 % (n=50) vastanneista säästää aikaa työmatkoissa, mikä lisää perheen kanssa vietettyä aikaa. Toisille työmatkoihin käytetyn ajan poistuminen tarkoitti töiden tekeminen huomaamatta pidempään, jolloin perheen kanssa vietetty aika ei tosiasiassa lisääntynyt. Osa vastanneista koki ajan määrällisesti lisääntyneen perheen kanssa etätyöskentelyn myötä, mutta samalla yhteisen ajan laadun kärsineen.

”Lisää kyllä aikaa, mutta läsnäolo vähenee.”

Kaikille lisääntynyt yhteinen aika ei ollut positiivinen muutos parisuhteen kannalta.

”Vietämme kahvitaukoja yhdessä ja työmatkoihin ei kulu aikaa. Toisaalta samoissa tiloissa päivästä toiseen työskennellessä on suurempi tarve iltaisin ja viikonloppuisin olla erossa puolisoista, koska liian tiivis yhteisolo ajaa hulluuden partaalle (etenkin kun koronatilanteen takia sosiaaliset kontaktit ovat rajallisia)”

”Etätyöt kotona saavat minut haluamaan tehdä töiden jälkeen jotain kodin ulkopuolella (harrastukset, kaverit jne.), mutta toimistolla päivät töitä tekevä puoliso taas haluaa olla töiden jälkeen kotona.”

Ulkomailla työskenteleville etätyöskentely mahdollisti matkustamisen kotimaahan ja täten lisäsi yhdessä vietettyä aikaa perheenjäsenten kanssa. Myös kotimaanmatkailu koettiin helpommaksi, kun esimerkiksi perheen kanssa oli mahdollista lähteä mökille, ottaa työkone mukaan ja työskennellä autossa ja mökillä.

Perheen kanssa vietetyn ajan lisäksi etätöiden mahdollisuutena nähtiin työajan ryhmittäminen omien ja perheen tarpeiden mukaan. 31,7 % oli täysin samaa mieltä, 52,0 % oli samaa mieltä ja 16,3 % oli eri mieltä. Naiset olivat vahvemmin samaa mieltä tämän kanssa, heistä 38,3 % oli täysin samaa mieltä, miehistä vain 11,1 % ollessa täysin samaa mieltä (ks. kuvio 7).

		Sukupuoli	
		<i>Nainen</i>	<i>Mies</i>
Etätöiden avulla voi työpäivän ryhmittää omien ja perheen tarpeiden mukaan	<i>Täysin samaa mieltä</i>	38,3 %	11,1 %
	<i>Samaa mieltä</i>	46,8 %	70,4 %
	<i>Eri mieltä</i>	14,9 %	18,5 %
	Yhteensä	100 % (N=94)	100 % (N=27)

Kuvio 7. Sukupuoli ja työajan ryhmittäminen omien ja perheen tarpeiden mukaan etätöskennellessä.

Khiin neliö -testin mukaan sukupuolella ja työajan ryhmittämisellä on merkitsevä riippuvuus ($\chi^2(2) = 7,222; p = 0,027$) naisten kokiessa etätöiden olevan hyvä keino ryhmittää työpäivä omien sekä perheen tarpeiden mukaan. Avoimista vastauksista kävi ilmi, että miehet rajaavat työn ja perheen tarkemmin etätöskennellessä. Naiset sen sijaan kokivat etätöskentelyn mahdollistavan kotiaskareiden hoidon työn ohessa käteväksi.

Myös lemmikinomistajat kokivat etätöiden olevan erityisen hyvä keino työajan ryhmittämiselle omien ja perheen tarpeiden mukaan jopa 52,9 % ollessa täysin samaa mieltä (ks. kuvio 8).

		Lemmikki perheessä	
		<i>Ei lemmikkejä</i>	<i>Lemmikki/lemmikkejä</i>
Etätöyön avulla voi työpäivän ryhmittää omien ja perheen tarpeiden mukaan	<i>Täysin samaa mieltä</i>	23,6 %	52,9 %
	<i>Samaa mieltä</i>	58,4 %	35,3 %
	<i>Eri mieltä</i>	18,0 %	11,8 %
Yhteensä		100 % (N=89)	100 % (N=34)

Kuvio 8. Lemmikit ja työajan ryhmittäminen etätöskennellessä.

Khiin neliö -testin mukaan lemmikillä ja työajan ryhmittämisellä on merkitsevä riippuvuus ($\chi^2(2) = 9,796; p = 0,007$). Lemmikinomistajien ryhmittäessä työpäivän omien sekä perheen tarpeiden mukaan esimerkiksi ulkoiluttamalla koira työpäivän lomassa.

Erityisesti vakituisesti etätöitä tekevät kokivat etätöiden olevan tärkeä keino perheen ja omien tarpeiden aikatauluttamiselle. Vakituisesti etätöitä tekevistä 46,7 % oli täysin samaa mieltä, 46,7 % samaa mieltä ja vain 6,7 % eri mieltä. Satunnaisesti etätöitä tekevistä sen sijaan vain 17,6 % oli täysin samaa mieltä ja 41,2 % eri mieltä. Taulukkoon (ks. kuvio 9) on otettu vertailukohteiksi henkilöt, jotka tekevät etätöitä yli puolet työajasta, viikoittain ja satunnaisesti.

		Etätöyön yleisyys (henkilökohtainen)			
		<i>Vakituisesti</i>	<i>Yli puolet t.ajasta</i>	<i>Viikoittain</i>	<i>Satunnaisesti</i>
Etätöyön avulla voi työpäivän ryhmittää omien ja perheen tarpeiden mukaan	<i>Täysin samaa mieltä</i>	46,7 %	24,3 %	28,6 %	17,6 %
	<i>Samaa mieltä</i>	46,7 %	59,5 %	52,4 %	41,2 %
	<i>Eri mieltä</i>	6,7 %	16,2 %	19,0 %	41,2 %
Yhteensä		100 % (N=45)	100 % (N=37)	100 % (N=21)	100 % (N=17)

Kuvio 9. Etätöyön yleisyys ja työajan ryhmittäminen omien ja perheen tarpeiden mukaan etätöskennellessä.

Khiin neliö -testin mukaan etätöiden määrällä ja työajan ryhmittämisellä ei ole merkitsevää riippuvuutta ($\chi^2(10) = 17,868; p = 0,057$).

Etätyöt mahdollistivat työajan ryhmittämisen niin, että kotiaskareita oli mahdollisuus tehdä työn lomassa. Työajan ryhmittämistä kommentoitiin myös helpottavan lasten hakemista päiväkodista, koulusta tai harjoituksista. Lapset vietyä harrastuksiin voi työn- tekoa jatkaa kotona eikä esimerkiksi välille työ→koti→harrastus→työ mene yhtä kauan siirtymisaikaa, kuin lasten vieminen harrastuksiin suoraan kotoa.

”Työ määrittää tietysti pitkälti päivän kulua, mutta on helpompia tehdä muutakin samalla mikä muuten saattaisi jäädä tehtäväksi töiden jälkeen. Tämän ansiosta pystyy sitten taas vastaavasti rentoutumaan paremmin illalla.”

”Voin tehdä töitä varhain aamulla ja myöhään illalla lasten nukkuessa ja olla iltapäivällä saatavilla, kun lapset tulevat koulusta. Tulos ratkaisee, ei työn tekemisen kellonaika.”

Kaikki eivät kuitenkaan nähneet työajan ryhmittämistä positiivisena asiana.

”On helpompia olla joustava ja yhteen sovittaa erilaisia juttuja työpäivän ajalle. Itselläni tämä usein kääntyy kuitenkin niin, että teen enemmän töitä myöhään illalla.”

Etätyö ei automaattisesti tarkoita mahdollisuutta ryhmittää työ omien tai perheen toiveiden mukaan, sillä toisille joustoa oli työnantajan puolelta mahdollisuus tarjota vain rajoitetusti.

”Pystyn hieman joustamaan työn aloituksesta ja lopetuksesta, mutta lähtökohtaisesti tarvitsee olla saavutettavissa noin klo 9–16, joten en voi kauheasti rytmittää päivää tarpeiden mukaan.”

”Esimies laatii työajat, vaikka olisinkin etänä.”

Suurin osa vastanneista - täysin samaa mieltä 23,6 % ja samaa mieltä 53,7 % - koki etätyöskentelyn parantavan keskittymiskykyä ja lisäävän työrauhaa, joka vähentää negatiivista läikkymistä perheen ja työn välillä. Avoimissa vastauksissa kerrottiin erityisesti työrauhan parantuneen, kun työkavereiden kanssa juttelu on jäänyt vähemmälle ja avokonttorin melu on hävinnyt. Osa vastanneista (22,8 %) kuitenkin koki, että etätyöskentely ei paranna keskittymiskykyä tai lisää työrauhaa, mikä tarkoittaa, että he kokevat perheen aiheuttavan negatiivista läikkymistä työhön. Negatiivisena läikkymisenä koettiin esimerkiksi perheenjäsenten vaatima huomio sekä erilaiset virikkeet, joita kotona on. Erityisesti miehet kokivat, ettei etätyöskentelyllä ole parantavaa vaikutusta työrauhaan tai keskittymiskykyyn (ks. kuvio 8).

		Sukupuoli	
		Nainen	Mies
Etätyö parantaa keskittymiskykyä ja parantaa työrauhaa	Täysin samaa mieltä	28,7 %	7,4 %
	Samaa mieltä	52,1 %	59,3 %
	Eri mieltä	19,1 %	33,3 %
	Yhteensä	100 % (N=94)	100 % (N=27)

Kuvio 8. Sukupuoli sekä keskittymiskyvyn ja työrauhan parantuminen etätyöskennellessä.

Khiin neliö -testin mukaan sukupuolella on merkitsevä vaikutus, miten etätöiden koetaan vaikuttavan työrauhaan ja keskittymiskykyyn ($\chi^2(2) = 6,066; p = 0,048$) naisten kokiessa etätyöskentelyllä olevan positiivisempi vaikutus keskittymiskykyyn ja työrauhaan. Miehet kokivat kotona olevan häiriötekijöitä, kuten vaimo, lapset, jääkaappi ja televisio. Lisäksi he perustelivat työrauhan ja keskittymiskyvyn puuttumista avoimissa vastauksissa seuraavasti:

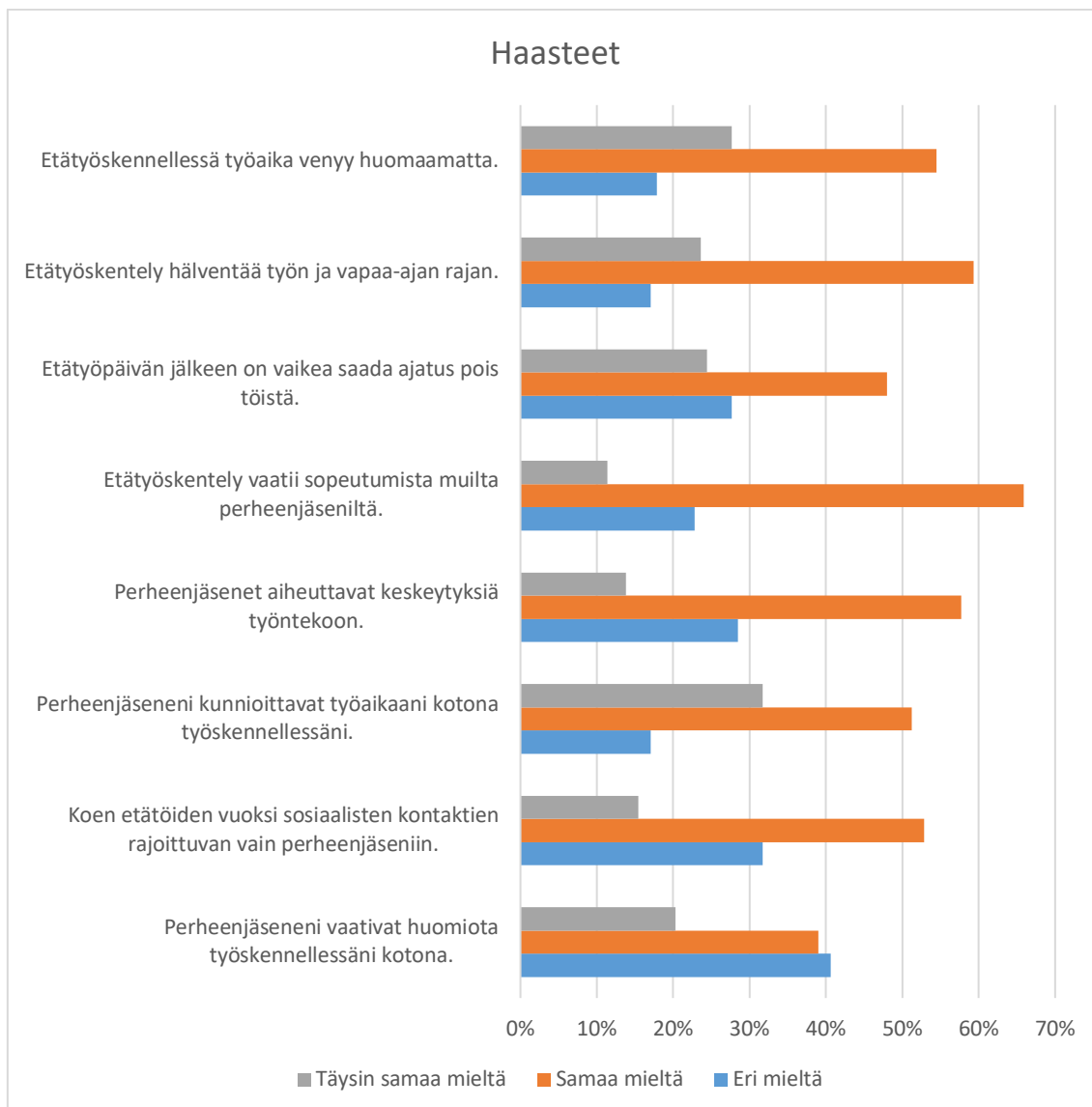
“Kotona ollaan kotona ja työpaikalla töissä, minun on helpompi keskittyä työpaikalla.”

“Pääsääntöisesti kyllä, lapsen ollessa kipeenä kotona tai päiväkodin ollessa kiinni työrauhan saaminen on haastavampaa vaikka oma työhuone on olemassa.”

“Parempi keskittyminen töihin, mutta juoksevia perheasioita tulee hoidettua samalla, joka huonontaa välillä keskittymistä.”

4.3.2 Haasteet

Kuten jo aiemmin mainittu, sekä tässä tutkimuksessa, että jo olemassa olevassa tutkimuksessa, on etätyöskentelyllä huomattu olevan myös negatiivinen vaikutus työn ja perheen yhteensovittamiseen. Kuviossa 10 on esitelty yleisimmät haasteet työn ja perheen yhteensovittamiselle etätyöskennellessä.



Kuvio 10. Etätyöskentelyn aiheuttamat haasteet työn ja perheen yhteensovittamisessa.

Vaikka etätyöskentely mahdollistaa lisää aikaa perheen yhdessäololle, on etätyöskennellessä todettu työajan venyvän huomaamatta pidemmäksi, kuin normaalisti esimerkiksi konttorilla työskennellessä. Lisäksi kotona työskennellessä on todettu vaikeaksi saada ajatus pois töistä, mikä taas hälventää työn ja vapaa-ajan rajan. (esim. Allen, Merlo, Lawrence, Slutsky & Gray, 2020; Palumbo, 2020). Tätä teoriaa tukevat myös tämän tutkimuksen tulokset (ks. kuvio 10). 27,6 % vastanneista olivat täysin samaa mieltä ja 54,5 % samaa mieltä väittämän ”Etätyöskennellessä työaika venyy huomaamatta” kanssa ja 17,9 % oli eri mieltä. Erityisesti johtotehtävissä, erityisasiantuntija, esimies ja asiantuntija

tehtävissä työskentelevät kokivat työajan venyvän huomaamatta verrattuna ammatti-tehtävissä työskenteleviin (ks. kuvio 11). Lisäksi eroja esiintyi vakituisesti etätöitä tekevien ja ei-vakituisesti etätöitä tekevien välillä. Vakituisesti etätöitä tekevistä 37,8 % oli täysin samaa mieltä työajan venyvän huomaamatta, kun taas 21,6 % yli puolet työajasta, 19,0 % viikoittain, 0 % kuukausittain ja 23,5 % satunnaisesti etätöitä tekevistä olivat täysin samaa mieltä. Suurta eroa työajan venymisessä kuitenkin ei ole havaittavissa, sillä suurin osa vastaajista – riippumatta taustatekijöistä – oli samaa tai täysin samaa mieltä, että työaika venyy huomaamatta.

		Ammattinimike			
		Johtotehtävä	Erityisasiantuntija ja esimies	Asiantuntija	Ammattitehtävä
Työaika venyy huomaamatta etätöskennellessä	Täysin samaa mieltä	66,7 %	36,4 %	33,3 %	8,0 %
	Samaa mieltä	33,3 %	59,1 %	48,5 %	64,0 %
	Eri mieltä	0,0 %	4,5 %	18,2 %	28,0 %
	Yhteensä	100 % (N=3)	100 % (N=22)	100 % (N=66)	100 % (N=25)

Kuvio 11. Ammattinimike ja työajan venyminen etätöskennellessä.

Varianssianalyysin mukaan ammattinimikkeen ja työajan venymisen välillä on merkitsevää riippuvuutta ($p=0,023$). Mitä korkeammassa asemassa työntekijä on, sitä todennäköisemmin työaika venyy, mitä selittää esimerkiksi vastuun kasvaminen aseman ollessa korkeampi.

Muita selittäviä tekijöitä työajan venymiselle oli avoimissa vastauksissa esimerkiksi lounasajalla töiden tekeminen, taukojen unohtaminen sekä työteon jatkaminen huomaamatta illalla. Työnteon jatkaminen koettiin helpoksi työaikojen ulkopuolella, sillä fyysinen siirtyminen työpaikalta kotiin ei rajaa työtä ja vapaa-aikaa. Osa koki jopa huonoa omaatuntoa taukojen pitämisestä.

"Tauot jäävät pitämättä, työt aloittaa aiemmin ja niitä saattaa jatkaa vaikka kuinka pitkälle, koska 'ne voi lopettaa milloin vain'. Jos pitäisi lähteä toimistolta ehtiäkseen kotiin, silloin sieltä pitää lähteä."

"Koen huonoa omatuntoa tauoista. Työpaikalla kahvikoneelle poistuminen ja työkaverien kanssa jutustelu kuului asiaan. Nyt tuntuu että se kaikki pitäisi tehdä omalla ajalla."

Useampi huomasi käyttävänsä työmatkoissa säästetyn ajan työntekoon.

"Koneen ääreen tulee helposti unohduttua, hoidan vielä tämän ja tuon... Työmatkasta säästetty aikaa tulee usein käytettyä työntekoon."

Työajan venymiseen auttoi tarkkojen aikataulujen tekeminen ja niiden noudattaminen. Myös perheen yhteiset aikataulut, kuten lasten hakeminen päivähoidosta auttoi työstä irrottautumisessa. Osa koki etätöiden auttavan hallitsemaan työaika.

"Sanoisin että asia on täysin toisin päin. Toimistolla on helpompi jäädä kiinni työasioihin ja joskus voi olla vaikea sanoa että "Nyt lähdän kotiin." Kotona on paljon helpompi lopettaa työpäivä kun on aika."

Mikäli työajan venyminen on hallinnassa, eikä työaika veny sovittujen työtuntien yli, saattaa ajatus kuitenkin vielä pysyä töissä. Etätyöskennellessä esimerkiksi kotona, on vaikea jättää työajatuksia töihin, kun on fyysisesti "työpaikalla" vielä työajankin jälkeen. Vastanneista 24,4 % oli täysin samaa mieltä, 48,0 % oli samaa mieltä ja 27,6 % oli eri mieltä siitä, että etätyöpäivän jälkeen on vaikea saada ajatus pois töistä. Naiset kokivat ajatuksen saamisen haastavampana kuin miehet, sillä 40,7 % miehistä oli sitä mieltä, ettei ajatusta ole vaikea saada pois töistä naisista 23,4 % ollessa sitä mieltä (ks. kuvio 12).

		Sukupuoli	
		Nainen	Mies
Ajatus on vaikea saada pois työasioista etätyöpäivän jälkeen	Täysin samaa mieltä	25,5 %	18,5 %
	Samaa mieltä	51,1 %	40,7 %
	Eri mieltä	23,4 %	40,7 %
	Yhteensä	100 % (N=94)	100 % (N=27)

Kuvio 12. Sukupuolen vaikutus ajatuksen pois saamiseen työasioista työpäivän jälkeen etätyökennellessä.

Khiin neliö -testin mukaan ei ole merkitsevää riippuvuutta ($\chi^2(2) = 3,200$; $p = 0,202$) sukupuolen sekä ajatuksen poissaamisesta työpäivänjälkeen välillä.

Etenkin 18–25-vuotiaat olivat sitä mieltä, että ajatus on vaikea saada pois työasioista etätyöpäivän jälkeen, sillä vain 14,7 % oli väittämstä eri mieltä ja yhteensä 85,3 % joko samaa tai täysin samaa mieltä. 45–55-vuotiaista sen sijaan vain 14,3 % oli täysin samaa mieltä, että ajatus on vaikea saada pois työasioista etätyöpäivän jälkeen. Johtotehtävissä työskentelevistä 0 % oli eri mieltä väittämän kanssa, mikä tarkoittaa, että jokainen kyselyyn vastannut johtotehtävässä työskentelevä kokee vaikeaksi saada ajatus pois töistä etätyöpäivän jälkeen. Ammattitehtävissä työskenteleville oli helpompi saada ajatus pois töistä etätyöpäivän jälkeen 40,0 % ollessa eri mieltä väittämän kanssa ja vain 20,0 % täysin samaa mieltä. Suurimmat erot koko vastaajajoukkoon verrattuna löytyivät lemmikinomistajien keskuudesta. Heistä jopa 44,1 % oli eri mieltä väittämän kanssa ja vain 5,9 % täysin samaa mieltä (ks. kuvio 13).

		Lemmikit	
		<i>Ei lemmikkejä</i>	<i>Lemmikki/Lemmikit</i>
Ajatus on vaikea saada pois työasioista etätyöpäivän jälkeen	<i>Täysin samaa mieltä</i>	31,5 %	5,9 %
	<i>Samaa mieltä</i>	47,2 %	50,0 %
	<i>Eri mieltä</i>	21,3 %	44,1 %
	Yhteensä	100 % (N=89)	100 % (N=34)

Kuvio 13. Lemmikin omistaminen ja ajatuksen pois saamiseen työasioista työpäivän jälkeen etätyöskennellessä.

Khiin neliö -testin mukaan työasioiden ajattelemisella työpäivän jälkeen on merkitsevä riippuvuus ($\chi^2 (2) = 11,254; p = 0,004$) riippuen onko perheessä lemmikki vai ei. Tämä tulos on yllättävä, eikä avoimista vastauksista ei suoraa selitystä tälle löytynyt. Kyseisestä aiheesta ei myöskään ole aiempaa tutkimusta saatavilla, johon peilata tulosta.

Mikäli työaika venyy ja ajatusta on vaikea saada pois töistä, haalistuu työn ja vapaa-ajan raja helposti. Tämä saattaa aiheuttaa konflikteja osa-alueiden välille (Greenhaus & Beutell, 1985; Clark 2000). Kyselyyn vastanneista 23,6 % oli täysin samaa mieltä, 59,3 % samaa meiltä ja 17,1 % eri mieltä etätyöskentelyn hälventävän työn ja vapaa-ajan rajan. Merkittäviä eroja ei taustasta tai työtavoista riippuen esiintynyt. Avoimissa vastauksissa työn ja vapaa-ajan rajan hälventyminen koettiin johtuvan siitä, että työt ovat etätyöskennellessä kotona, joten selkeää linjaa kodin ja työn välillä ei ole. Etenkin sähköposteja sekä työpuhelimeen tulevia ilmoituksia havaittiin katsottavan työaikojen ulkopuolella. Erilliset työhuoneet työskentelylle, aikatauluttaminen ja vahva itsekuri työasioiden välttelemisessä koettiin auttavan rajan vetämisessä työn ja vapaa-ajan välille. Lisäksi rajankin vetämisessä työn ja vapaa-ajan välillä koettiin lasten olevan avuksi.

”Kyllä, nyt kun on työskennellyt pääasiassa etänä huomaa, että työt ovat mielessä vähän väliä. Ehkä se johtuu siitä että ei ole työpaikan ja kodin välisiä siirtymiä. Työn ja vapaa-ajan erottamiseen täytyy tietoisesti panostaa.”

Etätyöskentely saattaa vaatia sopeutumista muilta perheenjäseniltä, jotteivat he aiheuta työntekoon keskeytyksiä. Sopeutuminen vaatii yhteisiä pelisääntöjä etätyöskentelyn suhteen ja molemminpuolista kunnioitusta perheenjäsenen työtä sekä vapaa-aikaa kohtaan. Kyselyyn vastanneista 11,4 % oli täysin samaa mieltä, 65,9 % samaa mieltä ja 22,8 % eri mieltä, että etätyöskentely vaatii sopeutumista muilta perheenjäseniltä. Merkittäviä eroja ei esiintynyt eri vastaajaryhmien välillä. 20,3 % oli täysin samaa mieltä, 39,0 % samaa mieltä ja 40,7 % eri mieltä, että perheenjäsenet vaativat huomiota työskennellessä kotona.

Vastaajista 13,8 % oli täysin samaa mieltä, 57,7 % samaa mieltä ja 28,5 % eri mieltä, kun kysyttiin perheenjäsenten aiheuttavan keskeytyksiä työntekoon. Tutkimuksessa kävi ilmi, että mitä useammin etätöitä teki, sitä vähemmän perheenjäsenet aiheuttivat keskeytyksiä työntekoon (ks. kuvio 14). Perheen jäsenten koettiin aiheuttavan keskeytyksiä enemmän mitä enemmän perheenjäsenet ovat läsnä etätyöskennellessä (ks. kuvio 15).

		Etätöön yleisyys (henkilökohtainen)			
		Vakituisesti	Yli puolet t. ajasta	Viikoittain	Satunnaisesti
Perheenjäsenet aiheuttavat keskeytyksiä	Täysin samaa mieltä	15,6 %	2,7 %	23,8 %	17,6 %
	Samaa mieltä	40,0 %	73,0 %	57,1 %	70,6 %
	Eri mieltä	44,4 %	24,3 %	19,0 %	11,8 %
	Yhteensä	100 % (N=45)	100 % (N=37)	100 % (N=21)	100 % (N=17)

Kuvio 14. Etätyöskentelyn yleisyys ja perheenjäsenten aiheuttamat keskeytykset.

Khiin neliö -testin mukaan on merkitsevä riippuvuus ($\chi^2(10) = 19,330; p = 0,036$), kuinka usein tekee etätöitä ja aiheuttavatko perheenjäsenet keskeytyksiä työhön. Mitä harvemmin töitä teki etänä, sitä enemmän perheenjäsenet keskeyttivät työntekoa. Tätä selitti avoimissa vastauksissa muun muassa se, etteivät muut perheenjäsenet olleet tottuneet etätyöskentelyyn, minkä vuoksi perheenjäsenet eivät kokeneet kotona vietettyä työaikaa normaalina työaikana. Esimerkiksi vanhemman ajateltiin olevan kotona muuten vain.

		Perheenjäsenet ovat läsnä			
		<i>Päivittäin</i>	<i>Yli puolet t.ajasta</i>	<i>Viikoittain</i>	<i>Satunnaisesti</i>
Perheenjäsenet aiheuttavat keskeytyksiä	<i>Täysin samaa mieltä</i>	27,5 %	7,1 %	14,3 %	0,0 %
	<i>Samaa mieltä</i>	47,5 %	64,3 %	47,6 %	74,2 %
	<i>Eri mieltä</i>	25,0 %	28,6 %	38,1 %	25,8 %
	<i>Yhteensä</i>	100 % (N=40)	100 % (N=28)	100 % (N=21)	100 % (N=31)

Kuvio 15. Perheenjäsenten läsnäolo etätyöskennellessä ja perheenjäsenten aiheuttamat keskeytykset.

Khiin neliö -testin mukaan on merkitsevä riippuvuus ($\chi^2(10) = 21,157; p = 0,020$), kuinka usein perheenjäsenet ovat läsnä ja aiheuttavatko perheenjäsenet keskeytyksiä työhön. Mitä enemmän perheenjäsenet ovat läsnä, aiheuttavat he keskeytyksiäkin työntekoon.

Kyselyyn vastanneista 31,7 % oli täysin samaa mieltä, 51,2 % samaa mieltä ja 17,1 % eri mieltä perheenjäsenten kunnioittavan työaika kotona työskennellessä. Naisten ja miesten välillä oli hieman eroja naisista 34,0 % ja miehistä 22,2 % ollessa täysin samaa mieltä sekä eri mieltä naisista 14,9 % ja miehistä 25,9 %. Suuremmat erot samaa mieltä olevien väliltä löytyivät lapsettomista vastaajista sekä vastaajista kenellä oli lapsia. Vastaajista 39,3 %, joilla ei ollut lapsia, olivat täysin samaa mieltä perheenjäsenten kunnioittavan työaika. Vastaajista, joilla oli lapsi tai useampi lapsi, vain 15,4 % oli täysin samaa mieltä asian kanssa (ks. kuvio 16).

		Lapsia perheessä	
		<i>Ei lapsia</i>	<i>Lapsi/Lapsia</i>
Perheen- jäsenet aiheuttavat keskeytyksiä	<i>Täysin samaa mieltä</i>	39,3 %	15,4 %
	<i>Samaa mieltä</i>	44,0 %	66,7 %
	<i>Eri mieltä</i>	16,7 %	17,9 %
Yhteensä		100 % (N=84)	100 % (N=39)

Kuvio 16. Lasten lukumäärän vaikutus perheen aiheuttamiin keskeytyksiin etätöskennellessä.

perheessä on lapsia ja kunnioittavatko perheenjäsenet työaika.

Verrattaessa vakituisesti ja ei vakituisesti kotona työskenteleviä, kokivat vakituisesti kotona työskentelevät perheenjäsenten kunnioittavan työaika enemmän kuin ei vakituisesti kotona työskentelevät (ks. kuvio 17).

		Etätöön yleisyys (henkilökohtainen)			
		<i>Päivittäin</i>	<i>Yli puolet t. ajasta</i>	<i>Viikoittain</i>	<i>Satunnaisesti</i>
Perheen- jäsenet kunnioittavat työaika	<i>Täysin samaa mieltä</i>	40,0 %	27,0 %	28,6 %	23,5 %
	<i>Samaa mieltä</i>	48,9 %	59,5 %	42,9 %	52,9 %
	<i>Eri mieltä</i>	11,1 %	13,5 %	28,6 %	23,5 %
Yhteensä		100 % (N=45)	100 % (N=37)	100 % (N=21)	100 % (N=17)

Kuvio 17. Etätöön määrä ja perheenjäsenten kunnioitus työaika kohtaan.

Khiin neliö -testin mukaan etätöskentelyn määrällä ja perheenjäsenten työajan kunnioittamisella ei ole merkitsevää riippuvuutta ($\chi^2(2) = 9,201; p = 0,513$).

Avoimista vastauksista kävi ilmi, että perheenjäsenten on ollut helppo kunnioittaa työaika, kun etätöskentelyyn liittyvistä säännöistä on sovittu selkeästi sekä puolison, että

lasten kanssa. Etenkin puolison kanssa oli helppo sopia työpäivän aikatauluttaminen yhteensopivaksi, jolloin turhia keskeytyksiä ei syntynyt toisen ollessa tauolla eri aikaan. Lapsille oli opetettava, että etätyö on yhtä lailla työtä ja vanhempien työntekoa ei saa häiritä. Pienten lasten kohdalla sääntöjen noudattaminen kuitenkin tuotti vaikeuksia. Lemmikkien kerrottiin aiheuttaneen keskeytyksiä työntekoon, mutta sen ymmärrettiin olevan väistämätöntä.

”Kokousten aikana pitäisi olla hiljaista joten vaimolla iso tehtävä lasten kanssa, lisäksi koiran eroahdistuskoulutus on mennyt takapakkia etätöiden takia”

Häiriötekijät, kuten ajatusten jakaminen tai kysymysten esittäminen kuitenkin rinnastettiin useasti avokonttorissa esiintyviin häiriötekijöihin, joita työkaverit tahattomasti tai tahallisesti aiheuttavat. Osa myös tunnisti itse häiritsevän esimerkiksi kumppanin työtekoa.

Etätyöskentelyn seurauksena sosiaaliset kontaktit saattavat rajoittua perheenjäseniin. Etenkin vallitsevan pandemian sekä etätyön yhdistäminen ovat rajanneet sosiaaliset kontaktit minimiin. Sosiaalisten kontaktien rajoittaminen saattaa pitkällä aikavälillä aiheuttaa yksinäisyyttä ja jopa syrjäytymistä (lähde). Tutkimukseen osallistuneista 15,4 % oli täysin samaa mieltä, 52,8 % samaa mieltä ja 31,7 % eri mieltä sosiaalisten kontaktien rajoittuvan ainoastaan perheenjäseniin. Taustatekijöiden välillä ei ollut eroavaisuuksia koetun sosiaalisten kontaktien rajoittumisessa. Avoimista vastauksista kävi ilmi, että sosiaalisten rajoittumisen perheenjäseniin koettiin johtuvan pitkälti vallitsevasta pandemiasta eikä niinkään etätyöskentelystä. Päivittäinen kommunikointi työkavereiden kanssa koettiin etätöiden vuoksi vähentyneen. Huolimatta siitä, että kollegat tavoittaa puhelimen, videopuheluiden sekä sähköpostin välityksellä, kaivattiin kasvotusten käytyä kommunikointia konttorilla.

”Normaalinkaan työpäivän jälkeen harvemmin tapaan ketään. Nyt kun en tapaa ketään toimistolla, tapaan useimmiten muita ihmisiä kuin puolisoani vain viikonloppuisin.”

"Ainakin yhteydenpito monien työkavereiden kanssa on jäänyt todella vähäiseksi. Työyhteisössä on kyllä erilaisia viritelmiä vapaamuotoisempaankin yhteydenpitoon, esim. virtuaalikalpeja."

"Isoin haittatekijä. Ei samaa kontaktia työkavereihin, kun vakityöpaikalla ollessa."

Osa on kokenut, että etätyöt ovat aktivoineet sosiaalisiin kontakteihin töiden ulkopuolella.

"Etätöiden takia on ollut pakko laajentaa tuttavapiiriä ja sosiaalisia rientoja työn ulkopuolelle, jotta kestäisi jotenkin yhteiskunnassa mukana höperöitymättä."

5 Johtopäätökset

Tutkielmassa on käyty läpi työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvän teorian kehitystä, osa-alueiden välisen vaikutuksen mittaamista sekä koottu yhteen keinoja, joilla työn ja perheen välille löydetään haluttu tasapaino. Organisaation joustavuus ja etenkin etätyöskentely mahdollisuus nousivat esille korvaamattomina keinoina yhteen sovittaa työ ja perhe (esim. Hill ym. 2001; Goldenhar 2003; Grzywacz ym. 2008; Lambert ym. 2008; McNall ym. 2010). Organisaation joustavuutta tutkittiin lainsäädännön sekä vapaaehtoisuuden näkökulmasta. Kyselylomakkeella toteutettu tutkimus yksilön kokemuk- sista etätyöskentelyä ja muita joustavia työjärjestelyjä kohtaan osoitti väestöryhmien eroavaisuudet sekä tilastolliset merkitsevyydet taustamuuttujista riippuen. Tämä luku muodostaa kokonaiskuvan tutkittavasta aiheesta vastaamalla tutkielman alussa esitet- tyihin tutkimuskysymyksiin.

Työn ja perheen yhteensovittaminen sekä etätyöskentely olivat tutkielman tärkeimmät käsitteet, joten käsitteiden perusteellinen määrittelemine oli tärkeää. Työn ja perheen yhteensovittamisella tarkoitetaan yksilön kykyä hallita työ- ja perhe-elämän osa-alueita sekä estää roolikonfliktien syntymistä (Clark 2000). Jokaisen yksilön tulee itse määrittellä haluttu tasapaino, priorisoida sen mukaan aikataulunsa sekä ennen kaikkea noudattaa niitä (Groysberg & Abrahams 2014; Gurumurthy & Raja 2015). Vielä muutama vuosikym- men takaperin työn ja perheen yhteensovittaminen ajateltiin olevan negatiivinen asia. Tähän päivään mennessä yhä useampi tutkimus on kuitenkin osoittanut, että työn ja per- heen yhteensovittamisella on enemmän positiivisia vaikutuksia kuin negatiivisia. (Lavas- sani & Movahedi 2014.)

Onnistunut työn ja perheen yhteensovittaminen esimerkiksi lisää perheen kanssa vietet- tyä aikaa, estää roolikonfliktien syntymisen sekä parantaa yksilön hyvinvointia muun mu- assa vähentämällä stressiä. Tätä selittää niin sanottu läikkymisteoria, jonka mukaan eri elämän osa-alueilta läikkyy positiivisia vaikutuksia osa-alueelta toiselle. (Staines 1980.)

Jotta työn ja perheen yhteensovittaminen on mahdollista, tulee organisaatiolla olla sitä tukevia käytäntöjä sekä toimintatapoja. Perheystävällisyyden tulee olla osa organisaation kulttuuria ja arvoja. (Allen 2001.) Organisaatio mahdollistaa työn ja perheen yhteensovittamisen esimerkiksi tarjoamalla kattavan valikoiman perheystävällisiä – niin lakiin kuin vapaaehtoisuuteen perustuvia – työjärjestelyjä, tukiverkostoja sekä ohjeita ja neuvoja.

5.1 Tutkimuksen keskeiset löydökset

Tässä tutkimuksessa keskityttiin joustavista työjärjestelyistä etätyöskentelyyn työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollistajana sekä haasteena. Tutkimuksen päätarkoituksena oli selvittää; mitä vaikutuksia etätyöskentelyllä on työn ja perheen yhteensovittamisessa? Tutkimustuloksia tarkasteltiin mahdollisuuksien sekä haasteiden kautta.

Joustavat työjärjestelyt koettiin positiivisina keinoina edesauttaa työn ja perheen yhteensovittamista. Erityisen tärkeinä joustavina työjärjestelyinä koettiin etätyöskentely sekä liukuva työaika. Tässä tutkimuksessa positiivisimmat vaikutukset työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamiseksi koettiin olevan liukuvalla työajalla, mikä on linjassa aikaisemman tutkimuksen kanssa (Byron, 2005; Shockley & Allen 2007). Huolimatta siitä, että etätyöskentelyä ei koettu tärkeimpänä joustavana työjärjestelynä, koettiin sen vaikuttavan pääasiassa positiivisesti työn ja perheen yhteensovittamiseen.

Täyspäiväisesti työskentelevät sekä vastaajat, joilla oli lapsi tai lapsia perheessä, kokivat etätyöskentelyllä olevan hyvin positiivinen vaikutus työn ja perheen yhteensovittamiseen. Eniten positiivisia vaikutuksia kokivat etätyöskentelyn saavan aikaan vastaajat, joilla oli lemmikki. Erityisen positiivisena vaikutuksena etätyöskentelyssä koettiin ajansäästö. Aikaa säästy eritoten työmatkoissa sekä kotiaskareiden hoitamisessa työn ohessa. Säästetty aika lisäsi perheen kanssa vietettyä aikaa. Lisää aikaa perheelle toi myös yhteiset kahvi- ja lounastauot.

Lemmikinomistajien keskuudessa etätöön positiiviset vaikutukset työn ja perheen yhteensovittamiselle näkyivät vahvemmin, kuin vastaajilla, joilla ei ollut lemmikkiä. Tämä

on tulos, joka ei ollut odotettavissa aiemman tutkimuksen keskittyen eroihin pääasiassa naisten, miesten ja lasiperheiden välillä. Esimerkiksi ajatuksen poissaaminen työasioista työpäivän jälkeen koettiin helpommaksi verrattuna muihin vastaajiin, millä oli tilastollisesti hyvin merkitsevä tulos. Lisäksi lemmikinomistajat kokivat etätyöskentelyn olevan erittäin hyvä keino ryhmittää työaika omien ja perheen tarpeiden mukaan.

Lemmikinomistajien positiiviset kokemukset työn ja perheen yhteensovittamisesta etätyöskennellessä kuvastavat hyvin nykysukupolvea. Vielä muutama vuosikymmen takaperin työn ja perheen yhteensovittaminen miellettiin kuuluvan vain naisille sekä työntekijöille, joilla on lapsia (Smithson & Stokoe 2005). Nykysukupolvi kokee perheeseen lemmikit ja ottavat ne huomioon yhdistäessään työtä ja perhettä. Tätä havaintoa tukee myös uusin tutkimus y-sukupolven käyttäytymismallista, jonka mukaan asunto ostetaan perheen lemmikkien, eikä niinkään mahdollisten lasten tarpeiden mukaan (CNBC, 2018). Tutkimukset ovat osoittaneet, että nuorilla aikuisilla tärkein aikuisuuden mittari ei enää ole avioliitto ja vanhemmuus vaan pikemminkin vastuun ottaminen itsestään; tehdä itsenäisiä päätöksiä sekä taloudellisen riippumattomuuden saavuttaminen vanhemmistaan. (Arnett, 2003; Graham, Milaney, Adams & Rock, 2019.)

Osa kuitenkin koki perheen kanssa vietetyn ajan lisääntymisen haasteena. Lisääntynyt yhdessä vietetty aika ei taannut laadukasta yhteiseloä. Osalle vastaajista oli tärkeää päästä työpäivän jälkeen pois kodin ulkopuolelle tapaamaan muita ihmisiä. Kuten aiemmasta tutkimuksesta on käynyt ilmi, on onnistuneen työn ja perheen yhteensovittamisen merkki tasapaino. Tasapainon tarkoituksena on varmistaa, että molempiin osa-alueisiin käytetään sen verran aikaa ja voimavaroja, kuin parhaalta tuntuu (Clark, 2000; Greenblatt 2002; McMillan ym. 2011.) Liiallinen työn ja perheen yhteensovittaminen haalistaa osa-alueiden rajoja luoden negatiivisen vaikutuksen molemmille osa-alueille (Ahretzen, 1990; Desrochers ym. 2005).

Uhmavaaran ym. (2005) tutkimuksessa miehet kokivat etätyöskentelyllä olevan enemmän haittaa kuin hyötyä työn ja perheen yhteensovittamisessa. Uhmavaaran ym. (2005) tutkimuksesta poiketen tässä tutkimuksessa miehet kokivat etätyöskentelyn vaikuttavan positiivisesti työn ja perheen yhteensovittamiseen. Naisten ja miesten välillä ei ollut havaittavissa suuria eroja. Ainoat erot etätyöskentelyn vaikutuksissa miesten ja naisten välillä olivat työajan ryhmittämisessä omien ja perheen tarpeiden mukaan sekä keskittymiskyvyn ja työrauhan lisääntymisessä. Miehet eivät kokeneet etätyöskentelyllä olevan niin suurta vaikutusta työn ryhmittämiselle kuin naiset. Avoimista vastauksista kävi selkeästi ilmi, että miehet rajaavat työn ja perheen tarkemmin kuin naiset. Miehistä jopa kolmasosa oli sitä mieltä, ettei etätyöskentely paranna keskittymiskykyä tai lisää työrauhaa. Naiset näkivät positiivisena asiana, että kotitöitä voi hoitaa työpäivän lomassa, kun taas miehet kokivat sen aiheuttavan keskeytyksiä. Yhteensovittamisen hyödyistä huolimatta onkin todettu, että osa työntekijöistä haluaa vetää tarkan rajan osa-alueiden välille (Edward & Rothbard 2000; Baltes ym. 2009). Tämä tutkimus tukee ajatusta tarkkojen rajojen vetämisestä työn ja perheen välille erityisesti miesten keskuudessa.

Mikäli työn ja perheen yhteensovittaminen menee liiallisuusiin haalistaen osa-alueiden rajoja, aiheuttaa se negatiivisia vaikutuksia. Negatiivisina vaikutuksina on esimerkiksi roolikonfliktit, stressi, keskittymisvaikeudet ja jopa masennus. Tämä taas aiheuttaa tyytymättömyyttä kumpaankin elämän osa-alueeseen. (Ahrentzen, 1990; Desrochers ym. 2005.) Osa vastaajista esimerkiksi kertoi huomaamatta pitävänsä liian pitkiä kahvitaukoja puolison kanssa kesken työpäivän ja täten tuntevansa huonoa omatuntoa työntekijänä. Lapsien ja lemmikkien oli vaikea ymmärtää etätöiden olevan töitä, jonka vuoksi esimerkiksi vanhemmat kokivat huonoa omatuntoa, kun joutuivat jättämään lapset huomiotta.

Läikkymisteorian (Staines, 1980) mukaan osa-alueet - perhe ja työ – ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, jolloin sekä negatiiviset, että positiiviset läikkyvät osa-alueelta toiselle. Etätyöskentelyn vuoksi osa-alueiden välillä ei ole selkeää fyysistä erillisyyttä, jonka vuoksi käytös ja tunteet seuraavat osa-alueelta toiselle. Etätyöskentely on aiheut-

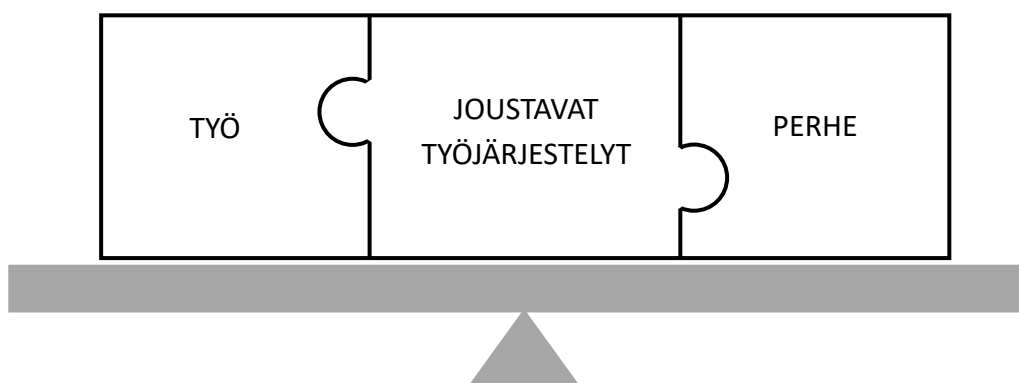
tanut erityisesti suoria läikkymisiä osa-alueelta toiselle. Suoralla läikkymisellä tarkoitetaan käyttäytymistä tai tunnetta, joka näkyy välittömästi. Mikäli töissä on ollut stressaavaa tai kiire, välittyy se helposti perheeseen työskennellessä kotona. Erityisesti vastaajien keskuudessa koettiin haastavana, kun ei voinut ”jättää töitä töihin”, jolloin työntekijän rooli jatkui vapaa-ajallakin aiheuttaen roolikonflikteja perheen ja työn välillä. Etätyöskentelyn yksi suurimmista haasteista onkin ajatuksen saaminen pois työasioista työpäivän jälkeen.

Sosiaalinen tuki on tärkeää työn ja perheen yhteensovittamisessa. Jotta työ ja perhe on mahdollista yhteen sovittaa, on tukea tultava sekä organisaation puolelta, kuten esimieheltä, mutta myös perheestä. Organisaation on mahdollistettava työn ja perheen yhteensovittaminen esimerkiksi tarjoamalla joustavia työjärjestelyjä ja luomalla perheystävällinen organisaatio. Perheenjäsenten on vastaavasti kunnioitettava työaika ja olla tarvittaessa tukena työhön liittyvissä asioissa. Etätyöskennellessä perheenjäseniltä vaaditaan kunnioitusta työaika ja työpaikkaa kohtaan. Vaikka lapsiperheissä ja lemmikkitalouksissa tämä satunnaisesti aiheutti ongelmia, koettiin perheenjäsenten aiheuttavan vain vähän keskeytyksiä ja häiriöitä työntekoon sekä kunnioittavan työaika.

Hyviksi todetuilla joustavilla työjärjestelyillä muun muassa taataan mahdollisuus yhteen sovittaa työ ja perhe ennakoidusti pitkällä aikavälillä sekä äkillisten tilanteiden ilmentyessä lyhyellä varoitusajalla. Organisaatiolla tulee olla joustavia työjärjestelyjä myös äkillisten sekä yllättävien tapahtumien varalta. Vuoden 2020 alussa suuri osa suomalaisista siirtyi työskentelemään kotoa käsin koronaviruspandemian vuoksi. Etätyöskentelyyn ei pystynyt valmistautumaan ja vain harvalla työntekijällä oli siitä aiempaa kokemusta. Etätyöskentelyn ollessa vieras käsite, on myös työn ja perheen yhteensovittaminen aiheuttanut haasteita uudessa tilanteessa. Poikkeusaikojen jatkuessa vielä pitkään, tulevat etätyön vaikutukset työn ja perheen yhteensovittamisessa näkymään vielä vahvemmin. Tästä syystä on ensisijaisen tärkeää, että työnantaja tarjoaa työntekijöilleen kattavat koulutukset ja keinot työn ja perheen yhteensovittamiseen etätyöskennellessä. Työnantajan

on myös varmistettava työntekijän saavan sosiaalisia kontakteja työkavereihin myös etätyönaikana.

Kuten tutkimuksesta kävi ilmi, tulee etätyöskentelyn perustua vapaaehtoisuuteen, jotta sillä saadaan aikaan enemmän positiivisia kuin negatiivisia vaikutuksia työn ja perheen yhteensovittamiseen. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus valita, mikäli hän haluaa työskennellä esimerkiksi kotona tai konttorilla. Työnantajan tulee tarjota mahdollisuus valita, mikäli etätyöskentelyllä halutaan saavuttaa positiivisia vaikutuksia organisaatiossa. Tämä vapaaehtoisuus pätee myös muihin joustaviin työjärjestelyihin. Joustavat työjärjestelyt toimivat parhaiten, kun ne ovat käytettävissä vapaaehtoisesti ja muokattavissa omien tarpeiden mukaan. Tätä teoriaa kuvastaa kuvio 18, joka demonstroi joustavien työjärjestelyjen vaikutusta työn ja perheen yhteensovittamisen tasapainon löytämisessä. Vaa’an päällä jokaisella yksilöllä on omanlaiset palaset, joista muodostuu työn ja perheen yhteensovittamisen palapeli. Perhe- sekä työpalanen on jokaisella yksilöllä omanlainen, joiden yhteensovittamiseen vaaditaan sopivan muotoinen joustavista työjärjestelyistä muodostuva palanen. Kuten perheitä ja töitä on miljardeja erilaisia, on myös hyväksi koettuja joustavia työjärjestelyjä yhtä monta.



Kuvio 18. Joustavien työjärjestelyjen merkitys työn ja perheen tasapainolle.

5.2 Jatkotutkimusehdotukset

Huolimatta runsaasta kirjallisuudesta ei työn ja perheen yhteensovittaminen ole vielä kään täysin ymmärretty aihealue. Niin kuin aiemmin todettiin, lähes kaikessa työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvässä tutkimuksessa tutkimuskohteena ovat olleet työntekijät, joilla on puoliso ja vähintään yksi lapsi. (Greenhaus & Beutell 1985; Small & Riley 1990; Grzywacz & Marks 2000; Greenhaus & Powell 2006; Kinnunen ym. 2006.) Tähän tutkimukseen osallistuneista vain 11 henkilöä eli yksin ja yksi vanhempansa kanssa. Nykypäivänä yksinelävien määrä on kuitenkin kasvanut merkittävästi. Yksinelävien osuus väestöstä on tuplaantunut viimeisen 20 vuoden aikana. Suurin osa yksinasuvista on 35–64-vuotiaita eli niin sanotusti parhaassa työiässä olevia. (Nikander & Pietiläinen 2015.) Väestön ikääntyessä omaishoidon tarve lisääntyy, jolloin yksinelävien työntekijöiden tulee mahdollisesti hoitaa omia vanhempiaan tai muita ikääntyviä lähiomaisia. (Pitt-Cat-soupes ym. 2007). Siksi onkin tärkeää, että tutkimusta kehitetään ottaen huomioon myös yksinelävät sekä lapsettomat työntekijät. Lisäksi, kuten tämän tutkimuksen tulok-sista kävi ilmi, ovat lemmikinomistajien kokemat etätyöskentelyn vaikutukset merkittävästi positiivisempia kuin työntekijöiden kenellä ei ole lemmikkiä, jonka vuoksi tutki-musta lemmikinomistajien kokemuksista on syvennettävä.

Tutkimus joustavien työjärjestelyjenkin osalta kaipaa kehitystä, sillä tutkielmassa hyö-dynnetty joustaviin työjärjestelyihin perustuva kirjallisuus osoitti, etteivät vapaaehtoiset joustavat työjärjestelyt ole kovinkaan muuttuneet viimeisen kolmenkymmenen vuoden aikana (Sheley 1990). Edelleen samoja aikaa ja paikkaan vaikuttavia joustoja esiintyy lähes jokaisessa organisaatiossa, mutta poikkeavia jouston muotoja ei. Toisena jatkotutkimusehdotuksena onkin luoda uusia joustavia työjärjestelyjä - esimerkiksi teknologiaa hyödyntäen - sekä tutkia niiden vaikutusta työn ja perheen yhteensovittamisessa.

Lähteet

- Ahrentzen, B. (1990). Managing Conflict by Managing Boundaries: How Professional Homeworkers Cope with Multiple Roles at Home. *Environment and Behavior*, 22, 723–752. <https://doi.org/10.1177/0013916590226001>
- Allen, T. (2001). Family-supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414–435. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>
- Allen, T. & A. Russell (1999). Parental Leave of Absence: Some Not So Family-Friendly Implications. *Journal of Applied Social Psychology*, 29:1, 166-191. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1999.tb01380.x>
- Allen, T., K. Merlo, R. Lawrence, J. Slutsky & C. Grey (2020). Boundary Management and Work - Nonwork Balance While Working from Home. *Applied Psychology*, 70:1, 60-84. <https://doi.org/10.1111/apps.12300>
- Ashforth, B., G. Kreiner & M. Fugate (2000). All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *Academy of Management Review*, 25-3, 472-491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Baltes, B., T. Briggs, J. Huff, J. Wright & G. Neuman (1999). Flexible and Compressed Workweek Schedules: A Meta-analysis of Their Effects on Work-related Criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84:4 496–513. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.4.496>
- Baltes, B., M. Clark & M. Chakrabarti (2009). 16 Work-Life Balance: The Roles of Work-Family Conflict and Work-Family Facilitation. Teoksessa: *Handbook of Positive Psychology and Work*, 491-521. A. Lingley, S. Harrington, & N. New York: Oxford University Press.
- Bekker, S. (2017). Flexicurity in the European Semester: still a relevant policy concept?. *Journal of European Public Policy*. <https://doi.org/10.1080/13501763.2017.1363272>
- Beauregard, A. & H. Lesley (2009). Making the Link Between Work-life Balance Practices

- and Organizational Performance. *Human Resource Management Review*, 19, 9-22.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.09.001>
- Blake, L., D. Scoville, E. Hill, G. Childs, J. Leishman & K. Nally. (2008) Perceived Versus Used Workplace Flexibility in Singapore: Predicting Work–Family Fit. *Journal of Family Psychology*, 22:5, 774-783. <https://doi.org/10.1037/a0013181>
- Burns, T. & G. M. Stalker (1971). *The Management of Innovation*. 3. painos. Lontoo: Tavistock Publications. 269 s. ISBN 422 72050 X.
- Byron, K. (2005). A Meta-analytic Review of Work–family Interference and Its Antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169–198.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Cahill, K., M. Giandrea & J. Quinn (2015). Retirement Patterns and the Macroeconomy, 1992-2010: The Prevalence and Determinants of Bridge Jobs, Phased Retirement, and Reentry among Three Recent Cohorts of Older Americans. *The Gerontologist*, 55:3, 384–403. <https://doi.org/10.1093/geront/gnt146>
- Casper, W., D. Weltman & E. Kwesiga (2007). Beyond Family-friendly: The Construct and Measurement of Singles-friendly Work Culture. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 478-501. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.01.001>
- Clark, S. (2000). Work/family Border Theory: A New Theory of Work/family Balance. *Human Relations*, 53, 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Clarke, M., L. Koch & E. Hill (2004). The Work-family Interface: Differentiating Balance and Fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33, 121–140.
<https://doi.org/10.1177/1077727X04269610>
- Conboy, K. & B. Fitzgerald (2004). Innovative Systemic Perspectives: Toward a Conceptual Framework of Agile Methods: a Study of Agility in Different Disciplines. *Interdisciplinary Software engineering research*, 12, 37-44.
<https://doi.org/10.1145/1029997.1030005>
- Crosbie, T. & J. Moore (2004). Work-life Balance and Working from Home. *Social Policy & Society*, 33:3, 223-233. <https://doi.org/10.1017/S1474746404001733>

- Darcy, C., A. McCarthy, J. Hill & G. Geraldine (2012). Work–Life Balance: One Size Fits All? An Exploratory Analysis of the Differential Effects of Career Stage. *European Management Journal*, 30:2, 111-120. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2011.11.001>
- Daniels, D. (2000) Managing telework: perspectives from human resource management and work psychology, *R & D Enterprise: Asia Pacific*, 3:4, 37-38, <http://doi.org/10.1080/14401266.2000.11001122>
- Desrochers S. & L. Sargent (2004). Boundary/Border Theory and Work-Family Integration. *Organization Management Journal*, 1:1, 40-48. <https://doi.org/10.1057/omj.2004.11>
- Desrochers, S., J. Hilton & L. Larwood (2005). Preliminary Validation of the Work-Family Integration-Blurring Scale. *Journal of Family Issues*, 26:4, 442–462. <https://doi.org/10.1177/0192513X04272438>
- Eikhof, D., C. Warhurst & A. Haunschild (2007). Introduction: What work? What life? What balance? Critical reflections on the work-life balance debate. *Employee Relations*, 29, 325-333. <https://doi.org/10.1108/er.2007.01929daa.001>
- Elsbach, K. & D. Cable (2012). Why Showing Your Face at Work Matters. *MIT Sloan Management Review*, 53, 10-12.
- Frone, M. & J. Yardley (1996). Workplace Family-supportive Programmes: Predictors of Employed Parents' Importance Ratings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 351–366. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00621.x>
- Frye, N. & J. Breugh (2004). Family-Friendly Policies, Supervisor Support, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, and Satisfaction: A Test of a Conceptual Model. *Journal of Business and Psychology*, 19, 197–220. <https://doi.org/10.1007/s10869-004-0548-4>
- Goertzen, M. J. (2017). Introduction to quantitative research and data. *Library Technology Reports*, 53:4, 12-18.
- Golden, L. (2001). Flexible Work Schedules: Which Workers Get Them?. *American Behavioral Scientist*, 44:71, 1157–1178. <https://doi.org/10.1177/00027640121956700>

- Golden, T., J. Veiga & Z. Simsek (2006). Telecommuting's Differential Impact on Work-family Conflict: Is There No Place like Home? *Journal of Applied Psychology*, 91, 1340–1350. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1340>
- Goldenhar, D. (2003). The benefits of flexible work arrangements. *Advancing Women Professional and the Jewish Community*.
- Goldman, S., R. Nagel & K. Preiss (1995). *Agile competitors and virtual organizations: Strategies for enriching the customer*. New York: Van Nostrand Reinhold. 414 s. ISBN: 0-442-01903-3.
- Graham, T., K. Milaney, C. Adams & M. Rock (2019). Are Millennials really Picking Pets over People? Taking a Closer Look at Dog Ownership in Emerging Adulthood. *Canadian Journal of Family and Youth* 11:1, 202-227.
<https://doi.org/10.29173/cjfy29454>
- Greenblatt, E. (2002). Work/life balance: Wisdom or Whining. *Organizational Dynamics*, 31:2, 177–193. ISSN0090-2616
- Greenhaus, J. & N. Beutell (1985). Sources and conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.
<https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. & G. Powell (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment, *The Academy of Management Review*, 31:1, 72-92.
<https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Groysberg, B. & R. Abrahams (2014). Manage Your Work, Manage Your Life. *Harvard Business Review*, 92:3, 58-66.
- Grover S. & K. Crooker (1995). Who Appreciates Family-responsive Human Resource Policies: The Impact of Family-friendly Policies on the Organizational Attachment of Parents and Nonparents. *Personnel Psychology*, 48, 271–288.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01757.x>
- Grzywacz, J. & B. Bass (2003). Work, Family, and Mental Health: Testing Different Models of Work-family Fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248–262.
<https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2003.00248.x>

- Grzywacz, J., D. Carlson & S. Shulkin (2008). Schedule Flexibility and Stress: Linking Formal Flexible Arrangements and Perceived Flexibility to Employee Health. *Community, Work & Family*, 11, 199–214.
<https://doi.org/10.1080/13668800802024652>
- Grzywacz, J. & N. Marks (2000). Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5:1, 111-126.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- The Guardian* (2016). Paid Time off to Care for a Pet? Seems Only Fair to Me. Noudettu 2017-11-30 osoitteesta
<https://www.theguardian.com/commentisfree/2016/apr/26/paid-time-off-care-pet-pet-ernity-leave>
- CNBC (2018). Millenians put pets first when buying a home. Noudettu 2021-05-08
<https://www.cnn.com/2018/08/31/millennials-put-pets-first-when-buying-a-home.html>
- Guest, D. (2002) Perspectives on the Study of Work–life Balance. *Social Science Information*, 41, 255–279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Gurumurthy, P. & S. Raja (2015). Manage Your Work, Manage Your Life. *International Journal of Research and Development*, 4:3, 2319-5479.
- Hilbrecht, M., S. Shaw, L. Johnson, & J. Andrey (2008). “I’m Home for the Kids”: Contradictory Implications for Work–Life Balance of Teleworking Mothers. *New Technology, Work and Employment*, 28, 130–144. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x>
- Hill, E., A. Hawkins, M. Ferris & M. Weitzman. (2001). Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations*, 50, 49–58. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x>
- Hill, E., B. Miller, S. Weiner & J. Colihan. (1998). Influences of the Virtual Office on Aspects of Work and Work/life Balance. *Personnel Psychology*, 51, 667–683.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00256.x>

- von Hippel, C., D. Sekaquaptewa & M. McFarlane (2015). Stereotype threat among women in finance: negative effects on identity, workplace well-being, and recruiting. *Psychology of Women Quarterly*, 39:3, 405-414.
<https://doi.org/10.1177%2F0361684315574501>
- Houston, D. & G. Marks (2003). The Role of Planning and Workplace Support in Returning to Work After Maternity Leave. *British Journal of Industrial Relations*, 41:2, 197-214. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00269>
- Hoyt, C., S. Murphy (2016). Managing to Clear the Air: Stereotype Threat, Women, and Leadership. *Leadership Quarterly*, 27:3, 387–399. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.11.002>
- Kairinen, M. (2009). *Työoikeus perusteineen*. 11. painos. Masku: Työelämän tietopalvelu Oy. 527 s. ISBN: 952-9651-08-2.
- Kauppinen, K & Raitanen J. 2012. Perhevapaalta takaisin työelämään – erilaiset ratkaisut erilaisissa perhe- ja elämäntilanteissa. Teoksessa: *Perhevapaalta takaisin työelämään*, 13-53. R. Luoto, K. Kauppinen & A. Luotonen. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Keene, J. & J. Reynolds (2005). The Job Costs of Family Demands: Gender Differences in Negative Family-to-Work Spillover. *Journal of Family Issues*, 26, 275–299.
<https://doi.org/10.1177%2F0192513X04270219>
- Kela (2021). Kansaneläkelaitos (Kela) nettisivusto. Noudettu 2021-05-08 osoitteesta <http://www.kela.fi/>. Vierailtu seuraavilla sivuilla:
- Perhevapaat. <http://www.kela.fi/perhevapaat>
- Kelly, M. (2011). *Off Balance: Getting Beyond the Work-Life Balance Myth to Personal and Professional Satisfaction*. 1. painos. New York: Penguin Group. 140 s. ISBN: 978-1-101-54140-1.
- Kinnunen U., T. Feldt, S. Geurts & L. Pulkkinen (2006). Types of Work-Family Interface: Well-being Correlates of Negative and Positive Spillover between Work and Family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 149-162.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x>

- Kinnunen U., J. Rantanen, S. Mauno & M. Peeters (2014). Work-Family Interaction. Teoksessa: *An Introduction to Contemporary Work Psychology*. 267-288 s. M. Peeters, J. de Jonge, & T. Taris. West Sussex: Wiley.
- Kossek, E., B. Lautsch, & S. Eaton. (2006). Telecommuting, Control, and Boundary Management: Correlates of Policy Use and Practice, Job Control, and Work-Family Effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68:2, 347–367.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.
- Lambert, S. (1990). Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda. *Human Relations*, 43, 239–257.
<https://doi.org/10.1177%2F001872679004300303>
- Lambert, A., J. Marler & H. Gueutal (2008). Individual differences: Factors affecting employee utilization of flexible work arrangements. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 107–117. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.02.004>
- Lammi-Taskula, J., M. Salmi & S. Parrukoski (2009). Työ, perhe ja tasa-arvo. Teoksessa: *Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2009*. Yliopistopaino: Helsinki.
- Lapsi mukaan töihin (2017). Lapsi mukaan töihin nettisivusto. Noudettu 2017-12-10: <http://www.lapsi-mukaan.fi/>. Vierailtu seuraavilla sivuilla:
- Päivän tarkoitus. <http://www.lapsimukaan.fi/paivan-tarkoitus/>.
- Lastensuojelun Keskusliitto (2017). Lastensuojelun Keskusliiton (LSKL) nettisivusto. Noudettu 2017-12-10 osoitteesta <https://www.lskl.fi/>. Vierailtu seuraavilla sivuilla:
- Perheystävällinen työpaikka <https://www.lskl.fi/keskusliitto/perheystavallinen-tyopaikka/>.
- Lavassani, K. & Movahedi B. (2014). Developments in Theories and Measures of Work-Family Relationships: from Conflict to Balance. *Contemporary Research on Organization Management and Administration*, 2, 6-19.
- Lawrence, P. & J. Lorsch (1967). Differentiation and Integration in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 12, 1-30. <https://doi.org/10.2307/2391211>

- Lee, M., S. MacDermid & M. Buck (2002). Reduced-load Work Arrangements: Response to Stress or Quest for Integrity of Functioning? Teoksessa: *Gender, work stress, and health*. 169–190. D. Nelson & R. Burke. Washington: American Psychological Association.
- Macan, T. (1994). Time Management: Test of a Process Model. *Journal of Applied Psychology*, 79, 381-391. [http://dx.doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020](http://dx.doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020)
- Mann, S. & L. Holdsworth (2003). The Psychological Impact of Teleworking: Stress, Emotions and Health. *New Technology, Work and Employment*, 18:3, 196-211. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00121>
- McMillan, H., M. Morris & K. Atchley (2011). Constructs of the Work/ Life Interface: A Synthesis of the Literature and Introduction of the Concept of Work/Life Harmony. *Human Resource Development Review*, 10:1, 6-25. <https://doi.org/10.1177/1534484310384958>
- McNall, L., A. Masuda & J. Nicklin (2010). Flexible Work Arrangements and Job Satisfaction/Turnover Intentions: The Mediating Role of Work-to-family Enrichment. *Journal of Psychology*, 144, 1–21. <https://doi.org/10.1080/00223980903356073>
- Michel, J., L. Kotrba, J. Mitchelson, M. Clark & B. Baltes (2011). Antecedents of Work–Family Conflict: A Meta-Analytic Review. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 689-725.
- Miles R. & C. Snow (2003). *Organizational strategy, structure, and process*. 27. painos. Stanford: Stanford Business Books. 274 s. ISBN: 0-8047-4840-3.
- Mital, M. (2010). Flexibe Work Options and Value Creation. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 11:4, 25-34. <https://doi.org/10.1007/BF03396592>
- Munck, B. (2001). Changing a Culture of Face Time. *Harvard Business Review*, 79:10, 125-131.
- Nieminen, K. (2003). *Perhevapaat*. 1. painos. Porvoo: WS Bookwell. 222 s. ISBN 951-670-113-2.
- Nikander, T. & M. Pietiläinen (2015). Kaupunkialueet vetävät nuoria asumaan yksin. *Tieto & Trendi*. Noudettu 2021-05-07 <http://tietotrendit.stat.fi/mag/article/149/>

- Palumbo, R. (2020), "Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance". *International Journal of Public Sector Management*, 33:6, 771-790. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>
- Pierce, J. & J. Newstrom (1983). The Design of Flexible Work Schedules and Employee Responses: Relationships and Process. *Journal of Occupational Behavior*, 4, 247-262.
- Pitt-Catsoupes, M., C. Matz-Costa & S. MacDermid (2007). HRD Responses to Work-life Stressors. *Advances in Developing Human Resources (ADHR)*, 9:4, 527- 543. <https://doi.org/10.1177%2F1523422307305491>
- Poelmans, S., N. Chinchilla & P. Cardona (2003). The Adoption of Family-friendly HRM Policies: Competing for Scarce Resources in the Labour Market. *International Journal of Manpower*, 24:2, 128-147. <https://doi.org/10.1108/01437720310475394>
- Reid, E. (2015). Why Some Men Pretend to Work 80-Hour Weeks. *Harvard Business Review*. Noudettu 2021-05-07: <https://hbr.org/2015/04/why-some-men-pretend-to-work-80-hour-weeks>
- Sheley, E. (1996). Flexible Work Options: Factors That Make Them Work. *HR Magazine*, 2, 1-5.
- Shockley, K. & T. Allen (2007). When Flexibility Helps: Another Look at the Availability of Flexible Work Arrangements and Work–family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 479–493. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.006>
- Small, S. & D. Riley (1990). Toward a Multidimensional Assessment of Work Spillover into Family Life. *Journal of Marriage and the Family*, 52:1, 51-61. <https://doi.org/10.2307/352837>
- Smithson, J & E. Stokoe (2005). Discourses of Work–Life Balance: Negotiating ‘Gender-blind’ Terms in Organizations. *Gender, Work and Organization*, 12:2, 148-168. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2005.00267.x>
- Sok, J., R. Blomme & D. Tromp (2014). Positive and Negative Spillover from Work to Home: The Role of Organizational Culture and Supportive Arrangements. *British Journal of Management*, 25, 456-472. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12058>

- Sosiaali- ja terveysministeriö (2021). Etätyöt koronavirustilanteessa. Noudettu 2021-05-07 osoitteesta <https://stm.fi/etatyot-koronavirustilanteessa>
- Staines, G. (1980). Spillover versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations*, 33:2, 111-129.
<https://doi.org/10.1177%2F001872678003300203>
- Sullivan C. (2012) Remote Working and Work-Life Balance. In: Reilly N., Sirgy M., Gorman C. (eds) *Work and Quality of Life*. International Handbooks of Quality-of-Life. Springer, Dordrecht, 275-290. https://doi.org/10.1007/978-94-007-4059-4_15
- Sutton, K. & R. Noe (2005). Family-friendly Programs and Work-life Integration: More Myth than Magic?. 151-169. Teoksessa: *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives* E. Kossek & S. Lambert. New Jersey: Erlbaum.
- Tausig, M. & R. Fenwick (2001). Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22:2, 101–119.
<https://doi.org/10.1023/A:1016626028720>
- Thévenon, O. & A. Solaz (2013). Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries. *Social, Employment and Migration Working Papers*, 141: 1–67.
<https://doi.org/10.1787/1815199X>
- Thomas, L. & D. Ganster (1995). Impact of Family-supportive Work Variables on Work-family Conflict and Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6–15. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.80.1.6>
- Trost, J. (1990). Do We Mean the Same by the Concept of Family? *Communication Research*, 17:4, 431-443. <https://doi.org/10.1177%2F009365090017004002>
- Työaikalaki 605/1996.
- Työntekijän eläkelaki 395/2006.
- Työntekijän eläkelain muuttamisesta annetun lain voimaantulolaki 71/2016.
- Työnteko äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana 1448/2016.
- Työsopimuslaki 55/2001.

- Uhmavaara, H., J. Niemelä, H. Melin, T. Mamia, A. Malo, J. Koivumäki & R. Blom (2005). *Joustaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus*. Työpoliittinen tutkimus. 277s. Helsinki: Työministeriö. ISBN 951-735-951-9.
- Volberda, H. & A. Rutges (1999). FARSYS: A Knowledge-based System for Managing Strategic Change. *Decision Support Systems*, 26, 99-123.
[https://doi.org/10.1016/S0167-9236\(99\)00023-8](https://doi.org/10.1016/S0167-9236(99)00023-8)
- Vuosilomalaki 162/2005.
- Wang, P. & F. Walumbwa (2007). Family-friendly Programs, Organizational Commitment, and Work Withdrawal: The Moderating Role of Transformational Leadership. *Personnel Psychology*, 60:2, 397–427.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00078.x>
- Waumsley, J., D. Houston & G. Marks (2010). What about Us? Measuring the Work-Life Balance of People Who Do Not Have Children. *Review of European Studies*, 2:2, 1-17. <http://dx.doi.org/10.5539/res.v2n2p3>
- Wight, V., & Raley, S. (2009). When Home Becomes Work: Work and Family Time among Workers at Home. *Social Indicators Research*, 93:1, 197-202.
<http://www.jstor.org/stable/27734917>
- Ylikännö, M. (2011). Sopivasti työtä ja vapaa-aikaa? Tutkimuksia ajankäytöstä eri elämäntilanteissa. Teoksessa: Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 117. s. 96. Tampere: Juvenes Print – Tampereen yliopistopaino Oy. ISBN 978-951-669-859-8

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

1.

Sukupuoli:

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua ilmoittaa

2.

Ikä:

- alle 18
- 18-25
- 25-35
- 35-45
- 45-55
- 55-65
- 65-75
- yli 75
- En halua ilmoittaa

3.

Työskentelen:

- Johtotehtävissä
- Erityisasiantuntija- tai esimiestehtävissä
- Asiantuntijatehtävissä
- Ammattitehtävissä
- Muu:

4.

- Työskentelen tällä hetkellä:
- Täyspäiväisesti
- Osa-aikaisesti
- Nollasopimuksella
- En työskentele tällä hetkellä
- Muu:

5.

Samassa taloudessa asuu:

- Puoliso
- Alaikäinen lapsi / alaikäisiä lapsia
- Täysi-ikäinen lapsi / täysi-ikäisiä lapsia
- Kämppis
- Lemmikki / lemmikkejä
- Vanhempi / vanhemmat
- Isovanhempi / isovanhemmat
- Asun yksin
- Muu:

6.

Mitä seuraavista joustavista työjärjestelyistä sinulla on mahdollisuus hyödyntää?

- Etätyöskentely
- Liukuva työaika
- Mahdollisuus toivoa työvuoroja
- Työaikapankki
- Tiivistetty työviikko (pidemmät päivät)
- Osa-aikatyöskentely
- Ei mitään ylläolevista
- Muu:

7.

Millainen vaikutus mielestäsi etätyöskentelyllä on työn ja perheen yhteensovittamisessa?
(1 voimakas negatiivinen - 7 voimakas positiivinen, 4 ei vaikutusta)

	1	2	3	4	5	6	7	
Voimakas negatiivinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Voimakas positiivinen

8.

Millainen vaikutus mielestäsi liukuvalla työajalla on työn ja perheen yhteensovittamisessa?
(1 voimakas negatiivinen - 7 voimakas positiivinen, 4 ei vaikutusta)

	1	2	3	4	5	6	7	
Voimakas negatiivinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Voimakas positiivinen

9.

Millainen vaikutus mielestäsi työvuorojen toivomisella on työn ja perheen yhteensovittamisessa?
(1 voimakas negatiivinen - 7 voimakas positiivinen, 4 ei vaikutusta)

	1	2	3	4	5	6	7	
Voimakas negatiivinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Voimakas positiivinen

10.

Millainen vaikutus mielestäsi työaikapankilla on työn ja perheen yhteensovittamisessa?
(1 voimakas negatiivinen - 7 voimakas positiivinen, 4 ei vaikutusta)

	1	2	3	4	5	6	7	
Voimakas negatiivinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Voimakas positiivinen

11.

Millainen vaikutus mielestäsi tiivistetyllä työviikolla on työn ja perheen yhteensovittamisessa? (1 voimakas negatiivinen - 7 voimakas positiivinen, 4 ei vaikutusta)

	1	2	3	4	5	6	7	
Voimakas negatiivinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Voimakas positiivinen

12.

Millainen vaikutus mielestäsi osa-aikatyöskentelyllä on työn ja perheen yhteensovittamisessa? (1 voimakas negatiivinen - 7 voimakas positiivinen, 4 ei vaikutusta)

	1	2	3	4	5	6	7	
Voimakas negatiivinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Voimakas positiivinen

13.

Organisaatiossa, jossa työskentelen, on mahdollista työskennellä etänä:

- Rajoituksetta niin paljon kuin haluaa
- Rajoitetusti viikoittain/kuukausittain
- Erikseen sovittuna
- Etätöitä ei saa tehdä
- Muu:

14.

Teen etätöitä:

- Vakituisesti
- Yli puolet työajasta
- Viikoittain
- Kuukausittain
- Satunnaisesti
- En tee etätöitä ollenkaan
- Muu:

15.

Samassa taloudessa asuvat ovat läsnä työskennellessäni etänä:

- Päivittäin
- Yli puolet työajasta
- Viikoittain
- Kuukausittain
- Satunnaisesti
- En tee etätöitä ollenkaan

16.

Etätyöt lisäävät perheen kanssa vietettyä aikaa.

	1	2	3	4	5	6	7	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

17.

Perustelet: _____

18.

Etätyön avulla voin rytmittää työajan omien ja perheen tarpeiden mukaan.

	1	2	3	4	5	6	7	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

19.

Perustelee: _____

20.

Etätyöskentely parantaa keskittymiskykyäni ja lisää työrauhaa.

	1	2	3	4	5	6	7	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

21.

Perustelee: _____

22.

Etätyöskennellessä työaika venyy huomaamatta.

	1	2	3	4	5	6	7	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

23.

Perustelee: _____

24.

Etätyöskentely hälventää työn ja vapaa-ajan rajan.

	1	2	3	4	5	6	7	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

25.

Perustele: _____

26.

Etätyöpäivän jälkeen on vaikea saada ajatus pois töistä.

	1	2	3	4	5	6	7	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

27.

Perustele: _____

28.

Etätyöskentely vaatii sopeutumista muilta perheenjäseniltä.

	1	2	3	4	5	6	7	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

29.

Perustele: _____

30.

Perheenjäsenet aiheuttavat keskeytyksiä työntekoon.

	1	2	3	4	5	6	7	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

31.

Perustele: _____

32.

Perheenjäseneni kunnioittavat työaikaani kotona työskennellessäni.

	1	2	3	4	5	6	7	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

33.

Perustele: _____

34.

Koen etätöiden vuoksi sosiaalisten kontaktien rajoittuvan vain perheenjäseniin.

	1	2	3	4	5	6	7	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

35.

Perustele: _____

36.

Perheenjäseneni vaativat huomiota työskennellessäni kotona.

	1	2	3	4	5	6	7	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

37.

Perustelee: _____

38.

Kerro tarkemmin keinoistasi onnistua työn ja perheen yhteensovittamisessa etätöskennellessäsi: