



Tia Ristimäki, Henna Meriläinen, Eeva Kylä-Setälä ja Milla Holmberg

KOTITALOUSPALVELUT OSANA TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISTA



Tia Ristimäki, Henna Meriläinen,
Eeva Kylä-Setälä ja Milla Holmberg

Kotitalouspalvelut osana työn ja perheen yhteensovittamista

**Tuloksia PALAPELI–perheiden
arkea helpottavien palveluiden
kehittämishankkeesta**



Väestöliitto

Väestöntutkimuslaitos Katsauksia E 31/2008

Väestöliitto
Väestöntutkimuslaitos

Kalevankatu 16 b, PL 849, 00101 Helsinki

Puh. (09) 228 050

pop.inst@vaestoliitto.fi
www.vaestoliitto.fi
www.vaestoliitto.fi/tyojaperhe

ISBN 978–951–9450–89–6 (nid.)

ISBN 978–951–9450–90–2 (PDF)

ISSN 1455–2191

Helsinki 2008

Vammalan Kirjapaino Oy

Esipuhe

Perheen ja työn yhteensovittaminen on nykypäivänä yhä vaikeampaa. Työelämän jatkuvat muutokset ja lisääntyvät vaatimukset asettavat työntekijöille kovia suoritus-paineita ja vievät aikaa pois perheiden yhdessäololta. Ihmisen elämän kokonaisuuden huomioon ottaminen on kuitenkin tärkeää sekä yksittäiselle työntekijälle että koko työyhteisölle. Työmarkkinoilla tarvitaankin entistä enemmän perhelähtöistä ajattelua ja toimintaa.

Mahdollisuus perheen ja työn joustavaan yhteensovittamiseen tukee työntekijän osallistumista työmarkkinoille. Se lisää työmotivaatiota sekä parantaa työkykyä ja työssä jaksamista. Perheen ja työn yhteensovittamisen edistäminen lisää työntekijöiden sitoutumista yritykseen ja tekee yrityksestä houkuttelevan työnantajan.

Hanke toteutettiin Euroopan sosiaalirahaston tuella vuosina 2004–2007. Siihen osallistui kaikkiaan noin 20 pientä ja keskisuurta yritystä Vantaan ja Kaarinan alueelta. Yritykset olivat eri toimialoilta. Tutkimuksen kohteena oli kohdeyritysten koko henkilökunta. Kyselyjen ja haastattelujen avulla selvitettiin yritysten tarpeita ja toiveita perhe-elämän ja työn yhdistämiseksi. Hankkeen aikana järjestettiin paikallisia tiedotus- ja koulutustilaisuuksia sekä työpajoja, joiden yhteydessä kerrottiin hankkeen etenemisestä ja esiteltiin siihen mennessä saatuja tuloksia. Lisäksi selvitettiin kummallekin kaupungille tunnusomaisia perhepalveluita, jotka edesauttoivat työssäkäyvien perheellisten arjen hallintaa.

Hanke on ollut sekä temaattisesti että hallinnollisesti erittäin vaativa. Tässä suhteessa haluan kiittää hankkeen päätutkijaa Tia Ristimäkeä hyvin toteutetusta projektista. Muina tutkijoina hankkeessa ovat olleet Milla Holmberg, Eeva Kylä-Setälä ja Henna Meriläinen. Heistä Hennan rooli pitkäaikaisimpana tutkijana on ollut merkittävä hankkeen kokonaisuuden ja lopputuloksen kannalta.

Käytännön tutkimustöissä ovat avustaneet opiskelijat Aino Manninen ja Marke Jääskeläinen. Väestöntutkimuslaitoksen assistentti Stina Fågel on vastannut kielenhuollosta ja VTL Jouni Korkiasaari taittoteknisistä töistä. Käsikirjoitusta ovat kommentoineet

perhetutkimustiimin erikoistutkija Anna Rotkirch ja tutkija Pirjo Paajanen. Anna Rotkirch toimi myös hankkeen johtajana sen viimeisenä vuotena. Esitän kaikille edellä mainituille lämpimät kiitokseni hyvästä ja menestyksellisestä yhteistyöstä.

Tutkimusta ei voi toteuttaa ellei ole tutkittavaa. Tässä suhteessa kaarinalaisten ja vantaalaisten yritysten positiivinen suhtautuminen aineiston keruuseen on ollut mieltä lämmittävää. Työn ja perheen yhteensovittamisen teema on koettu niissä tärkeäksi. Uskon, että tämän julkaisun myötä tämäkin asia saa taas lisää tuulta purjeisiinsa.

Lopuksi lämmin kiitos Uudenmaan TE-keskukselle ja siellä erityisesti ESR-koordinaattori Petri Veijalaiselle. Hänen rakentava ja positiivinen suhtautumisensa hankkeen eri vaiheissa on olennaisesti edesauttanut hyvän lopputuloksen saamista.

Helsinki 21.12.2007

Ismo Söderling

Johtaja

Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos

Sisällys

| | | |
|----------|---|----|
| 1 | Johdanto | 7 |
| 2 | Työn ja perheen yhteensovittaminen | 9 |
| | 2.1 Käsitteiden määrittely | 11 |
| | 2.2 Tasa-arvonäkökulma | 12 |
| | 2.2.1 Työelämä ja perhevapaat | 13 |
| | 2.2.2 Kotitöiden jako | 14 |
| | 2.3 Nykyisestä työelämästä | 16 |
| | 2.4 Perheiden arki | 18 |
| | 2.4.1 Ruuhkavuosia elävät lapsiperheet | 18 |
| | 2.4.2 Perheen ulkopuolisilta saatu apu | 19 |
| | 2.5 Työn ja perheen vuorovaikutus | 20 |
| | 2.6 Organisaationäkökulma työn ja perheen yhteensovittamiseen | 24 |
| 3 | Kotitalouspalvelut käyttäjän ja palveluntarjoajan näkökulmasta | 28 |
| | 3.1 Mitä ovat kotitalouspalvelut? | 28 |
| | 3.2 Kotitalouspalvelujen käyttö | 29 |
| | 3.3 Kotitalouspalveluyritysten kirjo | 33 |
| 4 | PALAPELI-hankkeen lähtökohta ja toteutus | 36 |
| 5 | Aineistot | 40 |
| | 5.1 Kohdeyrityksissä kerätty haastattelu- ja kyselyaineisto | 40 |
| | 5.2 Sairaalan lapsen hoitopalveluun liittyvä haastatteluaineisto | 43 |
| 6 | Työn ja perheen yhteensovittaminen työyhteisötasolla | 45 |
| | 6.1 Mitä ymmärretään työn ja perheen yhteensovittamisella? | 45 |
| | 6.2 Ilmapiiri ja toimintatavat työyhteisöissä | 47 |
| | 6.3 Kiire työpaikoilla ja ylityöt | 51 |
| | 6.4 Yhteenveto | 53 |
| 7 | Arjen sujuminen | 55 |
| | 7.1 Arki on haasteita täynnä | 55 |
| | 7.2 Perheen ulkopuolisilta saatu apu | 58 |
| | 7.3 Yhteenveto | 60 |

| | | |
|-----------|--|-----|
| 8 | Kotitalouspalvelut arjen apuna | 61 |
| | 8.1 Kiinnostus kotitalouspalveluista ja niiden käyttö | 61 |
| | 8.2 Tehdäkö itse vai ostaisiko kotitalouspalveluja? | 64 |
| | 8.3 Näkemyksiä työnantajan roolista palvelujen organisoinnissa | 70 |
| | 8.4 Yhteenveto | 71 |
| 9 | Kynnyksiä siivouspalvelun hankintaan | 73 |
| | 9.1 ”Oma koti on yksityinen alue” | 74 |
| | 9.2 ”Siivous kuuluu tehdä itse” | 76 |
| | 9.3 ”Ei vieraita sotkuiseen kotiin” | 79 |
| | 9.4 Yhteenveto | 80 |
| 10 | Sairaalan lapsen hoitopalvelu | 81 |
| | 10.1 Kiinnostus sairaalan lapsen hoitopalvelua kohtaan | 81 |
| | 10.2 Ehtoja sairaalan lapsen hoitopalvelun käytölle | 83 |
| | 10.3 Sairaalan lapsen hoito työsuhde-etuna | 86 |
| | 10.3.1 Sairaalan lapsen hoitopalvelun käyttöönotto ja käytäntö yrityksissä | 86 |
| | 10.3.2 Kokemuksia sairaalan lapsen hoitopalvelusta | 90 |
| | 10.3.3 Siivouspalvelu työsuhde-etuna? | 94 |
| | 10.4 Yhteenveto | 97 |
| 11 | Palvelumalli: työntekijän, työnantajan ja palveluntarjoajan yhteistyöverkosto | 99 |
| | 11.1 Palvelumallin hyödyt eri toimijoille | 100 |
| | 11.2 Palvelumallin toimivuuden ehtoja | 101 |
| | 11.3 Vaihtoehtoja palvelumallin toteuttamiselle | 103 |
| | 11.4 Sairaalan lapsen hoitoetu esimerkkinä palvelumallista | 105 |
| 12 | Yhteenveto ja pohdinta | 108 |
| | 12.1 Kotitalouspalvelut ja arjen sujuminen | 109 |
| | 12.2 Palvelut osana työn ja perheen yhteensovittamista | 111 |
| | Lähteet | 115 |
| | Liite | 121 |

Työn ja perheen yhteensovittaminen, sen rakenne ja sisältö, muuttuvat yhteiskunnallisen muutoksen myötä. Myös sen toteutukseen tulee uusia ulottuvuuksia ja näkökulmia työ- ja perhe-elämässä tapahtuneiden muutosten johdosta. Perinteisesti työn ja perheen yhteensovittamista on tarkasteltu työyhteisölähtöisesti. Tällöin on pohdittu erilaisia työn ja perheen yhteensovittamistoimia ansiotyön toteutuksen näkökulmasta. Toimenpiteet ovat liittyneet lähinnä työaikaan tai muihin työpaikalla tehtyihin muutoksiin. Vasta viime vuosina on ryhdytty miettimään uusia, työajan ulkopuoliseen elämään kohdennettavia toimia työn ja perheen yhteensovittamiskäytäntöjä kehitettäessä.

Paitsi työelämää, myös vapaa-aikaa leimaa ajan puute ja kiireen tunne. Erityisesti lapsiperheillä ei tunnu olevan riittävästi aikaa kaiken tarpeellisen tekemiseen. Jostain on siis luovuttava, jotain jätettävä pois tai annettava toisten tehtäväksi. Yksi tapa lisätä käytettävissä olevaa aikaa on ostaa kotitalouspalveluja. Meillä on kuitenkin vähän tietoa suomalaisten halukkuudesta käyttää palveluja sekä palvelujen saatavuudesta ja toimivuudesta. Ovatko työssäkäyvät kiinnostuneita käyttämään kotitalouspalveluja? Onko laadukkaita palveluja tarjolla? Entä onko hyvä, jos työnantaja osallistuu palvelujen käytön organisointiin tai kustannuksiin?

Suomen väestö ikääntyy ja työssäkäyvien osuus koko väestöstä vähenee vuosi vuodelta. Tulevaisuudessa uudet, erilaiset työn ja perheen yhteensovittamiskäytännöt tulevat olemaan organisaatioille kilpailuvaltti kilpailtaessa osaavista työntekijöistä.

PALAPELI –perheiden arkea helpottavien palveluiden kehittämishankkeessa olemme miettineet aiheita perheen arjen näkökulmasta. Kyseinen hanke oli Euroopan sosiaali-

rahaston (ESR) rahoittama tutkimus- ja kehittämishanke, joka toteutettiin Väestöliiton Väestötutkimuslaitoksella vuosina 2004–2007.

Palapeli-hanke keskittyi palvelujen käytön edistämiseen osana yrityksissä tapahtuvaa työn ja perheen yhteensovittamistoimintaa. Tavoite oli edistää työn ja perheen yhteensovittamista kehittämällä yritystasolla palvelumalleja, joiden avulla työnantaja helpottaa työntekijöidensä kotitalouspalvelujen käyttöä. Näissä malleissa työnantajayritys toimii palveluntarjoajan ja palvelujen käyttäjän eli työntekijän kohtaamispaikkana. Työntekijän päätettäväksi jää, haluaako hän käyttää tarjottavia palveluja vai ei.

Tässä julkaisussa keskitymme raportoimaan Vantaalla ja Kaarinassa sijainneissa kohdeyrityksissä kerätyn kysely- ja haastatteluaineiston sekä työnantajien edustajilta kerätyn sairaan lapsen hoitopalvelua käsittelevän haastatteluaineiston.

Luvussa 2 tarkastelemme ensin työn ja perheen yhteensovittamista työ- ja perhe-elämän rakenteiden ja niissä tapahtuneiden muutosten avulla. Makrotason tarkastelun jälkeen käsittelemme työn, perheen ja muun elämän välistä suhdetta yksilön hyvinvoinnin näkökulmasta. Palapeli-hankkeen tavoite oli edistää työn ja perheen yhteensovittamista kehittämällä palvelujen käyttöä. Kotitalouspalvelujen käyttöä esitelläänkin luvussa 3 käyttäjän ja palveluntarjoajan näkökulmasta. Tämän jälkeen esittelemme Palapeli-hankkeen lähtökohdan, toteutuksen ja aineistot (luvut 4 ja 5).

Tulososassa käymme läpi keräämämme kysely- ja haastatteluaineistojen tulokset aihepiireittäin. Luvussa 6 valaisemme muutamalla esimerkillä miten Palapeli-projektin kohdeyrityksissä haastatellut henkilöt määrittelivät työn ja perheen yhteensovittamisen ja miten kyselyyn vastanneet kokivat siinä onnistuneensa. Sen jälkeen käymme läpi sitä, miten työn ja perheen yhteensovittamista tukevat järjestelyt toteutuivat työyhteisöissä. Luku 7 sisältää kohdeyritysten henkilökunnan näkemyksiä omasta arjestaan sekä perheen ulkopuolisilta saadusta avusta. Luvussa 8 käsittelemme vastaajien kiinnostusta palvelujen käyttämiseen, heidän asenteitaan kotitöiden tekoa ja ostopalveluiden hankintaa kohtaan sekä heidän näkemyksiään palvelumallista.

Haastatteluissa keskityttiin erityisesti siivous- ja sairaan lapsen hoitopalveluun. Luvussa 9 esittelemme minkälaisia kynnyksiä ilmenee siivouspalvelun hankinnassa. Luvussa 10 käsitellään sairaan lapsen hoitopalvelua sekä käyttäjän että työnantajan näkökulmasta. Lopuksi, luvussa 11 esittelemme saamiemme tutkimustulosten, kehittämistyössä kertyneiden kokemusten ja taustamateriaalin perusteella palvelumallin toiminnan mahdollisuuksia ja ehtoja sekä erilaisia vaihtoehtoja sen toteuttamiselle. Julkaisun yhteenveto ja pohdinta ovat luvussa 12.

Työn ja perheen yhteensovittaminen

2

Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamiseen liittyvä tutkimus ja yhteiskunnallinen keskustelu ovat lisääntyneet voimakkaasti 1990-luvulta lähtien. Erityisesti viime vuosina työn ja perheen yhteensovittaminen on ollut kestoteema useiden eri alojen tutkimushankkeissa, politiikoissa, työmarkkinaneuvotteluissa ja tiedotusvälineissä. (Pälli ja Rissanen 2006; Salmi 2004a.)

Aiheena työn ja perheen yhteensovittaminen on monitasoinen ilmiö. Se on yhtä lailla julkinen yhteiskuntapoliittinen kysymys kuin yksityinen, monen ihmisen arkeen liittyvä asia. Aihe yhdistää myös usean politiikan alan kuten sosiaali-, tasa-arvo-, työvoima- ja väestöpolitiikan (vrt. Salmi 2004a). Tämän seurauksena aihetta onkin käsitelty useiden eri tieteenalojen tutkimuksissa eri näkökulmista sekä makro- että mikrotasolla. Makrotasolla tarkastelun kohteena ovat olleet yhteiskunnan rakenteet ja politiikat, sukupuolten tasa-arvo sekä muutokset työ- ja perhe-elämässä. Mikrotasolla on keskitytty yksilöiden arjen sekä siihen liittyvien tekijöiden tutkimukseen perhe-elämässä, organisaatioissa ja yhä enenevässä määrin myös näiden alueiden rajapinnassa.

Työn, perheen ja muun elämän välistä suhdetta käsiteltäessä yhden näkökulman valinta ei kuitenkaan riitä. Esimerkiksi ihmisten arkitodellisuuden tavoittamiseen tarvitaan usean näkökulman yhdistämistä, koska yhteiskunnalliset rakenteet ja käytännöt ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa yksilöiden jokapäiväisen elämän kanssa. Poliittiset päätökset ja lait muovaavat ihmisten toimintaa. Yksilöiden valintaan ja perheiden sisäiseen päätöksentekoon vaikuttavat yhteiskunnan tarjoamien mahdollisuuksien lisäksi ihmisten arjessa vakiintuneet käytännöt kuten naisten ja miesten palkkaerot, heidän

erilainen kiinnittymisensä työelämään tai kulttuuriset mallit kotityön jakautumisessa ja kotitalouspalvelujen käytössä. Näiden yhteiskunnan muovaamien toimintaraamien sisällä yksittäiset työyhteisöt, työntekijät ja perheet tekevät valintansa jokapäiväisessä elämässä.

Viimeaikaisissa työn ja perheen välistä suhdetta käsittelevissä tutkimuksissa onkin pyritty kokonaisvaltaiseen ja dynaamiseen otteeseen, jossa työn ja perheen vuorovaikutuksen tekijöitä ja tapahtumaketjuja selitetään laaja-alaisesti. Sen sijaan, että tarkastellaan ilmiötä vain yhdeltä suunnalta tai yhden ulottuvuuden avulla, pyritään tutkimuksiin sisällyttämään laajempi näkökulma. Näissä tutkimuksissa tarkastellaan työn ja perheen vuorovaikutussuhdetta elämän kokonaisuuden näkökulmasta, joka sisältää perheen, työelämän ja poliittisen tasojen toimijoiden ja rakenteiden välisten suhteiden kokonaisuuden. (Kivimäki 2003; Salmi 2004a; Rantanen ja Kinnunen 2005.)

Myös tässä julkaisussa tarkastelemme palvelujen käyttöä osana työn ja perheen yhteensovittamista useasta näkökulmasta. Vaikka päähuomio on työyhteisöissä ja perheiden arjessa, tarkastelemme niitä myös yhteiskunnallisten rakenteiden ja niissä tapahtuneiden muutosten kautta. Painotamme hyvinvointinäkökulmaa, jonka mukaan työn ja perheen yhteensovittamisen päätavoite on edistää työssäkäyvien ihmisten hyvinvointia ja jakamista antamalla heille työkaluja sekä työn että vapaa-ajan asettamista vaatimuksista selviämiseen (vrt. Kivimäki 2003).

Tämän lisäksi rajaamme tarkastelun Suomen oloihin ja pääasiassa Suomessa saatuihin tutkimustuloksiin. Työn, perheen ja muun elämän vuorovaikutusta on tutkittu laajasti muissa EU-maissa ja Yhdysvalloissa (mm. den Dulk 2001; OECD 2005; Gornick ja Meyers 2003). Näissä maissa saatujen tulosten soveltuvuus Suomen oloihin on kuitenkin hankalaa, koska eri valtioiden sosiaalipoliittiset etuudet (esim. perhevapaat, päivähoito- tai kotitalouspalvelujen tukijärjestelmät) ja esimerkiksi naisten osallistuminen työelämään poikkeavat usein huomattavasti Suomen tilanteesta.

Käsitteiden määrittelyn jälkeen (alaluku 2.1) tarkastelemme aihetta ensin erilaisten yhteiskunnallisten, työ- ja perhe-elämän rakenteiden ja niissä tapahtuneiden muutosten avulla (alaluvut 2.2–2.4). Makrotason tarkastelun jälkeen käsittelemme aihetta yksilön näkökulmasta eli tarkastelemme sitä, miten eri tutkimukset ovat lähestyneet työn ja perheen välistä vuorovaikutusta yksilön hyvinvoinnin näkökulmasta (alaluku 2.5). Alaluvussa 2.6 kokoamme yhteen organisaatiotutkimuksia, joissa työn ja perheen yhteensovittamista on lähestytty työyhteisön ja työntekijöiden hyvinvoinnin näkökulmasta.

2.1 Käsitteiden määrittely

Suomessa kuten muissakin Pohjoismaissa on vakiintunut käsite 'työ ja perheen yhteensovittaminen' puhuttaessa ansiotyön ja sen ulkopuolisen elämän välisestä suhteesta (Pälli ja Rissanen 2006). Tätä käsitettä on kuitenkin kritisoitu mm. sen takia, että se suuntaa keskustelua liiaksi ainoastaan perheiden ja erityisesti lapsiperheiden asiaksi.

Vaikka perheiden moninaisuus on lisääntynyt ja asenteet erilaisia perhemuotoja kohtaan ovat muuttuneet suvaitsevammiksi, katsotaan perheen edelleen yleisimmin viittaavan perinteiseen ydinperheeseen, johon kuuluu isä, äiti ja heidän yhteiset lapsensa (Paajanen 2007). Perherakenteen muutos on kuitenkin tosiasia: Avio- sekä avoerojen yleistymisen myötä yksinhuoltaja- ja uusperheiden määrä on kasvanut. Tilastoissa uutena perhemuotona ovat myös rekisteröidyt samaa sukupuolta olevien perheet. Tämän lisäksi lapsiperheiden osuus kaikista Suomen perheistä on laskenut (Kartovaara 2007.) Enää ei siis ole yhtä ainoaa vastausta kysymykseen "mikä on perhe". Perheitä tutkinut Castrén (2007) toteaaakin, että perhe on subjektiivisesti määriteltävissä, jolloin siihen kuuluvat ne ihmiset, jotka kukin haluaa perheeseensä sisällyttää. Tämä perheiden moninaisuus on usein huomioitu myös työn ja perheen suhdetta tarkastelevissa tutkimuksissa. Salmen ja Lammi-Taskulan (2004) saamien tulosten mukaan työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät tarpeet vaihtelevatkin paitsi eri perhemuodoissa myös perheiden sisällä elämän eri vaiheissa.

Aiheeseen liittyvässä kirjallisuudessa on perhe-käsitettä kritisoitu myös siitä, että se rajaa käsittelyn liiaksi läheisiin ihmissuhteisiin jättäen ulkopuolelle esimerkiksi yksin asuvien ihmisten vapaa-aikaan liittyvät toimet. Tutkimuksissa on kuitenkin yhä enemmän huomioitu paitsi perheiden moninaisuus ja elämänkaariajattelu myös elämän muut keskeiset asiat kuten harrastukset. Tätä elämän moninaisuutta on korostettu tutkimuksissa puhumalla mieluummin 'työn ja muun elämän yhteensovittamisesta' tai 'työ/elämä -tasapainosta' kuin 'työn ja perheen yhteensovittamisesta' (www.ttl.fi/perhejatyo).

Koska Palapeli-hanke toteutettiin keräämällä työssäkäyvien ihmisten kokemuksia ja näkemyksiä omasta työn ja perheen tai muun elämän yhteensovittamisesta, tuntui luontevalta käyttää jo vakiintunutta käsitettä 'työn ja perheen yhteensovittaminen'. Aineisto kerättiin työyhteisöissä, jolloin rajasimme työn tarkoittamaan ansiotyötä. Sen sijaan perhe-käsitteen halusimme määritellä laajasti, jotta saisimme mahdollisimman laajan kuvan palvelujen tarpeesta ja käytöstä osana työn ja perheen yhteensovittamista. Käytännössä tämä toteutui niin, että kohdeyrityksissä järjestetyissä alkuinformaatiotilaisuuksissa ja haastattelujen alussa korostimme, että puhuttaessa

työn ja perheen yhteensovittamisesta perheellä tarkoitetaan kaikkia niitä henkilöitä, joiden kanssa kukin on säännöllisesti tekemisissä omassa arjessaan. Näin toimien perhe-käsitteen sisälle haluttiin lisätä kotitaloudessa asuvien perheenjäsenten lisäksi esimerkiksi omat ja/tai puolison muualla asuvat lapset, omat ja/tai puolison vanhemmat tai muut läheiset ihmiset, joiden kanssa tutkittavat olivat säännöllisesti tekemisissä omassa arjessaan. Tämän lisäksi Palapeli-projektissa työn ja perheen yhteensovittaminen ei rajoittunut pelkästään läheisiin ihmissuhteisiin vaan se tarkoitti koko työn ulkopuolista elämää. Esimerkiksi kotityöt, harrastukset ja vapaa-aika määriteltiin kuuluvaksi osaksi 'perhettä' puhuttaessa työn ja perheen yhteensovittamisesta.

Mitä sitten tarkoittaa 'työn ja perheen yhteensovittaminen'? Yksilön näkökulmasta se viittaa elämän eri osa-alueiden ja niiden asettamien vaatimusten huomioimiseen osana elämän kokonaisuutta. Työn ja perheen yhteensovittaminen tarkoittaa paitsi eri elämänalueiden yhteensovittamista myös niiden erottamista toisistaan. Yhteensovittaminen tarkoittaa sitä, että ymmärrämme työn ja perheen kuuluvan samaan elämään ja olevan jatkuvassa vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Työssä tapahtuvat asiat vaikuttavat kotielämään ja kotiasiat töiden sujuvuuteen. Esimerkiksi vanhemmuus ei lakkaa työpaikalla eikä työasioita voi täysin jättää taakseen työpaikalta kotiin lähtiessään. Kukin elämän eri osa-alue asettaa meille omanlaisia vaatimuksiaan. Työn ja perheen yhteensovittaminen tarkoittaa näiden eri elämänaluiden asettamien vaatimusten yhteensovittamista. Työn ja perheen toisistaan erottaminen puolestaan tarkoittaa, että kullakin elämänalueella on oma aika ja paikka. Erottamalla elämänalueet toisistaan yksilöllä on parempi mahdollisuus keskittyä ja panostaa kuhunkin elämänalueeseen kerrallaan: työssä työntekoon ja vapaa-ajalla kodinhoitoon, läheisiin ihmissuhteisiin ja harrastuksiin. (Savolainen ym. 2004.)

2.2 Tasa-arvonäkökulma

Seuraavaksi käsittelemme työ- ja perhe-elämän toteutumista sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Yhteiskunnalliset rakenteet ja niiden tarjoamat mahdollisuudet ovat kiinteästi yhteydessä siihen, miten kukin toteuttaa omaa arkeaan työssä ja kotona sekä näiden kahden elämänalueen rajapinnassa. Tästä syystä ei ole yhdentekevää, miten sukupuolten tasa-arvo on toteutunut eri elämänalueilla eli miten naiset ja miehet sijoittuvat työelämään, käyttävät lakisääteisiä perhevapaita tai jakavat perheen sisällä kotitöiden teon. Työn ja perheen yhteensovittaminen on hyvin pitkälle miesten ja naisten välinen tasa-arvokysymys. (Huhta ym. 2005.)

2.2.1 Työelämä ja perhevapaat

Suomalaisessa työelämässä on sukupuolten tasa-arvon kannalta monia erityispiirteitä, jotka vaikuttavat myös työn ja perheen yhteensovittamiseen. Yksi keskeinen on naisten runsas osallistuminen työelämään, nimenomaan kokopäivätyön muodossa. Useista muista Euroopan maista poiketen Suomessa on pitkä naisten työssäkäynnin historia. Poikkeuksellista on sekin, että myös äidit ovat kokopäivätyössä. Suomessa lapsiperheiden vanhemmat ovat jopa useammin työelämässä kuin lapsettomat aikuiset. Esimerkiksi vuonna 2005 oli lasten vanhemmista noin 82 % työllisiä ja naisten kohdalla tämä luku oli 75 %. (Hulkko 2007.)

Toinen erityispiirre meillä on se, että työmarkkinat ovat jakautuneet vahvasti sukupuolen mukaan: Vaikka naiset ja miehet ovat määrällisesti lähes tasavertaisesti työmarkkinoilla, heidän asemansa työelämässä ei ole tasa-arvoinen. Naiset ovat miehiä useammin pienipalkkaisilla aloilla ja tehtävissä, joissa uranousu on vaikeampaa. Lisäksi työskennellessään vastaavissa tehtävissä naiset saavat työstään keskimäärin huonompaa palkkaa kuin miehet. Naiset tekevät myös miehiä enemmän epäsäännöllistä työtä. Esimerkiksi määräaikaisissa työsuhteissa olevista suurin osa on naisia. Tämä siitä huolimatta, että naisten koulutustaso on kohonnut korkeammaksi kuin miesten koulutustaso. (Huhta ym. 2005.) Esimerkiksi vuonna 2006 kaikista yliopistotutkinnon suorittaneista naisia oli 62 % (Tilastokeskus 2007a).

Vaikka erilaiset perhevapaat ovat mahdollistaneet lasten hankinnan ja vanhempien, erityisesti naisten työn ja perheen yhteensovittamisen, ne eivät ole sukupuolten tasa-arvon kannalta yksiselitteinen ilmiö: perhevapaista valtaosan pitävät naiset. Suomessa miehillä on jo parinkymmenen vuoden ajan ollut naisten kanssa tasavertainen mahdollisuus käyttää vanhempainvapaata, mutta vain pieni osa heistä käyttää tätä oikeutta. Vaikka isien perhevapaiden käyttö on lisääntynyt jatkuvasti, erityisesti molemmille vanhemmille tarkoitettua vanhempainvapaata käyttävät vain harvat isät. Vuonna 2005 maksetuista isyys- ja vanhempainrahopäivistä isät käyttivät vain 5,4 %. (Lammi-Taskula 2007; Hämäläinen ja Takala 2007.)

Perhevapaiden epätasaisen jakautumisen on arveltu vaikuttavan kielteisesti sukupuolten tasa-arvokehitykseen. Suomalaista vanhempainvapaajärjestelmää onkin arvosteltu jäykäksi, koska se ei mahdollista hoivavastuun tasaista jakamista puolisoitten kesken, vaan sen sijaan kannustaa äitejä jäämään pois työmarkkinoilta (OECD 2005). Pitkien perhevapaiden on nähty olevan yhteydessä myös naisten työmarkkina-aseman suhteelliseen heikkenemiseen miehiin nähden. Perhevapaiden käytön seurauksena naisten työura on usein pirstaleinen, minkä on todettu hankaloittavan tai olevan jopa esteenä naisten ura- ja palkkakehitykseen (Kellokumpu ja Napari 2007; Salmi 2004a; Sutela ym. 2001). Mielenkiintoinen on myös Haatajan ja Nybergin (2005) saama tulos,

jonka mukaan alle kouluikäisten lasten perheissä on 1980-luvun lopulta 2000-luvulle tultaessa kahden ansaitsijan malli heikentynyt ja on siirrytty enemmän kotiäiti ja ansaitsijaisä-malliin.

2.2.2 Kotitöiden jako

Perheen ja työn yhteensovittamiseen vaikuttaa olennaisesti myös se, miten kotitöiden jako toteutuu naisten ja miesten välillä. Vaikka miehet tekevät kotitöitä aikaisempaa enemmän, naiset kantavat niistä yhä päävastuun. (Melkas 2004; Varjonen ym. 2005.) Esimerkiksi vuosituhannen vaihteessa työssäkäyvät naiset kuluttivat kotitöiden tekoon vuorokaudessa keskimäärin 3 tuntia 25 minuuttia, kun työssäkäyvillä miehillä vastaava luku oli kaksi tuntia (Niemi 2002). Vastaavasti Tilastokeskuksen ajankäyttöaineiston mukaan miehillä on kaikissa elämänvaiheissa 5–7 tuntia enemmän vapaa-aikaa viikossa kuin naisilla (Piekkola ja Ruuskanen 2006).

Kotityöt jakautuvat yhä perinteisesti myös sen suhteen mitä kukakin tekee. Tämä tarkoittaa, että äidit kantavat usein päävastuun kodin päivittäisistä tehtävistä kuten pyykinpesusta, silityksestä, ruoanlaitosta, astianpesusta ja siivouksesta. Vastaavasti isien vastuulla ovat enemmän määräajoin tapahtuvat kulkuneuvojen ja kodin huolto-, korjaus- ja rakennustyöt. Lähempänä tasa-arvoa ollaan kuitenkin esimerkiksi lasten kanssa vietetyn ajan suhteen, sillä se jakaantuu tasaisemmin sukupuolten välillä. (Melkas 2004; Reuna 1998.)

Kotitöiden epätasainen jakautuminen näkyy myös miesten ja naisten kokemuksissa kotitöiden vastuunjaosta. Vuonna 2004 naisista, jotka elivät kahden vanhemman perheissä, 47 % koki, että heillä on ollut usein tai silloin tällöin liikaa vastuuta kotitöistä, kun miehillä vastaava luku oli 6 % (emt). Myös Liikkasen (2005) saamien tulosten mukaan erityisesti lapsiperheiden äidit kokevat olevansa hyvin sidottuja kotitöihin.

Kotitöiden jakautumiseen puolisoitten välillä vaikuttavat erilaiset asiat, joista työssäkäynti on yksi keskeisiä. Kahden työssäkäyvän kotitaloudessa nainen tekee suurimman osan kotitöistä. Kotitöiden työnjako on tasaisimmillaan puolisoitten välillä silloin, kun työssäkäyvän naisen mies jää pois työelämästä. Tällöin mies käyttää kotitöihin aikaa enemmän kuin puolet kotitalouden kotitaloustöihin yhteensä käytetystä ajasta. Myös lapsiperheissä kaikkein tasaisin työnjako on silloin, kun vaimo on työllinen ja mies ei. Sitä vastoin työnjako on epätasaisinta silloin, kun mies käy työssä ja vaimo on kotona. Tässä tilanteessa miehen osuus kotitöistä on enää neljäsosa. Jos molemmat vanhemmat käyvät työssä, on miesten osuus kotitöistä keskimäärin hieman alle 40 prosenttia. (Pääkkönen ja Niemi 2002.)

Myös naisten osuus perheen yhteisistä tuloista on yhteydessä sukupuolten käyttämään kotityöaikaan: Mitä enemmän nainen ansaitsee perheen tuloista, sitä vähemmän hän käyttää aikaansa kotitöihin ja vastaavasti miehen kotitöihin käyttämä aika lisääntyy. Naisten ja miesten tekemän viikoittaisen kotityön määrä on lähimpänä toisiaan silloin kun nainen ansaitsee vähintään puolet perheen tuloista. (Takala 2005.)

Yksi oleellisimmista asioista, joka vaikuttaa kotitöihin käytettyyn aikaan, on perheen koko. Kun sinkkotaloudesta siirrytään kahden hengen talouteen, kotitöihin käytetty aika lisääntyy yli kaksinkertaiseksi. Siirryttäessä edelleen kolmen ja neljän hengen talouksiin kotitöihin käytetty aika lisääntyy tasaisesti. Vasta viiden hengen talouksissa kasvu tasaantuu. (Aalto ja Varjonen 2006.)

Perhevaihe vaikuttaa oleellisesti myös puolisoitten kotitöiden jakoon. Miehet tekevät suhteellisesti eniten kotitöitä nuorissa lapsettomissa perheissä. Suhteellisesti vähiten kotitöitä miehet tekevät sen sijaan silloin, kun perheen nuorin lapsi on alle kouluikäinen. Eli vaikka lapsen tulo perheeseen lisää kotitaloustyöhön käytettyä aikaa, lisäys näyttää koskevan lähinnä naisia. (Takala 2002.) Tämä ero tasaantuu kuitenkin iän myötä. Eläkeiässä olevat parit jakavat jälleen kotityöt melko tasaisesti, joskaan miehet eivät saavuta naisten kotitöihin käyttämää aikaa tällöinkään (Niemi 2004).

Vanhempainvapaan jakautumisella on vaikutuksia paitsi työelämän myös kotitöiden jakautumiseen. Jos perheessä äiti käyttää koko vanhempainvapaan, kotityöt eriytyvät sukupuolen mukaan enemmän kuin niissä perheissä, joissa isä pitää ainakin osan vanhempainvapaasta (Lammi-Taskula 2007).

Tasa-arvonäkökulmasta työn ja perheen yhteensovittaminen tarkoittaa naisten aseman vahvistamista työmarkkinoilla ja miesten aseman vahvistamista perhe-elämässä. Tasa-arvon toteutumiseen työelämässä ja erityisesti naisten ura- ja palkkakehitykseen on panostettu jo pitkään. Paljon on saavutettu mutta haasteita riittää tulevaisuudellekin (vrt. Salmi 2004a). Sen sijaan puhe miesten oikeuksista ja mahdollisuuksista toteuttaa isyyttään on suhteellisen uusi asia. Valtiovalta onkin viime vuosina aktiivisesti kannustanut miehiä osallistumaan aikaisempaa enemmän perhe-elämään (mm. Perhe-hanke 2005 ja www.isyys.net). Tasa-arvon toteutuminen on kaikkien etu. Jos työelämään osallistuminen jakautuu nykyistä tasapuolisemmin naisten ja miesten välillä, miehillä on aikaisempaa suurempi mahdollisuus panostaa myös kotitöihin ja vuorovaikutukseen perheenjäsenten kanssa. Esimerkiksi parisuhteen tai isän ja lapsen välisen suhteen hyvä toimivuus edellyttää yhdessäoloaikaa. Vahvistamalla miesten osallistumista perhe-elämään luodaan samalla naisille aikaisempaa paremmat mahdollisuudet vahvistaa omaa panostaan työelämässä.

2.3 Nykyisestä työelämästä

Suomalaista työelämää tarkastelevista tutkimuksista erottuu kaksi vahvaa teemaa: yhtäältä puhutaan työelämän vaativuuden lisääntymisestä ja toisaalta ansiotyön arvostuksen säilymisestä korkealla.

Suomalainen työelämä on muuttunut viimeisten vuosikymmenien aikana samalla kun Suomi on siirtynyt teollisesta yhteiskunnasta palvelu- ja tietoyhteiskunnaksi. Myös globalisaatio on muuttanut suomalaista työelämää 1990-luvulta alkaen, jolloin suomalainen talous lopullisesti avautui kansainväliselle kilpailulle. Nyt useat yritykset ovat osa globaalia tuotantoa ja niiden tehtävänä on tuottaa voittoa markkinavoimien maailmassa. Tämän seurauksena suuret yritykset siirtävät yhä enemmän tuotantoaan ja investointejaan alueille, jotka tarjoavat parhaan mahdollisen tuloksen. (Lehto ja Sutela 2004; Julkunen ym. 2004; Kasvio 1999.)

Työn muuttuessa globaaliksi kilpailu kovenee, jolloin yrityksillä on jatkuva paine kasvattaa tuottavuutta. Tehokkuusajattelun seurauksena työelämän vaatimukset lisääntyvät myös yksittäisen työntekijän kohdalla: tulosvaatimukset kasvavat, samoin kiireen kokeminen ja työn henkinen ja fyysinen rasittavuus. (Siltala 2004; Julkunen ym. 2004; Lehto ja Sutela 2004.)

Eräs organisaatioiden keino pärjätä kovenevassa kilpailussa on suosia työvoimaa palkatessaan määräaikaista, osa-aikaista, keikka- tai projektiluonteisia työsuhteita. Tällaisia epätyypillisiä töitä tekevien työntekijöiden osuus palkansaajista on ollut korkea 1990-luvun laman jälkeen. Epätyypillinen työ on tänä päivänä arkipäivää noin 16 %:lle palkansaajista, naisille useammin kuin miehille. (Tilastokeskus 2007b.) Suomalaisilta asiantuntijoilta kerätyn Delfoi-paneelin tulosten mukaan epätyypilliset työt eivät myöskään näytä olevan ohimenevä ilmiö, vaan niiden on ennustettu tulleen jäädäkseen (Moisio ja Huuhtanen 2007).

Työn tekemisen arkea on muuttanut myös tietotyön, eli tietointensiivisen työn yleistyminen (Multisilta ja Paajanen 2006). Tämän seurauksena työnteko ei ole enää tiukasti sidottu aikaan ja paikkaan. Se myös valtaa yhä suuremman osan valveillaoloajastamme ja siirtyy yhä enemmän normaalin työajan ulkopuolelle. Julkunen, Nätti ja Anttila (2004) ovat selvittäneet tietotyön tekemisen paikkoja ja havainneet, että työnteko on siirtynyt työpaikoilta paitsi kotiin, niin työtä tehdään myös kokouksissa, koulutuksissa, liikennevälineissä, asiakkaan tiloissa, kutsuilla, lounailla ja mökillä. Tällainen työn monipaikkaisuus on yleisempää miehillä kuin naisilla. Se on myös usein yhteydessä työajan lisääntymiseen.

Työelämä on siis muuttunut monessa suhteessa vaativammaksi ja epävarmemmaksi. Alasoinin (2006) mukaan työelämän epävarmuus näkyy siinä, että palkansaajien kokemukset työn mielekkyydestä ovat laskeneet tuntuvasti vuosituhannen vaihteen jälkeen. Työolobarometreista selviää, että vuonna 2004 kokemukset työn mielekkyydestä olivat synkemmät kuin kertaakaan aiemmin vuoden 1992 jälkeen. Työelämän laadun muutoksesta kertoo myös Elinkeinoelämän valtuuskunnan EVA:n 2004 toteuttama kysely, jonka mukaan 18–70-vuotiaista suomalaisista 87 prosenttia katsoi, että maamme työpaikoilla työskennellään nykyisin ylikierroksilla ja niin kovan paineen alla, että monet ihmiset palavat ennenaikaisesti loppuun (Torvi ja Kiljunen 2005).

Vaikka pessimistiset näkemykset työelämän muutoksista ja tilasta ovat useammin esillä, myös myönteisiä asioita on tapahtunut. Vuoden 2006 työolobarometrista ilmenee, että palkansaajat kokevat työmarkkina-asemansa vahvistuneen. Irtisanomisuhkat ovat vähentyneet ja työpaikka koetaan varmemmaksi. Työllisyyden odotetaan edelleen paranevan ja yksityisellä sektorilla luotetaan myös oman työpaikan talouden vahvistumiseen. (Ylöstalo 2007.)

Tämänhetkiseen työhönsä suomalaisista palkansaajanaisisista on erittäin tyytyväisiä 34 % ja miehistä 31 %. Kaikista tyytyväisimpiä työhönsä ovat ylempään asteen koulutuksen saaneet henkilöt. Työssä viihtyvyyttä lisääviä tekijöitä ovat kokemukset työn mielenkiintoisuudesta, itsenäisyydestä ja vaihtelevuudesta. Työssä viihtyvyyttä vähentäviä tekijöitä ovat puolestaan kiire, kireät aikataulut ja työn pakkotahtisuus. (Miettinen 2006.)

Myös työolotutkimuksen tulosten mukaan työelämässä on havaittavissa positiivisia muutoksia. Palkansaajat ovat nykyään huomattavasti paremmin koulutettuja ja heidän kokemansa kehittymis- ja kouluttautumismahdollisuudet ovat lisääntyneet. Työ koetaan myös vaihtelevampana ja yhä useampi pitää työtään merkittävänä ja tärkeänä. Vuonna 2003 palkansaajista työtä piti erittäin tärkeänä elämänalueena 58 %. (Lehto ja Sutela 2004.)

Työ nähdään myös merkittävänä onnen lähteenä. Elinkeinoelämän valtuuskunta (EVA) on selvittänyt työn ja perheen merkitystä. Tulosten mukaan perhesuhteet ja läheiset ihmissuhteet ovat merkittävin onnen lähde suomalaisille. Mutta myös mielenkiintoinen työ ja mieluisa työpaikka olivat 82 % mielestä tärkeitä tai erittäin tärkeitä onnellisuuden tuojia. Vain 2 % suomalaisista ei pitänyt työtä kovin tärkeänä onnellisuuden tuojana elämässään. (Torvi ja Kiljunen 2005.)

2.4 Perheiden arki

Työn ja perheen yhteensovittaminen koskettaa kaikkia työssäkäyviä, mutta erityisen haastavaa se on lapsiperheille. Myös palvelut kiinnostavat eniten lapsiperheiden vanhempia (Varjonen ym. 2007). Palvelujen käyttöön vaikuttavat erityisesti oman arjen sujuminen ja perheen ulkopuolisilta saatu apu (Koistinen 2005). Tästä syystä keskitymme tässä luvussa erityisesti lapsiperheiden arjen sujumiseen ja niiden käytettävissä oleviin sosiaalisiin verkostoihin.

2.4.1 Ruuhkavuosia elävät lapsiperheet

Nykyhetken haaste monessa perheessä on jatkuva kiire ja ajan puute. Puhutaan ruuhkavuosista, kun viitataan lapsiperheisiin, jotka joutuvat sovittamaan yhteen vaativan työn ja täyteläisen kodin arjen. Tähän elämänvaiheeseen kasautuvat pitkät työviikot, kotitöiden suuri määrä ja usein esimerkiksi lasten kuljettaminen harrastuksiin. Tällöin perheenjäsenten kanssa yhdessä vietettävää kiireetöntä aikaa on vähän. (Rönkä ym. 2005).

Myös harrastusten lisääntyminen, pidentyneet työ-, kauppa- ja harrastusmatkat sekä tietotyön siirtyminen kotona tehtäväksi ovat osaltaan vaikuttaneet siihen, että kiireetöntä vapaa-aikaa on vähemmän kuin ennen (Hämäläinen 2006). Perheenjäsenten kesken jaettu arki vahvistaa perheenjäsenten yhteenkuuluvuudentunnetta, mikä puolestaan lisää heidän hyvinvointiaan. Ajankäyttötutkimusten mukaan perheen yhteiselle seurustelulle jää kuitenkin aikaisempaa vähemmän aikaa. Tilastokeskuksen ajankäyttötutkimuksen mukaan yli 10-vuotiaat peruskouluikäiset lapset seurustelevat perheensä kanssa koulupäivinä keskimäärin 4 minuuttia ja vapaapäivinäkin vain keskimäärin 8 minuuttia. (Pääkkönen ja Niemi 2002.)

Kun perheen arkeen kasaantuu monenlaisia kiirettä aiheuttavia tekijöitä, on keskeinen arjen sujumiseen vaikuttava tekijä se, miten eri perheenjäsenten erilaisten aikataulujen yhteensovittaminen onnistuu. Työssäkäyvien vanhempien aikatauluihin vaikuttavat paitsi omat ja puolison työajat myös päivähoidon, koulun ja esimerkiksi harrastusten rytmi. Arjen ongelmat syntyvät usein siitä, että useat erilaiset aikataulut eivät sovi yhteen, ovat päällekkäisiä tai mahdottomia toteuttaa. Kun ajasta on muodostunut yhä niukkeneva resurssi, on siitä käytävä neuvotteluja perheiden sisällä. Erityisesti epätasainen ajankäyttö puolisoiden välillä voi aiheuttaa neuvotteluprosesseja. (Julkunen ym. 2004.) Myös arjen ajan hallintaan keskittyneen Arja-hankkeen tulosten mukaan perheiden arjen hallintaa säätelevät mm. lasten hoito ja heidän harrastuksensa. Näiden

lisäksi oma asenne ja organisointikyky sekä perheenjäsenten yhteistoiminta vaikuttivat arjen hallintaan. (Horelli ja Wallin 2006.)

Oman haasteensa ruuhkavuosia elävien pienten lasten vanhemmille tuo tilanne, jossa myös omat vanhemmat tarvitsevat erityistukea. Kun lastenhankinta viivästyy ja ihmisten elinikä pitenee, samaan elämäntilanteeseen saattavat kasaantua sekä työelämässä suoriutumisen suurimmat paineet että omista lapsista ja ikääntyvistä vanhemmista huolehtiminen ja heidän tarvitsemansa hoivan takaaminen. Tulevaisuudessa väestörakenteen muutos asettaa entistä suurempia paineita työikäisen väestön harteille, kun ikäihmisten määrä nousee ja nuorten sekä työikäisten osuus väestöstä laskee. (Tilastokeskus 2007b.)

Monelle työssäkäyvälle onkin omista tai puolison vanhemmista huolehtiminen varsin tavallista. Työ ja perhe –hankkeen tulosten mukaan yleisin omille tai puolison vanhemmille annettu tuki on luonteeltaan henkistä. Toisaalta apua annetaan myös taloustöissä, erilaisissa asiointitehtävissä sekä kodin korjaus- ja pihatöissä. (Lammi-Taskula ym. 2004.) Vastaavia tuloksia on saatu vanhusbarometrissä, jonka mukaan yli 60-vuotiaista kotona asuvista saa 42 % kaikesta saamastaan avusta omilta lapsiltaan (Vaarama ym. 1999).

Myös varsin yleiset avio- ja avoerot tuovat omat haasteensa perheiden arkeen. Avioerojen määrä on vakiintunut Suomessa 13 000 ja 14 000 välille. Avoparien eroaminen on vielä yleisempää. Vuonna 2005 avoparit muuttivat erilleen lähes kolme kertaa aviopareja useammin. (Kartovaara 2007.) Perheiden arkeen ja mahdollisuuksiin käyttää erilaisia palveluja vaikuttaa myös perheen taloudellinen tilanne. Lapsiperheiden suhteellinen köyhyys on lisääntynyt viime vuosina. Selvimmin ovat köyhtyneet alle kouluikäisten lasten perheet (Sauli ym. 2002). Kun vuonna 1995 lapsista 5 % eli pienituloisissa perheissä, vuonna 2005 vastaava luku oli 12 %. Vaikka muutos koskettaa kaikkia lapsiperheitä, erityisesti se näkyy yksinhuoltajatalouksissa. Kun vuonna 1995 alle 10 % yksinhuoltajatalouksista oli ns. pienituloisia perheitä, vuonna 2005 pienituloisia oli jo lähes 25 prosenttia yksinhuoltajatalouksista. (Tulonjakotilasto 2005.)

2.4.2 Perheen ulkopuolisilta saatu apu

Perheiden arjen sujuvuuteen vaikuttaa merkittävästi se, kuinka paljon sosiaaliselta verkostolta eli omilta tai puolison vanhemmilta, muilta sukulaisilta, ystäviltä tai tuttavilta saadaan apua. Useimpien tutkimusten mukaan omilta vanhemmilta saatu apu onkin tärkeä resurssi lapsiperheiden arjen sujumisessa (Lammi-Taskula ym. 2004; Suhonen ja Salmi 2004; Paajanen 2005; Miettinen ja Manninen 2006).

Omat tai puolison vanhemmat olivat vuoden 2005 perhebarometrin mukaan pikkulapsiperheiden vanhemmille yleisin avun antaja sekä siivouksessa että lastenhoidossa. Kaksi kolmesta oli saanut omilta tai puolison vanhemmilta satunnaista lastenhoitoapua ja kaksi viidestä ilmoitti saaneensa säännöllistä apua lastenhoitoon. Suursiivoukseen omilta vanhemmiltaan oli saanut apua vajaa viidesosa ja viikkosiivoukseen reilu kymmenesosa vastanneista. Myös omat tai puolison sisarukset ja ystävät ovat merkittäviä avun lähteitä. (Paajanen 2005.)

Myös työ ja perhe -kyselyyn vastanneista työssäkäyvistä isovanhemmista noin puolet hoiti lapsenlapsiaan. Yleistä oli myös lastenlasten kuljettaminen hoitoon, kouluun tai harrastuksiin. (Lammi-Taskula ym. 2004.) Vastaavia tuloksia saatiin vuoden 1998 vanhusbarometrissa. Barometriin osallistuneista yli 60-vuotiaista kaksi viidestä ilmoitti hoitavansa pieniä lastenlapsiaan tai heidän lapsiaan ainakin joskus. Peräti viidesosa hoiti lastensa tai lapsenlastensa lapsia kuukausittain. Kolmannes ikäihmisistä oli mukana myös lastensa kodin taloustöissä sekä korjaus-, rakennus- tai pihatöissä. (Vaarama ym. 1999.)

Erityisesti yksinhuoltajaperheissä sosiaalisen tukiverkoston merkitys korostuu. Tällöinkin apua saadaan ensisijaisesti omilta vanhemmilta. Heillä onkin usein suuri merkitys yksinhuoltajaperheen arjen sujumisessa. Tästä huolimatta yksinhuoltajatalouksissa lasten hoitojärjestelyt tuottavat usein suuria ongelmia tilanteissa, joissa joku perheenjäsenistä sairastuu tai vanhemmalle tulee yllättävä työmeno. (Suhonen ja Salmi 2004.)

Kaikilla perheillä ei ole vahvaa sosiaalista verkostoa tukena. Kröger (2005) puhuukin hoivaköyhyydestä sellaisten perheiden kohdalla, joilla ei ole virallista eikä epävirallista hoivaverkostoa saatavilla. Tilanne voi muodostua erityisesti lastenhoidon osalta kestävämmäksi, jos perheen lastenhoitotarpeita ei pystytä tyydyttämään julkisten palvelujen, ostopalvelujen eikä sosiaalisen tukiverkoston kautta. Hoivaköyhyys kasaantuu erityisesti yksinhuoltajille, jotka tekevät epätyypillistä työtä, kuten vuorotyötä. Taloudellinen köyhyys nostaa hoivaköyhyyden riskiä. Hoivaköyhyys puolestaan altistaa taloudelliselle köyhyydelle, jos se haittaa tai estää työssäkäynnin. Tulosten mukaan hoivaköyhyys näyttää olevan yhteydessä myös perheen hyvinvointiin.

2.5 Työn ja perheen vuorovaikutus

Suuret muutokset sekä työ- että perhe-elämässä ovat entisestään lisänneet kiinnostusta tutkia näiden kahden elämänalueen välistä suhdetta. Aiheeseen liittyvä tutkimus on lisääntynyt erityisesti 1990-luvulta lähtien. Yksilötason näkökulmasta työn ja perheen vuorovaikutusta on tutkittu mm. vaikutuksen suunnan (työstä perheeseen tai perhees-

tä työhön), sen sisällön (aika tai voimavarat) ja laadun (myönteinen tai kielteinen) mukaan.

Työn ja perheen välistä vuorovaikutussuhdetta on perinteisesti tarkasteltu erilaisin mallein (vrt. Eräranta ja Käsälä 2007). Näistä malleista eniten tukea ovat saaneet ristiriita- ja siirräntämalli tai niiden yhdistelmä. Ristiriitamallin mukaan menestymisen yhdellä elämänalueella tarkoittaa uhrauksia toisella. Sen sijaan siirräntämallin mukaan yksilön mielialat ja käyttäytyminen, sekä myönteinen että kielteinen, siirtyvät samanlaisina elämänalueelta toiselle. (Mauno 1999; Kivimäki 2003; Eräranta ja Käsälä 2007.)

Viimeaikaisissa työn ja perheen välistä suhdetta käsittelevissä tutkimuksissa on erillisten mallien sijaan suosittu kokonaisvaltaista, eri toimijoiden ja rakenteiden vuorovaikutuksen huomioivaa lähestymistapaa (Kivimäki 2003; Salmi 2004a; Rantanen ja Kinnunen 2005). Olipa tarkastelutapa mikä tahansa yhtä mieltä ollaan siitä, että työn ja perheen suhde on vuorovaikutussuhde, jossa yhdellä elämänalueella tapahtuvat asiat vaikuttavat väistämättä toiseen.

Tutkimustraditiossa on ollut tyypillistä ongelmalähtöinen lähestymistapa, jossa on keskitytty työn ja perheen vuorovaikutuksen kielteisiin ominaisuuksiin (vrt. Rantanen ja Kinnunen 2005; Toivanen ym. 2005). Vaikutuksen suunnan suhteen työn on koettu haittaavan useammin perhe-elämää, kuin perheen työelämää (mm. Mauno 1999; Paa-janen 2001; Lammi-Taskula ja Salmi 2004; Lahelma ym. 2005). Tutkimukset ovatkin usein painottuneet työn toteutuksen ja sen seurausten vaikutuksiin perhe-elämään kuin toisinpäin.

Tutkimuksissa on tarkasteltu mm. työelämässä lisääntyneiden epätyypillisten töiden vaikutusta työtä tekevien muuhun elämään. Esimerkiksi määräaikaisen työsuhteen on todettu lisäävän huolta toimeentulosta ja sijoittumisesta työelämään sekä hankaloittavan arjen sujumista ja tulevaisuuden suunnittelua (Miettinen ja Manninen 2006; Miettinen 2007). Tulosten mukaan epätyypillisiin töihin liittyvät epävarmuustekijät ovat yhteydessä myös yksilön stressi- ja työuupumusoireiden ilmenemiseen (Mauno 1999; Miettinen ja Manninen 2006). Nämä yksilön hyvinvointitekijät eivät luonnollisesti rajoitu työelämään vaan vaikuttavat hyvinvointiin kaikilla elämänalueilla. Sennettin (2002) mukaan työelämälle tyypillinen lyhytjänteisyys ja ennakoimattomuus luovat perheen sekä työn välille ristiriidan, joka heijastuu perhe-elämään jopa vaikeutena luona pysyviä ihmissuhteita.

Paitsi töiden epätasainen jakautuminen myös työelämässä tapahtuneet muutokset, kuten työn vaatimusten kasvu ja kiireen lisääntyminen näkyvät työntekijöiden kuormittumisenä työssä ja kotona. Työn vaatimusten kasvaessa työ vie usein yhä enemmän aikaa ja

energiaa, mikä on pois aikaisemmin perheelle kuuluneelta elämänalueelta (Blom ym. 2000; Antila 2005). Useiden tutkimusten mukaan työssäkäyvät kokevatkin, että työn vuoksi perheen yhdessäololle jää liian vähän aikaa (Lammi-Taskula ja Salmi 2004; Rönkä ym. 2005; Julkunen ym. 2004).

Myös hyvinvointinäkökulma liittyy ajankäyttöön. Näiden tutkimusten mukaan yksilöllä on käytettävissään rajallinen määrä aikaa ja energiaa, jotka hän joutuu jakamaan eri elämänalueiden kesken. Näiden voimavarojen jakaminen on kuormittavaa ja aiheuttaa ristiriitatilanteita, jos yksilön roolit eri elämänalueilla ovat ristiriidassa keskenään (Rantanen ja Kinnunen 2005). Tällaisten ristiriitatilanteiden, eri elämänalueiden rajojen hämärtyminen tai yhden elämän osa-alueen valta-aseman on todettu heikentävän yksilön hyvinvointia (Toivanen ym. 2005; Hakanen 2005; Nätti ym. 2005).

Työn ja perheen vuorovaikutuksen kannalta huolestuttavaa on, että työ, erityisesti koko ajan lisääntyvän tietotyö, kulkeutuu yhä useammin kotiin. Tällä hetkellä jo noin kolmasosalla palkansaajista ansiotyö ”valuu” kodin aikaan ja tilaan. Tämä on yleistä erityisesti keskiluokkaisissa perheissä. (Julkunen ym. 2004.) Töiden tekeminen kotona on yhteydessä myös työn ja muun elämän ristiriidan kokemiseen. Työnsäätelyn jäädessä yhä enemmän työntekijän vastuulle työaika usein venyy, jolloin työnteko häiritsee perhe-elämää (Nätti ym. 2005).

Julkusen, Nätin ja Anttilan (2004) tulosten mukaan työn vuoksi tingitään usein mm. kotitöiden teosta tai perheen kanssa vietetystä ajasta. Korkeasti koulutetuista naisista 46 % ja miehistä 23 % koki tinkivänsä kotitöistä usein tai jatkuvasti töiden vuoksi. Kotitöistä tinkiminen tuntui vastaajien mielestä kuitenkin helpommalta kuin esimerkiksi lasten kanssa vietetystä ajasta tinkiminen. Työnteon siirtyminen osaksi vapaa-aikaa lisää osalla myös riittämättömyyden tunnetta ja huonoa omaatuntoa, mikä puolestaan vaikuttaa hyvinvointiin. Anttilan (2005) saamien tulosten mukaan melkein kaksi kolmasosaa palkansaajista kokee melko paljon tai paljon riittämättömyyden tunnetta ja huonoa omatuntoa kotona.

Työn ja perheen ristiriita ei aina rajoitu pelkästään ajan- tai energiankäyttöön, vaan eri elämänalueiden tyypilliset piirteet tai yksilön roolit eri elämänalueilla saattavat myös sekoittua. Työelämän kiihtyvä työtahti luo paineita hidastempoiselle perhe-elämälle. Onkin esitetty arvioita, että tehostetun ajankäytön seurauksena perhe-elämä saa aikaisemmin työelämään kuuluneita liukuhihnamaisia piirteitä, kun taas työelämästä tulee entistä vaihtelevampaa, vaativampaa ja tyydyttävämpää (Eriksen 2003).

Työelämän muutoksen myötä työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy myös palvelujen käytön osalta. Palvelut, jotka ovat aiemmin kuuluneet vapaa-aikaan siirtyvät yhä enemmän työaikaan ja -paikkaan. Tästä hyvä esimerkki on pääkaupunkiseudulla vallalla oleva

yrittäjäpuistojen rakennusbuumi. Yhä useampi yritys on muuttanut tai muuttamassa Helsingin keskustan ulkopuolelle rakennettuihin uusiin yrittäjäpuistoihin (Helsingin Sanomat 28.10.2007: ”Yli 10 000 työntekijää muuttaa upouusiin yrittäjäpuistoihin”). Yrityksen muuttaessa pois kaupunkiympäristöstä palvelut siirtyvät asiakkaiden mukana uusiin toimitiloihin. Uusista toimistokeskittymistä löytyy mm. parturi-kampaamo, kuntosali, fysikaalinen hoitolaitos, auton huoltopiste sekä pesulan ja työterveyshuollon palvelupiste. Palvelujen tarjonnan perusajatus on kiireisten työntekijöiden arjen sujumuuden helpottaminen, mistä johtuen palvelutarjontaa suunniteltaessa ja toteutettaessa kiinnitetäänkin erityistä huomiota yritysten ja niiden henkilökunnan toiveisiin. (Helsingin Sanomat 28.10.2007: ”Parturissa työpaikan alakerrassa”.) Perheen yhdessäoloajan ja siten perheenjäsenten hyvinvoinnin kannalta tämä kehitys ei kuitenkaan ole kiistaton.

Tutkimusten mukaan työn ja perheen vuorovaikutussuhteen kokeminen vaihtelee yksilön perhetilanteen ja ammattiryhmän mukaan. Sukupuolen mukaan on saatu ristiriitaisia tuloksia: osassa tutkimuksia sukupuolten välillä ei ole havaittu suuria eroja (Lahelma ym. 2005; Kinnunen ym. 2004), kun taas toisten mukaan naisten on todettu kokevan miehiä enemmän työn ja perheen välistä ristiriitaa (Lammi-Taskula ja Salmi 2004; Antila 2005). Ammattiaseman mukaan kielteisiä vaikutuksia työstä perheeseen kokevat erityisesti ylemmät toimihenkilöt, johtajat ja yrittäjät (Lahelma ym. 2005). Myös lasten lukumäärän kasvu ja alhainen ikä lisäävät työn ja perheen yhteensovittamisen haasteellisuutta. Antilan (2005) mukaan palkansaajista erityisesti ne, joilla on lapsia kokevat muita useammin riittämättömyyden tunnetta kotona.

Työn ja perheen siirräntävaikutus ei rajoitu pelkästään yksilöön vaan vaikuttaa myös hänelle läheisten ihmisten elämään. Esimerkiksi yksilön kuormittuneisuus työelämässä siirtyy hänen mukanaan kotiin ja vaikuttaa koko perheen hyvinvointiin (Kinnunen ja Mauno 2005; Sihvo 2002). Vanhempien työssäkäynnin ja lasten hyvinvoinnin välinen tutkimus on perinteisesti keskittynyt äitien työssäkäynnin ja lasten hyvinvoinnin väliseen yhteyteen. Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että äitien työssäkäynnillä ei ole suoraa myönteistä tai kielteistä yhteyttä lasten hyvinvointiin. Sen sijaan sekä kansainvälisissä että Suomessa toteutetuissa tutkimuksissa siirräntämalli on saanut tukea. Työn kielteiset kokemukset vaikuttavat vanhemman heikentyneen hyvinvoinnin kautta vanhemman ja lapsen väliseen vuorovaikutukseen. Kun nuorilta on kysytty heidän näkemyksiään vanhempien työssäkäynnistä, lapsia on huolestuttanut erityisesti vanhempien väsymys ja huonotuulisuus työpäivän päätyttyä. Vanhempien läsnäolo ja huolenpito sekä aito vuorovaikutus vanhemman ja lapsen välillä ovat perustavia tekijöitä lapsen kehityksen ja hyvinvoinnin kannalta. Vanhemmilta saadun tuen puutteen onkin todettu olevan yhteydessä lasten ja nuorten masentuneisuuteen. (Rönkä ym. 2005.) Myös Miettisen ja Mannisen (2006) tulosten mukaan epätyypilliseen työhön liittyvä epävarmuus ja arjen hankaloituminen heijastuvat yksilön kautta koko perheeseen.

Vasta viimeaikaisissa tutkimuksissa on kiinnitetty huomiota työn ja perheen vuorovai-
kutussuhteen myönteisiin ulottuvuuksiin. Näiden tutkimusten mukaan onnistuminen
ja hyvinvointi yhdellä elämänalueella vahvistavat usein selviytymistä myös muilla
alueilla. Perheen sujuva arki vaikuttaa työssäkäyvien perheenjäsenten voimavaroihin
ja hyvinvointiin myös työyhteisössä. Vastaavasti onnistunut työsuoritus vaikuttaa
työntekijän voimavaroihin ja jaksamiseen myös kotona. (Salmi 2004b; Hakanen 2005;
Tuomi ja Vanhala 2005; Hakovirta 2006.)

Myönteisen näkökulman työn ja perheen yhteensovittamiseen tuo myös moniroolisuus-
teoria, jonka mukaan yksilön voimavarat uusiutuvat ja lisääntyvät useiden roolien
myötä. Useissa rooleissa toimiminen on hyväksi, koska eri roolit palkitsevat eri tavalla
ja suojaavat tilanteessa, jossa yksi elämänalue kuormittaa erityisesti. Tulosten mukaan
molemmille elämänalueille psykologisesti kiinnittyneet miehet ja naiset kokevat vä-
hemmän kielteistä työ-perhe siirräntää kuin vain joko työhön tai perheeseen kiinnit-
tyneet (Toivanen ym. 2005). Useiden tutkimusten mukaan erityisesti naisten kohdalla
työssäkäynnin ja vanhemmuuden yhdistäminen tukee terveyttä ja hyvinvointia (Salmi
2004b; Hakovirta 2006; Piha 2006). Esimerkiksi yksihuoltajille työssäkäyntiin voi
liittyä taloudellisen toimeentulon lisäksi muitakin hyvinvointia tukevia elementtejä
(Hakovirta 2006). Samoin Pihan (2006) haastatteleminen johtoasemassa olevien äitien
mielestä 'ura ja perhe' ei heidän kohdallaan tuottaisi hyvinvointia joko-tai –asetelmana
vaan ainoa todellinen vaihtoehto on näiden molempien elämänalueiden yhdistäminen.
Heistä suuri osa korosti, että perhe ja työn tyydyttävät erilaisia tarpeita ja niiden yh-
distäminen takaa monipuolisen elämän.

Joissain tapauksissa myös epätyypillinen työ saattaa tukea työn ja perheen yhteenso-
vittamista. Normaalia lyhyempi työaika tai osa-aikatyö antaa mahdollisuuden hoitaa
pieniä lapsia kotona mahdollisimman pitkään. Vastaavasti kotona oleva vanhempi
voi saada satunnaisilla keikkatoilla lisäansioita perheelle. Useimmiten kuitenkin toi-
sen vanhemman työajan lyhennys ovat mahdollista vain niille, joiden puoliset ovat
vakituisessa työssä. (Miettinen ja Manninen 2006; Miettinen 2007.) Työn ja perheen
yhteensovittamisen myönteiset vaikutukset näyttäisivätkin olevan yhteydessä yksilön
koko elämänkenttään ja erityisesti olosuhteisiin, joissa hänellä on todellisia mahdolli-
suuksia valita erilaisista vaihtoehdoista itselleen sopivat ratkaisut.

2.6 Organisaationäkökulma työn ja perheen yhteensovittamiseen

Työn ja perheen yhteensovittaminen on jo pidemmän aikaa ollut keskeisessä asemassa
organisaatioita käsittelevässä tutkimuksessa. Tarkasteltaessa asiaa hyvinvointinäkökul-
masta työyhteisötasolla työn ja muun elämän yhteensovittaminen kiteytyy ajatukseen,

jossa työn suunnittelussa ja toteutuksessa tulisi huomioida myös työntekijöiden työn ulkopuolinen elämä. Käytännössä tämä on usein tarkoittanut perhevapaiden käyttöä tai joustavia työaikoja. Tosin viime aikoina aihetta on lähestytty myös laajemmin työn organisoinnin näkökulmasta. (Salmi 2004a.) Työyhteisössä työn ja perheen yhteensovittamistoimet voivat edellä mainittujen lisäksi kohdistua työajan ja -paikan ulkopuolelle, jolloin työnantaja edistää työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia esimerkiksi tukemalla heidän työajan ulkopuolisen arkensa sujumista (vrt. Palapeli- ja Arja-hanke).

Useissa tutkimuksissa on tullut selväksi, että hyvin toimivan ja menestyvän organisaation yksi perusedellytys on motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö. Työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen ja oikeudenmukainen kohtelu edistävät henkilöstön työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista sekä psyykkistä hyvinvointia (Tuomi ja Vanhala 2005). Työntekijöiden hyvinvointia tukee ennen kaikkea työkulttuuri, jossa toteutuvat työntekijöiden inhimillisiä tarpeita ja näkemyksiä kunnioittavat arvot ja käytännöt (Mauno ym. 2005). Useiden tutkimusten mukaan henkilöstön hyvinvointia edistävät myös työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, hyvä ilmapiiri ja johtaminen (Simola ja Kinnunen 2005; Huhta ym. 2005; Mauno 1999).

Oikeudenmukaisuuden toteutumiseen liittyy myös sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen. Tasa-arvotyön, kuten tasa-arvosuunnitelman teon tuloksena yrityksissä on havaittu mm. työilmapiirin, -viihtyvyyden ja motivaation paraneminen, stressin ja sairauspoissaolojen vähentyminen sekä tuottavuuden lisääntyminen (Huhta ym. 2005).

Yleistä työhyvinvointia edistävät elementit tukevat usein myös työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamista. Viime vuosina usea eri taho (mm. Stakes, Työterveyslaitos, Väestöliitto, Teknillinen korkeakoulu, Helsingin, Tampereen ja Jyväskylän yliopisto) on toteuttanut työn ja perheen yhteensovittamiseen keskittyneitä tutkimus- ja kehittämishankkeita, joiden tuloksena on syntynyt tietoa hyvistä käytännöistä työntekijöiden arjessa sekä eri toimenpiteiden vaikutuksesta työntekijöiden hyvinvointiin. Näitä hyviä käytäntöjä ovat mm. elämänkaariajattelu, työntekijöiden toiveiden huomioiminen, ilmapiiriin ja esimiestyöhön panostaminen ja työaikajoustot (Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta 2003; Mauno 1999; Salmi ja Lammi-Taskula 2004; Savolainen ym. 2004).

Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät ratkaisut eivät kohdistu ainoastaan työntekijän hyödyksi, vaan yhä useammin korostuvat myös yrityksen saamat hyödyt (vrt. Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta 2003). Jo nyt, mutta erityisesti tulevaisuudessa erilaiset työn ja perheen yhteensovittamiskäytännöt tulevat olemaan yrityksissä tärkeä kilpailuvaltti kilpailtaessa osaavasta työvoimasta. Näin arvioivat mm. suomalaiset asiantuntijat tulevaisuuden työtä, perhettä ja vapaa-aikaa käsittelevässä Delfoi-paneelissa

(Moisio ja Huuhtanen 2007). Kaikki asiantuntijat olivat sitä mieltä, että koveneva globaali kilpailu pakottaa yritykset huomioimaan työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät kysymykset. Työntekijöiden työn ulkopuolisen elämän huomioiminen nähtiin paitsi yritysten imagotekijänä myös organisaation henkilöstön työhön sitoutumisen ja työn tuottavuuden tukikeinona.

Juhlapuheista, julkilausumista ja useista kehittämisprojekteista huolimatta työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt ovat useilla suomalaisilla työpaikoilla vielä vieraita. Useiden tutkimus- ja kehittämishankkeiden (Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta 2003; Salmi 2004c) mukaan työn ja perheen yhteensovittaminen on vain harvoin osa yrityksen käytännön toimia tai henkilöstöpolitiikkaa. Organisaation julkilausutut arvot ja muodolliset oikeudet voivat olla jopa ristiriidassa organisaation kulttuurin eli arjessa toteutuvien toimintatapojen kanssa. Esimerkiksi työyhteisö saattaa hankaloittaa tai estää työntekijää käyttämästä yrityksessä käytössä olevia työaikajoustoja. Tämän kaltaiset julkilausumattomat esteet työntekijän vaikutusmahdollisuuksien toteutumiseksi ovat yhteydessä työntekijän hyvinvointiin. Oleellista onkin ymmärtää, että vasta työpaikan arjessa toteutuva kulttuuri ja käytännöt osoittavat, miten työyhteisössä suhtaudutaan työn ja perheen yhteensovittamiseen.

Työnjohdolla on tärkeä rooli organisaation työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumisessa, sillä sillä on hyvin pitkälle vastuu työpaikan kulttuurista ja työpaikalla toteutuvista käytännöistä. Erityisesti ylimmän johdon sitoutuminen perhettä tukevaan politiikkaan on välttämätön perhemyönteisen ilmapiirin luomiseksi. Myös esimiehen toiminta ja asenne ovat oleellisen tärkeitä. Toinen tärkeä asia työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöissä on se, että työnantaja ja johto huomioivat ja hyväksyvät työntekijän kokonaisvaltaisena toimijana, ei vain työntekijänä. Kuten edellä kävi ilmi työntekijöiden kokonaisvaltainen huomioiminen vaikuttaa myönteisesti myös työilmapiiriin ja hyvinvointiin. (Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta 2003.)

Työyhteisöjen kehittämistoimien on lähdettävä ennen kaikkea arvokeskustelusta, jotta työyhteisössä vallalla oleva kulttuuri ja käytännöt tulisivat esille. Näiden keskusteluiden tavoitteena on käydä läpi yrityksen arvot, ne toimenpiteet joilla arvoja toteutetaan ja arvojen toteutuminen. Todellinen tuki työn ja perheen yhteensovittamiseen alkaa työntekijöiden tarpeiden tunnistamisella ja tunnustamisella. Vasta näin työntekijöiden tarpeiden arvostaminen toteutuu konkreettisena toimintana. Hyvät käytännöt on räätälöitävä kuhunkin työpaikkaan erikseen ja niitä on myös päivitettävä, koska lainsäädäntö, työn tekeminen ja työntekijöiden perhetilanteet muuttuvat jatkuvasti. (Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta 2003; Salmi 2004d.)

Työyhteisössä toteutettava työn ja perheen yhteensovittaminen voi olla myös palvelujen käytön edistämistä. Arja-hankkeessa (Lohikoski ja Horelli 2006) on ideoitu

perheiden arjen ajan hallintaa tukeva sekä palvelujen tarjontaa ja kysyntää edistävä palvelutiskimalli. Työnantajan henkilökunnalleen tarjoama palvelutiski on niin sanottu välittäjäpalvelu, josta organisaation henkilökunta voi tilata erilaisia arjen hallintaan liittyviä kotitalouspalveluja. Työnantaja maksaa ns. verkonkutojayritykselle palvelutiskin ylläpitämisestä ja henkilökunta maksaa itse käyttämistään palveluista. Tulosten mukaan palvelutiski herätti mielenkiintoa sekä työnantajien että työntekijöiden keskuudessa.

3

Kotitalouspalvelut käyttäjän ja palveluntarjoajan näkökulmasta

Palapeli-hankkeen tavoite oli edistää työn ja perheen yhteensovittamista kehittämällä palvelujen käyttöä. Tässä luvussa keskitymme aikaisempiin tutkimuksiin, joissa kotitalouspalvelujen käyttöä on tarkasteltu käyttäjän ja palveluntarjoajan näkökulmasta.

3.1 Mitä ovat kotitalouspalvelut?

Varjosen ym. (2005) mukaan kotityö muuttuu palveluksi, kun kotityön tuottaa joku muu kuin kotitalous itse. Mitä kaikkea lasketaan kotityöksi? Ehkä yleisimmin käytetty luokittelu perustuu Tilastokeskuksen ajankäyttöluokitukseen, jossa ajankäyttö jaetaan ansiotyöhön, kotityöhön, henkilökohtaisiin tarpeisiin, opiskeluun ja vapaa-aikaan. Kotityöt puolestaan jaetaan kotitaloustöihin (ruokataloustyöt, siivous, pyykinpesu), huoltotöihin (mm. remontit ja pihanhoito), muihin kotitöihin (mm. astioiden järjestely, suunnittelu), lastenhoitoon, ostoksiin ja asiointiin sekä kotitöihin liittyviin matkoihin. (Niemi ja Pääkkönen 2001.)

Kotitalouspalvelu-käsitteen rinnalla käytetään myös kotipalvelu-käsitettä. Tämän käsitteen käyttö on vakiintunut erityisesti julkisella sektorilla. Tällöin kotipalvelulla tarkoitetaan palveluja, joita kunnat tarjoavat niille, jotka eivät alentuneen toimintakyvyn tai sairauden vuoksi selviä itsenäisesti arkipäivän toimista (Sosiaalihuoltoasetus 607/83). Myös kotityöpalvelu on yleisesti käytetty termi. Härkki ja Rajas (2000) jaotteli kotityöpalvelut neljään kategoriaan selvittäessään suomalaisten kotityöpalvelujen työllistämismahdollisuuksia: henkilön kehoon kohdistuva hoito (peseminen,

kylvetys, pukeminen, syöttäminen, ja WC:ssä käynti), kodinhoito (ruoanlaitto, siivous, pyykinpesu), avustava hoito (satunnaiset työt ja puutarhanhoito) ja sosiaalinen tuki (vierailu ja seurustelu).

Palveluja voidaan lähestyä myös verottajan näkökulmasta tarkastelemalla millaisia kotitöitä luetaan kotitalousvähennyksen piiriin. Näitä ovat ”tavanomaiset” kotitalous-, hoiva- tai hoitotyöt sekä asunnon ja vapaa-ajan asunnon kunnossapito- ja perusparannustyöt. Tavanomaisuus-vaatimus tarkoittaa työtä, jota normaalisti tehdään kodin ja siellä asuvien henkilöiden hyväksi. Tavanomaista kotitaloustyötä on esimerkiksi ruoanlaitto, siivous, pyykinpesu, silitys ja muu vaatteiden huolto, piha-alueen hoito tai kaupassa käynti. Tavanomaista hoiva- ja hoitotyötä ovat puolestaan esimerkiksi lasten, sairaiden, vammaisten ja vanhusten hoitaminen hoidettavan kotona. (www.vero.fi.)

Palapeli-hankkeessa käytetään käsitettä ’kotitalouspalvelu’ kuvaamaan pääasiassa kolmannen sektorin tai yrityksen kuluttajille tarjoamia kotitöitä. Kotityöhön kuuluvat verottajan määrittelemät tavanomaiset kotitalous-, hoiva-, hoito- ja asunnon huoltotyöt.

3.2 Kotitalouspalvelujen käyttö

Kotitalouspalvelujen käytöstä ja sen vaikutuksista on käyty runsaasti keskustelua vuosituhanen vaihteen jälkeen lehtien palstoilla ja tutkimuskentällä. Näkökulmia on ollut monia. Palvelujen käyttöä on tarkasteltu mm. yhteiskunnallisesta ja kansantaloudellisesta näkökulmasta (Varjonen ym. 2007; Niilola ja Valtakari 2006), väestön ikääntymisen ja sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta (Niemi 2004; Jokinen 2005) sekä työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta (Keskinen 2006; Lohikoski ja Horelli 2006).

Yksi suuri syy keskustelun runsauteen, mutta myös palvelujen käytön lisääntymiseen, on ollut kotitalousvähennyksen kehittäminen aikaisempaa käyttäjäystävällisemmäksi. Vuonna 2003 kotitalousvähennys nousi 60 prosenttiin entisen 40 % sijaan. Samalla vähennyksen enimmäismäärä nousi. Pari vuotta myöhemmin vähennyksen piiriin lisättiin myös oikeus tehdä kotitalousvähennys omille vanhemmille tai isovanhemmille ostetusta palvelusta. (www.vero.fi.)

Kotitalousvähennysjärjestelmän avulla yksittäisellä kuluttajalla on aikaisempaa paremmat mahdollisuudet ostaa palveluja, minkä seurauksena niiden käyttö onkin lisääntynyt. Verohallinnon tilastojen mukaan kotitalousvähennystä haettiin vuonna 2005 lähes 216 000 kertaa, kun edellisenä vuonna vastaava määrä oli noin 175 000 (www.vero.fi). Myös Tilastokeskuksen kulutustutkimuksen mukaan kotitalousvähennyksen

käyttö on lisääntynyt. Vuoden 2005 verotuksessa 8 prosenttia kotitalouksista ilmoitti hyödyntäneensä kotitalousvähennystä (Niilola ja Valtakari 2006).

Varjosen ym. (2007) tulosten mukaan kotitalousvähennystä voitaisiin hyödyntää enemmänkin, mikäli siitä tiedettäisiin paremmin. Heidän tutkimukseensa vastanneista lähes kolmasosalle kotitalousvähennys oli tuntematon asia. Suuri osa palveluita käyttäneistäkään ei ollut tietoinen mahdollisuudestaan hyödyntää kotitalousvähennystä. Vain viidesosa itselleen kotitalouspalveluja ostaneista arveli saavansa kotitalousvähennystä, vaikka oli siihen tutkijoiden mukaan todennäköisesti oikeutettu. Vanhemmilleen kotitalousvähennyskelpoisia palveluita ostaneista vain seitsemäsosa arvioi saavansa kotitalousvähennystä. Tätä etuutta käytetäänkin vielä erittäin vähän. Niilolan ja Valtakarin (2006) mukaan kaikista kotitalousvähennystä käyttäneistä talouksista vain kaksi prosenttia hyödynsi etua vanhemmille tai isovanhemmille ostetuista palveluista.

Vuonna 2003 tehdyn selvityksen mukaan noin puolet vastanneista oli käyttänyt ainakin jotakin kotitalouspalvelua. Eniten käytettiin lastenhoito- sekä rakennus- ja korjauspalveluja. (Varjonen ym. 2005.) Varjonen ym. selvittivät kotitalouksien palvelujen käyttöä myös vuonna 2005, tuolloin noin neljä viidestä kotitaloudesta oli käyttänyt ainakin kerran jotakin vaihtoehtoina olleista 33 kotitalouspalvelusta. Kyselyyn vastanneista noin kaksi viidestä oli käyttänyt kotitalousvähennyskelpoista palvelua. Suosituinta oli palvelujen käyttö ajoittain tehtävien kotitöiden kuten ikkunan- ja mattojenpesun kohdalla. Kaksi kolmesta oli ostanut tällaisia palveluja. Puolet talouksista oli puolestaan käyttänyt palveluja päivittäisissä perustehtävissä, kuten ruoanvalmistuksessa, siivouksessa tai pyykinpesussa. Myös erityistilanteisiin tarvittavia kotitöitä, esimerkiksi remontti- ja muuttotöitä, oli ulkoistanut kolmasosa talouksista. (Varjonen ym. 2007.)

Tällä hetkellä (2008) palvelujen käyttö keskittyy ylimpään tuloluokkaan (emt). Yleinen tulo- ja varallisuustason kasvu sekä elintason nousu kasvattavat ihmisten kulutusta, mikä näkyy entistä enemmän myös erilaisten palvelujen kulutuksena. Kulutuksen painopiste tulee siirtymään entistä enemmän aineettomien, kuten ihmisten arkea ja aikapulaa helpottavien palvelujen suuntaan. Myös Lohikosken ja Horellin (2006) saamien tulosten mukaan palvelutiskin potentiaalisia asiakkaita ovat asiantuntijatehtävissä toimivat perheelliset naiset.

Kotitalousvähennyksen lisäksi myös muut yhteiskunnalliset ja yksilölliset tekijät vaikuttavat palvelujen käyttöön. Palvelujen tarpeeseen ja käyttöön vaikuttaa luonnollisesti ihmisten elämäntilanne. Esimerkiksi aikuisuuden kynnyksellä olevien lasten vanhemmillä on usein enemmän aikaa kotitöiden tekoon kuin ruuhkavuosiaan elävillä pienten lasten vanhemmillä. Pienten lasten ja koululaisikäisten lasten perheet käyttävätkin

eniten ostopalveluja. Lapsiperheiden lisäksi iäkkäät ihmiset hyödyntävät palveluja runsaasti. Myös nuoret parit suosivat enenevässä määrin palvelujen ostoa. (Varjonen ym. 2007; Varjonen ym. 2005; Tuorila 2001; Härkki ja Raijas 2000.) Palvelujen käyttö näyttää kuitenkin keskittyvän samoille kotitalouksille. Kymmenesosa palveluita ostavista käyttää kaikista palvelujen käyttökerroista yli puolet (Varjonen ym. 2007).

Kotitalouspalveluja hyödyntämällä haetaan ratkaisuja erilaisiin arjen haasteisiin. Kotitalouspalveluyritykset mainostavat palvelujen tuovan työssäkäyvien perheellisten kodin ja työn välille tasapainoa sekä lisää aikaa perheelle ja harrastuksille (vrt. www.kodinavux.fi). Monet palveluja käyttäneet yhtyvät tähän mainoslauseeseen. Kotitaloustöitä ulkoistaneet näkevät palvelujen tuoneen apua moniin perheen sisäisiin sekä työn ja perheen yhteensovittamisen haasteisiin: palvelujen käytön koetaan mm. lisäävän perheen yhdessäoloaikaa ja vähentävän perheenjäsenten välisiä riitoja (Keskinen 2006; Koistinen 2005; Varjonen ym. 2007).

Myös ihmisten asenteet kotitöihin ja palveluihin ovat yhteydessä palvelujen ostohalukkuuteen. Viime vuosina asenneilmasto on muuttunut myönteisemmäksi. Kotitalousvähennyksen myönteiset vaikutukset, kuten sen työllistävä tai pimeää työntekoa vähentävä vaikutus, ovat olleet omiaan muuttamaan ihmisten asenteita myönteisemmiksi myös palveluja kohtaan. Tämän lisäksi kotitöiden tekemisen ja ulkoistamisen malli siirtyy sukupolvelta toiselle. Mitä enemmän lapset ja nuoret näkevät kotonaan käytettävän palveluja, sen hyväksytympää ja luontevampaa palvelujen käyttö on jatkossa myös omalla kohdalla. Myös sukulaisten ja ystävien hyvät kokemukset palvelujen käytöstä lisäävät ihmisten kiinnostusta kokeilla niitä itsekin. Toisaalta usein suhtaudutaan myönteisemmin palvelujen käyttöön yleensä, kuin siihen, että itse ostettaisiin palveluita. (Varjonen ym. 2007.)

Kotitalouspalveluista on tullut jossain määrin myös elämäntyyllitekijä. Varjonen ym. (2007) havaitsivat, että tietynlaiset elämäntyyllit joko suosivat tai vähentävät palvelujen käyttöä. Palveluiden käyttäjistä löydettiin niitä sekä mukavuussyistä että kiireesyistä käyttäviä talouksia. Mukavuussyistä käyttävät ovat hieman useammin naisia kuin miehiä, lapsiperheellisiä, hyvin toimeentulevia alle 44-vuotiaita kuluttajia, jotka asuvat keskimääräistä suuremmissa asunnoissa ja kaupunkimaisessa ympäristössä. Kiireen vuoksi kotitalouspalveluita hankkivat ovat puolestaan koko väestöön verrattuna keskimääräistä useammin lapsiperheellisiä. He ovat nuoria, usein yrittäjä tai toimihenkilötaustaisia ja asuvat keskimääräistä useammin lähiössä.

Palvelut on joissain tutkimuksissa nähty ratkaisuna erityisesti naisjohtajien ja naisyrittäjien työn ja perheen yhteensovittamisen haasteisiin (Matinlauri 2007; Piha 2006; Lipponen 2006). Myös monet naispuoliset perheelliset julkisuuden henkilöt tai johtoasemassa olevat naiset ovat tiedotusvälineiden haastatteluissa kertoneet omista

palvelujen käyttökokemuksistaan ja kannustaneet kanssasisariaan palvelujen käyttöön. Naistenlehtien artikkeleita kotitöiden ulkoistamisesta takastellut Pakoma (2005) havaitsi, että palvelujen ulkoistamiseen liittyy myös jotain hävettävää, sillä kiire- tai mukavuussyistä hankittuja palveluja haluttiin usein selitellä. Myös Tuorilan (2001) tulosten mukaan kotitalouspalvelujen käyttöä on hyväksytympi perustella vajailla fyysisillä toimintaresursseilla kuin ajan puutteella.

Vaikka asenneilmasto palvelujen ostoa kohtaan on muuttunut myönteisemmäksi, kaikki eivät halua käyttää kotitalouspalveluita. Kotitöiden tekoon liittyy monenlaisia henkilökohtaisia, kulttuurisia ja kasvatuksellisia merkityksiä, jotka voivat olla esteenä kotitöiden ulkoistamiselle. Kotitöiden teko saattaa esimerkiksi olla jollekulle taparentoutua, toiselle itse tekeminen on itsestään selvää. Myös palvelujen kalleus voi olla syy siihen, että niitä ei käytetä. Lisäksi itselle sopivan palveluntarjoajan löytäminen ei myöskään aina ole helppoa. Palveluntarjoajia on nykyään runsaasti, jolloin kaikista vaihtoehdoista luotettavan ja laadukkaan palveluntarjoajan löytäminen vaatii kuluttajalta asiaan paneutumista. (Varjonen ym. 2007.)

Jatkossa palvelujen käytön ennustetaan lisääntyvän. Tärkeä syy tähän on väestön ikääntyminen ja yhä useampien ikäihmisten halu asua omassa kodissa mahdollisimman pitkään. Vaikka suuri osa eläkeläisten talouksista selviääkin ilman ulkopuolista apua (Niemi 2002), ne ovat lapsiperheiden ohella suurin kotitalouspalveluja kuluttava ryhmä (Varjonen ym. 2007). Myös työelämän muutosten on ennustettu lisäävän palvelujen kysyntää. Työmarkkinoiden globalisoituminen ja uudenlaiset työaikamallit lisäävät tarvetta erilaisille palveluille. Tämän seurauksena myös työpaikat joutuvat entistä enemmän miettimään erilaisia ratkaisuja työntekijöidensä arjen helpottamiseksi esimerkiksi erilaisia työsuhde-etuja kehittämällä. (Ojala ja Jarenko 2005.)

Kotitalousmarkkinoiden jatkonäkymät näyttävät valoisilta myös siinä, että niihin liitetyt uhkakuvat ovat ainakin osittain turhia Suomessa. Kotitalouspalvelujen käytön on arveltu haittaavan tasa-arvon kehittämistä yhteiskunnassa. Varjosen ym. (2007) saamien tulosten mukaan näin ei ole kuitenkaan käynyt. Toinen uhkakuva on ollut ”piikayhteiskunnan” muodostuminen. Tämä tarkoittaa sitä, että palveluammateissa olevista matalapalkkaisista työntekijöistä, jotka ovat useimmiten naisia, muodostuu uusi ”piika-työväenluokka.” Näin ei näytä kuitenkaan käyneen. Yhteiskunnallisella tasolla on käyty keskustelua myös siitä, että palvelujen käytön kasvu tuottaa entistä enemmän epätasa-arvoa ja sukupuolten välisiä luokkaeroja sekä etnisiä ja maantieteellisiä hierarkioita. Kun perheen sisällä ei onnistuta kotitöiden tasa-arvoisessa jaossa, tasa-arvo toteutetaan ostamalla kotitalouspalveluja. Tällöin tasa-arvoa perheen työnjakoon tulee kuitenkin useimmiten ”tuomaan” nainen, joka saattaa olla lähtöisin vielä jostain köyhästä maasta. (Jokinen 2005 Lutzin 2002, Ehrenreichin ja Hochschildin 2003 mukaan.)

3.3 Kotitalouspalveluyritysten kirjo

Kotitalousvähennysjärjestelmä on käynnistänyt kokonaan uudenlaiset palvelumarkkinat. Se on osoittautunut tehokkaaksi keinoksi luoda uusia työpaikkoja ja vähentää pimeästi tehtävää työtä. (Niilola ja Valtakari 2006.) Kotitalousvähennysjärjestelmän lisäksi hallitus toteutti viime kaudellaan yrittäjyyden politiikkaohjelman, jonka avulla tuettiin yrittäjyyttä, yritysten perustamista ja kasvua erilaisin keinoin (Valtioneuvosto 2003).

Suomessa onkin tällä hetkellä yrityksiä enemmän kuin koskaan. Vuonna 2006 maassamme toimi 250 378 yritystä, mikä oli 3,4 % enemmän kuin edellisvuonna. Voimakkaimmin uusia työpaikkoja on syntynyt pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Kaksi kolmesta kaikista uusista työpaikoista sijoittuu näihin yrityksiin. (Tilastokeskus 2006a.)

Kotitalouspalveluja tarjoavat kunnat, kolmas sektori sekä yrityspuolella yksinyrittäjät ja elinkeinoharjoittajat. Julkisen sektorin palvelujen määrä on laskenut 1990-luvun loppupuolelta lähtien. Myös kotipalveluiden tuotanto on pudonnut kolmannekseen. Vanhusten osuus palvelunkäyttäjinä on noussut ja lapsiperheiden puolestaan laskenut. (Kanniainen 2002.) Yksityisten palveluyritysten määrä taas on kasvanut viimevuosien aikana runsaasti ja kotitalouspalveluyritykset ovat kasvattaneet jatkuvasti osuuttaan palvelusektorilla. Puhutaan jopa uudenlaisten palvelumarkkinoiden synnystä. (Niilola ja Valtakari 2006.)

Kun tarkastellaan kotipalvelu- ja siivousyritysten määrän kehitystä, saadaan viitteitä palveluyritysten määrän kasvusta. Tilastokeskuksen yritysrekisterin luokituksessa kotipalvelut sisältävät ”henkilökohtaiseen hoivaan ja huolenpitoon, lastenhoitoon ja muuhun tavanomaiseen elämään kuuluvien palveluiden ja tehtävien suorittamisen ja niissä avustamisen”. Vuonna 2005 kotipalveluyrityksiä oli Suomessa 796, mikä oli lähes kaksinkertainen määrä vuoteen 2000 verrattuna. Vastaavasti samana aikana työntekijöiden määrä lisääntyi lähes kaksi ja puoli kertaa ja yritysten liikevaihto kolminkertaistui. Myös siivoustoiminnan kasvu on ollut varsin suuri. Vuonna 2005 siivousyritysten toimipaikkojen määrä oli 3285 sen ollessa viisi vuotta aikaisemmin 2662. Siivousyritysten henkilöstömäärä kasvoi tänä aikana 15 %. Myös liikevaihto kasvoi yli kolmanneksella. (Tilastokeskus 2006a.)

Kotitaloustoimialat ovat ns. matalan tuottavuuden aloja, joissa alalle tulon kynnyksi ei ole korkea, koska yrityksen perustaminen ei yleensä edellytä suuria investointeja. Toisaalta hintakilpailu on kova. Haasteita liiketoiminnassa ovat erityisesti työvoiman vaikea saanti, palvelujen alhaiset hinnat, pimeä työ sekä kehittymättömät markkinat. Kotitaloustoimialalla työvoiman saanti on hankalampaa kuin palvelualoilla yleensä. (Niilola ym. 2005.)

Kotitalouspalveluyritykset ovat useimmiten pieniä, keskisuuria tai mikroyrityksiä. Suurin osa yrityksistä työllistää yhdestä viiteen henkeä. Suomessa on myös suuria yrityksiä, jotka tarjoavat siivouspalveluja, mutta näiden yritysten ydintoiminta ei ole kotitalouksiin tarjottava kotitalouspalvelu. Pienten kotitalouspalveluyritysten etuja ovat usein joustava, asiakaslähtöinen ja tehokas toiminta. Toisaalta erityisesti yksinyrittäjillä liiketoimintaosaaminen voi olla puutteellista, mikä voi johtaa palvelujen alihinnoitteluun. Niilolan ym. kotipalvelutyöalojen yrityksille suunnatun kyselyn mukaan kotipalvelujen keskimääräinen tuntihinta on noin 10–15 prosenttia liian pieni kannattavuuden kannalta. Siivouspalvelujen ja muiden kotipalvelujen tuntihinta on keskimäärin 24 euroa ja remontoinnin 30 euroa. (emt.)

Suomen yrittäjien ja Finnvera Oyj:n pienten ja keskisuurten yritysten yritysbarometrissa pienistä ja keskisuurista palvelualan yrityksistä 8 % ilmoitti olevansa voimakkaasti kasvuhaluisia, 39 % kasvavansa mahdollisuuksien mukaan ja 33 % koki haluavansa säilyttää nykyisen asemansa. Pienten ja keskisuurten palveluyritysten suurimmiksi kehittämisen tarpeeksi nousivat markkinointi ja myynti sekä henkilöstön kehittäminen ja koulutus. Suurimmaksi kehittämisen esteiksi nousivat puolestaan ammattitaitoisen työvoiman saatavuus, kireä kilpailu ja korkeat työvoimakustannukset. (Pk-yritysbarometri 2007.)

Eräs ongelma erityisesti kuluttajan kannalta on palvelujen laadun arviointi tai eri yritysten tarjoamien palvelujen vertailtavuus. Niilolan ym. (2005) kotitalousyrityksille tekemästä kyselystä selvisi, että vain muutama yritys oli standardisoinut palvelunsa. Eniten tähän oli panostettu franchise-periaatteella toimivissa yrityksissä. Standardisointi tarkoittaa käytännössä palvelujen, kuten viikkosiivouksen, sisällön määrittelyä. Standardisoinnin avulla toimintaa voidaan rationalisoida, tehostaa, suunnitella ja valvoa paremmin. Standardisointi auttaa myös työntekijöiden koulutuksessa ja kustannusten laskemisessa ja valvomisessa.

Useat eri toimijat ovat viime vuosina kehittäneet keinoja palvelujen standardisoimiseksi sekä palvelujen saatavuuden helpottamiseksi. Hyvä esimerkki tällaisesta toiminnasta on valtakunnallinen verkkopalvelu ELIAS-nettitori (www.elias.fi), johon on verkostoitunut satoja palveluyrityksiä. Kuluttajat voivat näin internetin kautta etsiä itselleen tarvitsemiaan palveluja. Omien valintojen tueksi nettitorilta saa tietoa eri palveluntarjoajien ammattitaidosta, hinnoista, toiminnan valvontatahoista, toimintaverkostoista sekä yhteiskuntakelpoisuudesta. Toinen mainio esimerkki on Työtehoseuran ylläpitämä MOPAKE –palveluvälitys (www.tts.fi/tutkimus/tuotteet/mopake), josta palvelujen tilaaminen tapahtuu puhelimitse. Palvelunvälittäjä ja asiakas valitsevat yhdessä asiakkaan toiveiden mukaisen palveluntarjoajan. Mopakkeessa olevien palveluyritysten palvelut on tuotteistettu, mikä helpottaa palveluiden yhteismitallista vertaamista.

Teknillisen korkeakoulun Arja-hankkeessa on myös edistetty palveluntarjoajien ja käyttäjien kohtaamista kehittämällä erilaisia palvelutiskimalleja. Työyhteisössä toteutettavan palvelutiskin lisäksi se voi olla paikallinen tiski, joka on suunnattu tietyn asuinalueen asukkaille ja alueella työskenteleville (kts. www.herttoniemi.fi). Palvelutiski tarjoaa yhdeltä luukulta tietoa paikallisista yksityisten, julkisten sekä järjestöjen tarjoamista palveluista. (Paavola ja Wallin 2006.)

4

PALAPELI-hankkeen lähtökohta ja toteutus

Tässä raportoitavat tulokset ovat osa PALAPELI –perheiden arkea helpottavien palveluiden kehittämishanketta. Se oli Euroopan sosiaalirahaston (ESR) ja Uudenmaan TE-keskuksen rahoittama tutkimus- ja kehittämishanke, joka toteutettiin Väestöliiton Väestötutkimuslaitoksella. Sen päätavoite on edistää työn ja perheen yhteensovittamista kehittämällä yritystasolla erilaisia palvelumalleja, joiden avulla työnantaja voi helpottaa palveluista kiinnostuneiden työntekijöiden palvelujen käyttöä. Projekti alkoi lokakuussa 2004 ja päättyi vuoden 2007 lopussa. Tässä raportoimme projektin kohdeyrityksistä saatua tutkimustietoa. Tämän lisäksi raportin lopussa pohdimme saamiemme tutkimustulosten ja yrityksistä kertyneiden kehittämiskokemusten sekä taustamateriaalin perusteella palvelumallin toiminnan mahdollisuuksia ja ehtoja sekä erilaisia vaihtoehtoja sen toteuttamiselle.

Palapeli-projektia suunniteltaessa lähtökohtana oli miettiä uusia näkökulmia työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvään tutkimus- ja kehittämistoimintaan. Perinteisesti kehittämissuunnitelmissa on keskitytty työolojen ja työn toteutustapojen kehittämiseen edistämällä perheystävällisiä käytäntöjä työyhteisötasolla (vrt. den Dulk 2001; Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta 2003; Salmi ja Lammi-Taskula 2004; Piensoho 2006). Käytännössä tämä on tarkoittanut päähuomion kiinnittämistä työyhteisön sisällä tapahtuviin ilmiöihin kuten työpaikkakulttuuriin, esimiestyöhön, työilmapiiriin tai erilaisten työaikajoustojen ja etätyömahdollisuuksien kokeiluun.

Palapeli-projektissa kehittämisen kohteena oli työyhteisön lisäksi työssäkäyvien ihmisten työn ulkopuolinen arki. Useiden tutkimusten mukaan työn ja perheen yhteensovittamisessa syntyvissä ristiriitatilanteissa haittavaikutukset ilmenevät selkeämmin

perheen arjessa kuin työpaikalla (Mauno 1999; Lahelma ym. 2005). Kiire ja aikapula näkyvät perheiden arjessa, minkä tuloksena moni joutuu tinkimään kotitöistä tai perheen kanssa vietetystä ajasta (Julkunen ym. 2004; Lammi-Taskula ja Salmi 2004; Rönkä ym. 2005). Näistä kahdesta vaihtoehdosta kotityöt on ainakin osittain mahdollista ulkoistaa. Sen sijaan perheenjäsenten yhdessä viettämä aika on ensiarvoisen tärkeää kaikkien perheenjäsenten hyvinvoinnille, eikä sitä voi siirtää kenenkään toisen tehtäväksi. Monelle kotitöistä tinkiminen tuntuu myös helpommalta vaihtoehdolta kuin esimerkiksi lasten kanssa vietetystä ajasta tinkiminen (Julkunen ym. 2004).

Koti ja kotityöt on perinteisesti liitetty yksityiseen alueeseen, eikä niiden ole koettu kuuluvan työelämään tai työnantajan alueelle. Palapeli-projektissa mietimme, mitä sellaisia arkea helpottavia ratkaisuja olisi, joihin myös työnantaja voisi osallistua. Voisiko työnantaja osallistua kotitalouspalvelujen organisointiin? Ovatko työssäkäyvät halukkaita käyttämään palveluja? Onko laadukkaita palveluja helposti saatavilla? Entä ovatko työnantajat halukkaita osallistumaan työntekijöidensä palvelujen käytön organisointiin tai kustannuksiin osana yrityksen työn ja perheen yhteensovittamistoimintaa?

Projektin tavoitteeksi kiteytyi työssä käyvien perheiden arjen hallintaa sekä näin heidän jaksamistaan ja hyvinvointiaan tukevien palvelumallien kehittäminen. Palvelumallilla tarkoitamme erilaisia menetelmiä, joiden avulla työnantaja voi helpottaa kotitalouspalveluista kiinnostuneiden työntekijöidensä mahdollisuuksia löytää ja käyttää ulkopuolisia palveluja. Palvelumalli on kolmen toimijan, työnantajan, työntekijän ja palveluntarjoajan yhteistyöverkosto. Näistä kolmesta työnantajan rooli korostuu, sillä työnantajayritys toimii palveluntarjoajan ja palvelun käyttäjän eli työntekijän kohtaamispaikkana. Koska idea on vielä suhteellisen uusi, projektin ensimmäinen tavoite oli kerätä tietoa erityisesti työnantajan ja työntekijän näkökulmasta palvelumallin kehittämiseen. Palvelumallin kehittämisen ehto on palvelujen käyttäjän eli työntekijän kiinnostus käyttää kotitalouspalveluja, mutta palvelumallin toteutuessa kaikkien kolmen osapuolen rooli on yhtä tärkeä. Uusien palvelumallien kehittämisen lisäksi kokosimme tietoa myös jo käytössä olevasta palvelumallista: sairaan lapsen hoitopalvelusta.

PALAPELI-hankkeen kohdeyrityksissä toteutetulla osiolla oli neljä tavoitetta:

1. kerätä tietoa työyhteisöjen työn ja perheen yhteensovittamiskäytännöistä
2. kerätä tietoa työntekijöiden kiinnostuksesta käyttää erilaisia palveluja
3. kehittää erilaisia vaihtoehtoja palvelumallin toteutukseen ja
4. kokeilla palvelumallin toimintaa

Kaikissa projektin vaiheissa tutkimus- ja kehittämistyö kulkivat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Tutkimustulokset vaikuttivat kehittämistyön toteutumiseen, mutta

myös kehittämistyön aikana kertyneet kokemukset ja havainnot vaikuttivat projektin tutkimusosuuden suuntautumiseen ja palvelumallin muotoutumiseen.

Kiinnostus erilaisiin palveluihin, niiden käyttö ja tarjonta vaihtelevat todennäköisesti eri puolilla Suomea. Tästä syystä projekti haluttiin toteuttaa maantieteellisesti kahdella eri alueella. Projektin toteutusalueiksi valittiin Uudeltamaalta Vantaan kaupunki (asukkaita 192 000) ja Turun seudulta Kaarina (asukkaita 22 000). Näillä alueilla aloitettiin yritysten rekrytointi vuoden 2005 alussa. Tavoitteena oli yksityisten yritysten lisäksi saada projektin toteutukseen mukaan myös muutama yhteisö kuntasektorilta. Yritysten yhteystiedot saatiin pääsääntöisesti Suomen Yrittäjät ry:n jäsenluettelosta. Kuntasektorin yhteisöjen yhteystiedot löytyivät kuntien internet-sivuilta. Tavoitteena oli rekrytoida erikokoisia, eri toimialoilla toimivia, sekä mies- että naisvaltaisia pieniä ja keskisuuria yrityksiä.

Yritysten rekrytointi aloitettiin puhelinsoitoilla, jonka jälkeen yrityksiin lähetettiin sähköpostia sekä projektin esite. Yritysten kiinnostus projektia kohtaan ja halukkuus lähteä mukaan sen toimintaan oli erittäin vaihtelevaa. Yritysten rekrytointiosuus vaati useaa yhteydenottoa yli sataan eri yritykseen. Yrityksiä oli helpompi saada mukaan Vantaalta kuin Kaarinasta, samoin naisvaltaiset yritykset olivat kiinnostuneempia projektista kuin miesvaltaiset yritykset. Kaikissa mukaan lähteneissä yrityksissä projektin yhteyshenkilö, usein toimitusjohtaja, oli kiinnostunut henkilöstön hyvinvointiin liittyvistä asioista ja halukas kehittämään yrityksen työn ja perheen yhteensovittamiskäytäntöjä.

Hankkeen toteutukseen lähti mukaan 21 työyhteisöä, joista 18 oli pientä tai keskisuurta yritystä yksityiseltä sektorilta ja kolme kunta-alan työyhteisöä. Näistä 10 sijaitsi Vantaalla ja 11 Kaarinassa. Yksityiseltä sektorilta mukana oli mm. usea kampaamo ja päiväkotia sekä pesula, apteekki, tilitoimisto, lääkäriasema, huolto-, rakennus-, viestintä- sekä käänösalan yritys. Julkiselta sektorilta aineistoa kerättiin kahdessa päiväkodissa ja yhdessä palvelutalossa. Yrityksistä ja yhteisöistä naisvaltaisia oli viisitoista ja miesvaltaisia kuusi. Kaikki projektiin osallistuneet työyhteisöt olivat pieniä. Alle 10 hengen yrityksiä oli lähes puolet. Puolessa henkilökuntaa oli 10–20 henkilöä ja vain muutamassa yli 20.

Projektin yritystason toteutus suunniteltiin yhdessä yritysten johdon kanssa. Kaikissa työyhteisöissä järjestettiin aluksi koko henkilökunnalle avoin alkuinformaatiotilaisuus. Tämän jälkeen kerättiin työyhteisöissä haastattelu- ja kyselyaineisto. Kaikkien projektiin osallistuneiden yritysten henkilökunnalle järjestettiin myös mahdollisuus osallistua tutkimustuloksista kertovaan palautetilaisuuteen sekä työhyvinvointikoulukseen.

Alkuperäisistä suunnitelmista poiketen kohdeyrityksissä ei lähdetty kokeilemaan palvelumallia. Sen sijaan projektiin rekrytoitiin uusi keskisuuri yritys, jossa toteutettiin samat vaiheet kuin kohdeyrityksissä (kts. edellinen kappale). Näiden vaiheiden jälkeen tässä pilottiyrityksessä suunniteltiin yhteistyössä yrityksen henkilökunnasta valitun ryhmän kanssa yritykselle palvelumalli sairaan lapsen hoitopalvelua ja siivouspalvelua varten.

Projektin edetessä tekijöitä alkoi kiinnostaa erityisesti sairaan lapsen hoitopalvelu esimerkkinä palvelumallista. Aiheesta on erittäin vähän kirjallisuutta, joten keräsimme erillisen haastatteluaineiston yrityksissä, joissa oli käytössä sairaan lapsen hoitopalvelu.

5

Aineistot

5.1 Kohdeyrityksissä kerätty haastattelu- ja kyselyaineisto

Tässä raportoitava tutkimusaineisto muodostuu Palapeli-hankkeen kohdeyrityksissä kerätystä aineistosta sekä työnantajien edustajilta kerätystä sairaan lapsen hoitopalvelua käsittelevästä aineistosta. Tulosten pääpaino on Palapeli -hankkeessa mukana olleiden 21 kohdeyrityksen henkilökunnalta kerättyssä kysely- ja haastatteluaineistossa. Yrityksistä 10 sijaitsi Vantaalla ja 11 Kaarinassa, kaikissa yrityksissä työskenteli yhteensä 179 henkilöä.

Tutkimusteemoina sekä haastatteluissa että kyselyssä olivat työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät käytännöt ja toimintatavat työyhteisötasolla, työntekijöiden kokemukset ja näkemykset oman arjen sujumisesta sekä asenteet ja kiinnostus käyttää erilaisia kotitalouspalveluita. Aineistonkeruussa halusimme kiinnittää erityishuomiota palvelujen käyttöä tukeviin tai estäviin tekijöihin.

Haastatteluaineisto kerättiin maaliskuussa 2005 teemahaastattelumenetelmällä. Jokaisessa yrityksessä ja työyhteisössä haastateltiin 1–3 henkilöä. Haastattelut kestivät keskimäärin 40 minuuttia (lyhyimmät alle puoli tuntia ja pisimmät 1 ½ tuntia). Haastatteluja kertyi yhteensä 48 kappaletta, joista 23 tehtiin Vantaalla ja 25 Kaarinassa. Haastateltavista 36 oli naisia ja 12 miehiä. Heistä 16 oli esimiesasemassa.

Kaikki haastattelut litteroitiin. Aineiston analyysissä edettiin lukemalla haastatteluaineistoa läpi useaan kertaan, luokittelemalla sitä teemoihin ja koodaamalla teemoja

pienempiin kokonaisuuksiin. Luokittelussa käytettiin apuna ALTAS/ti –analyysiohjelmaa. Haastatteluaineistosta muodostettuja osia lukemalla ja vertailemalla muodostettiin käsitteitä ja etsittiin eri käsitteiden suhteita toisiinsa. Koodauksen jälkeen palattiin alkuperäisiin haastatteluihin, jotta käsitys kokonaisuudesta ja henkilöistä säilyi.

Haastatteluaineiston lisäksi kaikkien mukana olevien yritysten ja työyhteisöjen koko henkilökunnalle jaettiin kyselylomake (kts. www.vaestoliitto.fi/tyojaperhe) kesäkuussa 2005. Kyselyyn vastasi 126 henkilöä eli 71 % koko otoksesta.

Yritykset olivat pieniä yrityksiä. Alle 10 hengen yrityksissä työskenteli kaksi viidesosaa vastaajista. Puolet vastaajista työskenteli 10–20 henkilön yrityksessä. Yli 20 hengen yrityksissä työskenteli puolestaan alle kymmenesosa vastaajista. Yritykset edustivat eri toimialoja, ja noin puolet vastaajista vastasi työskentelevänsä asiantuntija- tai erityisasiantuntijatehtävissä. Palvelu-, myynti- ja hoitotyötä tekeviä oli lähes kolmasosa, johtajia ja ylempiä virkamiehiä taas reilu kymmenes vastaajista. Rakennus-, korjaus ja valmistustyöntekijöitä oli 6 % vastanneista. Kaarinassa ja Vantaalla vastanneita oli lähes yhtä paljon.

Taulukko 1. Kyselyyn vastanneet henkilöt yritykset sijainnin ja yrityksen koon mukaan

| Yrityksen sijainti | n | % |
|--------------------|------------|------------|
| Vantaa | 53 | 48 |
| Kaarina | 57 | 52 |
| Yhteensä | 110 | 100 |
| Yrityksen koko | | |
| alle 10 henkilöä | 52 | 42 |
| 10–20 henkilöä | 61 | 50 |
| yli 20 henkilöä | 10 | 8 |
| Yhteensä | 123 | 100 |

Kyselyyn vastanneista neljä viidesosaa oli naisia. Tämä johtuu suureksi osaksi siitä, että mukana olevat yritykset ovat naisvaltaisia. Neljä viidestä vastaajasta ilmoitti työyksikkönsä henkilökunnasta suurimman osan tai kaikkien olevan naisia. Vastanneiden keski-ikä oli 38 vuotta. He työskentelivät pääsääntöisesti kokopäiväisesti (91 %) ja olivat vakituisessa työsuhteessa (83 %). Suuri osa teki myös normaalia päivättyötä.

Taulukko 2. Kyselyyn vastanneet henkilöt

| Sukupuoli | n | % |
|---|------------|------------|
| nainen | 102 | 81 |
| mies | 24 | 19 |
| Yhteensä | 126 | 100 |
| Koulutus | | |
| ei ammatillista koulutusta | 13 | 10 |
| koulutason tutkinto | 30 | 24 |
| opistotason tutkinto | 37 | 30 |
| ammattikorkeakoulututkinto | 15 | 12 |
| yliopisto/korkeakoulututkinto | 27 | 22 |
| jokin muu | 3 | 2 |
| Yhteensä | 125 | 100 |
| Työaikamuoto | | |
| säännöllinen päivätyö | 83 | 68 |
| kaksivuorotyö | 16 | 13 |
| kolmivuorotyö | 11 | 9 |
| periodityö | 1 | 1 |
| muu | 11 | 9 |
| Yhteensä | 122 | 100 |
| Kotitalous | | |
| yhden hengen talous | 19 | 16 |
| yksinhuoltajatalous | 10 | 8 |
| pariskunta ilman lapsia | 30 | 24 |
| pariskunta ja lapsia | 60 | 49 |
| jokin muu | 4 | 3 |
| Yhteensä | 123 | 100 |
| Kotitaloukset, joissa eri-ikäisiä lapsia | | |
| alle 3 vuotiaita lapsia | 15 | 12 |
| 3–6 -vuotiaita lapsia | 23 | 18 |
| 7–11 -vuotiaita lapsia | 28 | 22 |
| 12–17 -vuotiaita lapsia | 25 | 20 |
| yli 18 vuotiaita lapsia | 12 | 10 |

Yleisin tutkintotaso kyselyyn vastanneilla oli opistoasteinen tutkinto, sen oli suorittanut lähes joka kolmas. Koulutason tutkinnon oli suorittanut joka neljäs. Yliopistotutkinto oli joka viidennellä ja ammattikorkeakoulututkinnon oli suorittanut hieman useampi kuin joka kymmenes. Ilman ammatillista koulutusta oli joka kymmenes vastaaja. Kaarinassa ja Vantaalla koulutustaustat olivat hyvin samanlaiset.

Lähes puolet kyselyyn vastanneista eli kahden aikuisen lapsiperheessä. Noin joka neljännen vastaajan kotitaloudessa ei asunut kyselyajankohtana lapsia. Yksinhuoltajatalouksia oli 8 % ja yksineläviä 15 %. Vantaan ja Kaarinan välillä ei perherakenteissa ollut eroa.

Kyselyyn vastanneista (n=126) 70 % ilmoitti, että itsellä tai puolisoilla oli lapsia. Vastajista 81 prosentilla lapsi tai lapset asuivat samassa kotitaloudessa. Lapsitalouksista noin kolmasosa oli sellaisia, joissa asui 7–11-vuotias lapsi tai lapsia. Lähes yhtä usein samassa taloudessa asuva lapsi oli 12–17 -vuotias tai 3–6-vuotias. Lapsitalouksissa asuvista vastajista viidesosa ilmoitti talouksessaan olevan alle 3-vuotiaita lapsia ja täysi-ikäisiä lapsia asui 10 prosentissa lapsitalouksista. Osalla vastajista (39 %) omia tai puolison lapsia asui oman kotitalouden ulkopuolella, näistä suuri osa oli täysi-ikäisiä.

5.2 Sairaan lapsen hoitopalveluun liittyvä haastatteluaineisto

Projektiin mukaan lähteneissä kohdeyrityksissä ajatus palvelumallista oli täysin uusi. Paitsi yrityksen organisoimana, niin myös työntekijöiden käyttämänä palvelut olivat harvinaisia. Silti erityisesti siivous- ja sairaan lapsen hoitopalvelu kiinnostivat. Koska sairaan lapsen hoitopalvelu on jo käytössä oleva palvelumalli, halusimme kartuttaa tietoa tästä keräämällä haastattelumateriaalin yritysten edustajilta sellaisista organisaatioista, joissa oli jo käytössä sairaan lapsen hoitopalvelu.

Yrityshaastattelujen avulla halusimme selvittää, millaisia kokemuksia ja näkemyksiä sairaan lapsen hoitopalvelusta on palvelua työsuhde-etuna tarjoavissa yrityksissä. Haastattelimme viiden pääkaupunkiseudulla sijaitsevan organisaation henkilöstöhallinnon edustajaa. Kolmen yrityksen yhteystiedot saimme sairaan lapsen hoitopalvelua tuottavasta yrityksestä. Kaksi yritystä saimme mukaan ottamalla itse yhteyttä useaan keskisuureen tai suureen asiantuntijaorganisaatioon, jossa arvelimme olevan laajat työsuhde-edut ja mahdollisesti myös sairaan lapsen hoitopalvelu.

Teemahaastattelut (5 kpl) toteutettiin syksyllä 2006. Kaikki haastattelut olivat yrityksen henkilöstöhallinnon edustajia, heistä neljä oli naisia. Haastattelut kestivät keskimäärin

40 minuuttia. Yksi organisaatioista oli julkisyhteisön organisaatio, neljä oli yksityisiä yrityksiä, joista kolme oli osa kansainvälistä konsernia. Yrityksistä yksi oli Suomessa työskentelevän henkilökunnan määrän mukaan tarkasteltuna keskisuuri yritys ja kolme yrityksistä oli suuria.

Työntekijöiden keski-ikä näissä viidessä organisaatiossa oli 39 vuotta. Kaksi organisaatioista oli sukupuolijakaumaltaan miesvaltaisia, kaksi naisvaltaisia ja yhdessä organisaatiossa miehiä ja naisia oli lähes yhtä paljon.

Työn ja perheen yhteensovittaminen työyhteisötasolla

6

Onnistunut perheen ja työn yhteensovittaminen on sekä työntekijän että työnantajan etu. Perheen ja työn välillä sukuloivan työntekijän näkökulmasta ei ole yhdentekevää, miten oma arki sujuu tai miten työpaikalla suhtaudutaan työn ja perheen yhteensovittamiseen. Tärkeintä on löytää tasapaino näiden kahden elämänalueen välillä. Tämä saavutetaan huomioimalla kunkin elämänalueen asettamat odotukset ja vaatimukset erilaisissa elämäntilanteissa. (Savolainen ym. 2004.)

Tässä luvussa valaisemme ensin muutamalla esimerkillä miten Palapeli-projektin kohdeyrityksissä haastatellut henkilöt määrittivät työn ja perheen yhteensovittamisen ja miten kyselyyn vastanneet kokivat onnistuneensa siinä. Sen jälkeen käymme läpi sitä, miten Palapeli-projektissa mukana olevien kohdeyritysten henkilökunta arvioi oman yrityksensä tai yhteisönsä perheen ja työn yhteensovittamiseen liittyvää ilmapiiriä ja käytäntöjä. Keskitymme pääasiassa yleisiin perheen ja työn yhteensovittamiseen liittyviin työpaikan toimintatapoihin sekä oman esimiehen toimintaan.

6.1 Mitä ymmärretään työn ja perheen yhteensovittamisella?

Työn ja perheen yhteensovittaminen voi tarkoittaa eri asioita eri ihmisille. Laadullisen haastatteluaineiston avulla on mahdollista selvittää, miten tutkimukseen osallistuvat henkilöt määrittelevät tutkimuksen keskeiset käsitteet. Tässä tutkimuksessa halusimme selvittää, miten haastateltavat määrittivät käsitteen 'työn ja perheen yhteensovittaminen'. Tämä toteutettiin aloittamalla jokainen haastattelu kysymyksillä: "Mitä Sinulle

tulee mieleen, kun puhutaan työn ja perheen yhteensovittamisesta? Mitä se sinun mielestäsi on? Mitä asioita siihen kuuluu?”

Saadut vastaukset jakoutuivat karkeasti kahteen kategoriaan sen mukaan miten laaja-alaisesti haastateltavat ajattelivat työn ja perheen yhteensovittamisen toteutuvan omassa elämässään. Osalle yhteensovittaminen tarkoitti asioita, joiden avulla työnteossa on mahdollista huomioida perheen ja muun elämän työntekijälle asettamia vaatimuksia. Näillä haastateltavilla työn ja perheen yhteensovittaminen liittyi työn suunnitteluun ja toteutukseen, erityisesti erilaisiin käytäntöihin, jotka poikkesivat ns. perinteisestä työaika- tai työpaikkamallista. Haastateltavat toivat esille erilaisia tapoja organisoida töitä niin, että myös työn ulkopuolisen elämän vaatimukset oli mahdollista ottaa huomioon työnteossa. Yleisimmin mainittiin työaikajoustot, mahdollisuus hoitaa omia asioita työaikana tai mahdollisuus jäädä hoitamaan sairasta lasta. Lisäksi esille tuli työyhteisön henkilökunnan yhteistoiminta normaalin työajan ulkopuolella erilaisten virkistyspäivien muodossa. Toisaalta työn ja perheen yhteensovittaminen saattoi osalle tarkoittaa ennen kaikkea oman työajan rajoittamista kohtuulliseen määrään niin, että myös perheen kanssa oloon jäi aikaa ja voimavaroja.

- *”Just se, että se [työ] pitäis saada sovittua silleen, et perheellekin jää aikaa, että työ ei saa hallita koko elämää. Pyrkimys on siihen, että työ on työ ja on se oma aika myös.”* (mies, 42 v, pariskunta ja lapsia, Vantaa)

Suuri osa haastateltavista määritteli työn ja perheen yhteensovittamisen kuitenkin osaksi koko elämänkenttäänsä. Aihe kulki mukana 24 tuntia vuorokaudessa, vaikutti kaikkeen ja oli enemmänkin elämäntapa kuin työn suunnitteluun tai toteutukseen liittyvä asia. Työn ja perheen yhteensovittaminen tarkoitti näille haastateltaville koko elämän aikatauluttamista ja hyvin monien erilaisten asioiden yhteensovittamista. Siihen liittyi myös ajatus, että perheasiat kulkevat mukana töissä ja työasiat kotona. Näillä haastateltavilla työn ja perheen yhteensovittamiseen kuului usein myös kiireen tuntu ja paine vastata ristiriitaisiin, jopa mahdottomiin vaatimuksiin, sekä näistä aiheutuneesta stressistä selviytyminen.

- *”... Siihen kuuluu semmosta, ettei oo mitään vapaa-ajan ongelmia, elikkä töissä pitäis jaksaa käydä ja sitten kotona vielä se toinen työpäivä, ja sitten viel nää aikataulut sovittella ja muuta. Kyllähän se aikamoista hässäkkää aina välillä on, aikamoista sovittelua aina on.”* (nainen, 30 v, pariskunta ja lapsia, Vantaa)

Haastatteluissa esille tulleista hankaluuksista huolimatta kyselytuloksissa painottuivat onnistumisen kokemukset työn ja perheen yhteensovittamisessa. Kyselyn mukaan Palapeli-projektissa mukana olevien yritysten ja yhteisöjen työntekijät arvioivat perheen ja työn yhteensovittamisen onnistuvan omassa arjessa melko hyvin. Neljä

viidestä vastaajasta arvioi pystyvänsä sovittamaan yhteen perheen ja työn erittäin tai melko hyvin. Vain 5 % koki perheen ja työn yhteensovittamisen sujuvan huonosti. Myös niissä perheissä, joissa oli lapsia, yli neljä viidestä (84 %) katsoi pystyvänsä sovittamaan perheen ja työn hyvin yhteen.

Kyselyaineiston mukaan erityisesti lapsiperheelliset arvioivat kuitenkin työn haittaavan perhe-elämää. Kaikista vastaajista kaksi viidestä arvioi työn haittaavan perhe-elämää jonkin verran tai erittäin paljon, puolet katsoi, ettei työ haittaa perhe-elämää juuri ollenkaan. Kun lapsiperheellisistä yli puolet koki, että työ haittaa perhe-elämää jonkin verran tai erittäin paljon, niin puolison kanssa kahdestaan tai yksin asuvista enää 22 % oli tätä mieltä.

6.2 Ilmapiiri ja toimintatavat työyhteisöissä

Työntekijän kannalta on oleellista se, miten työyhteisössä, työn suunnittelussa ja toteutuksessa huomioidaan työntekijän perheen ja muun elämän hänelle asettamat vaatimukset. Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri muuttuu todeksi työyhteisössä toteutuvien ajattelu- ja toimintamallien kautta. Tämän onnistumisessa yrityksen johdolla ja esimiehillä on iso rooli. (Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta 2003; Savolainen ym. 2004.)

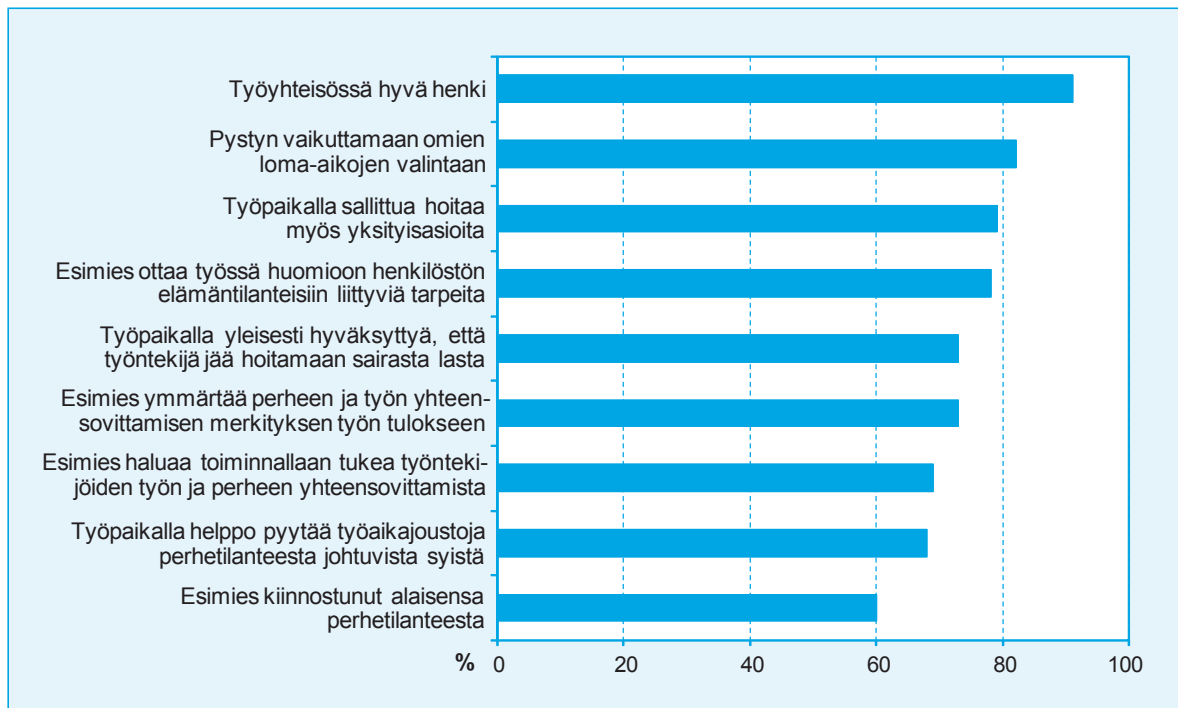
Tulosten perusteella näytti siltä, että mukana olevissa yrityksissä oli perheen ja työn yhteensovittaminen huomioitu pääsääntöisesti hyvin. Tätä tulosta selittää osittain se, että kehittämishankkeeseen, jonka tavoitteena on helpottaa perheen ja työn yhteensovittamista valikoituu todennäköisesti yrityksiä, joissa lähtökohtaisesti suhtaudutaan näihin asioihin myönteisesti.

Työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumiseen vaikutti todennäköisesti myös se, että projektissa mukana olleet yritykset olivat pieniä. Haastatteluissa tulikin esille se, että perheen ja työn yhteensovittamiseen liittyvien asioiden sovittelu hoidettiin monissa mukana olleissa yrityksissä hyvin henkilökohtaisella tasolla. Työntekijät tunsivat toisensa ja yrityksen kaikkien työntekijöiden perhetilanteet pääsääntöisesti melko hyvin. Tämän seurauksena myös erilaisten elämäntilanteiden tuomia vaatimuksia ymmärrettiin ja pyrittiin huomioimaan työssä.

- ”Me ollaan sen verran pieni yhteisö, että tavallaan se sovittelu on niin henkilökohtaisella tasolla, että ei siitä [työn ja perheen yhteensovittamiskäytännöistä] ole tarvinnut tehdä mitään yleisiä sääntöjä. // Kyllä kaikki tietää, missä kunkin perhe-elämä menee (nauraa), kyllä siitä paljon puhutaan //Just tällä viikolla tuli

yks näitä meidän sinkkuja sanomaan, että mä oon nyt alkanu seurustelemaan, että mä en enää tuu niin paljon viikonloppuisin töihin ja mä sano 'okei, hyvä että sulla on joku hyvä syy siihen.' (naurua).” (nainen, esimies, Vantaa)

Myös kyselyyn vastanneet arvioivat perheen ja työn yhteensovittamiseen liittyviä käytäntöjä ja kulttuuria omalla työpaikallaan pääasiassa myönteisesti (ks. kuvio 1). Oman työyhteisön henki arvioitiin lähes poikkeuksetta hyväksi, sillä väitteen kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli 91 % vastanneista. Selkeä enemmistö arvioi, että työyhteisössä on hyväksyttyä hoitaa myös yksityisasiota. Samoin sairaan lapsen hoitamiseen kotona suhtauduttiin työyhteisöissä enimmäkseen myönteisesti. Vastavia tuloksia on saatu työ ja perhe -kyselyssä (Lammi-Taskula 2004a), jonka tulosten mukaan työpaikoilla useimmiten hyväksyttiin tilapäiset poissaolot sairaan lapsen hoitamisen vuoksi.



Kuvio 1. Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvien väitteiden kanssa samaa mieltä olevien vastaajien osuudet (%).

Enemmistö kyselyn vastaajista oli tyytyväisiä oman esimiehensä toimintaan perheen ja työn yhteensovittamisessa. Selkeä enemmistö arvioi oman esimiehensä ottavan huomioon henkilöstön elämäntilanteisiin liittyviä tarpeita ja suurin osa arvioi esimiehen myös ymmärtävän perheen ja työn yhteensovittamisen merkityksen työn tulokseen. Samoin enemmistö näki oman esimiehensä haluavan omalla toiminnallaan tukea työn ja perheen yhteensovittamista. Hieman yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että esimies oli kiinnostunut alaisensa perhetilanteesta.

Myös haastattelujen mukaan yhteensovittamisen onnistumista pidettiin kaikkia osapuolia hyödyttävänä asiana. Joustaminen perheen ja työn yhteensovittamisen onnistumiseksi puolin ja toisin tuotti kokonaisuuden, johon sekä haastatellut työntekijät että työnantajat olivat monissa tapauksissa tyytyväisiä.

- ”Se heijä hyvinvointi vaikuttaa työyhteisöön, et vaik siin on järjestelemistä ja miettimistä ni sit se kumminki palkitsee.” (nainen, esimies, Kaarina)
- ”Keskinäisen vahvan solidaarisuuden ja vastavuoroisuuden ja auttamisen keinoinhan se niin kun menee että...mä pääsen puhelimeen sen takia että mun työ-kaverit hoitaa tän tilanteen” (nainen, 40 v, päiväkotia, Vantaa)

Kyselyssä lapsiperheellisiä pyydettiin erikseen arvioimaan miten oma työyhteisö ja esimies suhtautuvat, jos joutuu itse jäämään työstä hoitamaan sairasta lastaan. Suurin osa lapsiperheellisistä arvioi, että sairaan lapsen hoitoon kotona suhtauduttiin omalla työpaikalla myönteisesti. Kolme neljästä koki työtovereidensa hyväksyvän sen, että vastaaja jäi hoitamaan sairasta lasta. Myös johdon koettiin pääsääntöisesti (68 %) suhtautuvan myönteisesti sairaan lapsen hoitamiseen kotona. Joka neljäs koki johdon kuitenkin suhtautuvan jossain määrin kielteisesti sairaan lapsen hoitoon kotona.

Erilaiset työaikajärjestelyt, erityisesti työaikajoustot ovat yksi keskeinen, konkreettinen keino edistää työn ja perheen yhteensovittamista. Enemmistö (69 %) kyselyyn vastanneista koki, että omalla työpaikalla on helppo pyytää työaikajoustoja perhetilanteesta johtuvista syistä. Selkeä enemmistö (82 %) vastaajista pystyi vaikuttamaan myös omien loma-aikojensa valintaan. Kuitenkin lähes kolmasosa koki, että itsellä on vain vähän vaikutusvaltaa työaikaan liittyvissä asioissa (kts. kuvio 2). Samoin kolmasosa arvioi, että työpaikalta on vaikea jäädä pois perhetilanteista johtuvista syistä. Etukäteen mietityillä sijaisjärjestelyillä olisi mahdollista helpottaa työstä poissaolon haittoja. Vain vajaa kolmannes arvioi, että työpaikalla on toimiva sijaisjärjestely.

Projektissa mukana olevissa yrityksissä oli käytössä jonkin verran vakiintuneita työaikajoustokäytäntöjä. Liukuvaa työaikaä käytti hyväkseen säännöllisesti reilu viidennes vastaajista, Vantaalla useampi (37 %) kuin Kaarinassa (9 %). Joka neljäs käytti liukumia hyväkseen satunnaisesti. Puolella ei kuitenkaan ollut työssään mahdollisuuksia käyttää liukumaa hyväkseen. Lyhennettyä työaikaä teki säännöllisesti lähes joka kymmenes.

Myös haastatteluissa puhuttiin työaikajoustoista. Monissa yrityksissä työntekijät saivat esittää toiveita työvuorolistaan ja esimerkiksi vaihtaa työvuoroja keskenään. Mukana oli myös yritys, jossa työntekijät tekivät työvuorolistan kokonaan itse. Tyypillistä oli myös lomatoiveiden esittäminen. Eräs haastateltu esimies kuvasi yrityksen työaikajoustoja niin, että liiketoiminnan reunaehtoien sisällä pyritään ottamaan huomioon työntekijöiden elämäntilanteisiin liittyviä erilaisia tarpeita, mutta on asioita, joissa

ei voida joustaa. Tässä yrityksessä esimerkiksi ylitöiden pitäminen yhdessä jaksossa lomien yhteydessä ei onnistunut, koska se olisi aiheuttanut yrityksen toiminnalle liian suuria ongelmia.

Töissä, joissa ei oltu riippuvaisia muiden työajoista tai työpanoksesta, oli haastatteluissa esimerkkejä siitä, ettei työaika seurattu. Tärkeintä olivat aikaansaannokset ja työn tulos. Useammassa haastattelussa otettiin esille se, että työnteko perustui luottamukseen. Omalla työpaikalla luotettiin siihen, että työt hoidettiin, eikä työajanseuranta ollut keskeisessä asemassa. Tämä nähtiin myönteisenä asiana, jonka koettiin edelleen lisäävän molemminpuolista luottamusta.

- *”Meillä on suht joustava työaika, että nuo lapsiperheelliset voi tulla epäsäännöllisemmin töihin, jos on jotain siihen, esimerkiksi lasten hoitoon tai tämmöseen liittyviä juttuja. Meillä on hyvin joustavaa, suoraan sanoen hyvin joustavaa.”*
(mies, esimies, Vantaa)

Haastatteluissa puhuttiin myös siitä, että perheelliset olivat usein ennakoineet mahdollisia ongelmatilanteita sopimalla perheenjäsenten kesken hoitojärjestelyistä, jos lapsi sairastuu esimerkiksi tilanteessa, jossa toisella tai molemmilla vanhemmista oli työn asettamia aikapaineita.

Kyselyssä arviot perheen ja työn yhteensovittamisen käytännöistä ja toimintatavoista yrityksissä vaihtelivat osin sen mukaan, asuiko vastaajan perheessä lapsia vai ei. Ne kyselyyn vastanneet, joiden perheessä asui lapsia, kokivat esimerkiksi työpaikalta pois jäämisen perhesyihin vedoten vaikeammaksi kuin yksin tai vain puolisonsa kanssa asuvat. Lähes puolet lapsiperheellisistä koki, että työpaikalta on vaikea jäädä pois perhetilanteista johtuvista syistä, kun vain 17 % yksin tai puolisonsa kanssa asuvista oli tätä mieltä. Lapsiperheellisistä myös harvempi koki esimiehensä olevan kiinnostunut alaiensa perhetilanteesta. Lapsiperheellisistä 52 % ja yksin tai puolisonsa kanssa asuvista 71 % arvioi oman esimiehensä olevan kiinnostunut alaisensa perhetilanteesta.

Myös haastatteluissa tuli esille haastavia tilanteita perheen ja työn yhteensovittamisessa. Aina työntekijöiden ja esimiesten näkemykset eivät olleet yhdenmukaisia työn joustamisen onnistumisesta. Joissakin tapauksissa joustaminen oli yksisuuntaista, vain työntekijät kokivat joustavansa. Näissä tilanteissa työntekijät olivat etsineet ja löytäneet ratkaisun perheen ja työn yhteensovittamisen ongelmiin muualta kuin työstä käsin.

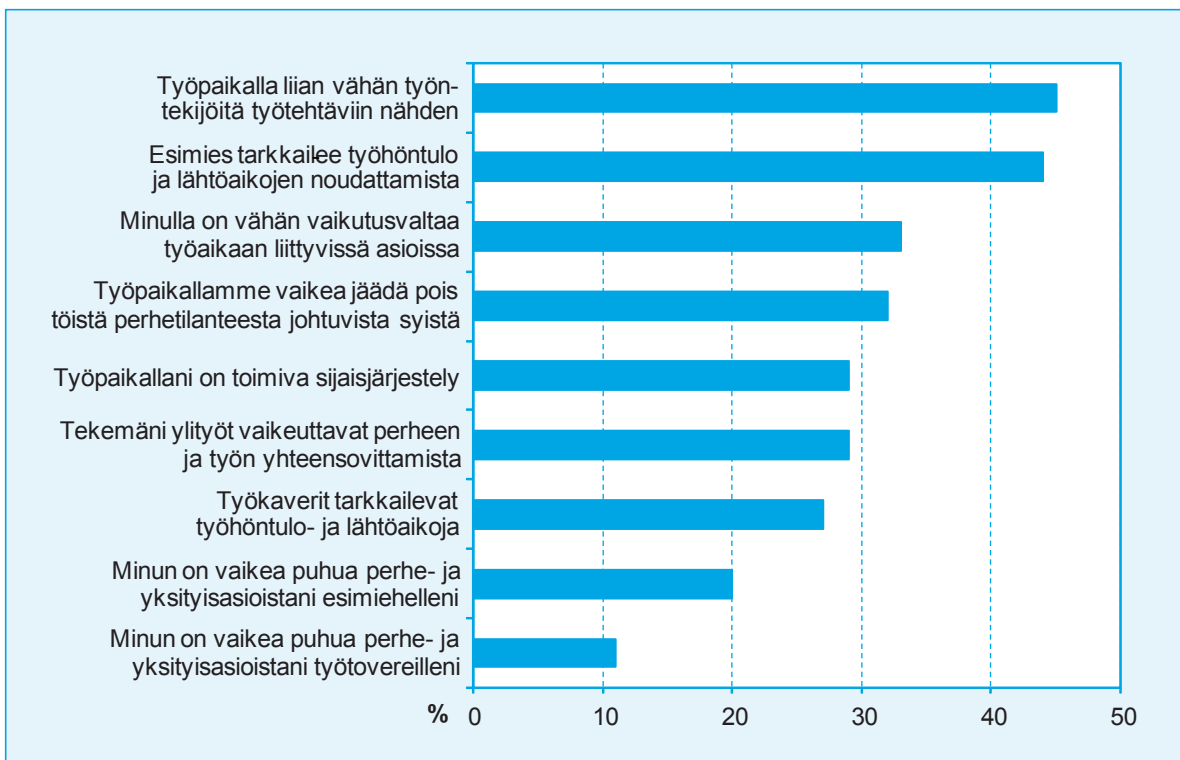
Osassa haastatteluista kerrottiin loma-aikojen aiheuttavan toisinaan neuvottelua perheellisten ja perheettömien oikeuksista valita ajankohta. Myös työvuorojen sovittelu

ei aina sujunut ongelmitta. Työvuorojen sovittelussa oli joillakin työpaikoilla nousut esiin riitoja ja epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia.

6.3 Kiire työpaikoilla ja ylityöt

Kiire ja aikapula ovat monelle työssäkäyvälle perheelliselle arkea leimaavia asioita. Kiirettä koetaan sekä työssä että vapaa-ajalla. Myös meidän aineistossamme kiireen ja ylityöiden kokemukset työpaikoilla olivat yleisiä. Nämä kokemukset näkyivät vaikeutena yhdistää työn ja perheen vaatimukset sujuvasti. Palapeli-hankkeen kohdeyrityksissä tehdyssä kyselyssä tiedusteltiin työntekijöiden riittävyyttä työhön nähden sekä ylityöiden tekemistä. Kaikista vastaajista lähes puolet oli sitä mieltä, että työpaikalla oli liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden (kts. kuvio 2). Tulokset olivat erilaisia eri paikkakunnilla. Vantaalla kaksi kolmasosaa ja Kaarinassa vajaa kolmasosa oli sitä mieltä, että työpaikalla on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden.

Kaikista vastanneista joka viides ilmoitti tekevänsä ylityötä viikoittain ja lähes kolmannes kuukausittain. Vain 30 % ei ollut tehnyt ylityötä viimeisen vuoden aikana, Kaarinan ja Vantaan välillä ei ollut tässä eroja.



Kuvio 2. Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvien väitteiden kanssa samaa mieltä olevien vastaajien osuudet (%).

Ylitöillä nähtiin olevan vaikutusta perheen ja työn yhteensovittamiseen. Vajaa kolmannes vastaajista oli sitä mieltä, että ylityöt vaikeuttavat työn ja perheen yhteensovittamista. Lapsiperheellisistä 41 % arvioi, että omat ylityöt vaikeuttavat perheen ja työn yhteensovittamista. Kahdestaan puolisonsa kanssa tai yksin asuvista vain 14 % oli tätä mieltä. Vantaalla 42 % koki että ylityöt haittasivat perheen ja työn yhteensovittamista kun Kaarinassa taas näin koki 22 %.

Kyselyyn vastanneita pyydettiin arvioimaan syitä ylitöiden tekemiselle. Tärkeimmät syyt liittyivät siihen, että työstä ei yksinkertaisesti ollut mahdollisuuksia selviytyä ilman ylitöitä. Kolme neljästä ylitöitä tehneestä vastaajasta katsoi, että työt oli mitoitettu niin, että ylitöitä ei voinut välttää. Työnantajan katsottiin myös yleisesti edellyttävän ylitöitä tai työn ei katsottu etenevän riittävästi ilman niiden tekemistä. Ylitöitä tehtiin kuitenkin myös siksi, että haluttiin ylimääräisiä vapaapäiviä tai tarvittiin lisäansioita.

Taulukko 3. Viisi yleisintä syytä tehdä ylitöitä kohdeyrityksissä (% , n)

| | % | n |
|--|----|----|
| Työni on mitoitettu niin, että ylityö on väistämätöntä | 75 | 42 |
| Työnantaja edellyttää ylitöiden tekemistä | 54 | 27 |
| Työni ei etene toivotulla tavalla ilman ylitöitä | 54 | 27 |
| Haluan ylimääräisiä vapaapäiviä | 34 | 17 |
| Tarvitsen lisäansioita | 26 | 12 |

Myös haastateltavista osa koki pitkien työaikojen vaikeuttavan työn ja perheen vaatimusten yhteensovittamista. Esimerkiksi työn vaatimusten vuoksi koettiin vaikeaksi lähteä pois kesken työpäivän tai olla pois yllättäen. Usein työmäärät aiheuttivat paineita. Kyselytulosten mukaisesti myös haastatteluissa kuvattiin, että työtä tehdään jatkuvasti alityövoimalla. Yleensä kaikkiin tilanteisiin löytyi ratkaisu, mutta helppoa se ei aina ollut. Lisäksi työntekijä jousti useammin kuin työnantaja tai työvaatimukset. Esimerkiksi jos sovitusta työajoista ei pystytty pitämään kiinni, työssä olevan vanhemman piti järjestää joku toinen hakemaan lapsi päiväkodista ennen sen kiinnimenoa. Työstä poissaolot kuormittivat myös siksi, että tekemättömien töiden määrä kasvoi poissaolojen myötä, vaikka poissaolot sinänsä työpaikoilla olisivatkin olleet hyväksytyjä.

Myös kyselytulosten mukaan työ oli vähentänyt perheen yhteistä aikaa enemmän kuin perheelliset olisivat toivoneet. Kolmasosa lapsiperheellisistä oli viettänyt viimeisen vuoden aikana usein tai jatkuvasti vähemmän aikaa lasten kanssa kuin mitä olisi halunnut. Vain viidesosa katsoi, ettei työ ollut vienyt aikaa lapsien kanssa yhdessäololta.

Työ oli vienyt aikaa myös puolisolta, harrastuksilta ja ystäviltä. Puolison kanssa oli 30 % viettänyt viimeisen vuoden aikana usein tai jatkuvasti vähemmän aikaa kuin olisi halunnut. 34 % koki, että ystäville ja 30 % että harrastuksille jäi usein tai jatkuvasti liian vähän aikaa.

Haastateltavat kuvasivat eri tavalla sitä, miten työ vaikutti heidän arkensa sujumiseen. Muutama haastateltava koki työn antavan voimia arkeen. Silti suurin osa haastateltavista kertoi työn henkisen ja/tai fyysisen vaativuuden hankaloittavan arjen sujumista. Työ vaati ajoittain niin paljon, että sen vaikutus näkyi kotioloissakin. Muutama koki työn valtaavan ajallisesti liian suuren osan heidän elämästään. Monen mielestä lasten kanssa olemiseen tai perheen yhteiselle ajalle jäi liian vähän aikaa mikä aiheutti huonoa omatuntoa. Myös hankalat työasiat ja/tai -tunnelmat kulkeutuivat helposti kotiin ja vaikuttivat omiin voimavaroihin olla läsnä lapsille ja puolisolle työpäivän päätyttyä.

- *”Semmosta jatkuvaa hoputusta ja kellon kattomista sit kuitenkin, ja tosiaan päivät menee ja tuntuu et ei niinku ehdi riittävästi, niinku rauhottumaan ja olemaan kotona, ja kyselemään sekä miehen et lapsen kuulumisia.”* (nainen, 36 v, pariskunta ja lapsia, Kaarina)

6.4 Yhteenveto

Kunkin haastattelun aluksi haastateltavien annettiin itse määritellä, mitä työn ja perheen yhteensovittaminen tarkoitti heidän omassa elämässään. Osa koki sen rajoittuvan ansiotyön organisointiin ja siinä muun elämän vaatimusten huomioimiseen. Suurimmalle osalle työn ja perheen yhteensovittaminen oli kuitenkin osa koko elämänkenttää, mikä tarkoitti, että se vaikutti kaikkeen toimintaan, kaikilla elämänalueilla ja koko ajan. Kyselytuloksissa painottuivat onnistumisen kokemukset perheen ja työn yhteensovittamisessa. Valtaosa arvioi onnistuvansa työn ja perheen yhteensovittamisessa omassa arjessaan melko hyvin. Kuitenkin etenkin lapsiperheellisistä moni koki työn haittaavan perhe-elämää.

Suhtautuminen perheen ja työn yhteensovittamisen käytäntöihin oli mukana olevissa yrityksissä ja yhteisöissä myönteistä. Monissa tapauksissa jo kiinnostus lähteä mukaan hankkeeseen, jossa kehitetään perhepalveluja perheen ja työn yhteensovittamisen tukemiseksi viestii yrityksen tai yhteisön myönteisestä asennoitumisesta. Pääsääntöisesti vastaajat arvioivat oman esimiehensä ja työyhteisön ymmärtävän henkilöstön erilaisia elämäntilanteita ja niiden vaikutusta työntekoon. Suuri osa koki esimiehen huomioivan henkilöstön elämäntilanteisiin liittyviä tarpeita ja että työpaikalla on helppo pyytää työaikajoustoja perhetilanteesta johtuvista syistä. Useimmiten työyhteisössä oli myös yleisesti hyväksyttyä, että työntekijä jää hoitamaan sairasta lasta. Lapsiperheellisistä

kuitenkin joka neljäs arvioi, että oma esimies suhtautui jossain määrin kielteisesti sairaan lapsen hoitoon kotona. Perheelliset vastaajat kokivat myös työstä pois jäämisen perhesyihin vedoten vaikeammaksi kuin yksin tai puolisonsa kanssa asuvat. Tällaisissa tilanteissa työntekijät joutuivat etsimään ratkaisuja työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmiin työyhteisön ulkopuolelta.

Kiire ja ylityöt olivat vastaajien keskuudessa melko tavallisia. Erityisesti Vantaalla koettiin, että työntekijöitä oli työpaikalla yksinkertaisesti liian vähän työtehtäviin nähden. Vantaalla ylityöt myös hankaloittivat perheen ja työn yhteensovittamista enemmän kuin Kaarinassa. Samoin lapsiperheelliset kokivat ylityöt perheen ja työn yhteensovittamisen näkökulmasta vaativampana kuin yksin tai puolisonsa kanssa asuvat. Työ oli myös vähentänyt perheiden yhteistä aikaa enemmän kuin olisi toivottu. Tämä hankaloitti perheen arjen sujumista, mikä puolestaan aiheutti joillekin huonoa omaatuntoa. Työn fyysinen tai henkinen vaativuus saattoi vaikuttaa myös omiin voimavaroihin olla läsnä lapsille ja puolisolle työpäivän päätyttyä.

Tässä luvussa keskitymme työn ja perheen yhteensovittamiseen työn ulkopuolisen arjen sujumisen näkökulmasta. Käsittelemme kohdeyritysten henkilökunnan näkemyksiä omasta arjestaan sekä perheen ulkopuolisilta saadusta avusta.

7.1 Arki on haasteita täynnä

Varjosen ym. (2005) saamien tulosten mukaan erilaisia selviytymiskeinoja kiireellisestä arjesta ovat mm. rutiinien kehittäminen, kotitöiden jakaminen, palvelujen käyttö ja vaatimustasosta tinkiminen. Haastateltavilta kysyttiin, miten he kokivat oman arkensa sujuvan, mikä sujui ja mikä ei, sekä mitkä asiat vaikuttivat arjen sujumiseen. Lisäksi kysyimme sitä, mihin haastateltavat kaipasivat eniten apua omassa arjessaan.

Haastatteluaineiston perusteella merkittävin tekijä oman arjen sujumisessa oli kyky organisoida omia sekä perheen asioita ja tekemisiä. Omien rutiinien löytyminen ja ylläpito helpottivat arjen sujumista. Haastateltavien oman arjen sujumiseen vaikutti eniten se, miten he kokivat onnistuvansa oman aikansa hallinnassa. Haastateltavat korostivat, että arki sujuu, kun on tarpeeksi aikaa tehdä tarvittavat työt. Koska useilla aikaa ei koskaan tuntunut olevan riittävästi, arki sujui, jos haastateltava koki onnistuvansa asioiden priorisoinnissa ja työnjaossa. Esimerkiksi silloin kun työnjako perheen sisällä onnistui ja puoliset pystyivät yhdessä sopimaan kaikkien viikko-ohjelman, velvoitteet ja aikataulut, arki oli toimivaa.

Myös kiireettömyys koettiin osaksi sujuvaa arkea. Yhtä tärkeää kuin asioiden onnistunut hoitaminen oli joutilas aika. Arki sujui parhaiten silloin, kun oli riittävästi aikaa myös rauhalliseen yhdessäoloon perheen kesken tai lasten kanssa. Mahdollisuus omaan aikaan, joko yksinoloon tai omille harrastuksille, koettiin myös tärkeäksi osaksi sujuvaa arkea.

Perheen yhdessäolon merkitys tuli esille haastatteluissa erilaisissa yhteyksissä. Esimerkiksi haastateltavat, jotka työskentelivät tai olivat työskennelleet vuorotyössä, kokivat arjen sujuvan parhaiten päivävuorojen aikana. Tämä siksi, että he viettivät vapaa-aikansa mieluiten iltaisin, jolloin heillä on mahdollisuus olla lasten kanssa. Suurin osa koki rasittavana sen, että he olivat vapaalla, kun muu perhe oli työssä ja päiväkodissa tai koulussa. Vaikka vuorotyö toi mahdollisuuden kaivattuun 'omaan aikaan', esimerkiksi omiin harrastuksiin päiväsaikaan, useimmat kertoivat käyttävänsä tämän ajan yleensä perheen asioiden hoitamiseen tai siivoamiseen.

Arjen sujuminen liittyi myös elämäntilanteeseen. Lasten kasvamisen myötä kiireen kokemus oli vähentynyt. Päiväkotivaihe koettiin raskaimmaksi ja lasten kouluun meno eräänlaiseksi etapiksi, jonka jälkeen arki alkoi sujua helpommin. Myös iän mukanaan tuoma aikaisempaa rauhallisempi asennoituminen elämään oli tuonut tiettyä seesteisyyttä arkeen. Kuten eräs haastateltu, jolla pikkulapsiaika oli jo ohi, totesi:

- *”Kyllähän arki nyt sujuu, kun on enemmän aikaa ja suuremmat mahdollisuudet joustaa puoleen ja toiseen.”* (mies, 45 v, pariskunta ja lapsia, Vantaa)

Arjen sujuminen tuntui olevan myös asennekysymys. Ne haastateltavat, joiden mielestä arki sujui ongelmitta, korostivat omaa asennoitumistaan: positiivinen asenne auttoi arjen sujumisessa. Erityisesti Kaarinassa kerätyissä haastatteluissa korostui arjen sujumisen ”itsestäänselvyys”: Arki ja siihen kuuluvat velvollisuudet olivat osa elämää. Siihen kuuluvat asiat oli hoidettava, jolloin oli turha miettiä, miten hyvin tai huonosti niiden tekeminen onnistui.

- *”Jos ei asioita ajattele raskaiksi, niin ei ne tunnu...silleen ku tietää et kaikki asiat on tehtävä, niin ei se tunnu miltään raskaalta.”* (nainen, 26 v, pariskunta ja lapsia, Kaarina)

Toisaalta, erityisesti Vantaalla kerätyissä haastatteluissa korostettiin, että arjesta teki epämurkavaa jatkuva kiireen tunne, tekemättömien töiden paljous, tiukat – joskus jopa mahdottomat – aikataulut sekä vapaa-ajan puute. Osa haastateltavista koki elävänsä tiukan aikataulun mukaan, repivänsä itseään moneen suuntaan ja silti potevansa huonoa omaatuntoa siitä, ettei ehtinyt tehdä kaikkia tarvittavia asioita. Osa haastateltavista koki työn ja perheen yhteensovittamisen henkisesti ja fyysisesti vaativana ja vaikeana tehtävänä, jopa ongelmana.

- ”...ehkä just kaikki nää tämmöset arkikiireet, että ku pitäis töissä olla ja sitten pitäis lapsen kanssa ehtiä olla ja pitäis huusholli hoitaa siinä ohessa ja käydä kaupassa, laittaa ruokaa ja pestä pyykkiä ja kaikkea semmosta.. et kyllähän se aina välillä tuntuu aika raskaalta -- ja sit sillai et ehtis vielä lapsen kanssa viettää... semmost laatu-aikaa (naurua) välillä tuntuu, ettei oikeen ehi mitään tehdä kunnolla.” (nainen, 34 v, pariskunta ja lapsia, Vantaa)

Usea koki myös oman ajan puuttumisen ongelmana. Erityisesti pikkulapsiperheiden äidit kaipasivat aikaa itsensä hoitamiseen ja harrastuksiin, esimerkiksi liikuntaan.

- ”Ulkoilu esimerkiks, mä tykkäisin, että pitäis liikkua enemmän, mutta se jää aina. Illalla kun meen kotiin, mä oon joskus puol kuuden paikkeilla kotona niin vierähtää se ilta, kun noi menee nukkumaan yheksältä niin monesti mä en jaksa enää, niin se on sellanen et mä tykkäisin et pitäis parantaa, pitäis vaan lähtee, se jää helposti.” (nainen, 40v, pariskunta ja lapsia, Vantaa)

Normaalista arjesta poikkeavat tilanteet, kuten lasten sairastumiset tai koulujen loma-ajat vaikeuttivat arjen sujumista. Kotitöiden osalta siivous, epäsiisteys ja halu/tarve siivota rasitti arjessa. Siivouksen kohdalla oli usein sama tilanne kuin omien harrastusten kohdalla. Siivous oli ’tekemättömien asioiden listan’ loppupäässä, mikä tarkoitti sitä, että usein aika loppui kesken tai vaikka aikaa olisi jäänyt, voimavaroja ei enää ollut ryhtyä toimeen.

- ”Tuntuu, että siihen [siivoukseen] ei ole ikinä tarpeeks aikaa tai sitten kun olis aikaa ei enää jaksa.” (nainen, 30 v, pariskunta ja lapsia, Vantaa)

Kyselyssä kartoitettiin lastenhoidon järjestämiseen liittyviä haasteita. Alle 10-vuotiaiden lasten vanhempia pyydettiin arvioimaan, onko heillä ollut viimeisen vuoden aikana ongelmia tämänikäisten lasten hoitoon liittyvissä asioissa. Eniten ongelmia oli aiheuttanut sairaan lapsen hoito. Vähintään jonkin verran ongelmia sairaan lapsen hoidossa oli ollut kahdella kolmesta (64 %) tämän ikäisten lasten vanhemmista.

”Ongelmat sairaan lapsen hoidossa” oli suurin yksittäinen alle 10-vuotiaiden lasten työssäkäyville vanhemmille päänvaivaa aiheuttava asia. Tämän lisäksi ongelmia oli ollut myös monissa muissa lastenhoitoon liittyvissä asioissa. Koulujen loma-ajat olivat tuoneet ongelmia lähes joka toiseen perheeseen, jossa oli alle 10-vuotiaita lapsia. Ongelmia olivat aiheuttaneet myös tilapäishoidon saaminen, koululaisten iltapäivä- ja aamuhoito ja tilanteet, joissa oli jouduttu lähtemään pois työstä lasten hoidon takia kesken työpäivän. Harvinaisia eivät olleet myöskään ongelmat pienten lasten hoidossa silloin, kun päiväkotitoimi oli lomien vuoksi suljettuna. Samoin päiväkodin aukioloajat olivat aiheuttaneet hankaluuksia.

Taulukko 4. Alle 10-vuotiaiden lasten vanhempien viimeisen vuoden aikana kokemia lastenhoito-ongelmia suhteessa muihin samaan ryhmään kuuluviin (esimerkiksi päivähoitoikäisten lasten vanhemmat)

| | % | n |
|---|----|----|
| Sairaalan lapsen hoito | 64 | 25 |
| Koulujen loma-ajat | 46 | 12 |
| Tilapäishoidon saaminen | 38 | 11 |
| Koululaisen iltapäivähoito | 36 | 9 |
| Päivähoidon loma-ajat | 35 | 12 |
| Lähtö töistä kesken työpäivän lasten hoidon takia | 35 | 14 |
| Myöhästyminen töistä lasten hoidon takia | 31 | 13 |
| Päivähoidon aukioloajat | 30 | 10 |
| Koululaisen aamuhoito | 28 | 7 |
| Päivähoidon saatavuus | 26 | 9 |

7.2 Perheen ulkopuolisilta saatu apu

Palapeli-projektin tavoite oli selvittää erilaisia mahdollisuuksia helpottaa työssäkäyvien arkea palvelujen käyttöä edistämällä. Paitsi että palvelujen tarve lähtee hyvin pitkälle siitä, miten kukin kokee oman arkensa sujuvan, siihen vaikuttaa oleellisesti myös arjen rutiinien hoitoon sukulaisilta tai tuttavilta saatu apu. Jos arki on toimivaa, harvoin kaivataan tai halutaan ostaa kotitalouspalveluita. (Koistinen 2005; Spitze 1999.) Aikaisempien tutkimusten mukaan erityisesti lapsiperheille isovanhemmilta saatava apu on tärkeä turva oman arjen sujumisessa (Lammi-Taskula 2004b; Miettinen ja Manninen 2006; Paajanen 2005). Haastateltavilta kysyttiin, kuinka paljon he saivat apua kotitöissä tai lastenhoidossa perheen ulkopuolisilta sukulaisilta tai tuttavilta.

Vastausten perusteella perheen ulkopuolisilta pyydettiin ja saatiin apua eniten lastenhoitoon. Apua saatiin eniten omilta tai puolison vanhemmilta. Myös tämän aineiston perusteella isovanhempien osallistuminen lastenhoitoon oli suuri apu lapsiperheellisten arjessa.

- ” Onneks mul on vanhemmat eläkkeellä ja hyvässä kunnossa ja pystyvät auttamaan et sit ne on päässy tänne, et jos on soittanu et nyt on paniikki, mä tarvin apua, et yllättävän hyvin ollaan saatu sumplittua // Mun vanhemmat, et nehän on ollu ihan uskomattomia apuja siinä. ” (nainen, 40 v, yksinhuoltajatalous, Vantaa)

Osa haastateltavista mainitsi saaneensa lastenhoitoapua myös omilta tai puolison sisaruksilta, muilta sukulaisilta tai ystäviltä. Eronneiden kohdalla myös ex-puolison osallistuminen lapsenhoitoon auttoi arjen sujumista. Tämän lisäksi perheen ulkopuolisilta saatiin apua satunnaisesti myös mm. siivoukseen, remonttitöihin, lemmikin hoitoon, pihatöihin ja lasten kuljettamiseen harrastuksiin. Näissäkin eniten apua saatiin isovanhemmilta tai sukulaisilta, mutta jonkin verran myös ystäviltä ja naapureilta.

Usea haastateltava koki, että isovanhemmilta tai sisaruksilta oli helpointa kysyä lastenhoitoapua ja nämä myös auttoivat usein pyydettyä. Lähes poikkeuksetta lähellä asuvat isovanhemmat osallistuivat aktiivisesti lapsiperheiden arkeen hoitamalla lapsenlapsiaan tai kuljettamalla heitä päiväkotiin, kouluun tai harrastuksiin. Moni haastateltava koki lasten isovanhemmilta saadun avun auttavan arjen sujumista huomattavasti. Osalla isovanhempien osallistuminen lastenhoitoon oli säännöllistä, jolloin se usein oli merkittävä osa oman arjen sujumista.

- *”Meillähän asuu isovanhemmat lähellä. Ollaan koko ajan saatu apua lastenhoidossa, kun [lapsi] on ollu sairaana // Mun äiti jäi eläkkeelle, kun esikoinen lähti eskariin, hän [isoäiti] otti eskarikuljetukset niin sydämelleen, että sai eläkkeelle jäämisensä siten sujumaan, että tuli joka aamu noustua ylös ja lähdettyä, elämä lähti siinä rullaamaan hyvin uudestaan.”* (nainen, 47 v, pariskunta ja lapsia, Vantaa)

Huomattavasti harvemmin lastenhoitoapua kysyttiin muilta sukulaisilta tai ystäviltä. Muutama haastateltava mainitsi, että ystävien puoleen käännyttiin vasta silloin, kun isovanhemmat olivat estyneitä tulemaan.

Tämän haastatteluaineiston perusteella perheiden saama epävirallinen apu kasaantui. Niillä joilla oli tukiverkko, se toimi hyvin. He saivat ja antoivat apua arjen eri tilanteissa. Heillä oli joko useita ihmisiä, isovanhempia, sisaruksia ja/tai ystäviä, joilta saatiin apua arjen sujumiseen tai sitten isovanhemmat, jotka auttoivat lähes aina tarvittaessa.

Erityisesti ne lastenhoitoapua tarvitsevat perheet, joiden isovanhemmat asuivat lähellä, olivat erittäin tyytyväisiä isovanhemmilta saamaansa apuun. Tilanne oli päinvastainen perheissä, joissa lasten isovanhemmat asuivat kaukana. Heistä suurimmalta osalta puuttui lähes kokonaan epävirallinen tukiverkko, jota olisi voinut käyttää lastenhoitoon. Krögerin (2005) sekä Suhosen ja Salmen (2004) saamien tulosten mukaisesti tässäkin tutkimuksessa lastenhoitojärjestelyt olivat erityisen vaikeita yksinhuoltajille, joilla ei asunut sukulaisia lähellä.

7.3 Yhteenveto

Haastattelutulosten mukaan työn ulkopuolisen arjen sujumiseen vaikutti eniten se, miten onnistuttiin ajanhallinnassa eli priorisoimaan, organisoimaan ja sovittamaan yhteen kunkin perheenjäsenen omat ja kaikkien yhteiset asiat ja tekemiset. Tämän lisäksi oli tärkeää löytää kiireetöntä aikaa perheelle ja itselle. Myös oman elämäntilanteen, esimerkiksi lasten kouluun menon, tai oman positiivisen asenteen koettiin helpottavan arjen sujumista. Erityisesti Vantaalla arjen kuvaukseen kuuluivat kommentit tiukoista aikatauluista, jatkuvasta kiireestä, loputtomista tekemättömien töiden listoista ja ikuisesta vapaa-ajan puutteesta. Arjen sujumista vaikeuttivat myös normaalista arjesta poikkeavat tilanteet. Erityisesti lapsiperheissä ongelmia aiheuttivat lapsen sairastuminen sekä koulujen ja päiväkotien loma-ajat. Näissä tilanteissa perheen ulkopuolisilta saatu apu oli monelle korvaamaton arjen hallinnassa.

Saamiemme tulosten mukaan perheen ulkopuolisilta pyydettiin ja saatiin apua eniten juuri lastenhoitoon. Erityisesti lähellä asuvat isovanhemmat auttoivat työssäkäyviä lapsiaan lastenhoidossa ja erilaisissa arkirutiineissa. Isovanhempien lisäksi apua saatiin sisaruksilta, muilta sukulaisilta, ystäviltä ja naapureilta. Lastenhoidon lisäksi apua saatiin kotitaloustöiden ja remontin teossa. Tulosten mukaan perheiden käytettävissä oleva epävirallinen apu kasaantui: osalla oli erittäin toimiva sosiaalinen apuverkosto, johon lähes poikkeuksetta kuului lähellä asuvat isovanhemmat. Tämän vastakohta olivat ne perheet, joilta apuverkosto puuttui kokonaan. Heillä molempien vanhempien sukulaiset asuivat usein kaukana, eikä sukulaisten tilalle ollut muodostunut korvaavaa tukiverkosta. Erityisen vaikea tilanne oli niillä yksinhuoltajilla, joiden sukulaiset asuivat kaukana.

Kotitalouspalvelut arjen apuna

8

Perheiden kiire heijastuu myös kotitöihin ja palvelujen ostoon. Keskeisimpiä syitä kotitalouspalvelujen käyttöön onkin ajan riittämättömyys. Aikaisempien tutkimusten mukaan palveluja ostavat eniten kiireiset lapsiperheet. Palveluista eniten kiinnostavat siivous-, hoito-, rakennus- ja korjauspalvelut. Kotitalouspalvelumarkkinat ovat kasvava toimiala ja palvelujen käytön oletetaan kasvavan jatkossakin. (Rönkä ym. 2005; Härkki ja Rajas 2000; Peippo 2002; Varjonen ym. 2005.)

Palapeli-hankkeessa kysyttiin työssäkäyvien kiinnostusta käyttää palveluja (8.1) sekä heidän asenteitaan kotitöiden tekoa ja ostopalveluiden hankintaa kohtaan (8.2). Hankkeen tavoite oli kehittää palvelumalleja helpottamaan työssäkäyvien ihmisten palvelujen käyttöä. Alaluvussa 8.4 raportoimme kohdeyritysten henkilöiden näkemyksiä palvelumallin kehittämismahdollisuuksista.

8.1 Kiinnostus kotitalouspalveluista ja niiden käyttö

Palapeli -kyselyyn vastanneet olivat kiinnostuneita monista palveluista, vaikka tois-taiseksi niiden käyttö oli ollut melko vähäistä. Kysyimme siinä erilaisten palvelujen käyttöä sekä kiinnostusta palvelua kohtaan, mikäli palvelua ei ollut käyttänyt (kts. kuvio 3). Eniten oli käytetty auton huoltoon ja renkaiden vaihtoon liittyviä palveluja, joiden käyttö oli varsin tavallista. Myös juhlien pitopalvelusta oli monilla kokemusta.

Kiinnostuneimpia vastanneet olivat erilaisista siivouspalveluista, kodin huolto- ja korjaustöistä sekä juhlien pitopalvelusta. Siivouspalveluista herätti eniten kiinnostusta suursiivouksen ostaminen. Vastausten perusteella oli kuitenkin valmiutta ulkoistaa myös ikkunoiden pesua ja viikkosiivousta ulkopuolisille palveluntarjoajille.

Kiinnostuneita oltiin myös erilaisia hoitopalveluja kohtaan. Sekä lasten- että vanhus-
tenhoitopalvelut herättivät kiinnostusta, samoin sairaan lapsen hoitopalvelut. Lisäksi
tarvetta koettiin olevan jossain määrin tietotekniseen palveluun sekä apuun ruoan
valmistuksessa ja puutarhatöissä.

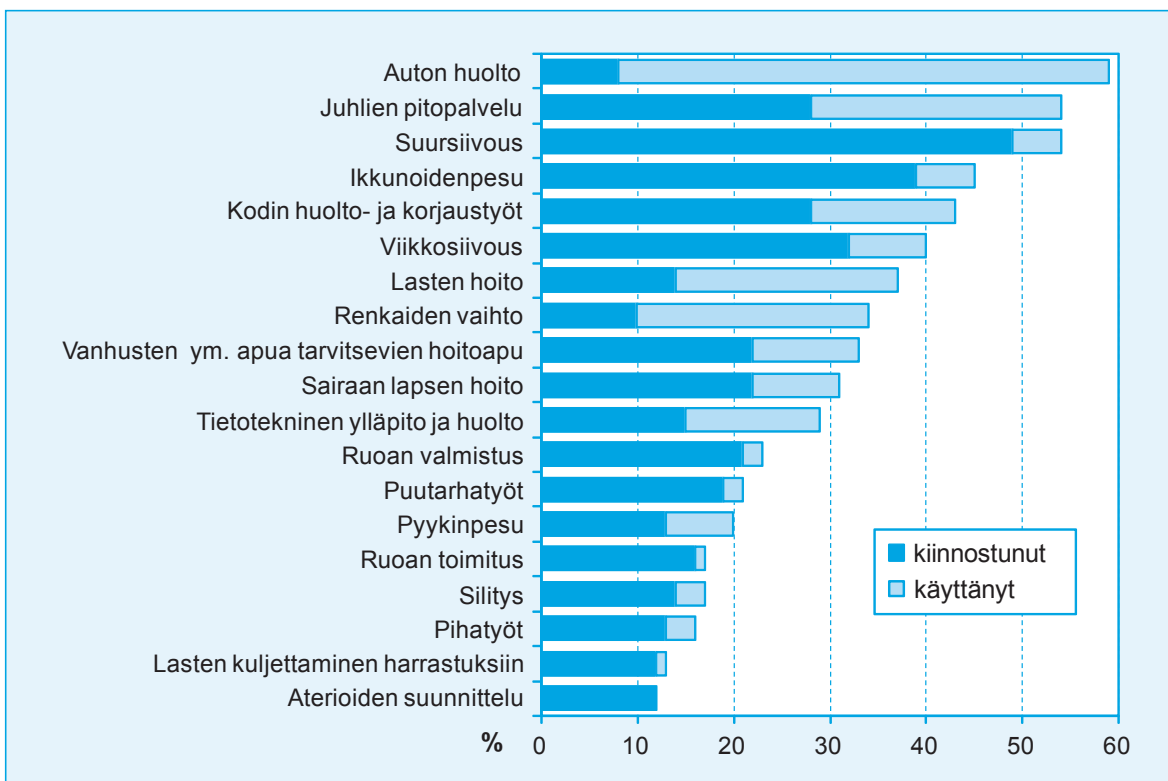
Vähemmän kiinnostusta herättivät pyykinpesu, ruokaostosten toimitus, silitys, piha-
työt ja aterioiden suunnittelu. Samoin lasten kuljetuspalvelusta harrastuksiin oltiin
kiinnostuneita vain vähän.

Vantaan ja Kaarinan välillä ei ollut suuria eroja kiinnostuksessa palveluja kohtaan.
Kaupunkien välillä oli kuitenkin järjestelmällinen ero kiinnostuksessa niin, että vantaalaiset olivat vähän enemmän kiinnostuneita suuremmasta osasta palveluita kuin kaarinalaiset. Selkeimmin vantaalaiset erosivat kaarinalaisista kiinnostuksessa ruokaostosten toimitusta ja aterioiden suunnittelua kohtaan. Vantaalla lähes kolmannes (29 %) ja Kaarinassa 7 % vastaajista oli kiinnostunut ruokaostosten toimituksesta. Aterioiden suunnittelu kiinnosti 19 % vantaalaisista ja 6 % kaarinalaisista. Sen sijaan juhlien pitopalvelusta, lastenhoidosta, sairaan lapsen hoidosta ja tietoteknisestä avusta oltiin hieman kiinnostuneempia Kaarinassa kuin Vantaalla.

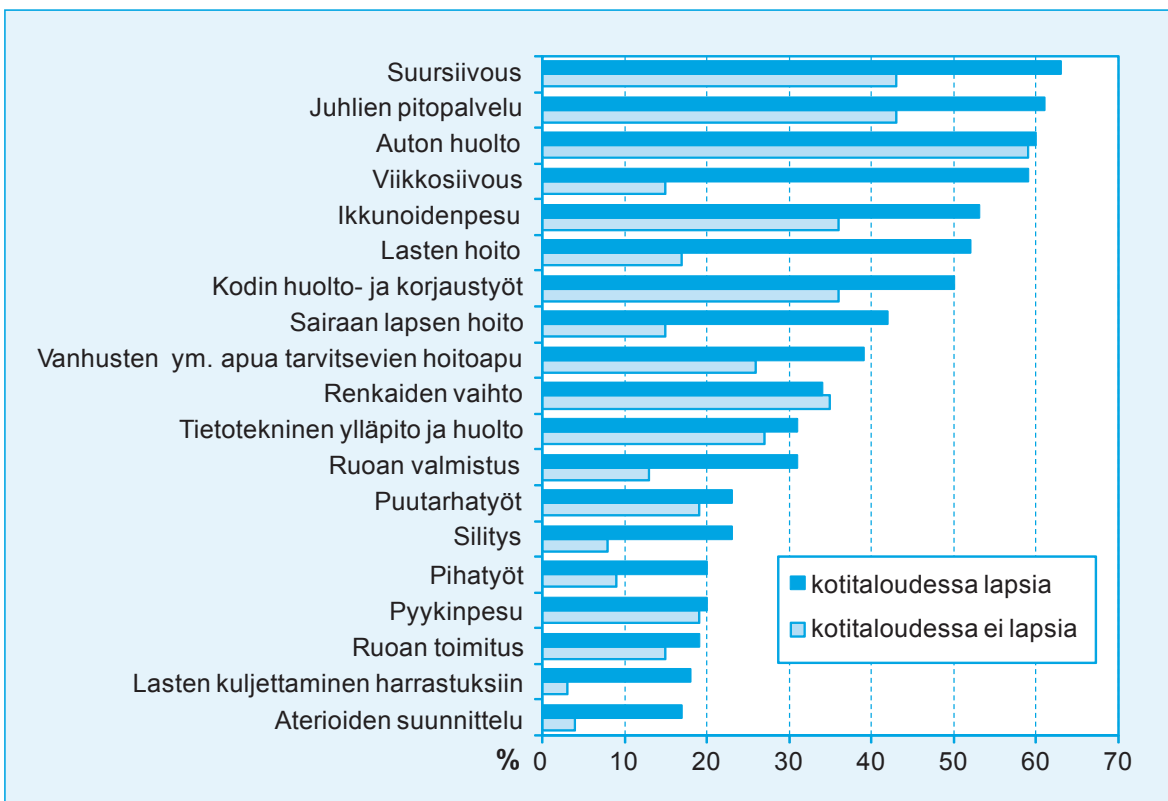
Selkeä ero kiinnostuksessa kotitalouspalveluja kohtaan oli lapsiperheellisten ja yksin tai puolisonsa kanssa asuvien välillä. Lapsiperheelliset olivat kiinnostuneempia hankki-
maan kotitalouspalveluita kuin ne vastanneet, joiden perheessä ei asunut lapsia tai jotka asuivat yksin. Erityisesti lapsiperheet olivat kiinnostuneita erilaisista siivous- ja lasten-
hoitopalveluista, mutta he olivat muita enemmän kiinnostuneita myös ruoan valmistus-,
silitys- ja aterioiden suunnittelupalveluista. Myös Varjosen ym. (2005) tutkimuksessa lapsiperheet olivat käyttäneet kotitalouspalveluja hieman muita talouksia useammin. Lisäksi he olivat muita kiinnostuneempia käyttämään palveluita tulevaisuudessa.

Haastatteluaineiston perusteella kotitalouspalveluista eniten kiinnostusta herättivät siivous- ja sairaan lapsen hoitopalvelu. Pesulapesua vaativat vaatteet vietiin normaalisti pesulaan, mutta muuten pyykinpesu ja silitys haluttiin hoitaa itse. Myös haastatteluissa Vantaalla haastatellut olivat kaarinalaisia kiinnostuneempia erilaisista palveluista, erityisesti ruoka- ja kuljetuspalveluista. Kaarinan seudulla asuvat haastateltavat eivät olleet kiinnostuneet ruokatavaroiden kuljetusavusta ja ateriapalvelusta, koska he kokivat että eivät tarvinneet tällaisia palveluja. He halusivat itse hoitaa myös lasten kuljetukset esimerkiksi harrastuksiin.

Niemi ym. (2006) tulosten mukaan lapsiperheiden suurin liikkumisongelma olivat lasten harrastematkat. Lapsille haluttiin antaa mahdollisuus harrastaa, vaikka ajallisesti heidän kuljettamisensa harrastuksiin vei suuren määrän ilta-ajasta. Palapeliaineistossa saatiin vastaavia tuloksia. Haastateltavat olivat tyytyväisiä siihen, että



Kuvio 3. Kotitalouspalveluista kiinnostuneiden ja niitä käyttäneiden osuus vastanneista (%)



Kuvio 4. Kotitalouspalveluista kiinnostuneiden ja niitä käyttäneiden osuus sen mukaan asuuko kotitaloudessa lapsia (%)

lapset harrastivat ja olivat itse valmiita käyttämään omaa aikaa lasten viemiseen ja hakemiseen, jotta harrastaminen oli mahdollista. Osa oli järjestänyt yhteiskuljetuksia muiden vanhempien kanssa, mutta suurin osa hoiti lasten kuljettamisen itse. Vantaalla oltiin kaarinalaisia kiinnostuneempia ulkoistamaan lasten kuljetukset, vaikka sielläkin osa haastateltavista toi esille, että hankaluudestaan huolimatta automatkat tarjosivat lapselle ja vanhemmalle hetken yhteistä aikaa.

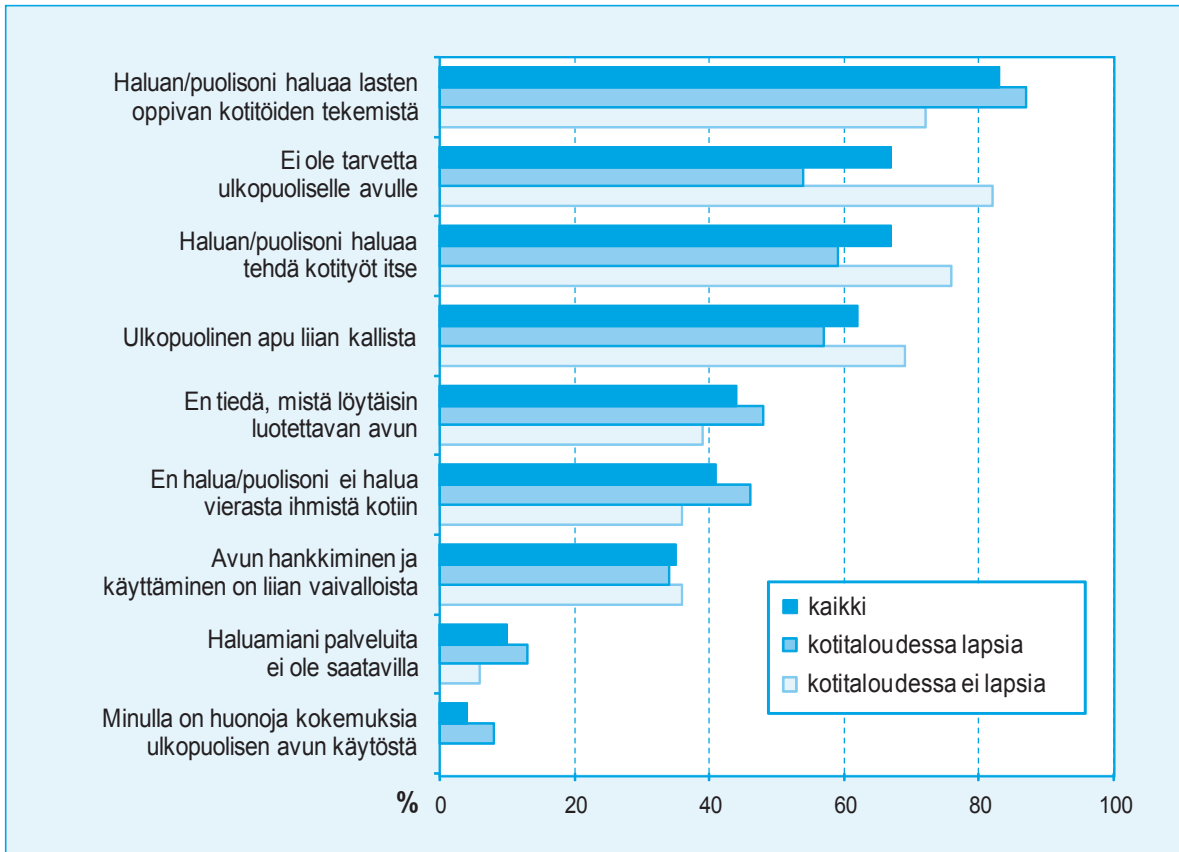
Suuri osa haastateltavista oli kiinnostunut siivouspalvelusta. He kokivat tarvitsevansa palvelua ja olivat erittäin kiinnostuneita hankkimaan siivoajan kotiinsa. Näiden haastateltujen mielestä siivous oli helpoiten ulkoistettava kotityö. Moni olisikin ollut valmis delegeimaan kodinsiivouksen jollekin toiselle. Joku kaipasi apua jokapäiväisen arjen hallintaan eli viikoittain tapahtuvaan perussiivoukseen. Toiset taas kokivat selviävänsä arjesta omin päin, mutta toivoivat apua suursiivouksiin tai esimerkiksi ikkunoiden pesuun.

Osa haastateltavista suhtautui omalla kohdallaan kielteisesti siivouspalvelun hankintaan. Heitä oli jonkin verran enemmän Kaarinassa kuin Vantaalla. Osa kielteisesti suhtautuvista myönsi kuitenkin, että olisi mielellään ostanut ulkopuoliselta jonkun selkeästi rajatun siivoustehtävän, kuten ikkunoiden pesun, mattojen pesun tai esim. lattioiden imuroinnin ja pesun. Joillekin pelkkä ajatus siivouspalvelun hankkimisesta oli mahdoton ajatus.

8.2 Tehdäkö itse vai ostaisiko kotitalouspalveluja?

Kyselyssä ja haastatteluissa selvitettiin vastaajien asenteita sekä kotitöiden tekoa että ostopalvelujen hankintaa kohtaan. Eri menetelmin saadut tulokset olivat hyvin samanlaisia. Ainoa ero oli, että laadullisen ja määrällisen aineiston tulokset painottuivat hiukan eri tavalla. Kyselyssä korostui itse tekemisen merkitys ja kotitöiden vankka asema osana arkea. Haastatteluissa sen sijaan korostui kiinnostus palveluja kohtaan ja mielikuva siitä, miten ne helpottaisivat oman arjen sujumista. Yksi selitys voi olla, että Suomessa vallalla oleva vahva itse tekemisen arvostus korostui kyselylomaketta täytettäessä. Palapeli –hankkeen tavoite oli kuitenkin palvelujen käytön edistäminen, jolloin haastattelutilanteissa todennäköisesti korostuivat palvelumyönteiset asenteet.

Kyselyssä testattiin erilaisten väittämien avulla syitä siihen, miksi vastaajat eivät olleet käyttäneet ulkopuolisia kotitalouspalveluja. Tärkein syy kotitöiden tekemiselle itse oli ollut se, että vastaajat olivat halunneet lasten oppivan kotitöiden tekemisen. Monet kokivat myös selvinneensä kotitöistä ilman ulkopuolista apua. Kotityöt oli haluttu tehdä itse ja ulkopuolinen apu koettiin kalliiksi. Erityisesti ne vastaajat, joiden perheessä

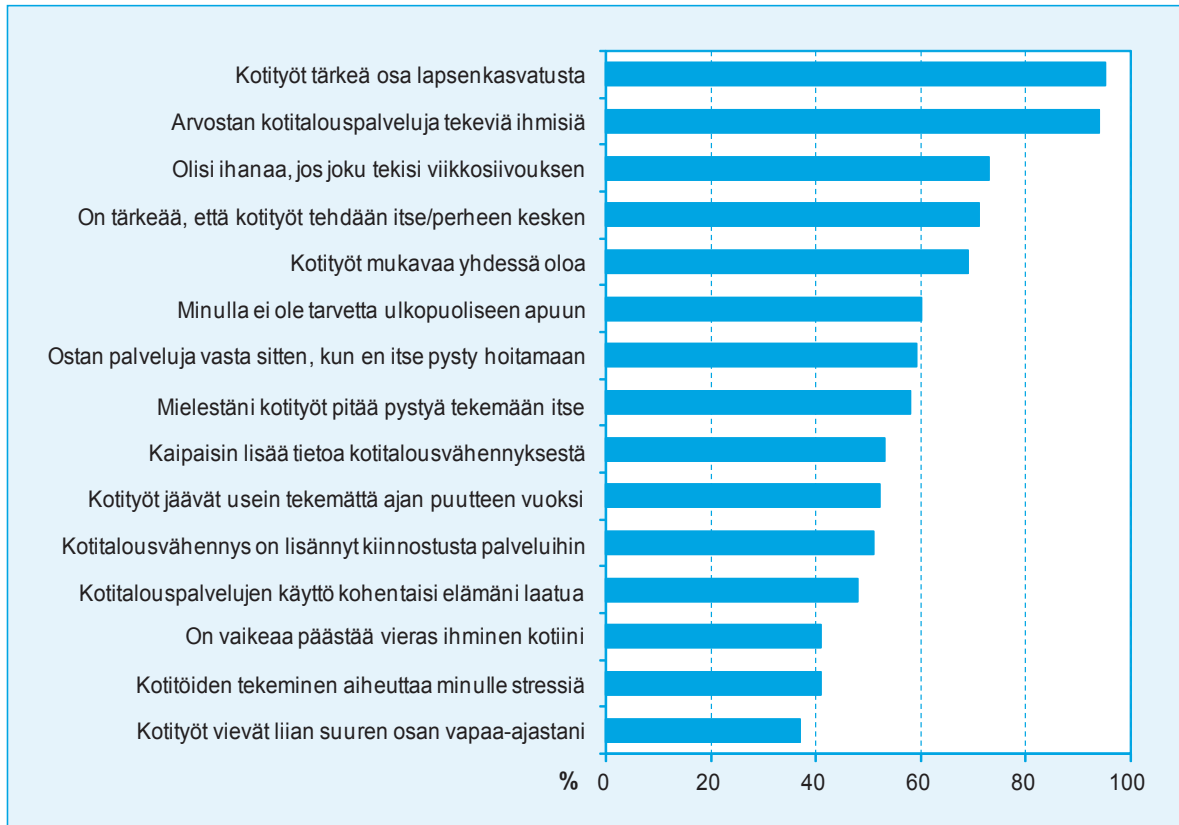


Kuvio 5. Vastaajien osuudet eri syiden kohdalla, miksi ei ole käyttänyt ulkopuolista apua (%)

ei asunut lapsia, katsoivat, että heillä ei ole ollut tarvetta ulkopuoliselle avulle tai he olivat halunneet tehdä kotityöt itse. Lapsiperheellisistä noin puolet oli sitä mieltä, ettei heillä ollut tarvetta ulkopuoliselle avulle.

Myös Varjosen ym. (2005) tulosten mukaan palvelun hankintaan vaikuttavat oman arjen sujuminen ja tarve ulkopuoliseen apuun. Palvelujen käytön edellytys on, että palvelun ostaja arvostaa siinä säästyvän ajan ja vaivan niin arvokkaaksi, ettei pidä hankintaa tuhlauksena. Jos kotityöt sujuvat luontevasti osana omaa arkea, ostopalvelujen hankintaa tuskin edes harkitaan. Tämän lisäksi yksin asuvilla ja pareilla on useimmin myönteisiä kokemuksia kotitöistä, koska heillä on paremmat mahdollisuudet valita milloin ja miten he ne tekevät.

Kotitöiden tekemiseen itse vaikutti kuitenkin myös se, että ei osattu tai jaksettu ottaa asiaksi kotitalouspalveluiden hankkimista. Melko suuri osa vastanneista (44 %) katsoi syyn siihen, ettei ollut käyttänyt palveluja olleen epätietoisuuden siitä, mistä löytäisi luotettavan avun. Reilu kolmannes koki avun hankkimisen ja käyttämisen vaivalloiseksi. Vain hyvin pienellä osalla syy siihen, että ei ollut käyttänyt kotitalouspalveluja, oli huonot kokemukset ulkopuolisen avun käytöstä.



Kuvio 6. Kotityötä tai kotitalouspalveluita koskevien väitteiden kanssa samaa mieltä olevien vastaajien osuudet (%)

Kyselytuloksissa korostui ajatus, että kotityöt kuuluvat arkeen ja ovat osa lastenkasvatusta. Suuri osa vastaajista oli sitä mieltä, että kotityöt kuuluu tehdä ja pitää pystyä tekemään itse. Kotitöiden ajateltiin olevan myös mukavaa yhdessäoloa perheen kesken. Yli puolet vastaajista katsoi, ettei heillä ollut tarvetta ulkopuoliseen apuun tai että he ostavat palveluja vasta sitten, kun eivät enää pysty itse hoitamaan omia asioitaan.

Kyselytuloksista löytyi tämän lisäksi useita joiden mielestä ulkopuolisen tekemä viikkosiivous olisi ihana asia. Myös kotitalousvähennyksestä kaivattiin lisää tietoa. Joidenkin kohdalla kotitalousvähennys oli jo lisännyt kiinnostusta kotitalouspalveluja kohtaan. Suuri osa vastaajista koki, että kotitalouspalvelut kohentaisivat heidän elämänlaatuaan. Kotitalouspalvelutyötä tekeviä ihmisiä arvostettiin. Kaksi viidestä oli kuitenkin sitä mieltä, että olisi vaikeaa päästää vieras ihminen kotiin. Puolet vastaajista katsoi kotitöiden jäävän tekemättä ajan puutteen vuoksi. Kotityöt aiheuttivat stressiä ja niiden katsottiin vievän liian suuren osan vapaa-ajasta.

Myös haastatteluissa tuli esille samoja asioita kuin kyselyssä, sillä erotuksella että haastateltavista suuri osa oli kiinnostunut palveluista. Haastatellut ihmiset jakautuivat neljään ryhmään sen mukaan, olivatko he kiinnostuneita palveluista vai eivät ja miten he perustelivat omaa asennettaan. Haastatteluissa suurimman ryhmän muodostivat ne,

jotka suhtautuivat erilaisiin ulkopuolisiin palveluihin erittäin myönteisesti ja olivat kiinnostuneita hankkimaan niitä. Heillä oli tarve ja halu hankkia ulkopuolisia palveluja.

Nämä haastateltavat kokivat palvelujen käytön lisäävän heidän omaansa ja perheen hyvinvointia. Palvelujen käyttö olisi miellyttävä apu arkeen. Se toisi ratkaisuja arjen ongelmiin, vapauttaisi ajatuksia ja vähentäisi stressiä. Palvelujen käytön myötä vapautuisi enemmän aikaa ja mahdollisuuksia olla perheen kanssa. Usea perustelikin palvelujen hankintaa juuri sillä, että se toisi enemmän yhteistä vapaa-aikaa perheelle.

- ”Voi kun ei tarttis jokaista viikonloppua käyttää tekemättömien kotitöiden tekemiseen, niin lapsetkin sais enemmän aikaa ja varmaan iloisemman äidin”. (nainen 28 v, pariskunta ja lapsia, Kaarina)

Tämän lisäksi usea näistä haastateltavista koki, että palvelujen käyttö lisäisi omia voimavaroja arjessa. Muutama haastateltava, jolla oli kokemusta siivouspalvelusta vertasi sitä itsensä hemmotteluun. Palvelujen käyttö toi lisäenergiaa tai ”juhlanan olon”.

- ”Sen [siivoojan käynnin] jälkeen lattiat oli puhtaita kun tuli kotiin, et mä melkeen ensimmäisenä päivänä makasin vaan lattialla ja nuuhkin et ihanan puhtas, kyllä se on kun tulee puhtaaseen kotiin ilman että on ite tehny sitä niin sehän on aivan uskomaton tunne” (nainen, 40 v, yksinhuoltajatalous, Vantaa)
- ”Se on ihan kun olis menny johonki kasvohoitoon tai hierontaan, vähän niinku tietsä, mä sain siit ittelleni myös sen niinku semmosen niinku, mä hemmottelin itseäni, saatikka se, et se koti oli... Sain siit vähän lisäenergiaa.” (nainen, 24 v, yksinhuoltajatalous, Kaarina)

Toinen ryhmä oli myös kiinnostunut palveluista mutta perusteli kiinnostustaan enemmän ongelmalähtöisesti. Heidän mielestään heidän nykyisessä elämäntilanteessaan kotityöt veivät liikaa aikaa tai niitä ei ehtinyt ja/tai jaksanut tehdä tai sairaan lapsen hoito oli välttämätön, että pystyi säilyttämään työpaikan. Heille nykyinen tilanne oli toimimaton ja he tarvitsivat sen kohentamiseen ulkopuolista apua.

- ”Mä tarvitsen apua, mä en muuten selviä tästä. Tää vaan on tällasta. // Mulla-kin muuttuu aikataulut koko ajan ja mä liikkun tosi paljon //Mulla on aina käynyt siivooja, vaikka mulla ei ois ollu rahaa, mulla on aina käynyt siivooja.” (nainen, 45 v, yrittäjä, yksinhuoltajatalous, Vantaa)

Kolmannen ryhmän muodostivat ne haastateltavat, jotka eivät olleet kiinnostuneita ulkopuolisista palveluista. Heillä ei ollut tarvetta ulkopuoliselle avulle, palvelujen osto koettiin liian kalliiksi tai kotityöt vain haluttiin tehdä itse. Osalle näistä haastatelluista itse tekemisen merkitys oli suuri.

- ”*Itte on sen luonteinen et ennemmin tekee itte, ku pyytää toiselta apua.*” (mies, 42 v, pariskunta ja lapsia, Kaarina)

Neljänteen ryhmään sijoittuivat ne haastateltavat, jotka kokivat kotitöiden teon ras-kaaksi ja hankalaksi ja/tai omat voimavarat vähäisiksi kaiken itse tekemiseen. Silti heillä oli vahva mielipide, että heidän kuului tehdä kotityöt itse, eikä niitä voinut tai saanut delegoida muille.

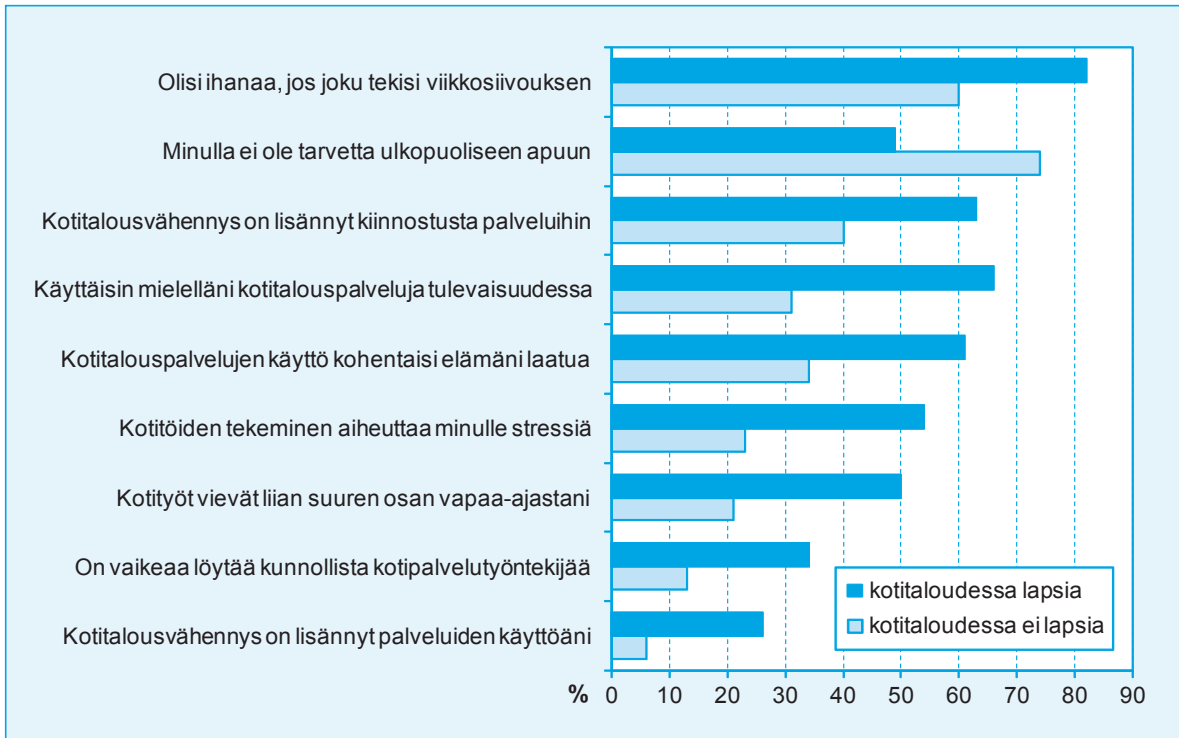
- ”*Niin, loppuun asti vaikka kuinka olisit väsyny niin pakko tehdä, mulla on kyl sitä, mä oon joskus ihan poikki mut kun mä meen kotiin ja siel on sotkusta, mun on ihan pakko siivota vaikka mä oisin kuinka väsyny, sit tietysti ottaa päähän et miks mä en voi kattoo läpi sormien.*” (nainen, 40v, pariskunta ja lapsia, Vantaa)

Kyselyaineiston mukaan asenteissa kotitalouspalveluja ja kotitöitä kohtaan oli eroja vantaalaisten ja kaarinalaisten välillä. Vantaalla oltiin kiinnostuneempia kotitalouspalveluista ja ne koettiin enemmän elämää helpottavina palveluina kuin Kaarinassa. Vantaalla kotityöt jäivät useammalta tekemättä ajan puutteen vuoksi ja siellä kaivattiin enemmän tietoa kotitalousvähennyksestä. Kaarinassa taas oltiin useammin sitä mieltä, että kotityöt kuuluu tehdä itse ja kotityöt nähtiin useammin mukavana yhdessäolona. Kotipalveluja oltiin myös Kaarinassa useammin valmiita hankkimaan vasta sitten, kun ei enää itse kyetty hoitamaan asioita. Vastaavia tuloksia saatiin haastatteluista.

Kyselyaineiston perusteella kävi ilmi, että tarve ja halu käyttää kotitalouspalveluja oli selvästi suurempi niillä vastaajilla, joiden perheessä asui lapsia. Kotitöiden määrä tuntui lapsiperheissä välillä ylittävän voimavarat. Ajatus siitä, että joku muu huolehtisi viikkosiivouksesta, sai lapsiperheellisiltä yli 80 prosentilla kannatuksen. Lapsiperheellisistä useampi koki kotitöiden aiheuttavan stressiä kuin yksin tai vain puolisonsa kanssa asuvista ja he arvioivat kotitöiden vievän myös liian suuren osan vapaa-ajasta.

Perheettömistä tai puolisonsa kanssa kahden asuvista useampi koki, että heillä ei ole tarvetta ulkopuoliseen apuun. Iso osa lapsiperheellisistä taas käyttäisi mielellään kotitalouspalveluja. He katsoivat, että kotitalouspalveluiden käyttö kohentaisi heidän elämänlaatuaan. Kotitalousvähennyksellä oli ollut merkitystä perheellisten kiinnostukseen palveluja kohtaan ja niiden käyttöön. Heistä useampi katsoi, että kotitalousvähennys oli lisännyt kiinnostusta palveluja kohtaan. Kotitalousvähennys oli myös konkreettisesti lisännyt perheellisten palveluiden käyttöä. Perheelliset kokivat yksin tai puolisonsa kanssa asuvia useammin, että kotitalouspalvelujen käyttämisen esteeksi nousi, että kunnollista kotitalouspalvelutyöntekijää on vaikea löytää.

Kyselytuloksista tehty faktorianalyysi (liite 1) tuki haastatteluaineiston perusteella tehtyä luokitusta. Asennemuuttujista muodostui neljä asenneulottuvuutta, jotka ku-



Kuvio 7. Kotitalouspalveluväitteiden kanssa samaa mieltä olevien osuudet sen mukaan asuuko kotona lapsia (%)

vasivat suhtautumista kotipalveluja ja kotityötä kohtaan. Ensimmäinen ulottuvuus oli ”kotitalouspalvelut ovat myönteinen, arkea helpottava ja elämänlaatua parantava palvelu”. Suurimman latauksen sai väite ”käyttäisin mielelläni ulkopuolisia kotitalouspalveluja tulevaisuudessa”. Toinen ulottuvuus oli ”kotityöt ovat stressiä aiheuttava pakko, joiden tekoon ei ole tarpeeksi aikaa”. Tätä ulottuvuutta luonnehti erityisesti väite ”kotitöiden tekeminen aiheuttaa minulle stressiä”. Kolmas ulottuvuus oli ”kotityöt ovat osa perhe-elämää ja lastenkasvatusta”. Siihen liittyivät näkemykset, että kotityöt ovat osa arkea ja ne kuuluu tehdä perheen kesken. Suurimman latauksen kolmannella ulottuvuudella sai väite ”kotitöiden teko on tärkeä osa lasten kasvatusta”. Neljäs faktori muodostui kahdesta väittämästä. Nimesimme sen ”laadukkaita kotitalouspalveluja on vaikea löytää”. Tämän ulottuvuuden kärkimuuttuja oli ”kotitalouspalveluja ei ole asuinalueellani hyvin tarjolla”. Faktorien kokonaisselitysaste oli 67 %.

Paikkakuntien välillä oli eroa sen suhteen, miten kotitöiden teko nähtiin osana perheen arkea. Faktori ”kotityöt ovat osa perhe-elämää ja lastenkasvatusta” oli keskeisempi Kaarinassa kuin Vantaalla. Eroa oli myös lapsiperheellisten ja yksin tai puolison kanssa asuvien välillä. Faktorit ”kotitalouspalvelut ovat myönteinen, arkea helpottava ja elämänlaatua parantava palvelu” sekä ”kotityöt ovat stressiä aiheuttava pakko, joiden tekoon ei ole tarpeeksi aikaa” olivat merkittävämpiä lapsiperheellisten kuin yksin tai puolison kanssa asuvien keskuudessa.

8.3 Näkemyksiä työnantajan roolista palvelujen organisoinnissa

Palapeli-projektiin rekrytoituissa kohdeyrityksissä palvelujen käytön tukeminen ei ollut osa yrityksen työn ja perheen yhteensovittamistoimintaa. Tästä syystä haastattelutilanteessa yritysten henkilökunnalta kysyttiin heidän mielipidettään siitä, voisiko kotitalouspalvelujen organisointi tai kustannuksiin osallistuminen kuulua työnantajalle tai vaikuttaisiko työnantajan tuki palvelujen käyttöön. Osalle haastatelluista oli vaikea hahmottaa yrityksen roolia kotitalouspalvelujen organisoinnissa omille työntekijöilleen. Erityisen vaikeaa oli hahmottaa tällaisen toiminnan kustannuksiin osallistumista osana yrityksen toimintaa. Ajatus tuntui oudolta ja vieraalta, monet haastateltavat eivät olleet törmänneet asiaan aikaisemmin.

- ”Jaa-a-, en ole kyllä ajatellut.... Emmä osaa ajatella niinku, miten se toimis käytännössä” (mies, esimies, Kaarina)

Kun asiaa mietittiin tarkemmin, mielipiteet kääntyivät usein myönteisiksi. Työnantajan tuki kotitalouspalvelujen järjestämisessä alkoi kuulostaa hyvältä ajatukselta. Vaikeaa oli kuitenkin vielä hahmottaa, miten asia käytännössä tapahtuisi.

Tästä huolimatta monissa haastatteluissa työnantajan tukemiin kotitalouspalveluihin suhtauduttiin myönteisesti. Osassa haastatteluista työnantajan tukemat kotitalouspalvelut saivat heti varauksettoman ja innostuneen kannatuksen. Kotitalouspalvelujen ei kuitenkaan ajateltu olevan työnantajan velvollisuus vaan työnantajan tukea pidettiin henkilökunnan kannalta ylimääräisenä hyvänä. Tyypillisesti kotitalouspalveluilla nähtiin olevan merkitystä kannustimena, joka voisi vahvistaa työntekijöiden sitoutumista yritykseen ja auttaa pitämään hyvistä työntekijöistä kiinni. Myös työnantajan nähtiin hyötyvän siitä, jos työntekijöiden arki helpottui palvelujen käytön myötä.

Useat arvioivat, että työnantajan tuki vaikuttaisi ehdottomasti myönteisesti palvelun hankintaan. Jo pelkästään organisointiapua pidettiin helpotuksena ja palveluiden hankkimisen kynnyksestä alentavana, koska itsellä ei välttämättä ollut aikaa eikä voimia etsiä palveluntarjoajia.

Vaikka työnantajan tukea kotitalouspalveluille pidettiin monissa haastatteluissa sinänsä hyvänä ja motivoivana asiana, pienten yrityksen mahdollisuuksia tukea kotitalouspalveluja epäiltiin. Mahdollisia järjestelyjä pidettiin yksinkertaisesti liian kalliina ja aikaa vievinä. Haastateltavat epäilivät pienten yritysten resursseja osallistua palvelujen organisointiin ja erityisesti palvelujen kustannuksiin. Ajatusta ei pidetty realistisena.

Haastatteluissa suhtauduttiin myös epäröiden tai suoraan kielteisesti palveluiden organisointiin työpaikalla. Osa ei nähnyt kotitalouspalveluiden organisointia tai

kustannuksiin osallistumista työnantajan asiana, ei ainakaan pienissä yrityksissä. Arjen paineissa ”tällaiset utopistiset ajatukset” tuntuivat kaukaisilta. Oli myös vaikea ymmärtää, millaista apua työnantaja voisi olla organisoimassa. Kielteiseen kantaan vaikuttivat toki myös työntekijöiden omat kielteiset asenteet palvelujen käyttöä kohtaan. Lisäksi ajateltiin, että esimiehellä on tarpeeksi töitä yrityksen ydintoiminnasta huolehtimisessa, eikä työntekijöiden vapaa-ajan helpottaminen kuulunut työnantajan vastuuseen.

- *”No emmä, jotenki tuntus sit taas hullulta, et työnantaja osallistus sit taas työntekijän kodin siivoomiseen, mun mielest ei sen...niin no, olishan se ihan mukavaa, mut mun mielest tuntuu aika hullulta ajatukselta et ei se tommonen vois olla mahdollista.”* (mies, 33 v, Vantaa)

Työntekijöillä on luonnollisesti myös erilaiset taloudelliset resurssit miettiä palvelujen käyttöä omalla kohdallaan. Osassa haastatteluista tuli esille että omat mahdollisuudet käyttää palveluja lisääntyisivät, jos työnantaja tulisi kustannuksissa vastaan. Näin ajateltiin erityisesti sairaan lapsen hoidon kohdalla.

Haastatteluissa otettiin esille myös tasa-arvokysymykset yritystason koti- tai sairaan lapsen hoitopalveluja kehitettäessä. Palveluja ei voida kehittää vain lapsiperheellisten tarpeisiin vaan palveluista tulisi voida hyötyä kaikkien työntekijöiden, myös perheettömien.

8.4 Yhteenveto

Kotitalouspalvelut kiinnostivat useita, vaikka niiden käyttö olikin ollut vähäistä. Kyselyn mukaan eniten oli käytetty erilaisia auton huoltoon liittyviä palveluja, juhlien pitopalvelua, lastenhoito sekä kodin korjaus- ja huoltopalveluja. Eniten kiinnostusta herättivät erilaiset siivous-, kodin korjaus- ja huoltopalvelut sekä hoitopalvelut. Kaikista eniten kiinnosti siivouspalvelu ja useiden mielestä se oli myös helpoiten ulkoistettava palvelu. Kyselyn perusteella vastaajia kiinnosti eniten suursiivouksen ulkoistaminen.

Yksi syy sille, että kotitalouspalveluja ei oltu toistaiseksi käytetty, oli ajatus, että kotityöt haluttiin tehdä itse. Ne kuuluvat arkeen ja ovat osa lastenkasvatusta. Osa vastaajista, erityisesti yksin tai puolisonsa kanssa asuvat, eivät nähneet kotitalouspalveluille tarvetta. Kuitenkin melko suurella osalla oli myös tietämättömyyttä ja osaamattomuutta avun hankkimisessa ja käyttämisessä. Heiltä puuttui tieto siitä, mistä voisi löytää luotettavaa apua.

Haastatteluaineiston perusteella ihmiset jakautuivat neljään ryhmään sen mukaan olivatko he kiinnostuneita palveluista ja miten he perustelivat mielipidettään:

1. palveluista kiinnostuneet, joiden mielestä palvelujen käyttö olisi miellyttävää apu arkeen ja lisäisi omaa sekä perheen hyvinvointia
2. palveluista kiinnostuneet, joiden mielestä nykyinen arki oli liian vaativaa tai stressaavaa ja palvelut toisivat helpotusta omaan arjen hallintaan
3. henkilöt, jotka eivät olleet kiinnostuneita palveluista, koska heillä ei ollut tarvetta palveluille ja/tai he tekivät kotityöt mieluummin itse
4. henkilöt, jotka eivät olleet kiinnostuneita palveluista, koska ostopalvelut eivät olleet vaihtoehto, vaikka oma arki koettiin haasteelliseksi

Vantaalla oltiin kiinnostuneempia kotipalveluista ja ne koettiin enemmän elämää helpottavina palveluina kuin Kaarinassa. Kaarinassa oltiin useammin sitä mieltä, että kotityöt kuuluu tehdä itse ja ne nähtiin myös useammin osana perhe-elämää kuin Vantaalla.

Erityistä kiinnostusta, tarvetta ja halua käyttää ulkopuolisia kotitalouspalveluita sekä Kaarinassa että Vantaalla oli lapsiperheellisillä vastaajilla. Heitä kiinnosti erityisesti siivous- ja lasten hoitopalvelu. Lapsiperheellisistä useampi näki kotitalouspalvelut tarpeellisena, arkea helpottavana ja elämänlaatua parantavana palveluna verrattuna yksin tai puolisonsa kanssa asuviin. Palvelujen tarpeeseen viittaa sekin, että monet lapsiperheelliset kokivat kotitöiden vievän liikaa aikaa ja aiheuttavan stressiä.

Palapelin kohdeyritysten työntekijöiltä kysyttiin kantaa siihen, että työnantaja osallistuisi työntekijöidensä palvelujen käytön organisointiin ja/tai kustannuksiin. Useille tämä ajatus oli uusi ja vieras, tästä huolimatta työnantajan tukemiin kotitalouspalveluihin suhtauduttiin pääsääntöisesti myönteisesti. Tällaisen toiminnan ei kuitenkaan koettu olevan työnantajan velvollisuus vaan ainoastaan ylimääräinen kannustin yrityksen työntekijöille. Usea arvioi työnantajan tuen vaikuttavat myönteisesti palvelujen hankintaan. Esille tuli myös ajatus siitä, että palveluja kehitettäessä pitäisi huomioida tasa-arvo niin, että palveluja ei kehitettäisi ainoastaan lapsiperheiden näkökulmasta. Moni kuitenkin epäili pienten yritysten resursseja osallistua tällaiseen toimintaan.

Kynnyksiä siivouspalvelun hankintaan

9

Haastateltavilta kysyttiin tarkemmin heidän suhtautumistaan kahteen haastatteluaineiston perusteella eniten kiinnostusta herättäneeseen ostopalveluun eli siivous- ja sairaan lapsen hoitopalveluun. Kysyimme asennoitumista näihin palveluihin sekä erilaisia asioita, jotka vaikuttivat mahdolliseen hankintapäätökseen omalla kohdalla.

Myönteisestä asenteesta ja suuresta mielenkiinnosta huolimatta vain pieni osa kohdeyrityksissä haastatelluista työntekijöistä oli käyttänyt ulkopuolista siivouspalvelua. Kaikki siivouspalvelua käyttäneet olivat tyytyväisiä samaansa palveluun. Haastatteluaineistoa kerättyä haluttiin saada tietoa siitä, miksi palvelun hankinta oli osalla jäänyt tekemättä.

Yksi syy oli käytännön ongelmat. Moni haastateltava oli usein miettinyt siivouspalvelun hankintaa, mutta hankinta on kompastunut käytännön järjestelyihin. Haastateltavat halusivat itselleen luotettavan ja laadukkaan palveluntarjoajan, mutta kokivat että sellaisen löytäminen oli liian vaikea ja vaativa työ. Usea oli luopunut urakasta jo ennen siihen ryhtymistä, koska he kokivat, etteivät jaksaneet, osanneet ja/tai halunneet lähteä etsimään palveluntuottajaa.

- *”Nyt olisi ehkä jo varaakin joidenkin palveluiden ostoon. Se siivouspalvelu oli ehkä se seuraava pysäkki. // ei olla vaan lähetty ottamaan selvää, mistä sellasta palvelua löytyis.”* (mies, esimies, Vantaa)

Myös palvelun hinta vaikutti siivoojan hankintaan. Osa haastateltavista koki, että heillä ei ollut varaa palkata siivoojaa tai he eivät olleet halukkaita maksamaan sellaisesta

työstä, jonka pystyivät tekemään itsekin. Suurin osa palveluun myönteisesti suhtautuvista koki kuitenkin, että raha ei ollut este palvelun hankintaan:

- ”’sit jos päättää vaan et hankkii siivoajan niin ei se raha enää ole niin iso asia” (mies, 42 v, pariskunta ja lapsia, Vantaa)

Hankintaa oli saattanut viivästyttää myös aviopuolisoiden erilainen suhtautuminen siivouspalvelun hankintaan.

- ”Totta kai jokainen siivouksen ulkoistais tai aika moni. Minä voisin oman osani mut vaimosta oon vähän epävarma, se on oma tyyli ja systeemi miten sen hommat hoitaa ja oon melko varma että hän on niin tarkkaa tuosta hygieniapuolesta että tuskin luovuttais, se tekis jälestä ne uudestaan.” (mies, 42 v, pariskunta ja lapsia, Vantaa)
- ”Sillon kun meillä aikasemmin kävi siivoaja, ni sillohan siitä käytiin arvotason keskusteluja. Ei mulla ollu ongelmaa mut mun miehellä oli ongelma siitä, että ’minkälainen kuva siitä on lapsille, jos meillä käy siivoaja’, mut et joo, minkälainen kuva tulee, jos meillä ei siivota ikinä. Kyllä ne nytkin on siinä mukana, kun se paikka pitää järjestää, et pääsee se siivoaja sinne tulemaan. Ei mulla varsinaisesti ollu siinä ongelmaa, mut mun miehellä oli kyllä, ja nyt kun toista kertaa ruvettiin puhumaan niin ei hän nyt enää pistäny yhtään vastaan.” (nainen, 38 v, pariskunta ja lapsia, Vantaa)

Kaikkein useimmin haastatteluissa kuitenkin nousivat esille erilaiset asennekynnykset siivouspalvelua kohtaan. Erottelimme näistä kolme teemaa: ”oma koti on yksityinen alue”, ”siivous kuuluu tehdä itse” ja ”ei vieraita sotkuiseen kotiin”. Nämä teemat nousivat esiin melkein kaikissa haastatteluissa useamman kerran haastattelun aikana. Merkille pantavaa oli, että näitä teemoja käsittelivät yhtä lailla myönteisesti kuin kielteisesti siivouspalveluun suhtautuvat, kuin myös jo siivouspalvelua hankkineet haastateltavat. Palveluun myönteisesti suhtautuneet puhuivat siitä, kuinka he olivat kyseenalaistaneet ja osa ylittänyt nämä kynnykset. Kielteisesti suhtautuneet puolestaan perustelivat asennettaan usein seuraavin väittämin, sen enempää pohtimatta niiden sisältöä.

9.1 ”Oma koti on yksityinen alue”

Siivouspalvelusta puhuttaessa yksi usein toistuva aihe oli, että omaan kotiin on vaikea päästää perheen ulkopuolisia ihmisiä, kun itse ei olla paikalla. Tämä horjutti haastateltavien mielestä oman kodin hallinnan tunnetta. Haastateltavien mielestä oli vaikeaa

ajatella, että ei tiennyt, mitä vieras ihminen omassa kodissa teki ja mihin tavaroihin hän koski. Määräysvalta omassa kodissa haluttiin säilyttää itsellä.

Siivoukseen kielteisesti suhtautuvat kokivat, että siivooja rikkoisi yksityisyyden rajan, tunkisi henkilökohtaiselle alueelle. Koti koettiin henkilökohtaiseksi, jopa intiimiksi alueeksi, jonne ei haluttu päästää vieraita ihmisiä.

- ”*Aika korkee kynnyksensä siin on et omaan kotiin päästää ketään vierasta [naurua].*” (nainen, 33 v, pariskunta ja lapsia, Kaarina)

Tähän oman tilan hallintaan liittyi halu itse kontrolloida tavaroiden paikat. Vain itsellä tai muilla perheenjäsenillä oli oikeus siirrellä tavaroita kotona. Siivoamalla siivooja sekoittaisi kodin järjestyksen ja samalla horjuttaisi kodin omistajan hallinnan tunnetta. Tavaroiden olisi vaikea löytää vieraan siivoamasta kodista. Mietittiin myös, että oma koti saattaisi tuntua vieraalta siivoojan jäljiltä. Haluttiin itse siivota oma koti, jotta tiedettiin, mitä on tehty ja miten sekä mihin mikin tavara on siirretty.

- ”*Koti on kuitenkin sellanen paikka, ettei sinne ihan ketä tahansa päästä pyörimään.*” (mies, 35 v, pariskunta ja lapsia, Kaarina)

Oman kodin hallintaan liittyi myös epäily vieraan ihmisen, siivoojan luotettavuudesta. Vieras ihminen omassa kodissa koettiin mahdollisena uhkana. Oma kotia haluttiin suojata ja helpoiten se onnistui pitämällä oudot ihmiset pois sieltä.

Toisaalta myös siivouspalvelua käyttäneet korostivat tarvetta hallita omaa kotia. Myös he kertoivat, että aluksi oli ollut vaikeaa päästää vierasta ihmistä omaan kotiin. Kesti oman aikansa, että hyvien kokemusten kautta oppi luottamaan siivoojaan. Hallinnan tunnetta auttoi siivoustyön tarkka rajaus. Kun siivoojan kanssa sovittiin tarkasti mitä hän tekee ja mitkä asiat kuuluvat siivousurakkaan, siivous ei uhannut kodin haltijan oman tilan hallinnan tunnetta. Vastaavasti osa siivouspalveluun kielteisesti suhtautuvista myönsi, että jokin selvästi rajatun tehtävän voisi ostaa palveluna, kuten ikkunoiden pesun tai ainoastaan lattioiden siistimisen.

- ”*No varmaan just jos tulis ikkunanpesufirmasta joku tyyppi niin mikäs, sen kun alkais vaan pesemään ni ei tarttis miettii, et nyt se menee sinne laatikoihin ja tai ei nyt varmaan minnekään laatikoihin mut jotenki se on kiusallist, jos joku vieras ihminen tulis villakoirii siel imuiroimaan*” (nainen, 28 v, pariskunta, ei lapsia, Kaarina)

Oman kodin hallinnan tunnetta edesauttoivat erilaiset etukäteisjärjestelyt. Siivouspalvelua käyttävä haastateltava kertoi esimerkiksi, että tavaroiden järjestely ei kuulunut

siivoojalle vaan hänen tehtävänsä oli tehdä se ennen siivoojan tuloa, jotta siivooja pääsi tekemään oman työnsä. Osalle haastateltavista asia oli niin itsestään selvä, että he eivät välttämättä edes ymmärtäneet, miten oleellinen osa se oli palvelun käytön sujumista.

- ”*siivous ei ole ongelma, kun vaan sovitaan mitä se tekee ja siivoaa*” (nainen, 43 v, pariskunta ja lapsia, Vantaa)

Asenne-erot eri paikkakuntien välillä olivat selvät: Kaarinassa haastatellut henkilöt suhtautuivat Vantaalla haastateltuja kielteisemmin siivouspalvelun hankintaan. Kaarinalaisissa haastatteluissa korostui ajatus, että siivooja olisi vieras ihminen, joka vaikuttaisi kielteisesti omistajan oman kodin hallinnan tunteeseen. Vantaalla suhtauduttiin siivoukseen ostopalveluna, joka toteutuisi palvelun hankkijan toiveiden ja tarpeiden mukaan. Siellä suhtautuminen siivouksen hankintaan oli pääsääntöisesti myönteistä.

On vaikea sanoa, mistä erot johtuvat, mutta osittain sitä selittänee se, että Vantaalla ajan puute ja kiireen tunne sekä työpaineet olivat kovemmat kuin Kaarinassa. Tällöin tarve ulkopuoliselle avulle on myös usein suurempi (vrt. Koistinen 2005). Pääkaupunkiseudulla ei myöskään oltu yhtä huolestuneita siitä, mitä muut ajattelevat kotitalouspalvelujen käytöstä. Sen sijaan niiden käyttö koettiin hyvänä vaihtoehtona arjen kiireistä selviytymisessä.

9.2 ”Siivous kuuluu tehdä itse”

Kotitalouspalveluja tutkineet Varjonen, Aalto ja Leskinen (2005) kirjoittavat omatoimisuuden eetoksesta, jolla on vankka pohja suomalaisessa kulttuurihistoriassa. Se korostuu iäkkäämmillä ihmisillä ja maaseudulla. Sen mukaan omasta kodista huolehtiminen on jokaiselle ihmiselle kunnia-asia, eikä sen hoitoon kuulu pyytää apua perheen ulkopuolisilta. Vain laiskat ja/tai itsekkäät ihmiset käyttävät ostopalveluita, mikä on häpeä koko suvulle. Tämän seurauksena palvelujen käytöstä ei yleensä möskään haluta tai uskalleta puhua muille.

Tämä omatoimisuuden eetos tuli esille myös Palapelin haastatteluissa selkeänä ajatuksena siten, että siivous kuuluu tehdä itse. Usea siivoukseen sekä kielteisesti että myönteisesti suhtautuvista mielti itse tekemisen merkitystä.

Siivouspalvelun käyttöön kielteisesti suhtautuvista osa perusteli kantaansa kuitenkin enemmän sillä, että ei kokenut tarvitsevansa siivouspalvelua. Haastatteluaineiston perusteella osalla näistä haastateltavista siivous kuten muutkin kotityöt olivat luonnol-

linen osa heidän arkeaan eikä niiden hoidon koettu olevan liian vaativaa. Osalle oman kodin siivoaminen toi mielihyvää ja onnistumisen kokemuksia. Heidän mielestään siivouksesta saatu nautinto jäisi pois, jos työn ostaisi ulkopuoliselta. Tällaisia asenteita tuli esille erityisesti Kaarinassa kerätyissä haastatteluissa.

- *”Sillä on valtavan suuri merkitys, siitä saa paljon mielihyvää, kokee todella hyvän olon tunteita kun on tehnyt itse.// Ensinnäki sä et arvosta sitä, jos sä oot sen rahalla hankkinu, siit puuttuu nimenomaan se mielihyvä. Okei sul on siisti koti ja kaikki ok, mut siit puuttuu se hyvän olon tunne. Et sen ymmärrän sit jos on huonos kunnos, vanha ja sairas ettei jaksa kerta kaikkiaan”* (nainen, 51 v, pariskunta, lapset muuttaneet pois kotoa, Kaarina)

Haastateltava itse tai hänen puolisonsa saattoi kokea, että oman kodin osasi parhaiten siivota vain itse, jolloin oli hyödytöntä palkata työhön jotain toista. Kun siivouksen teki itse, tiesi että se oli riittävän hyvin tehty.

Moni haastateltava toi esille ajatuksen, että siivous kuuluu perheen sisäiseen työnjako. Muutama haastateltava koki, että itse siivoaminen, kuten myös itse tehty ruoka, on osa perhe-elämää ja ne tuovat kodin tunteen. Sillä voi olla myös kasvatuksellinen merkitys: kotitöiden tekemisellä halutaan antaa lapsille malli arjesta, johon kotitöiden teko kuuluu luonnollisena osana.

- *”Toisaalta pitäisi antaa lapsille malli, et tää on nyt normaalia elämän juttuja mitä pitää tehdä. Jos mä nyt otan siivoojan ni sit ne oppii et hei, ei tarvi mitään siivota, et siivooja siivoaa, ei mun tarvi.”* (mies, 45 v, pariskunta ja lapsia, Kaarina)

Omatoimisuuden eetos tuli voimakkaimmin esille haastatteluissa, joissa siivouspalvelua ei haluttu käyttää tai siitä ei haluttu maksaa ulkopuoliselle niin kauan kun itse pystyi ja jaksoi vielä siivota. Eräs haastateltava kertoi, että hän oli puolisonsa kanssa jo pitkään puhunut siivouspalvelun hankinnasta, mutta kumpikaan ei ollut tehnyt asian hyväksi mitään. Haastateltava selitti tilannetta sillä, että he kiinnostuksesta huolimatta selvisivät vielä itsekkin kodin siivousurakasta. Samalla tavalla ajattelivat ne haastateltavat, jotka eivät omakohtaisesti olleet kiinnostuneita siivouspalvelusta, mutta olivat hankkineet omille tai puolisonsa vanhemmille siivouspalvelun. He perustelivat hankintaa sillä, että arkisiivous oli iäkkäille ihmisille liian raskas urakka. Omalla kohdalla usea koki, että selviytyi vielä omista kotitöistä eli palvelujen hankintaa ei oltu edes harkittu.

- *”H: Oisko sun mielestä vaikea päästää joku ulkopuolinen siivoamaan sun kotia?”*

- ”Ois, en tiiä mihin se liittyy, jotenki se vaan on, että itte vaan hoitaa ne hommat. Ehkä sitte jos ois tosiaan kertakaikkisesti niin ettei ite ehtis eikä pystyis niin sitte.” (nainen, 35 v, pariskunta ja lapset, Vantaa)

Vastaavat ajatukset olivat tuttuja useille haastatelluille ja monesti ne tulivat esille vasta kysyttäessä perusteluja kielteiselle asenteelle siivouspalvelua kohtaan. Osa haastateltavista oli sisäistänyt ajattelun niin pitkälle, että ei nähnyt vaihtoehtoisia tapoja ajatella asiaa. Kielteinen suhtautuminen siivouspalveluun oli ehdoton: ”oma koti täytyy siivota itse”. Heidän oli vaikea perustella asennettaan, jolloin kommentit saattoivat olla ”mitä muutkin ajattelisivat, jos he saisivat kuulla, että meillä kävisi siivooja” -tyylisiä. Jotkut haastateltavat kyseenalaistivat omatoimisuuden eetosomalla kohdallaan ja miettivät vaihtoehtoisia tapoja ajatella. Silti ympärillä oleva ajattelumalli oli niin vahva, että se vaikutti heidän ajatuksiinsa ja toimintaansa.

- ”Ei mulla kyllä ois ollenkaan ongelmaa, ei se mua haittaa että ei, jos ihmiset nyt aattelee että on laiska sitte niin mulla ei oo semmosta ongelmaa et, mä nään sen sillä tavalla, et mä ostan itelleni lisää sitä vapaa-aikaa ja se on mun mielestä arvokasta työtä, et se ei myöskään oo sitä et mä en viitti sitä itse tehä, et se on tosiaan sitä liisävapaa-aikaa, ihan käytännön juttu.” (nainen, 36 v, pariskunta ei lapsia, Vantaa)
- ”No mun täytyy sanoo, et nykyään välil tulee semmonen olo, et vois vaiks käyttäekin eli ihan vaik ottaa joku siivoamaan tai jotain näin pois päin, mut sit tosiaan mul tulee tää ajatus et ei kyl sit ens täytys siivota, mikä on ihan järjetön, mut kuitenkin nykyään mä oon miettiny sitä et, miks ihmisen täytyy niinku reveätä, et jos tuntuu et ei aika riitä tai ei huvita tai ei jaksa ja ku ajattelee, et en mä voi sanoo, et en mä raaskis sitä maksaa, et ei se oo niinku siitäkään kiinni. Se on vaan semmonen, mä veikkaan et se on taas näit vanhan ajan juttui eli se on vaan sitä et naisen kuuluu” (nainen, 51 v, pariskunta, lapset muuttaneet pois kotoa, Kaarina)

Peippo (2002) on saanut haastattelututkimuksessaan tuloksia, joiden mukaan ulkopuolisten asenteet eivät estäneet palveluiden käyttöä, mutta osa palveluja käyttäneistä myönsi, että he eivät kerro kaikille ostavansa palvelua. Myös Palapeli-aineiston haastateltavat miettivät lähipiirin mahdollisia kommentteja, jos he saisivat kuulla ostopalvelun hankkimisesta.

- ”Isä ainakin haukkuisi pystyyn, jos hankkisi siivousapua, et laiska ku et itse jaksa siivota.” [naurua]. (nainen, 26 v, pariskunta ja lapsia, Kaarina)

Palapeli-aineistossa tuli hyvin vahvasti esille omatoimisuuden eetos, jonka mukaan ”hyvä ihminen” on ahkera, itsestään, perheestään ja kodistaan itse huolehtiva ihminen. Siisti, itse siivottu koti tarkoitti, että ihminen pärjää omillaan. Vastaavasti

”hyvä äiti tai vaimo” hoitaa itse äidin ja/tai vaimon velvollisuudet, joihin kuuluu myös kodin siivous. Siivous oli hyväksytty ostopalveluna vain siinä tilanteessa, että ei enää jaksanut tai kyennyt itse hoitamaan kodin siivousta. Muussa tapauksessa ostettu siivouspalvelu oli osoitus siitä, että oli liian laiska tai kykenemätön huolehtimaan omista asioista.

- ”Ymmärrän, että vanhemmat ihmiset tarvitsevat, mutta että jos ei tämän ikäisenä pysty hoitamaan kolmen huoneen ja keittiön taloutta niin kyl pitää kattoo jo peilii.” (mies, 45 v, pariskunta ja lapsia, Kaarina)

9.3 ”Ei vieraita sotkuiseen kotiin”

Kolmas tema puhuttaessa kodin siivouksesta oli sotkuinen koti. Epäjärjestyksessä olevaan kotiin ei haluttu päästää vieraita ihmisiä. Likainen tai sotkuinen koti, samalla tavalla kuin siivoojan palkkaaminen, liitettiin ajatukseen, että ei osannut tai jaksanut hoitaa perusvelvollisuutta, omasta kodista huolehtimista eli ei ollut riittävän hyvä ihminen tai vanhempi. Tästä seurasi häpeä, joka vältettiin sillä, että epäsiistiä kotia ei haluttu näyttää perheen ulkopuolisille, ei edes siivoojalle. Osa haastateltavista mietti, että olisi kynnys päästää siivoojaa sotkuiseen kotiin siinä pelossa, mitä siivooja ajattelee perheestä, jonka koti on epäsiisti. Nämä usein toistuneet ajatukset yllättivät sekä haastattelijan että haastateltavat. Usea nauroi todetessaan, että ’pitäisi siivota ennen kuin siivooja tulee’.

- ”En mä tiedä sit voi olla, et sit vois olla et siivois eka ku tietää et siivooja tulee, et kehtaa päästää siivoojaa sisään (nauraa). Mut ehkä siihen sit asettuis.” (nainen, 36 v, pariskunta ja lapsia, Kaarina)
- ”Tulisi sellainen olo että pitäisi siivota ennen kuin kehtaa päästää ketään ulkopuolista, mikä tietysti ihan tyhmää.” (nainen, 34 v, pariskunta ja lapsia, Vantaa)

Moni siivouspalvelun hankintaan myönteisesti suhtautuvistakin mietti näitä asioita. Jopa ne haastateltavat, joiden luona jo kävi siivooja, kertoivat omista ”kynnysten ylityksistään” ennen päätöstään hankkia siivooja. Myönteisesti suhtautuvat saattoivat perustella omaa kantaansa sillä, että heitä ei haitannut, vaikka muut ajattelisivat siivoojan palkkaamisen tarkoittavan laiskuutta. He myös tietoisesti kumosivat vallalla olevia ajattelumalleja omissa puheissaan: ”Olen hyvä äiti ja vaimo, vaikka meillä käy siivooja” tai ”Tiedän, että en ole laiska tai kykenemätön. Meillä käy siivooja, koska haluan lisää omaa aikaa”.

- ”...*muu perhe sano, et 'äiti, miks sä siivoot ennenku tulee siivooja?'*. Aluks mulla oli vaikee asennoituu, et meille tulee ventovieras, et ihminen ei ollu mulle tuttu, ventovieras tulee syynäämään mun paikkoja ja mä tiesin, ettei ne oo ehkä niin putsplank kuin ehkä jossain muualla. Jossain vaiheessa siihen sitte vaan asennoitu, et 'hei, mä ostan tän palvelun ja hän tekee työtään', niin sit ku mä opin hyväksymään, ni sitten mä opin sen etten siivonnut ennenku siivooja tulee //niin kyllä mä monta kuukautta sitä mietin. Ja siltäkin kannalta, että mä ehkä mietin, että oooksmä jotenki huono äiti tai vaimo, kun mä en itse pidä mun kotia kunnossa, mut emmä sitä hirveen kauan miettiny, mut tuntevat tietää, et se ei oo se mihin mä panostan mun elämässä.” (nainen, 43 v, pariskunta ja lapsia, Vantaa)

9.4 Yhteenveto

Kiinnostuksesta huolimatta monilla siivouspalvelun hankinta oli jäänyt tekemättä. Tilanteeseen olivat vaikuttaneet hankaluudet löytää sopivaa palveluntarjoajaa tai palvelun korkea hinta. Myös asenteet olivat merkittävä syy, miksi palvelun hankintaa oli mietitty pitkään tai se oli jäänyt kokonaan tekemättä. Haastatteluaineistosta erottui kolme asennekynnystä siivouspalvelun hankintaan. Merkille pantavaa oli, että näistä asennekynnyksistä puhuivat yhtä lailla palveluja hankkineet, niistä kiinnostuneet kuin niihin kielteisesti suhtautuneet. Siivouspalveluun myönteisesti suhtautuneet puhuivat siitä, kuinka he olivat kyseenalaistaneet ja osa ylittänyt nämä kynnykset. Kielteisesti suhtautuneet puolestaan perustelivat asennettaan usein seuraavin väittämin.

- 1) ”Oma koti on yksityinen alue”, joten sinne oli vaikea päästää vieraita ihmisiä, jos kukaan perheenjäsenistä ei ollut paikalla. Ulkopuolisen siivoojan koettiin horjuttavan oman kodin hallinnan tunnetta. Siivoustyön tarkka raja-
aus vähensi kynnystä päästää vierasta ihmistä kotiin siivoamaan.
- 2) ”Siivous kuuluu tehdä itse”, jossa korostui tarve, halu tai pakko tehdä kotityöt itse. Osassa haastatteluja tuli esille myös ostopalveluun liittyvä häpeä. ”Hyvä ihminen” on ahkera, itsestään, perheestään ja kodistaan huolehtiva ihminen. Siivouksen ulkoistaminen oli hyväksyttyä vain, jos ei itse pystynyt huolehtimaan kodistaan esimerkiksi sairauden vuoksi.
- 3) ”Ei vieraita sotkuiseen kotiin”. Sotkuinen koti koettiin myös osoituksena siitä, että ei ollut riittävän hyvin hoitanut omia velvollisuuksiaan isänä, äitinä tai puolisona. Tästä syystä sotkuiseen kotiin ei haluttu vieraita ihmisiä, ei edes siivoojaa.

Tässä luvussa käsittelemme ensin kohdeyritysten henkilökunnan suhtautumista sairaalan lapsen hoitopalvelun käyttöön. Palvelu ei ollut käytössä näissä yrityksissä, eikä suurimmalla osalla ollut tietoa sen käytöstä. Tästä syystä keräsimme oman haastatteluaineiston yritysten edustajilta organisaatioista, joissa oli käytössä sairaalan lapsen hoitopalvelu. Alaluvussa 10.3 raportoimme tämän aineiston tulokset. Tämän jälkeen viimeisessä alaluvussa käymme läpi työnantajan edustajien näkemyksiä siivouspalvelun kehittämisestä työsuhde-eduksi.

10.1 Kiinnostus sairaalan lapsen hoitopalvelua kohtaan

Haastateltavien mielipiteet sairaalan lapsen hoitopalvelusta jakaantuivat puolesta ja vastaan. Suuri osa haastatelluista suhtautui palveluun myönteisesti ja oli siitä erittäin kiinnostunut. Toinen vaihtoehto oli suhtautua omalla kohdalla sairaalan lapsen hoitopalveluun ehdottoman kielteisesti. Vaikka palvelua ei haluttu itse käyttää, kritiikin kohteena ei ollut itse palvelu tai palveluntuottajat. Valta osa haastateltavista korosti, että arvostaa suuresti lastenhoitajien työtä ja luottaa esimerkiksi kuntasektorilla ja eri järjestöissä työskentelevien lastenhoitajien ammattitaitoon. Haastateltavilla ei ollut tietoa tai mielipidettä yksityisellä sektorilla toimivista lastenhoitoa tarjoavista yrityksistä.

Sairaalan lapsen hoitopalvelua kohtaan tunnettuun kiinnostukseen vaikuttivat tukiverkoston laajuus, työn luonne sekä lapsen ikä ja kunto. Lähes kaikki haastateltavat – sekä

myönteisesti että kielteisesti suhtautuvat – olivat sitä mieltä, että sairaalle lapselle paras hoitaja oli oma vanhempi tai joku muu lapselle läheinen ihminen, kuten isovanhempi. Ensisijainen vaihtoehto oli lapsen vanhempi, sitten joku lähisukulainen tai tuttava ja vasta viimeiseksi mietittiin ulkopuolisen hoitajan palkkaamista. Tukiverkon laajuus ja erityisesti käytettävissä olevat isovanhemmat vaikuttivat siihen, miten kiinnostuneita lastenhoitopalveluista oltiin. Jos käytettävissä ei ollut epävirallista hoitovaihtoehtoa, kiinnostus hoitopalveluun oli suuri. Myös työn luonne, sen rajoittuminen tiettyyn aikaan ja paikkaan lisäsi kiinnostusta. Monilla haastateltavilla oli työssä sellaisia tilanteita, ettei itsellä tai puolisoilla ollut mahdollisuutta jäädä kotiin hoitamaan sairasta lasta.

Sairaalan lapsen hoitojärjestelyä mietittiin lähes poikkeuksetta myös lapsen näkökulmasta. Pientä tai vakavasti sairasta lasta ei haluttu jättää vieraan hoitoon. Sen sijaan moni koki, että vanhempi lapsi, esimerkiksi kouluikäinen tai jo toipilas lapsi pärjäisi ulkopuolisen hoitajan kanssa. Tähän liittyi todennäköisesti ajatus, että lastenhoitajan palkkaaminen tuntui hyvältä vaihtoehdolta tilanteessa, jossa lapsi tarvitsi enemmän aikuisen läsnäoloa kuin varsinaista hoivaa. Mitä pienempi tai kipeämpi lapsi, sitä enemmän hänen koettiin tarvitsevan tutun ja turvallisen aikuisen hoivaa.

- ”Emmä tiedä, se on varmaan sille lapselleki, kun se on kipeä niin se äitihän se ois se ensimmäinen yleensäki, mitä se lapsi kaipaa... tai et äiti tai isä, jompikumpi.” (nainen, 35 v, pariskunta ja lapsia, Vantaa)

Myönteistä suhtautumista sairaalan lapsen hoitopalveluun selitti eniten palvelun suuri tarve. Sairaalan lapsen hoitopalvelusta kiinnostuneilla työn luonne oli sellainen, että ajoittain oli lähes mahdotonta jäädä kotiin hoitamaan sairasta lasta, eikä lähellä ollut sukulaisia tai tuttavain, joilta olisi voinut pyytää hoitoapua. Tällöin hoitajan hankkiminen oli välttämätöntä. Nämä haastateltavat kaipasivat hyvin toimivaa sairaalan lapsen hoitopalvelua helpottamaan perheen arkea.

Oman ryhmänsä muodosti muutama haastateltava, jolla työn luonteen ja/tai hyvin toimivan epävirallisen tukiverkoston ansiosta ei ollut tarvetta ulkopuoliseen apuun, jolloin heillä ei ollut myöskään mielipidettä ostopalvelun käytöstä. Lapsen sairastuessa he pystyivät joko itse perheen sisällä joustamaan tai saamaan hoitoapua läheisiltä. Usein hoitoapu tarkoitti omia tai puolison vanhempia, jotka pystyivät helposti lyhyelläkin varoitusaikalla tulemaan sairaalan lapsen seuraksi.

Kuudesosa haastatelluista suhtautui sairaalan lapsen hoitopalveluun omalla kohdallaan kielteisesti. Muutama suhtautui ehdottoman kielteisesti, eikä voinut edes ajatella palvelun käyttöä. Osa myönsi, että joissain tilanteissa voisi käyttää palvelua, mutta se olisi erittäin vaikeaa. Sairas lapsi haluttiin hoitaa itse. Kielteistä asennetta perusteltiin lapsen parhaalla. Haastateltavat kokivat, että sairastunut lapsi on herkässä ja haavoittuvassa

tilassa ja kaipaa tavallisen hoidon lisäksi henkistä tukea, mitä vain oma vanhempi tai isovanhempi voi antaa. Nämä haastateltavat korostivat myös, että sairaan lapsen hoito on osa vanhemmuuteen kuuluvaa vastuuta ja velvollisuutta, mitä ei haluta delegoida perheen ulkopuolisille

- ”Mun mielestä se tarvii oman isän tai äidin, etten lähtis siihen vieraalle, et jos on kipee niin se vaatii niin paljon henkistä tukee, oon edelleen sitä mieltä ettei mitään, vaikka joku MLL tai tällänen vois tarjota jotain hoitoapua niin se ei oo sama. Halutaan itse hoitaa, se kuuluu vastuuseen.” (mies, 42 v, pariskunta ja lapsia, Vantaa)
- ”Ei, kyllä sairaat lapset vaatii ne omat vanhemmat” (mies, 35 v, pariskunta ja lapsia, Kaarina)

Kielteistä suhtautumista perusteltiin myös vanhemman tunteella, että sairasta lasta olisi vaikea jättää vieraalle ihmiselle.

- ”Ehkä siin tulis semmonen, et vois kysyä itseltään et olenko huono äiti, kun en itse hoida lastani...mutta...kyl mä uskon et mä siihenkin silti pystyisin, et ei se niin ylivoimasta olis varmaan. Paitsi tietysti jos olis hirveen kipee ni sitte kyl jäisin itse hoitamaan.” (nainen, 37 v, pariskunta ja lapsia, Kaarina)

Eräs haastateltu äiti korosti, että sairaan lapsen jättäminen vieraalle ihmiselle olisi hänelle itselleen niin vaikea tilanne, että työnteko tuskin onnistuisi. Tällaisessa tilanteessa kaikkien osapuolien kannata paras vaihtoehto on, että lapsen vanhempi jää kotiin hoitamaan sairasta lasta.

10.2 Ehtoja sairaan lapsen hoitopalvelun käytölle

Hiukan vajaa viidesosa haastatelluista oli käyttänyt sairaan lapsen hoitopalvelua. Heistä kaikki olivat tyytyväisiä saamaansa palveluun. Eniten oli käytetty kunnallista ja Mannerheimin Lastensuojeluliiton (MLL) lastenhoitopalvelua. Jonkin verran oli käytetty myös yksityisiä, esimerkiksi lehti-ilmoituksen kautta hankittuja hoitajia. Palvelua käyttäneiden mielestä suurin ongelma oli hoitajien saatavuus.

Kiinnostuksesta huolimatta monilla ei ollut kokemuksia palvelun käytöstä. Monella palvelun hankinta oli jäänyt ajatuksen tasolle: ”mielessä on käynyt”, ”tarvetta kyllä olisi” tai ”olisipa kiva, jos olisi toimiva sairaan lapsen hoitopalvelu”. Palvelusta oltiin kiinnostuneita, mutta haastateltavien mukaan palvelua ei ollut tarjolla tai ei tiedetty, mistä sitä olisi lähdetty etsimään. Hoitajan hankkiminen oli usein kompastunut

käytännön järjestelyihin. Asiaa oltiin saatettu miettiä, mutta akuutissa tilanteessa ei oltu jaksettu, osattu tai haluttu lähteä etsimään palvelua. Yleinen mielipide oli, että luotettavan ja hyvän hoitajan hankkiminen lapsen sairastuessa oli liian vaikea ja vaativa työ.

Palvelusta kiinnostuneet haastateltavat kaipasivatkin hyvää ja toimivaa sairaalan lapsen hoitojärjestelmää. Tärkeimpänä asiana pidettiin palvelun saatavuutta. Haastateltavat toivoivat, että heillä olisi mahdollisuus saada lapselle hoitaja yllättävissäkin tilanteissa ja lyhyellä varoitusajalla, kun he sellaista tarvitsivat.

Yleisimmin esitetty ehto sairaalan lapsen hoitopalvelun käytölle oli hoitajan luotettavuus. Luotettavuus merkitsi ennen kaikkea sitä, että pystyi huoletta jättämään lapsensa hoitoon. Luotettavuuteen liitettiin erilaisia asioita kuten hoitajan kokemus, ammattitaito, koulutus ja luonteenpiirteet. Myös hoitajan taustalla toimiva organisaatio kuten Mannerheimin Lastensuojeluliitto lisäsi luotettavuutta. Selkeästi eniten arvostettiin hoitajan kokemusta lastenhoidosta sekä kykyä ja halua olla lasten kanssa. Hoitajalla toivottiin olevan myös alan koulutusta. Hyvää hoitajaa kuvattiin adjektiiveilla ”äidillinen”, ”huolehtivainen”, ”empeattinen”, ”rauhallinen”, ”lämmihenkinen” ja ”iloinen”. Myös ensivaikutelmalla koettiin olevan suuri merkitys: hoitaja ei saanut herättää epäilyksiä.

- ”Emmä haluis päästää kotiini ketään millään tavalla herättäis epäluuloja, et se kuitenkin tulee minun kotiini silloin kun minä en ole siellä, niin kyllä minun täytyy pystyä luottamaan siihen sataprosenttisesti, et kyllä se aika paljon kuitenkin siinä vaiheessa se ihmisen persoona on aika iso tekijä, et jos siinä joku yhtään lyö vastaan ni eihän se...” (nainen, 38 v, pariskunta ja lapsia, Vantaa)
- ”Ajatuksena on helppo, jos henkilö on koulutettu ja tunnetun organisaation palveluksessa niin voi luottavaisin mielin jättää lapsen hoitoon.” (nainen, 26 v, pariskunta ja lapsia, Kaarina)

Myös hoitajan tuttuus nostettiin esille monissa haastatteluissa. Hoitajan, erityisesti jos hän oli yksityinen palveluntuottaja, toivottiin olevan tuttu ihminen tai vähintään itselle tutun ihmisen suositteluhoitaja. Usea koki, että ei halunnut jättää sairasta lasta yksin vieraan ihmisen kanssa. Vaikka tämä oli kaikkien haastateltavien mielestä tärkeä ja tavoittelemisen arvoinen asia, niin osa haastateltavista myönsi että kaikissa tilanteissa ei ollut mahdollista saada tuttua hoitajaa, eikä se näin ollen voinut olla ehdoton vaatimus palvelun käytölle.

- ”Ei olisi mitään ongelmaa antaa lasta vieraan hoidettavaksi, jos hoitaja olisi tuttu ja tietäisi, että on ammatti-ihminen” (nainen, 24 v, yksinhuoltajatalous, Kaarina)

Isojen palveluntarjoajien on mahdoton luvata asiakkailleen aina tuttua hoitajaa. Toisaalta niiden vahvuus on kyky vastata asiakkaiden tarpeisiin lyhyelläkin varoitusaajalla. Vaikka myös haastattelemamme henkilöt pitivät tärkeimpänä asiana hoitajan saatavuutta, harva oli valmis tinkimään hoitajan tuttuudesta. Tämä saattaa selittyä sillä, että vain harvalla oli kokemusta sairaan lapsen hoitopalvelusta, jolloin oli helpompi puhua toivetoivoista. Moni haastateltava kuvasikin ideaalina työnantajan tai lähialueella toimivan palvelutuottajan organisoimaa hoitorinkiä, josta tilaamalla tietäisi saavansa hyvän ja luotettavan hoitajan lapselleen. Olisi hyvä, jos tästä hoitoringistä löytäisi itselleen yhden tai kaksi mieluisaa hoitajaa, joita voisi ensisijaisesti kysyä lapsen sairastuessa.

- ”*Sen pitäis olla semmonen yksi tai kaksi henkilöä, jotka olis tavallaan tän yrityksen käytettävissä ettei olis joka kerta uus, ettei missään nimessä mitään semmosta. Et siinä on se luottamus vielä tärkeempää, ettei sitä kenen tahansa viittis jättää.. et olis semmonen 1 tai 2 henkilöä jotka tulis, tuntis tavallaan. Ja jos siinä on joku Mannerheimin Lastensuojeluliitto takana tai joku tämmönen luotettava instanssi niin ehkä vähän paremmin uskaltais jättää.*” (nainen, 34 v, pariskunta ja lapsia, Vantaa)

Myös hinta vaikutti kiinnostukseen lasten hoitopalvelusta. Usea palvelusta kiinnostunut oli valmis maksamaan hyvästä ja luotettavasta hoitajasta. Hoitajan ammattitaito koettiin tärkeämmäksi kuin hinta. Muutamille haastateltaville hinta oli kuitenkin este palvelun käyttöön. Heillä ei ollut nykyisillä tuloillaan varaa tai halua itse maksaa ulkopuoliselle palveluntarjoajalle sairaan lapsen hoidosta päästäkseen itse töihin.

- ”*Jos olisi pakko palkata joku ja vaihtoehdot olisivat a) tunnettu ja kallis tai b) tuntematon ja halpa, niin valitsisi kalliimman vaihtoehdon. Mutta mieluummin jäisi itse kotiin, kun maksaisi palvelusta*” (nainen, 28 v, pariskunta ja lapsia, Kaarina)

Vaikka sairaan lapsen hoitoon suhtauduttiin yleisesti ottaen myönteisesti, siitä puhumiseen liittyi usein myös huolta, epäröintiä ja huonoa omaatuntoa. Haastateltavat miettivät, miten he voivat olla varmoja siitä, että hoitaja on riittävän hyvä; mikä vaihtoehto on lapselle paras tai ovatko he huonoja vanhempia – erityisesti äitejä – jos palkkaavat ulkopuolisen hoitamaan sairasta lasta. Tällaiset tunnot kuuluvat vanhemmuuteen, toisaalta myös olosuhteet muokkaavat ajatteluamme. Hoitopalveluun kielteisesti suhtautuvilla oli useita vaihtoehtoja, joista valita. Heillä oli lähes poikkeuksetta mahdollisuus valita vaihtoehto jäädä itse hoitamaan lasta tai pyytää apua esimerkiksi omilta vanhemmilta. Kun näitä vaihtoehtoja ei ollut, suhtautuminen sairaan lapsen hoitopalveluun oli usein myönteisempää. Myös kriteerit hoitajan suhteen vaihtelivat oman tilanteen mukaan. Vaikka kaikki toivoivat lapselleen tuttua hoitajaa, osa totesi, että aina se ei ollut mahdollista, jolloin myös tuntematon hoitaja kävi.

10.3 Sairaan lapsen hoito työsuhde-etuna

Projektin kohdeyrityksissä kiinnostus palvelumallin kokeiluun oli vähäistä. Tästä huolimatta useita työntekijöitä kiinnosti esimerkiksi sairaan lapsen hoitopalvelu. Koska Suomessa on joitakin yrityksiä, jotka tarjoavat sairaan lapsen hoitopalvelua työntekijöilleen, halusimme kerätä oman aineiston organisaatioissa, joissa tämä palvelu on jo käytössä.

Haastattelimme viiden yksityisen yrityksen ja julkisen sektorin toimijan henkilöstöhallinnon edustajia heidän työyhteisössään käytössä olevasta sairaan lapsen hoitopalvelusta. Kaiken kaikkiaan jokaisessa näistä viidestä organisaatiosta työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät kysymykset nähtiin erittäin tärkeänä osana työpaikan kulttuuria. Sairaan lapsen hoitopalvelun lisäksi työpaikoilla oli myös muita työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumiseen tähtäviä työsuhde-etuja ja haastatellut pitivätkin omien työpaikkojensa tarjoamia työsuhde-etuja laajoina. Työaikajärjestelyt, etätönn mahdollisuus ja liukuva työaika olivat yleisiä tapoja haastateltujen organisaatioissa työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamiseksi. Myös työsuhde-etuina tarjottavilla vakuutuksilla, laajennetulla työterveyshuollolla, ylimääräisillä vapaa-päivillä ja erilaisilla fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin tähtäävillä ohjelmilla haluttiin lisätä työntekijöiden työssä viihtymistä ja työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumista.

Seuraavaksi käsittelemme haastatteluista saatuja tuloksia. Ensin käymme läpi sairaan lapsen hoitopalvelun käyttöönottoa ja käytäntöä haastateltujen työyhteisöissä. Sen jälkeen tarkastelemme haastateltujen kokemuksia palvelusta ja näkemyksiä palvelun toimivuudesta ja eduista. Lopuksi vielä esitämme lyhyesti haastateltujen näkemyksiä siivouspalvelun käyttöönotosta yhdeksi työsuhde-eduksi.

10.3.1 Sairaan lapsen hoitopalvelun käyttöönotto ja käytäntö yrityksissä

Sairaam lapsen hoitopalvelu oli ollut työsuhde-etuna haastateltujen organisaatioissa keskimäärin 4 vuotta, lyhimmillään 2 ja pisimmillään 7 vuotta. Yhdessä työyhteisössä palvelu oli haastatteluhetkellä edelleen kokeiluluontoisena vain yhden osaston henkilökunnan käytettävissä, mutta seuraavan vuoden alusta palvelu oli tarkoitus laajentaa koskevaksi kaikkia organisaation osia. Sairaam lapsen hoitopalvelu oli suunnattu kaikissa työyhteisöissä koskemaan työtehtävästä riippumatta kaikkia niitä työntekijöitä, joilla oli alle 10-vuotiaita lapsia. Hoitoetu kattoi työnantajan järjestämän tilapäisen kotihoidon lapselle yhtäjaksoisesti 3–4:ksi päiväksi eli siksi ajaksi, mikä vanhemmilla oli oikeus olla kotona itse hoitamassa lastaan täysin palkkaeduin.

Kukaan haastatelluista ei ollut osallistunut aktiivisesti sairaalan lapsen hoitopalvelun käyttöönottoa koskevaan suunnitteluun. Siksi aivan varmoja ei oltu siitä, mistä aloite palvelusta oli alun perin tullut. Moni kuitenkin arveli sen tulleen johdolta. Vuonna 2001 syntyneen verovapauspäättökseen, jonka mukaan sairaalan lapsen hoitopalvelu ei ole työntekijälle verotettava etu, uskottiin olleen tärkeä palvelun mahdollistaja. Sairaalan lapsen hoitopalvelu ajateltiin otetun käyttöön, koska työyhteisössä oli haluttu laajentaa henkilökunnalle tarjottavaa työsuhde-etupakettia. Haastateltavat arvelivat myös, että palvelun avulla oli haluttu mahdollistaa se, että työntekijöiden ei tarvitse tehdä töitä kotona lasten sairastaessa. Palvelu uskottiin otetun työsuhde-eduksi luonnollisesti myös siksi, että siitä on hyötyä sekä työnantajalle että työntekijälle.

Haastateltavat kertoivat, että ennen sairaalan lapsen hoitopalvelun käyttöönottoa, oli yrityksissä kartoitettu ja kilpailutettu palveluntarjoajia. Palveluntarjoajia oli ollut Suomessa, erityisesti pääkaupunkiseudun ulkopuolella, kuitenkin vähän. Tämä oli koettu yrityksissä ongelmaksi, sillä etenkin maakunnissa työskenteleville työntekijöille ei työnantaja ollut voinut aina palvelua järjestää. Palveluntarjoajia toivottiin lisää maakuntiin tai pääkaupunkiseudun palveluntarjoajien toivottiin laajentavan palveluitaan myös muualle. Erään haastateltavan mukaan yrityksen näkökulmasta olisi ihanteellista, jos yksi ja sama palveluntarjoaja voisi hoitaa yrityksen koko henkilökunnan palvelun tarpeen asuinpaikasta riippumatta. Mitä useamman eri palveluntarjoajan kanssa yrityksellä on sopimuksia, sen enemmän yhteistyön uskottiin edellyttävän yritykseltä hallinnointia ja aikaa.

Toisaalta maakuntien toimipisteissä työntekijöiden palvelujen tarve ei ollut ollut yhtä vilkasta kuin pääkaupunkiseudun toimipisteissä. Tämän arveltiin johtuvan osaltaan työntekijöiden sosiaalisten tukiverkoston suuremmasta määrästä pääkaupunkiseudun ulkopuolella tai siitä, ettei maakuntien henkilöstöllä ole niin paljon alle 10-vuotiaita lapsia.

Pääkaupunkiseudulla palveluista koettiin olevan tarjontaa, mutta usein tarjolla oli ollut vain yksi vaihtoehto sopivaksi palveluntarjoajaksi. Neljällä yrityksellä olikin sopimus vain yhden, yhdellä kahden palveluntarjoajan kanssa sairaalan lapsen hoitopalvelusta. Yhdessä yrityksessä oli haastatteluhetkellä käynnissä palveluntarjoajien kilpailutus mahdollisten uusien palveluntarjoajien saamiseksi. Haastateltavat kokivat palveluntarjoajayritysten vähäisestä lukumäärästä huolimatta, että saatu palvelu oli ollut pääkaupunkiseudulla riittävää ja laadukasta.

Kaikki haastateltavat korostivat, että laatu on ensisijainen tärkeä kriteeri palvelun tarjonnassa ja palvelussa. Haastateltavat katsoivat, että lastenhoitajien tulee olla asiantuntuvia, ammattitaitoisia, tehtävään sopivan koulutuksen omaavia ja luotettavia. Lasten kanssa toimiessa näiden asioiden katsottiin korostuvan. ”Palvelun tulee olla sellaista,

että työntekijät uskaltavat ja haluavat jättää lapsensa vieraan henkilön hoidettavaksi”, pohti eräs haastateltavista. Työnantajan näkökulmasta palvelun toimimista varmasti ja sen saantia nopeallakin varoitusajalla, pidettiin tärkeänä. Työnantajan näkökulmasta myös palvelun hinta on seikka, joka vaikuttaa palvelun hankintaan erityisesti tapauksissa, kun kahdesta yhtä laadukkaasta palveluntarjoajasta on valittava toinen.

Haastateltavat kertoivat, että yrityksen ja palveluntarjoajan yhteistyösopimuksen solmimisen jälkeen käytäntö sairaan lapsen hoidosta on hoitunut suoraan palveluntarjoajan ja palveluntarvitsijan välillä. Työntekijät ovat ottaneet itse yhteyttä palveluntarjoajaan lapsen sairastuessa. Joissakin työyhteisöissä kerrottiin olevan käytäntö, että ne työntekijät, jotka ovat halukkaita käyttämään palvelua, ilmoittautuvat henkilöstöjohdolle jo ennen ensimmäistä käyttökertaa mahdollisina tulevana palvelun käyttäjinä. Henkilöstöjohto taas toimittaa potentiaalisten käyttäjien nimilistan palveluntarjoajalle. Näin palveluntarjoaja tietää etukäteen, ketkä yrityksissä ovat mahdollisia palvelun käyttäjiä. Haastateltavat kertoivat, että palveluntarjoajat laskuttavat työntekijöiden käyttämistä palveluista suoraan työnantajaa ja laskusta työnantaja viimeistään näkee, kuka palvelua on milloinkin käyttänyt. Joillekin työnantajille kerrottiin riittävän, että työnantaja saa tietää työntekijänsä palvelun käytöstä vasta saapuneesta laskusta. Joidenkin haastateltavien yrityksissä käytäntö oli taas sellainen, että työntekijä ilmoittaa työnantajalleen palvelun käytöstä välittömästi palvelun käytön jälkeen ennen laskun saapumista.

Haastateltavat kertoivat, että sairaan lapsen hoitopalvelusta ja sen käytöstä tarkkoine ohjeineen informoidaan yritysten intraneteissa. Palvelusta on tiedotettu myös henkilökunnalle suunnatuissa lehdissä, viikosissa ja oppaissa. Haastateltavien mukaan uusien työntekijöiden kanssa käydään työsuhde-edut ja niihin liittyvät käytännöt aina uuden työsuhteen alkaessa läpi.

Haastateltavien mukaan sairaan lapsen hoitopalvelun käytännöt työyhteisöissä ovat olleet sujuvia. Erityisesti palveluntarjoajan ja palvelun käyttäjän toimiminen keskenään ilman välikäsiä, koettiin toimivaksi ja johdon aikaa säästäväksi. Sairaustapausten kerrottiin tulevan lähes aina yllättäen, jolloin lastenhoitajan nopea saaminen on tärkeää. Tällöin työnantajan puuttumista esimerkiksi lastenhoitajan tilaamiseen ei pidetty järkevänä.

- ”Usein kysymys on sellaisesta, että ei vitsi, nyt tällä lapsella on kuumetta ja mulla on aamulla yhdeksältä kokous, missä mun on pakko olla paikalla. Tää on haastava tilanne, jossa työnantajana halutaan tarjota sitä, että sun ei työntekijänä tarvitse jäädä yksin sen ongelman kanssa.” (yritys 1)

Haastateltavat korostivat, että sairaan lapsen hoitopalvelu oli suunnattu yrityksissä kaikille työntekijöille työtehtävästä tai asemasta riippumatta. Joissakin työyhteisöissä

käyttäjien oli kuitenkin havaittu olevan useimmiten päällikkötason ihmisiä. Tämän arveltiin johtuvan ainakin siitä, että vaativissa asiantuntija- ja johtotehtävissä olevien henkilöiden työtehtäviä on muiden vaikea sijaistaa. Lisäksi heidän arveltiin olevan erittäin sitoutuneita työhönsä. Toisaalta taas joissakin työpaikoissa palvelun käytön ei nähty olevan millään tavalla yhteydessä käyttäjien työnkuvaan tai asemaan.

Käyttäjipiiriin kerrottiin kuuluvan yrityksissä muutamasta työntekijästä muutamaan kymmeneen työntekijään. Palvelun käytön oli havaittu olleen runsaampaa yritysten kii-rekausina sekä koulujen lukukausien aikana johtuen esimerkiksi flunssa-epidemioiden leviämisestä. Kesäisin käytön kerrottiin olleen vähäisempää. Osassa yrityksissä käyttöä ei oltu tilastoitu lainkaan, eikä käytön jakautumista eri vuoden ajoille oltu seurattu.

Haastateltujen mukaan palvelua ovat käyttäneet miehet ja naiset yhtä paljon. Eräissä työyhteisöissä käyttäjien arveltiin olevan useimmiten pienten, alle kuusivuotiaiden lasten vanhempia ja vanhempia, joilla on useita lapsia. Käyttäjien arveltiin usein myös olevan henkilöitä, joilla ei ole isovanhempia tai muuta tukiverkostoa saatavilla. Haastateltavat kertoivat, että usein samat ihmiset työyhteisössä käyttävät sairaalan lapsen hoitopalvelua. Kun palvelua kerran on uskallettu kokeilla, sitä usein on haluttu käyttää toisenkin kerran. Positiivisten kokemusten kautta palvelun käytön uskottiin myös lisääntyvän henkilökunnan keskuudessa, kun palvelun onnistuneeksi kokevat suosittelevat sitä työkavereilleen.

- *”Jos työkaveri kokeili ja oli tavattoman tyytyväinen ja itsellä on paha paineinen paikka, niin rohjetaan kokeilla palvelua ja todetaan, että se oli hyvä, niin kyllä se siitä lähtee laajenemaan.”* (yritys 2)

Toisaalta kerrottiin, että joku työntekijä saattaa käyttää palvelua kerran, eikä sen jälkeen ollenkaan. Haastatellut kokivat, että heidän työpaikoillaan henkilökunnalta ei velvoiteta missään tilanteissa palvelun käyttöä. Palvelun käyttö on ollut täysin vapaaehtoista ja näin myös henkilökunnan uskottiin ajattelevan. Haastatellut eivät olleet kuulleet, että palvelun käyttöön liittyisi minkäänlaisia kokemuksia tai puheita pakosta tai painostuksesta. Palveluun liittyvässä viestinnässä kerrottiin korostettavan sairaalan lapsen hoitopalvelua yhtenä mahdollisuutena sen lisäksi että itse jää lasta hoitamaan tai hankkii itse hoitajan lapselleen. Sairaalan lapsen hoitopalvelun käytön vapaaehtoisuudesta uskottiin kertovan myös sen, että suurin osa yritysten työntekijöistä on hoitanut tähän asti sairastuneet lapsensa omin voimin, vaikka palvelu onkin ollut kaikkien alle 10-vuotiaiden vanhempien saatavilla.

- *”Ensisijaisesti me toivotaan, että vanhemmat pystyis hoitamaan [lasta], koska jokainen toki ymmärtää, että on helpompi hoitaa lasta itse, kuin laittaa vieraan hoitoon. On annettu ainakin mahdollisuus siihen, että jos haluaa käyttää, jos*

ei ole omaa verkostoa tai työssä on jokin sellainen tilanne, että ei todellakaan pysty olemaan pois tai jokin muu vaikea tilanne, niin voi meidän kustantamana kutsua sen hoitajan kotiin.” (yritys 4)

Haastateltavat kertoivat, että osa pienten lasten vanhemmista ei kokeile palvelua lainkaan. Eräänä syynä tähän nähtiin olevan sen, että perheillä on sosiaalisia verkostoja saatavilla apuun lapsen sairastuessa. Myös perheiden, joissa toisella puolisoista on sellainen työ, että kotiin jäänti on mahdollista, arveltiin käyttävän vähemmän palvelua. Toisaalta ajateltiin, että osa ihmisistä ei vain halua tai uskalla jättää lastaan vieraalle hoitajalle ja haluaa hoitaa sairaan lapsen hoidon järjestelyt jollain muulla tavoin. Erittäin ensimmäinen kerta kun lapselle tilataan hoitajaa voi haastateltavien mukaan askarruttaa. Haastateltavat olivat havainneet, että joskus kynnys hoitopalvelun kokeiluun saattaa olla suurempi, jos kyse on pienestä, ainoasta tai kovin kipeästä lapsesta. Monilla myös ”henkinen kynnys” palvelun hankkimiseen saattaa olla liian korkea; nähdään, että itse hoitaminen liittyy hyvään vanhemmuuteen.

- *”Selkeästi näkee, että kaikki eivät halua kokeilla. Ne, jotka haluavat kokeilla, heillä on siihen mahdollisuus, mutta kaikilla on lakisäätöinen oikeus jäädä kuitenkin kotiin.--Toiset uskaltavat jättää rohkeammin lapsensa hoitoon kuin toiset. Selkeästi toisille edes ajatus tällaisesta on ihan mahdollinen. Se jakaantuu kauan selkeästi niin, että toiset näkee, että tää on hyvä juttu, mutta toiset niin, että ei missään nimessä, että se on minun lapsi, minä haluan jäädä”.* (yritys 3)

Haastateltavat näkivät, että monessa tapauksessa sairaan lapsen hoitopalvelu tuo helpotusta työn ja perheen yhteensovittamiseen. Käyttäjien on havaittu olevan useimmiten ruuhkavuosia eläviä perheitä ja jos kumpikaan puolisoista ei voi jäädä kotiin lapsen sairastuessa, tarjoaa sairaan lapsen hoitopalvelu apua tilanteesta selviämiseen.

10.3.2 Kokemuksia sairaan lapsen hoitopalvelusta

Haastatellut henkilöstöjohdon edustajat kokivat, että henkilökunta suhtautuu palveluun positiivisesti. Myös uudet työntekijät olivat suhtautuneet tähän työsuhde-etuun kiinnostuneesti. Työntekijöiden uskottiin olevan tyytyväisiä myös palveluntarjoajaan, palvelun laatuun ja toimivuuteen.

- *”Ne jotka palvelua käyttävät, ovat antaneet sellaisen arvosanan palvelulle, että se on ollut täysin onnistunutta ja suosittelivat sitä muillekin ja näinhän sen tietysti pitää ollakin, silloin voidaan ajatella, että palveluntuottaja on pystynyt ainakin sen laadun varmistamaan, et ei ole tapahtunut mitään sellaista ikävää tai tullut pettymyksiä. Ne on ollu tavattoman positiivisia ne vaikutelmat.”* (yritys 2)

Haastateltavat kertoivat, että kokemuksia palvelun käytöstä vaihdetaan yleensä epävirallisesti esimerkiksi kahvipöytäkeskusteluissa. Palvelun käyttöön liittyvää palautetta on satunnaisesti kerrottu myös suoraan henkilöstöhallinnon edustajille, samoin henkilöstöjohto saattaa kysellä palvelun käyttäjien kokemuksia silloin tällöin epävirallisesti. Haastateltavat kertoivat myös, että satunnaisesti voidaan järjestää myös palaveriteita palveluntarjoajien kanssa. Haastatellut arvelivat, että työntekijät jakavat tietoa ja kokemuksia enemmän keskenään ja palautetta annetaan myös suoraan palveluntarjoajalle. Arveltiin myös, että työntekijät kertovat henkilöstöjohdolle enemmän positiivisista kuin negatiivisista kokemuksista.

Haastateltavat olivat kuulleet positiivista palautetta siitä, että palveluntarjoaja oli pystynyt järjestämään lapselle saman hoitajan kuin edellisellä kerralla ja että pyynnöstä oli saatu ruotsinkielinen hoitaja. Jotkut palvelunkäyttäjät olivat tuoneet esille sen, että pitävät erityisesti joistain tietyistä hoitajista. Työntekijät olivat myös olleet tyytyväisiä siihen, että he ovat saaneet hoitajan lapsilleen aina tarvittaessa, vaikka palveluntarjoaja olikin varoittanut, että kovina flunssakausina palvelun saantia ei voida täydellä varmuudella taata. Toisaalta haastatellut arvelivat, että tapauksia, jolloin lapselle ei ole pystytty tarjoamaan hoitajaa on voinut olla, mutta ne eivät vain ole tulleet henkilöstöhallinnon edustajien korviin. Palvelua käyttäneet työntekijät olivat kertoneet myös lastensa kokemuksista palvelusta: Jotkut pienet potilaat olivat kokeneet hoitopalvelun erittäin myönteisesti. Lapset olivat jopa kokeneet, että ”hoitaja on parempi kuin mutsi”, koska hän panostaa täysipainoisesti sairaan lapsen hoitoon, eikä muihin kodin askareisiin tai työntekoon.

Haastateltavat uskoivat, että jos ongelmia palvelussa ilmaantuu, niistä varmasti tullaan sanomaan. Kahdessa työyhteisössä oli ollut muutama tapaus, joissa oli selvitetty epäselvyyksiä yhdessä palveluntarjoajan kanssa. Epäselvyydet olivat liittyneet esimerkiksi vastuukysymyksiin, kun lapsi oli piirtänyt sohvaan tai lastenhoitajan tehtävänkuvaa, kun oli ollut epätietoisuutta siitä, kuuluuko hoitajan tehtäviin myös siivous. Myös joitakin uudistuksia ja toiveita palvelun käytäntöihin oli esitetty. Eräässä työyhteisössä oli esimerkiksi toivottu, että palveluntarjoajalle voisi soittaa lapsen sairastumisesta nykyistä varhaisemmin aamulla, jolloin vanhempi ehtisi töihin aikaisemmin. Oli myös toivottu, että hoitajan voisi tavata ennen kun hän tulee asiakkaan kotiin.

- ”Yksi toivomus, mikä tuossa kerran tuli yhdeltä asiantuntijalta, että he haluais nähdä hoitajan ennen. Se oli silloin ihan alkuun, et nyt he on varmaan päässy siitä, et on tullu luottamus hoitajaan ja siihen palveluun, mikä siellä on. Et eihän me, eikä palvelun tarjoaja, pystytä takaamaan sitä, et aina tulee se sama hoitaja.” (yritys 4)

Haastatellut kertoivat, että heidän organisaatioidensa työntekijät ovat pitkälle koulutettuja ammattilaisia ja sitoutuneita työhönsä. He ovat myös sitoutuneita perheisiinsä. Tällainen tilanne voi olla erään haastatellun mukaan työntekijälle tunnetasolla kaupankäyntiä, kun pitäisi valita jäädäkö kotiin hoitamaan sairasta lasta vai tilatako lastenhoitaja. Moni käyttäjä saattaa haastateltujen mukaan pohtia, miten paljon haittaa tekemättömistä töistä koituu työyhteisölle tai asiakkaille, jos jää kotiin. Tai vastaavasti: Voinko jättää sairasta lasta hoidettavaksi vieraalle hoitajalle? Eräs haastateltava korostikin, ettei työyhteisössä pitäisi tehdä vastakkainasetteluja tällaisissa tilanteissa, sillä jokainen työntekijä tietää itse parhaiten, mikä vaihtoehto on missäkin tilanteessa paras.

Työnantajan näkökulmasta sairaan lapsen hoitopalvelun käytön kerrottiin olevan kustannustehokasta ja edullista monessa mielessä. Palvelun oli lisäksi huomattu parantavan työntekijöiden sitoutumisen työhönsä. Haastateltavat korostivat, että työntekijöiden hyödyntäessä palvelua he pystyvät olemaan työssä ja hoitamaan tehtävänsä. Asiantuntijaorganisaatioissa ei poissaolijalle useinkaan löydy ”tuuraajaa”, koska kukaan muu ei pysty hoitamaan työtä, ainakaan yhtä hyvin. Työntekijöiden työn luonteen nähtiin monessa tapauksessa olevan sellainen, että sama henkilö hoitaa jonkin työtehtävän alusta loppuun. Tällöin asiantuntijan puuttumisen jostakin projektin vaiheesta tai neuvottelusta oli koettu hankaloitavan huomattavasti myös muiden työntekoa. Työn luonteen kerrottiin olevan monessa haastateltujen organisaatiossa usein aikataulupainotteista, jolloin työntekijän täytyy tuottaa tietty sovittu lopputulos asiakkaalle nopeassa tahdissa. Työ voi olla myös jonkun jatkuvan palvelun tarjoamista asiakkaalle, jolloin yritys on sitoutunut siihen, että asiakas saa palvelua koko ajan. Tällöin työntekijän poissaolo on ollut ongelmallista.

- ”Jos on esimerkiksi joku tietotekniikkaprojekti, jossa lopputulokset pitää olla tiettyinä päivinä asiakkaalle, niin tämän tyypisessä työssä on tärkeätä, että on olemassa tällainen palvelu. Työntekijä ei välttämättä ole korvattavissa millään, jos on esimerkiksi sellainen asiantuntija, jota ei kukaan muu voisi korvata. Sellaisia tilanteita on.” (yritys 1)

Jotkut haastateltavista kertoivat, että jos kuitenkin sijaisen on ollut mahdollista hoitaa poissaolevan tehtäviä, hän ei useinkaan ole pystynyt täyttämään täysin tarvetta ja tällöin on tingitty työn laadusta. Mitä erikoistuneemmasta työn alueesta on ollut kyse, sitä enemmän laadusta on jouduttu tinkimään. Yleistä on ollut myös se, että koska sijaisilla ei ole lupaa suorittaa joitakin työtehtäviä tai heillä ei ole pääsyä työpaikan eri järjestelmiin, muut työntekijät joutuvat tekemään nämä tehtävät sijaisen puolesta. Työnantajan näkökulmasta lastenhoitajan palkkaaminen työntekijän kotiin nähtiin olevan tässä mielessä selvästi edullisempaa kuin sijaisen palkkaaminen töihin. Haastateltavat näkivät, että sairaan lapsen hoitajan palkkaamisella saadaan aina pätevin ihminen hoitamaan työ.

Sairaalan lapsen hoitopalvelun tarjoamisen työsuhde-etuna nähtiin vaikuttavan positiivisesti yrityskuvaan. Sen uskottiin välittävän työnantajasta kuvaa joustavana ja työntekijöidensä koko elämäntilanteista välittävänä yrityksenä. Sairaalan lapsen hoitopalvelun uskottiin vaikuttavan myös työntekijöiden työssä viihtymiseen, kun työntekijät kokevat, että heidän hyvinvoinnistaan huolehditaan tarjoamalla erilaisia vaihtoehtoja työn ja perheen yhteensovittamiseen. Sairaalan lapsen hoitopalvelun on huomattu olevan yritykselle myös valtti rekrytoitaessa uusia osaajia. Nähtiin, että kun kilpailu osaavista ammattilaisista on kovaa, on yritysten panostettava työssä viihtyvyyteen ja erilaisiin työsuhde-etuihin. Haastateltavat kokivat, että yrityksissä ollaan ylpeitä, että tällaista palvelua voidaan tarjota henkilökunnalle.

- ”Onhan se meille yksi valtti rekrytoitaessa kertoa, että tällaista tukipalvelua meillä tarjotaan. Se voi olla ihmiselle aika vapauttava tunne tietää, että tällainenkin ratkaisu on olemassa. // Nyt ainakin markkinointitilanne tietotekniikka-alalla on se, että rekrytointimarkkinat käyvät kuumana. Liiketoimintatilanne on sellainen, että konsultit ovat kovassa kuormassa ja lisää rekrytoidaan koko ajan. Työnantajalle on hyvä, että he voivat tarjota palveluja, että pystyvät olemaan 'a great place to work', minne on kiva tulla” (yritys 1)

Missään yrityksessä ei kuitenkaan oltu seurattu järjestelmällisesti käyttäjien kokemuksia palvelusta tai palvelun laatua. Palveluntarjoajien kerrottiin puolestaan joskus tehneen tyytyväisyyskyselyitä käyttäjille. Monissa työyhteisöissä uskottiin, että jos laatu huononee, palvelua käyttäneet tulevat siitä kertomaan. Monilla oli tarkoitus kuitenkin jatkossa tiedustella enemmän käyttötyytyväisyyttä. Ja koska yritykset eivät osallistu palvelun hankinnan käytännön järjestelyihin, haastateltavat kokivat, että yrityksen johto ei kovin paljon tiedä käytäntöjen sujumisesta. Heille tuleva tieto on ollut suureksi osaksi palvelun käytöstä koituneiden laskujen maksamista.

- ”Laadunseurannassa ei olla sillä lailla muuta kun oltu mukana kun, et olen tarkistanut tosiaan sen asian, et ne (lastenhoitajat) on koulutettuja ja ammattitaitoisia. Ja sittenhän me tarkistetaan se, että kun laskun mukana tulee liitteet ja raportit, et miten ne on ollu paikalla, et onko ollu ja mitä on tehty, ne on yleensä niissä raporteista mukana. Ja jos jotain olisi (negatiivista) niistä tulisi kyllä heti ilmoitukset minulle, et sitten minä huolehdin ja katson. -- Mut ei oo ollu mitään ongelmia, eikä mulle ole tullut mitään negatiivista viestiä, koska se viesti täytyy tulla sit niiltä käyttäjiltä, et ei oo tullu.” (yritys 5)

Sairaalan lapsen hoitopalvelun laatua kerrottiin tarkkailtavan työpaikoilla lähinnä siinä vaiheessa, kun sopimus palveluntarjoajaan tehdään. Haastatteluissa korostettiin, että palveluntarjoajan tulee täyttää tietyt kriteerit, jotta yhteistyötä voidaan tehdä. Nähtiin esimerkiksi tärkeänä, että hoitajien tulee olla sopivia tehtävään, koulutettuja, heidän

rikosrekisterinsä ja terveydentilansa tulee olla tarkastettuja. Työpaikan rooli nähtiin olevan pitkälle se, että se valitsee palveluntarjoajan ja seuraa, että palveluntarjoaja on jatkossakin sopiva yhteistyökumppaniksi.

Eräs haastateltavista arveli, että koska sairaalan lapsen hoitopalvelu on uusi ala, on palveluntarjoajan pakko tuottaa laadukasta palvelua ja onnistua joka kerta, koska negatiiviset kokemukset alkavat helposti levitä käyttäjältä toiselle.

10.3.3 Siivouspalvelu työsuhde-etuna?

Sairaalan lapsen hoidon lisäksi siivouspalvelu herätti paljon kiinnostusta kohdeyrityksissä. Tästä johtuen selvitimme näiden viiden yrityksen henkilöstöhallinnon edustajien näkemyksiä siivouspalvelun tarjoamisesta henkilökunnalle työsuhde-etuna. Haastatellut kertoivat, että siivouspalvelua ei ole ainakaan vielä tarjottu työsuhde-etuna heidän organisaatioissaan. Kysyimme, millaisena haastateltavat näkevät ajatuksen, että heidän työpaikoillaan tarjottaisiin jatkossa siivouspalvelua työsuhde-etuna.

Muutamit haastateltavat kertoivat, että heidän työpaikoillaan siivouspalvelun tarjoamista työsuhde-etuna oli pohdittu. Näissä yrityksissä työntekijät olivat ehdottaneet ja toivoneet siivouspalvelua työsuhde-eduksi. Eräessä työyhteisöissä siivouspalvelujen kerrottiin nousevan keskustelun kohteeksi esille joka vuosi, kun pohditaan seuraavan vuoden henkilökuntaetuja.

Siivouspalvelun tarjoamista työsuhde-etuna on rajoittanut ja rajoittaa haastateltavien mukaan pääasiassa se, että se on työntekijöille verotettava etu. Tällöin se tulisi työntekijälle mahdollisesti kalliimmaksi kuin siivouspalvelun ostaminen itse kotitalousvähenystä hyödyntämällä. Myös työnantajalle veron pidättämisen nähtiin tuovan lisätyötä ja -kustannuksia. Haastateltavat uskoivat, että jos siivous ei olisi verotettava etu, sen tarjoamista pohdittaisiin yrityksissä vakavasti.

Siivouspalvelusta ei uskottu koituvan yhtä selkeää hyötyä työnantajalle kuin esimerkiksi sairaalan lapsen hoitopalvelusta. Jotkut haastateltavista näkivät, että siivouspalvelu on ”siinä rajamailla”, lisääkö se työntekijän hyvinvointia lainkaan siinä määrin, että työnantajan kannattaa tällaista palvelua tarjota. Toisaalta siivouspalvelu nähtiin hyödyllisenä etuna, joka helpottaisi työntekijän arkea, aivan kuten sairaalan lapsen hoitopalvelukin.

Koska useissa haastateltavien yrityksissä oli työsuhde-etuja jo ennestään käytössä runsaasti, koettiin, että niiden määrä ei voi kasvaa rajattomasti. Ajateltiin, että jos

uusien etujen lisätään, on jostain olemassa olevasta aina karsittava. Jotkut haastatelluista pohtivat, missä menee työsuhde-etujen tarjonnan raja. Jos tarjotaan siivouspalvelua, yhtä lailla voidaan tarjota vaikkapa autonpesua.

Jos siivousta tarjottaisiin työsuhde-etuna, haastateltavat pitivät tärkeänä, että se olisi tasapuolisesti kaikkien työntekijöiden käytettävissä. Tasapuolinen toteutuminen epäilytti joitakin haastateltavia. Monilla yrityksillä kerrottiin oleva työntekijöitä ympäri Suomea, ja erityisesti pienillä paikkakunnilla uskottiin palveluntarjoajien löytämisen olevan ongelmallista. Toisaalta vaikka pieniltäkin paikkakunnilta löytyisi palvelun tarjoajia, hallinnon sujuvuus lukuisien palveluntarjoajien kanssa epäilytti haastateltavia. Se, että työntekijät pääsisivät hyötymään työsuhde-edusta asuinpaikasta riippuen koettiin väistämättä epätasa-arvoiseksi. Vaikka sairaalan lapsen hoitopalvelun kohdalla tilanne on sama, on vaihtoehtona palvelun saamiselle aina lapsen hoitaminen itse. Sairaalan lapsen hoitopalvelun käyttäjien kohderyhmä on työpaikoilla lisäksi huomattavasti pienempi kuin mahdollisten siivouspalveluiden käyttäjien. Lisäksi maakunnissa on oltu vähemmän kiinnostuneita sairaalan lapsen hoidosta kuin pääkaupunkiseudulla.

- ”Se mikä meillä tuo tällaiseen etuun sen haasteensa on se, että meillä on ihmisiä tuolla ihan pikkupitäjissä ympäri Suomen. Elikkä se, et niin pitkään kun me ollaan Helsingissä tai Espoossa se toimii helposti, mutta siinä vaiheessa meidän pitäisi alkaa miettiä, että meillä olisi kumppani joka ikisessä paikassa ja kuitenkin etujen pitäisi olla tasa-arvoiset kaikille. Niin se olisi meille ehkä se kaikista isoin haaste minkä kanssa me joudutaan elämään” (yritys 3)

Siivouspalvelun tasa-arvoista toteutumista työntekijöiden keskuudessa pohdittiin myös toisesta näkökulmasta. Ihmisillä on erilaiset kodit ja erilaiset tarpeet ja kodin siivoamiseen kuluu eri verran aikaa. Kuinka työntekijät saavat yhdenmukaisen hyödyn edusta?

- ”On mielenkiintoista, kuinka palvelua voisi tarjota kaikille tasa-arvoisesti, jos toisilla tunti tarkoittaa, että koko koti on siivottu, mutta toisilla, että eteinen on siivottu” (yritys 1)

Jos siivouspalvelu olisi työsuhde-etuna, se olisi erään haastatellun mukaan mahdollisesti määritelty niin, että jokaisella olisi oikeus käyttää palveluja jokin tietty määrä vuodessa. Työntekijöillä olisi niin sanottu siivouspankki, josta siivouspalvelua voisi käyttää sitä tarvitessaan.

Siivouspalvelun käytön ajateltiin olevan henkilökohtainen kysymys ja sen käytön halukkuus riippui persoonasta. Joissakin työyhteisöissä uskottiin olevan henkilöitä,

jotka eivät haluaisi ulkopuolista siivoojaa kotiinsa, vaan haluaisivat siivota kotinsa itse. Joissakin työyhteisössä työntekijöiden tiedettiin käyttävän ulkopuolista siivousapua ja siivouspalveluiden ajateltiin kiinnostavan lähes kaikkia työntekijöitä. Joka tapauksessa siivouksen uskottiin kiinnostavan suurempaa työntekijäryhmää kuin sairaan lapsen hoitopalvelun. Tästä syystä siivouspalvelun kustannusten ajateltiin voivan kasvaa hallitsemattoman suuriksi. Etenkin pääkaupunkiseudun työntekijöiden uskottiin olevan kiireisestä elämänrytmistään johtuen erittäin kiinnostuneita siivouspalvelusta työsuhde-etuna.

- ”Työntekijät varmasti innostuisivat, siihen kyllä uskoisin, et varmasti innostuisivat”. (yritys 5)

Muutama haastateltava ehdotti, että työnantajan rooli siivouspalveluiden kustannuksissa voisi olla samantapainen kuin joidenkin liikuntaetujen kohdalla. Tällöin yritys neuvottelisi tiettyjen siivousta tarjoavien yritysten kanssa sopimushinnat työntekijöilleen, ja yrityksen työntekijät saisivat tiettyyn hintaan siivouspalveluita, joita he itse myös ostaisivat haluamansa määrän. Työnantaja voisi toimia laadun tarkkailijana ainakin huolehtimalla siitä, että palveluntarjoajalla on jonkinlaiset sertifikaatit.

- ”Sehän vois olla sellainen, kun meillä on käynyt esimerkiksi eri liikuntaketjuista ihmisiä kertomassa ja me intrassa informoidaan, et meillä on sopimus, et me saadaan tiettyyn hintaan. Niin et se vois olla joku vastaava, et jokainen itse ostaa itse sen palvelunsa, et meillä olisi vaan joku sellainen sopimus, mihin ei työnantajaa sidota millään tavalla, vaan se on sen henkilön oma.” (yritys 5)

Toisaalta korostettiin, että yrityksissä on oltava varovaisia yhteistyökumppaneiden valinnassa, eikä esimerkiksi siivouspalveluita haluta mainostaa työntekijöille, jos palveluntarjoajien kanssa ei tehdä aidosti yhteistyötä. Haastatellut pohtivat, että jos yritys mainostaisi esimerkiksi intranetissään tiettyjä siivouspalveluiden tarjoajia, tarkoittaisi se usein työntekijälle takuuta siitä, että palveluntarjoaja on hyvä. Tästä syystä nähtiin, että palveluntarjoajien taustojen ja palvelun laadun selvittäminen vaatisi yritykseltä resursseja. Ilman varmuutta palveluiden laadusta, ei palveluntarjoajia haluta mainostaa työntekijöille.

Siivouspalvelun lisäksi joissakin työyhteisöissä oli toivottu työsuhde-eduksi pesulapalvelua. Eräässä työyhteisössä pesulapalvelua kerrottiin tarjottavan työntekijöille. Tässä tapauksessa työnantaja oli solminut yhteistyösopimuksen pesulapalveluntarjoajan kanssa, mutta palvelu oli täysin käyttäjien itse kustantama. Tämän koettiin helpottavan työntekijän arkea, kun pestävät vaatteet noudetaan ja palautetaan työpaikalle.

10.4 Yhteenveto

Kuten muut palvelut myös sairaan lapsen hoitopalvelu jakoi mielipiteitä. Suuri osa suhtautui palveluun myönteisesti ja oli siitä kiinnostunut. Kiinnostukseen sairaan lapsen hoitopalvelusta vaikuttivat tukiverkoston laajuus, työn luonne sekä lapsen ikä ja kunto. Myönteistä suhtautumista palveluun selittikin eniten palvelun suuri tarve. Työn rajoittuminen tiettyyn aikaan ja paikkaan sekä epävirallisen hoitoverkoston puuttuminen olivat yhteydessä sairaan lapsen hoitojärjestelmää kohtaan tunnettuun suureen kiinnostukseen. Useimmat kokivat, että pientä tai vakavasti sairasta lasta ei kuitenkaan haluttu jättää vieraan hoitoon.

Kiinnostuksesta huolimatta – muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta – haastateltavilla ei ollut kokemusta sairaan lapsen hoitopalvelusta. Yleensä palvelun hankinta oli kompastunut käytännön järjestelyihin. Suurin ongelma oli hoitajan saatavuus. Yleisimmin esitetty ehto palvelun käytölle oli hoitajan luotettavuus. Toiveena oli myös, että hoitaja olisi vanhemmille ja lapselle entuudestaan tuttu henkilö.

Tämän lisäksi osa suhtautui omalla kohdallaan sairaan lapsen hoitopalveluun kielteisesti. Sairaan lapsen hoitojärjestelyt haluttiin hoitaa itse. Toisaalta näillä haastateltavilla oli lähes poikkeuksetta mahdollisuus valita useasta vaihtoehdosta: oma tai puolison työ jousti tai isovanhemmat olivat käytettävissä. Näillä henkilöillä sairaan lapsen hoitopalvelu oli valittavissa olevista vaihtoehdosta ehdottomasti viimeinen. Kaikkien haastateltavien mielestä paras hoitaja sairaalle lapselle oli oma vanhempi tai joku muu hänelle läheinen ihminen. Kaikille ei kuitenkaan ollut aina mahdollista jäädä itse kotiin hoitamaan sairasta lasta.

Selvitimme sairaan lapsen hoitopalvelun käyttöä myös organisaatioissa, joissa oli käytössä sairaan lapsen hoitoetu. Haastattemiemme viiden henkilöstöhallinnon edustajan mukaan palvelu oli koettu työyhteisössä tervetulleeksi avuksi työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksissä. Työyhteisöissä toiset työntekijät olivat haluneet käyttää palvelua ja olivat käyttäneet useinkin, toiset taas eivät ehkä lainkaan. Yrityksissä korostettiin, että palvelun käytön on oltava työntekijöille täysin vapaaehtoista. Vain tällöin siitä hyötyy myös työnantaja.

Työnantajat näkivät sairaan lapsen hoitopalvelun olevan monella tapaa hyödyllinen työnantajille. Ensinnäkin palvelun nähtiin olevan yritykselle kilpailuvaltti ja imago-tekijä uusien työntekijöitä hankittaessa. Palvelun oli lisäksi koettu parantavan työssä viihtymistä ja työhön sitoutumista, kun työntekijät kokevat, että heidän asioistaan välitetään. Työnantajalle oli ollut edullista myös se, että työntekijät olivat päässeet töihin hoitamaan työnsä sen sijaan että olisivat olleet kotona hoitamassa sairasta lasta.

Myös työnantajat korostivat palveluntarjoajan luotettavuutta, koulutusta ja ammattitaitoa tärkeinä tekijöinä palveluntarjoajaa työntekijöilleen valitessaan. Samoin palveluiden saatavuus nopeallakin varoitusaajalla oli keskeinen kriteeri. Myös palvelun hinnan kerrottiin olevan keskeinen kriteeri, joskin laatutekijöitä korostettiin enemmän.

Työnantajan edustajilta tiedusteltiin myös heidän suhtautumistaan muiden kotitalouspalvelujen tarjoamiseen työsuhde-etuna omille työntekijöilleen. Muutamissa yrityksissä siivouspalvelun tarjoamista työsuhde-etuna oli harkittu, mutta koska se ei ole veroton etu, sen kustannusten nähtiin nousevan liian korkeiksi sekä työnantajalle että työntekijälle. Siivouspalvelun tarjoamisen henkilökunnalle työsuhde-etuna uskottiin tuovan helpotusta työntekijöiden arkeen, mutta siitä ei nähty koituvan samanlaista hyötyä työnantajalle kun sairaalan lapsen hoitopalvelusta. Siivouspalvelusta koituvien kustannusten lisäksi sen tasa-arvoinen toteutuminen henkilökunnan kesken ja ylipääntään työsuhde-etujen kirjon kasvu kodin siivoukseen asti pohdituttivat.

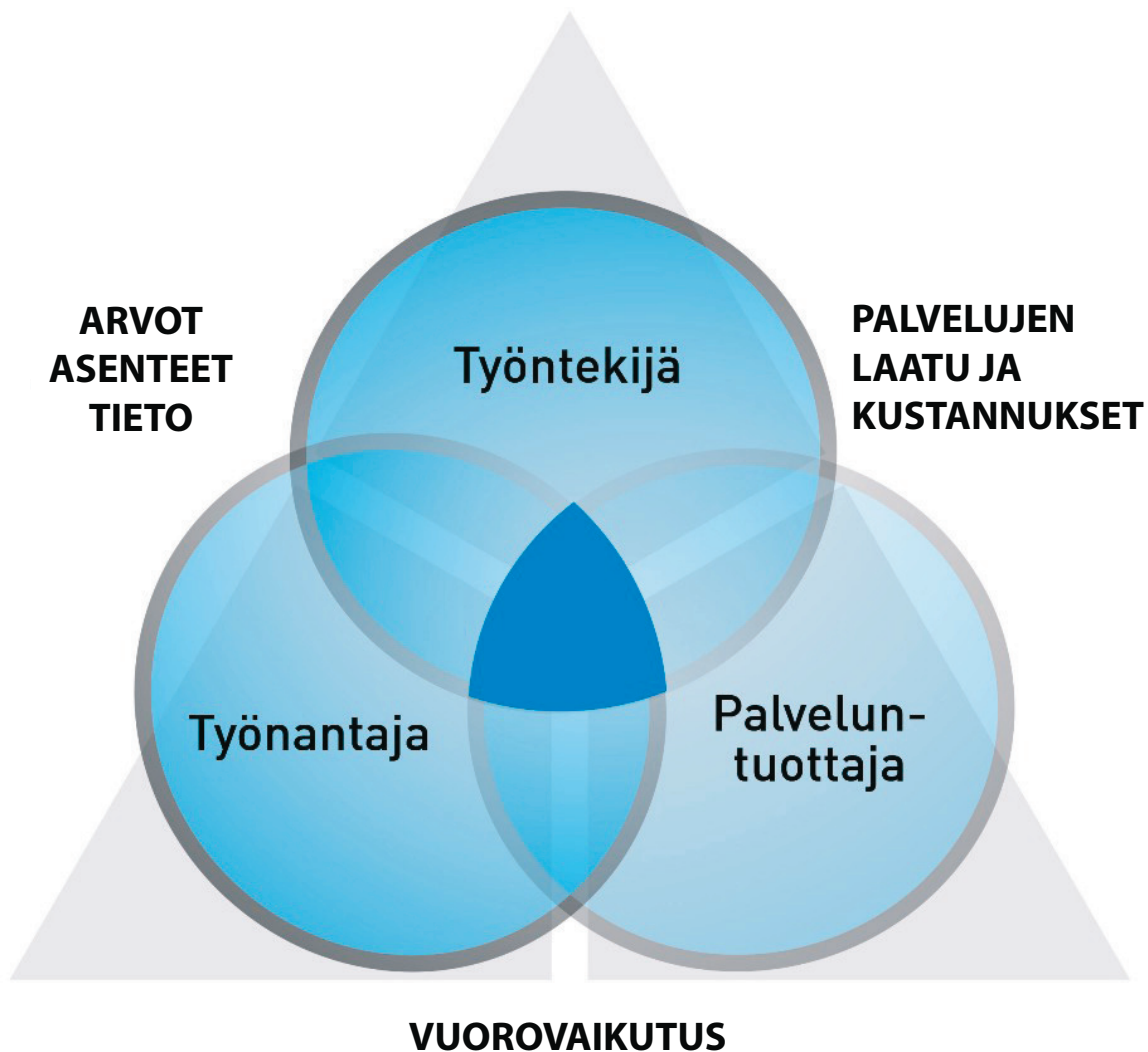
Palvelumalli: työntekijän, työnantajan ja palveluntarjoajan yhteistyöverkosto

11

PALAPELI –perheiden arkea helpottavien palveluiden kehittämishankkeen tavoitteena oli tuottaa vaihtoehtoja, joiden avulla työnantaja voi tukea yrityksen henkilökunnan palvelujen käyttöä osana organisaation työn ja perheen yhteensovittamista. Projektin aikana kerätyn tutkimusaineiston ja kehittämiskokemusten sekä taustamateriaalin perusteella kehitettiin palvelumalli, joka on kolmen toimijan – työntekijän, työnantajan ja palveluntarjoajan – yhteistyöverkosto. Mallissa työnantaja toimii palvelujen käytön mahdollistajana, työntekijä palvelujen käyttäjänä ja palvelut tuottaa erillinen palveluyritys. Perusajatus on, että työnantaja helpottaa palveluntarjoajan ja palvelujen käyttäjän eli työntekijän kohtaamista.

Palvelumalli voidaan toteuttaa usealla eri tavalla ja tasolla. Toteuttamistavan valintaan vaikuttavat yrityksen henkilökunnan kiinnostus käyttää erilaisia palveluja, yrityksen panos palvelujen järjestämisessä sekä palvelujen saatavuus. Palvelumallin toimivuuteen vaikuttavat toimijoiden omat ja heitä ympäröivät arvot ja asenteet, tieto saatavilla olevista palveluista sekä palvelujen hinta ja laatu. Oleellista on myös jokaisen toimijan välisen vuorovaikutuksen toimivuus. Kyseiset osatekijät vaikuttavat osapuolten motivaatioon luoda, ylläpitää ja kehittää palvelumallia.

Tässä luvussa käsittelemme palvelumallin käytön mahdollisuuksia (11.1) ja haasteita kunkin osapuolen osalta (11.2). Tämän jälkeen pohdimme erilaisia vaihtoehtoja palvelumallin toteuttamiselle työyhteisössä (11.3). Lopuksi alaluvussa 11.4 esittelemme jo käytössä olevan palvelumallin: sairaan lapsen hoitopalvelun.



Kuvio 8. Palvelumalli

11.1 Palvelumallin hyödyt eri toimijoille

Hyvin toimiva palvelumalli on kaikkien osapuolten etu. Työnantajan panostus työn ja perheen yhteensovittamiseen vaikuttaa myönteisesti yrityksen imagoon ja toimii rekrytointivalttina kilpailtaessa osaavista työntekijöistä (Moisio ja Huuhtanen 2007). Perheystävällinen yrityskulttuuri vaikuttaa myös työyhteisön sisällä työhön sitoutumiseen ja työmotivaatioon sekä niiden välityksellä työn tuottavuuteen (Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta 2003; Salmi ja Lammi-Taskula 2004). Palvelumallin avulla työnantajalla on mahdollisuus kehittää työntekijöilleen toimivaa ja laadukasta palvelujärjestelmää, josta työntekijät voivat vaivattomasti hankkia itselleen haluamiaan palveluja.

Kuten luku seitsemän osoitti työssäkäyvien – erityisesti lapsiperheellisten arjelle – tunnusomainen piirre on kiire ja aikapula. Tällöin monet tinkivät perheen yhteisestä ajasta tai kotitöiden teosta, mikä puolestaan aiheuttaa huonoa omaatuntoa (vrt. Julkunen ym. 2004; Rönkä ym. 2005). Kotitalouspalvelujen käyttö on yksi vaihtoehto arjen sujumisen helpottamiseksi ja siten työssäkäyvien ja heidän perheidensä jaksamisen ja hyvinvoinnin tukemiseksi (vrt. Kinnunen ja Mauno 2005; Rönkä ym. 2005). Esimerkiksi palveluna ostettuun viikkosiivoukseen kuluneen ajan voi käyttää perheenjäsenten yhdessäoloon tai ulkopuolinen lastenhoitoapu voi toimia ratkaisuna kiperässä tilanteessa, kun lapsi sairastuu äkillisesti työviikon aikana.

Saamiemme tulosten ja aikaisempien tutkimusten mukaan (Varjonen ym. 2005; Varjonen ym. 2007) työssäkäyvät, erityisesti lapsiperheelliset ovat kiinnostuneita erilaisista palveluista. Tästä huolimatta valtaosa ei ole ostanut kotitalouspalveluja. Usein ajatellaan, että luotettavan palveluntarjoajan löytäminen on hankalaa tai että palvelut ovat liian kalliita. Harvalla on tietoa kotitalousvähennyksestä ja sen vaikutuksesta palvelujen todellisiin kustannuksiin. Palvelumalli helpottaisi palvelujen hankintaa ja käyttöä. Tieto kotitalousvähennyksen vaikutuksesta palvelujen lopullisiin kustannuksiin, työnantajan neuvottelema sopimushinta, luotettavan palveluntarjoajan yhteystiedot tai tieto kollegan hyvistä käyttökokemuksista lisää kiinnostusta ja madaltaa kynnystä käyttää palveluja.

Palvelumallista on hyötyä myös palveluntarjoajalle. Yritysten kanssa tehtävä yhteistyö on erinomainen tapa verkostoitua ja markkinoida omia palveluja suurelle, helposti tavoitettavalle asiakaskunnalle. Yrityksen henkilökunta muodostaa yhteisen asiakasjoukon, jossa tieto hyvästä palvelusta leviää nopeasti. Työyhteisössä työkavereiden hyvät kokemukset palvelusta rohkaisevat muitakin kokeilemaan sitä (Varjonen ym. 2007). Tämä puolestaan motivoi palveluntarjoajaa kehittämään omia palvelujaan asiakaskunnan toiveiden ja tarpeiden mukaan. Myös palveluntarjoajien keskinäisestä verkostoitumisesta on hyötyä kaikille toimijoille. Joidenkin – erityisesti pienten palveluntarjoajien – mahdollisuudet vastata yrityksistä nousevaan kysyntään voivat olla heikot. Tehostamalla yhteistyötä eri palveluntarjoajien kanssa pienetkin palveluyritykset voivat vastata yritysten tarpeisiin.

11.2 Palvelumallin toimivuuden ehtoja

Toimiva palvelumalli tarkoittaa, että organisaatio onnistuu helpottamaan henkilökunnan kotitalouspalvelujen käyttöä ja henkilökunta kokee näiden toimien helpottavan oman arkensa sujumista.

Palvelumallin toimivuuden perusedellytykset ovat:

- työntekijät ovat kiinnostuneita ja haluavat käyttää palveluja
- yrityksen johdon ja henkilökunnan välillä on yhteisymmärrys ja luottamus palvelujen käytön vapaaehtoisuudesta
- yritystasolla, erityisesti johto- ja esimiestasolla ymmärretään työn ja perheen yhteensovittamisen merkitys ja siitä saatava molemminpuolinen hyöty
- yrityksessä on resursseja organisoida palveluja
- palvelut ovat laadukkaita ja helposti saatavilla

Kuten muu työyhteisössä toteutettava työn ja perheen yhteensovittamistoiminta myös palvelumallin kehittäminen vaatii aikaa ja resursseja (vrt. Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta 2003). Palvelumallin suunnittelu alkaa kartoittamalla organisaation henkilökunnan kiinnostus käyttää erilaisia palveluja. Tällä tavalla saadaan tietoa palveluista, joista ollaan kiinnostuneita ja siitä, miten suuri osuus henkilökunnasta on halukas käyttämään erilaisia palveluja. Kaikki eivät ole asiasta kiinnostuneita ja on tärkeää, että palvelumalli toteutetaan aina työntekijän ehdoilla.

Mikäli työnantajan tarjoama mahdollisuus muuttuu velvollisuudeksi käyttää palvelua, palvelumallista katoaa sen työn ja perheen yhteensovittamista edistävä vaikutus. Tästä syystä palvelumallin toiminnan kannalta on oleellista, että organisaation johto, esimiestaso ja työntekijät ovat oivaltaneet perheystävällisen yrityskulttuurin toteutusmuodot ja niistä saatavat hyödyt jokaiselle osapuolelle (vrt. emt). Erityisesti johtotasolla tulisi ymmärtää työntekijöiden ehdoilla rakennetun palvelumallin hyöty sekä työnantajalle että työntekijöille.

Palvelumallin toimivuus työyhteisötasolla edellyttää työntekijöiden kokonaisvaltaista huomioimista heidän eri elämäntilanteissaan (vrt. emt). Tämän lisäksi tarvitaan avointa ja tasavertaista keskustelua palvelumallin käyttöönotosta: Miksi yritys ottaa käyttöön palvelumallin? Kuka siitä hyötyy? Kenelle se on tarkoitettu? Kuka päättää palvelujen käytöstä? Tämä siksi, että tarve ja halu käyttää kotitalouspalveluja on hyvin yksilöllistä ja vaihtelee elämänkaaren eri vaiheissa. Lisäksi kotitalouspalvelujen käyttöön liittyy paljon asenteita ja ennakko-oletuksia. Kotitöiden tekeminen ja/tai ulkoistaminen on monille henkilökohtainen asia ja aiheesta puhuminen herättää usein tunteita. Silti asioista voidaan keskustella ja jokaisen henkilökohtaista mielipidettä ja valintaa kunnioittaa.

Palvelumallin käyttöönotto suppeimmillaankin vaatii organisaatiolta resursseja sen toteuttamiseen. Tämä toteutuu parhaiten, jos palvelumallin käyttöönotto on osa yrityksen virallista kehittämistoimintaa. Tällöin sitoutuminen sen käyttöönottoon on laajempaa koko yritystasolla.

Taulukko 5. Palvelumallin toimivuuden ehtoja

| | Asenteet ja arvot | Tieto | Palvelun laatu ja kustannus |
|-------------------------|--|---|--|
| Työntekijä | <ul style="list-style-type: none"> – haluaa tukea työn ja perheen yhteensovittamista – ymmärtää arjen sujumisen osaksi työn ja perheen yhteensovittamista ja pyrkii huomioimaan tämän yrityksen tavoitteissa ja käytännön toimissa | <ul style="list-style-type: none"> – tarvitsee tietoa henkilöstön kiinnostuksesta käyttää palveluja – tarvitsee tietoa erilaisista palveluista, niiden laadusta ja kustannuksista – tarvitsee tietoa erilaisista yhteistyömahdollisuuksista palveluntarjoajien kanssa – tarvitsee tietoa työn ja perheen vuorovaikutussuhteesta | <ul style="list-style-type: none"> – omaa resursseja ja halua organisoida laadukkaita palveluja henkilöstölleen – ymmärtää palvelumallin hyödyn yrityksen tuottavuudelle |
| Työntekijä | <ul style="list-style-type: none"> – on halukas käyttämään palveluita tai on kiinnostunut niistä – ymmärtää kollegojen erilaisia elämäntilanteita | <ul style="list-style-type: none"> – tarvitsee tietoa erilaisista palveluista, niiden laadusta ja kustannuksista – tarvitsee tietoa kotitalousvähennyksestä ja työnantajan tarjoamista palvelumalleista | <ul style="list-style-type: none"> – pystyy ja haluaa maksaa palveluista – saa laadukkaita palveluja |
| Palveluntarjoaja | <ul style="list-style-type: none"> – kokee yritys yhteistyön ja siihen panostamisen tärkeäksi osaksi toimintansa kehittämistä | <ul style="list-style-type: none"> – tarvitsee tietoa erilaisista yhteistyömahdollisuuksista yritysten kanssa – tarvitsee tietoa käyttäjien kiinnostuksesta ja asenteista palveluja kohtaan – panostaa palvelujen markkinointiin yrityksille | <ul style="list-style-type: none"> – tuottaa laadukkaita, kohtuuhintaisia ja helposti saatavilla olevia palveluja |

11.3 Vaihtoehtoja palvelumallin toteuttamiselle

Työnantaja voi tukea työntekijöidensä palvelujen käyttöä monella eri tavalla ja tasolla. Toteuttamistapaan vaikuttavat palvelumalliin valittavat palvelut sekä se, millä tasolla organisaatio osallistuu palvelujen organisointiin ja/tai kustannuksiin. Palvelumalli toteutuukin eri työpaikoilla eri tavalla, koska se muotoutuu kunkin työpaikan ja sen henkilöstön tarpeiden ja organisaation valitseman toteutustavan mukaan omanlaisekseen. Saman yrityksen sisällä voi olla myös useita palvelumallin toteutustapoja eri palvelujen kohdalla.

Yrityksen rooli voi olla erilainen sen mukaan, miten paljon työnantaja osallistuu palvelun järjestämiseen tai kustannuksiin. Työnantaja voi hoitaa palvelun organisoinnin ja maksun kokonaisuudessaan tai hän voi rajoittaa toimintansa ainoastaan tiedon levittämiseen. Saamiemme tulosten mukaan jo pienetkin järjestelyt lisäävät kiinnostusta palvelujen käyttöön ja helpottavat niiden hankintaa. Tämä puolestaan edistää työntekijöiden arjen sujumista.

Työnantaja voi osallistua ainoastaan palvelujen organisointiin tiedottamalla tarjolla olevista palveluntarjoajista ja esimerkiksi kotitalousvähennyksestä. Tietoa palvelujen käyttömahdollisuuksista ja kustannuksista tai palveluntarjoajien yhteystietoja voi välittää henkilökunnalle henkilöstölehdessä, erillisessä tiedotteessa, organisaation intranetissä tai järjestämällä aiheesta tiedotustilaisuuden. Tulosten mukaan helposti saatavilla olevat yhteystiedot jo sinällään madaltavat kynnystä kokeilla uutta palvelua. Palvelujen organisointi voi tarkoittaa myös yksittäisen palvelun organisointia kuten pesulan palvelupisteen sijoittamista yrityksen tiloihin tai yhteistyötä yrityksen ruokalan kanssa niin, että työntekijöille tarjotaan mahdollisuutta tilata työpäivän päätteeksi yrityksen ruokatoimittajalta lämmin ateria kotiin vietäväksi. Yritys voi edistää palvelujen käyttöä myös listaamalla palveluntarjoajien yhteystietoja esimerkiksi yrityksen intranettiin tai vaihtoehtoisesti tehdä yhteistyösopimuksen ison palveluverkoston kanssa, joka sisältää jopa useita satoja palveluntarjoajia. Arja-hankkeessa on kehitetty palvelutiskimalli, jossa työnantaja maksaa ns. verkonkutojayritykselle palvelutiskin ylläpitämisestä ja henkilökunta maksaa käyttämänsä palvelut (Lohikoski ja Horelli 2006). Yhteistyö palveluverkoston kanssa helpottaa palvelujen laadun varmistamista, sillä palveluverkoston toimintaan kuuluu palvelujen standardointi. Näissä tilanteissa työnantaja osallistuu ainoastaan palvelun organisointiin, jolloin käyttäjä eli työntekijä maksaa itse käyttämänsä palvelut.

Työnantaja voi osallistua palvelujen organisointiin ja kustannuksiin luomalla kontakteja ja osallistumalla osittain tai kokonaan palvelujen kustantamiseen. Organisaatio voi kartoittaa laadukkaita palveluntarjoajia ja solmia yhteistyösopimuksia heidän kanssaan. Se voi osallistua palvelujen kustannuksiin myös neuvottelemalla palveluista sopimushintoja omalle henkilökunnalleen. Myös tässä vaihtoehdossa yhteistyö palveluja välittävän toimijan kanssa helpottaa tuotteistettujen palvelujen löytämistä ja niiden vertailua. Yhteistyösopimuksella palveluntarjoaja voi markkinoida omia palvelujaan yrityksen henkilökunnalle ja henkilökunta käyttää palveluja sopimushintaan. Työnantaja voi myös organisoida esimerkiksi hierojan työpaikalle tietyin väliajoin. Työnantaja voi maksaa koko palvelun tai vaihtoehtoisesti antaa henkilökunnalle luvan käyttää työaika hierojalla käyntiin, jolloin käyttäjät itse maksavat siitä koituneet kustannukset.

Yrityksen neuvottelema sopimushinta on useiden palvelujen kohdalla käyttäjälle edullisempi vaihtoehto kuin se, että organisaatio tarjoaisi saman palvelun työsuhte-etuna.

Voimassa oleva verotuskäytäntö ei suosi työnantajan kustantamia kotitalouspalveluita, kuten siivouspalvelua. Ainakin toistaiseksi useimpien kotitalouspalvelujen kodalla työntekijää verotetaan niiden täydestä arvosta, jos työnantaja tarjoaa niitä työntekijöilleen. Tästä syystä käyttäjälle on usein edullisempaa hankkia palvelu itse ja hyödyntää kotitalousvähennys, kuin käyttää työnantajan tarjoamaa työsuhde-etua. Tällä hetkellä ainoastaan työnantajan kustantama sairaalan lapsen hoitoetu on käyttäjälle täysin verovapaa henkilökuntaetu. Toimivin palvelumalli sairaalan lapsen hoidon kohdalla onkin vaihtoehto, jossa työnantaja hoitaa palvelun organisoimalla ja kustannukset kokonaisuudessaan. Joissakin tilanteissa työnantajan organisoima ja kustantama palvelu voi kuitenkin olla työntekijälle houkutteleva etu, vaikka hän joutuu maksamaan edusta korkean veron. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi lasten iltapäivähoito tai kesäajan lastenhoitopalvelu.

Työnantaja voi osallistua ainoastaan palvelujen kustannuksiin tukemalla työntekijöiden palvelujen käyttöä esimerkiksi palvelusetelillä. Tällöin työnantaja tukisi palvelujen käyttöä samalla tavalla kuin työntekijöiden liikuntaharrastusta liikuntasetelien avulla. Työntekijän päätettäväksi jäisi mihin palveluun hän edun käyttää, kuten myös palvelun organisointi. Palvelusetelissä toteutuisi työntekijöiden tasavertainen huomioiminen. Työnantaja määrittäisi, kuinka suurella summalla hän haluaa henkilökunnan palvelujen käyttöä tukea ja jokainen työntekijä päättäisi haluaako hän käyttää tarjottua etua. Kuten edellä kävi ilmi, työnantajan kustantamiin palveluihin ei ole määritelty verotusarvoa, joten palvelusetelin kehittäminen vaatisi lakimuutoksen. Nyt verotusarvo on määritelty mm. ruokaedulle, autoedulle, asuntoedulle ja liikuntaharrastuksille. Mielenkiintoinen kysymys on, kuinka moni perheellinen käyttäisi mieluummin työnantajan tarjoamaa siivousetua kuin esimerkiksi autoetua. Työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjen kehittyessä yhä kokonaisvaltaisemmaksi työntekijöiden koko elämänkentän huomiointiksi eduksi on luultavaa, että myös palvelujen käyttö nähdään tulevaisuudessa osana työn ja perheen yhteensovittamista ja niiden arvo ja asema työsuhde-etuna tunnustetaan.

11.4 Sairaalan lapsen hoitoetu esimerkkinä palvelumallista

Yksi jo käytössä oleva palvelumallin muoto on sairaalan lapsen hoitoetu, jossa työnantaja sekä organisoii että kustantaa palvelun. Tässä yrityksen työntekijöilleen tarjoamassa palvelussa työnantaja solmii asiakassuhteen palveluntarjoajan kanssa ja maksaa työntekijän käyttämän palvelun. Työntekijällä on oikeus käyttää palvelua maksimissaan neljä arkipäivää tilanteessa, jossa hänen alle 10-vuotias lapsensa on äkillisesti sairastunut. Palvelu on työntekijälle veroton työsuhde-etuna ja työnantajalle normaali vähennyskelpoinen kulu. (www.vero.fi.)

Sairaalan lapsen hoitoedun käytön laajuudesta suomalaisilla työpaikoilla ei ole tarkkaa tutkimustietoa. Arvioiden mukaan sairaalan lapsen hoitoedun käyttö on vielä vähäistä, mutta se on kasvussa koko ajan. Työministeriön toteuttaman (Hakonen ym. 2005) organisaatioiden henkilökunnan palkitsemisen tilaa koskevan selvityksen mukaan sairaalan lapsen hoitoetu oli käytössä 9 prosentissa yksityisistä yrityksistä. Kunnan työpaikoista palvelu oli käytössä reilussa kahdessa prosentissa, valtion työpaikoissa etu ei ollut käytössä lainkaan kyselyyn vastanneista yrityksistä. Saatujen tulosten mukaan yksityisissä yrityksissä käyttö on yli kaksinkertaistunut 2000-luvulla. Tähän kyselyyn vastasi yli 400 yksityistä, kunnallista tai valtiollista toimijaa. Tulokset eivät kuitenkaan ole yleistettävissä, koska kyselyn vastausprosentti oli erittäin alhainen (9 %). Myös Kivimäen ja Otonkorpi-Lehtorannan (2003) saamien tulosten mukaan sairaalan lapsen hoitopalvelu oli käytössä 10 prosentissa kyselyyn osallistuneista toimipaikoista ja vastaavasti 10 prosentissa palvelun käyttöönotosta keskusteltiin. Näiden tutkimustulosten lisäksi lisääntyneestä uutisoinnista ja lehtikirjoittelusta voi myös päätellä, että työnantajat ovat ottaneet palvelun yhä enenevässä määrin käyttöönsä. Esimerkiksi Helsingin Sanomien pääkirjoituksessa 2.3.2007 lastenhoitopalvelujen esitettiin olevan kasvava työllistäjä, jossa työvoimasta alkaa olla jo pulaa.

Sairaalan lapsen hoitopalvelun muoto ja toteutus lähtee työpaikan ja sen henkilöstön tarpeista ja siten se myös muotoutuu jokaisella työpaikalla näköisekseen. Saamiemme tulosten mukaan osalle palvelusta kiinnostuneista tärkeintä on hoitajan saatavuus ja toisille tutun hoitajan saaminen lapselle tämän sairastuessa. Tämän seurauksena osalle – erityisesti isoille organisaatioille – paras vaihtoehto on yhteistyösopimus yhden tai useamman suuren palveluntuottajan kanssa, jotka pystyvät järjestämään hoitajan usealle henkilölle lyhyellä varoitusaajalla. Sen sijaan pienessä yrityksessä, jossa tarve keskittyy muutamaankin työntekijään, hyvä vaihtoehto voi olla yhteistyö pienen palveluyrityksen kanssa. Erityisesti jos palvelua käyttävät priorisoivat hoitajan tuttuutta, pienen palveluyrityksen kautta perheellä on paremmat mahdollisuudet saada tuttu hoitaja.

Palvelumallin käytön lähtökohdaksi tulisi aina olla työntekijän halu käyttää palvelua. Erityisesti sairaalan lapsen hoitoedussa korostuu työntekijän oikeus valita, käyttääkö hän palvelua vai ei. Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta (2003) ovatkin esittäneet ajatuksen, että sairaalan lapsen hoitoetu ajaa enemmän työnantajan kuin työntekijän tai hänen perheensä etuja, jolloin työntekijälle saattaa muodostua paineita käyttää palvelua. Tämän lisäksi sairaalan lapsen hoitopalvelu voi murtaa lakisääteistä oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen, jos palvelun käyttö yleistyy ja työntekijöiltä katoaa aito mahdollisuus valita itselle ja lapselle sopiva hoitomuoto. On tärkeä muistaa, että jokaisella alle 10-vuotiaan lapsen vanhemmalla on lakisääteinen oikeus jäädä itse hoitamaan äkillisesti sairastunutta lasta (tilapäinen hoitovapaa).

Tilastojen mukaan useimmat käyttävätkin tilapäistä hoitovapaata lapsen sairastuessa. Vuonna 2003 alle kymmenvuotiaiden lasten äideistä 65 prosenttia ja isistä 52 prosenttia käytti tätä oikeutta. Sen käyttö on myös yleistynyt 2000-luvun aikana. Erityisesti miesten kohdalla käyttö on yli kaksinkertaistunut reilussa viidessä vuodessa. (Lehto 2000.) Tämän lisäksi on kuitenkin hyvä muistaa, että moni työssäkäyvä vanhempi hankkii itse hoitajan lastenhoitopalvelusta tilanteessa, jossa lapsi sairastuu eikä itsellä ole mahdollisuutta jäädä kotiin.

Sairaalan lapsen hoitopalvelun kohdalla onkin tärkeä painottaa, että se toimii työntekijöiden ja työnantajan parhaaksi vain tilanteessa, jossa kukin työntekijä voi tilannekohtaisesti itse valita, haluaako hän käyttää palvelua vai ei. Etu muuttuu pakoksi, jos työnantaja olettaa työntekijöiden käyttävän palvelua aina kun lapsi sairastuu.

Saamiemme tulosten mukaan moni on kiinnostunut sairaalan lapsen hoitopalvelusta. Tieto palvelumallista oli kuitenkin uusi Palapeli-hankkeen kohdeyrityksissä. Siellä ei tiedetty, että sairaalan lapsen hoitopalvelu on verovapaa henkilökuntaetu ja yrityksille vähennyskelpoinen tulonhankintameno. Heillä ei ollut myöskään tietoa alalla olevista toimijoista. Yritystasolla, samalla tavalla kuin yksityistasolla, oli tunne, että laadukasta ja luotettavaa palveluntarjoajaa on vaikea löytää.

Sairaalan lapsen hoitopalvelu työsuhde-etuna tulee tulevaisuudessa todennäköisesti lisääntymään. Kun tieto palvelusta lisääntyy, yhä useampi yritys luultavasti kiinnostuu palvelusta. Työntekijän ehdoilla toteutettu sairaalan lapsen hoitoetu on monelle toimiva, arjen sujumista helpottava palvelu.

12

Yhteenveto ja pohdinta

Sujuva arki on tärkeä osa onnistunutta työn ja perheen yhteensovittamista. PALAPELI –perheiden arkea helpottavien palveluiden kehittämishankkeessa aihetta lähestyttiin palvelujen käytön näkökulmasta tuottamalla erilaisia palvelumalleja, joiden avulla työnantaja voi helpottaa työntekijöiden kotitalouspalvelujen käyttöä. Palvelumalli on kolmen toimijan – työnantajan, työntekijän ja palveluntarjoajan – yhteistyöverkosto. Tässä raportissa keskityimme palvelujen käyttöön työntekijän ja työnantajan näkökulmasta.

Työelämässä tapahtuneet muutokset asettavat uusia haasteita perheiden arkeen. Työelämän kasvaneet vaatimukset näkyivät myös Palapeli-hankkeen tuloksissa. Kiire ja ylityöt olivat tunnusomaisia piirteitä vastaajien työyhteisöissä. Kaikista vastaajista lähes puolet oli sitä mieltä, että työpaikalla oli liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden. Tämä seurauksena ylityöt olivat yleisiä. Jopa kolme neljästä ylitöitä tehneestä vastaajasta katsoi, että työt oli mitoitettu niin, ettei ylitöitä voinut välttää.

Paitsi työelämää, useilla myös vapaa-aikaa leimasi ajan puute ja kiire. Työn ja perheen ristiriitatilanteissa työ häytti enemmän perhe-elämää kuin toisinpäin. Moni koki ansiotyön vähentäneen perheen yhteistä aikaa enemmän kuin he olisivat toivoneet. Erityisesti lapsiperheillä oli tunne, että aika ei riittänyt kaiken tarpeellisen tekemiseen. Tästä huolimatta kiireetön perheen kanssa tai omatoimisesti vietetty aika koettiin oleellisena osana sujuvaa arkea. Myös lasten kanssa vietetty aika koettiin tärkeäksi, eikä siitä haluttu luopua. Kysyttäessä kiinnostusta erilaisiin palveluihin harva oli valmis ulkoistamaan lasten kuljetuksia harrastuksiin. Vaikka kuljetuksiin kului paljon vapaa-aikaa, ne tarjosivat lapselle ja vanhemmalle mahdollisuuden tärkeäksi koettuun yhteiseen aikaan.

Elämän eri osa-alueet ovat kuin palapelin paloja sekä työn ja perheen yhteensovittaminen sen kokoamista. Maatalousyhteiskunnassa elämän eri osat olivat lähellä toisiaan, jolloin yhteisön jäsenten oli helppo hahmottaa sekä oma että läheisten elämäntilannekokonaisuus. Jos yksi elämäntilannealue asetti tavallista suurempia vaatimuksia, kaikki ymmärsivät, että panostaminen muihin 'palasiin' jäi tällöin vähäisemmäksi. Tänä päivänä elämäntilannealueet ovat toisistaan irrallisia, jopa itsenäisiä osia. Työyhteisössä kollegoiden on vaikea hahmottaa työntekijän muun elämän hänelle asettamia vaatimuksia. Vastaavasti kotona puoliso tai lapset eivät välttämättä ymmärrä isän tai äidin työn tälle asettamia haasteita. Eri elämäntilannealueiden asettamat vaatimukset kasvavat huomaamatta tilanteessa, jossa ulkopuoliset eivät hahmota kokonaisuutta. Tällöin palapelin yhteensovittavuudesta huolehtiminen jää aikaisempaa enemmän yksilön vastuulle. Jotta palapelin osat mahtuvat kehysten sisälle ja muodostavat eheän kokonaisuuden, jokaisen on hahmotettava oma elämäntilannekokonaisuus, mutta myös jaettava tämä tieto eri elämäntilannealueilla kohtaamiensa ihmisten kanssa.

12.1. Kotitalouspalvelut ja arjen sujuminen

Sujuva arki on ennen kaikkea onnistunutta ajanhallintaa, johon sisältyy myös lepoa ja rauhallisia yhdessäoloaikoja läheisten ihmisten kanssa. Yksi tapa lisätä käytettävissä olevaa aikaa on ostaa kotitalouspalveluja. Mutta ovatko työssäkäyvät kiinnostuneita käyttämään kotitalouspalveluja?

Palapeli-hankkeeseen osallistuneet olivat kiinnostuneita monista palveluista. Eniten kiinnostivat siivous-, kodin remontti- ja lastenhoitopalvelut. Erityisesti kausiluonteiset palvelut kuten suursiivous, ikkunoiden pesu, juhlien pitopalvelu, kodin huolto- ja korjaustyöt kiinnostivat. Lapsiperheelliset olivat muita kiinnostuneempia palveluista. Alueellisesti Vantaalla oltiin kiinnostuneempia palveluista kuin Kaarinassa. Aikaisempien tulosten mukaisesti kiinnostusta oli yhteydessä tunteeseen, että käytettävissä oleva aika ei riitä kaiken tarpeellisen tekemiseen (Koistinen 2005; Varjonen ym. 2007). Palveluista kiinnostuneet kokivat, että kotityöt vievät liikaa aikaa ja aiheuttavat stressiä. Samoin heidän mielestään palvelujen käyttö lisäisi omaa hyvinvointia ja jaksamista sekä perheen kanssa vietettävää kiireetöntä yhdessäoloaikaa.

Osa ei ollut kiinnostunut kotitalouspalveluista. Heistä useimmat kokivat, että eivät tarvinneet palveluja ja/tai he halusivat tehdä kotityöt itse. Monille kotityöt olivat luonnollinen ja tärkeä osa perheen arkea ja lastenkasvatusta. Arvojen ja asenteiden tasolla suurin kynnys tai este palvelujen hankinnalle oli itse tekemisen merkitys. Tämä korostui vastaajilla, jotka halusivat hoitaa kodin ja lapset itse, vaikka kokivat arkensa erittäin haastavana ja kotityöt ikävänä velvollisuutena.

Vaikka suuri osa oli kiinnostunut kotitalouspalveluista, harva oli ostanut niitä. Usea koki, että hyvän ja luotettavan palveluntarjoajan löytäminen on hankalaa tai että palvelut ovat liian kalliita. Myös asenteet olivat hidastaneet tai estäneet palvelujen hankintaa.

Siivouspalvelun hankintaan vaikutti kolme asennekynnystä. Teemat nousivat esille sekä kielteisesti että myönteisesti suhtautuneiden, sekä siivouspalvelua jo hankkineiden haastatteluissa. Palveluun myönteisesti suhtautuneet kertoivat kynnyksistä ja siitä miten he olivat kyseenalaistaneet niitä ja osa ylittänyt ne. Palveluun kielteisesti suhtautuneet perustelivat asennettaan usein näillä kynnyksillä:

1. ”Oma koti on yksityinen alue”, jonne on vaikea päästää vieraita ihmisiä, kun ei olla itse paikalla. Ulkopuolisen siivoajan koettiin horjuttavan oman kodin hallinnan tunnetta. Siivoustyön rajaaminen vähensi kynnystä päästää vieras ihminen kotiin siivoamaan.
2. ”Siivous kuuluu tehdä itse”, sillä hyvä ja kunnollinen ihminen huolehtii omatoimisesti itsestään, perheestään ja kodistaan. Kynnyksen ylitys edellytti tämän ajatuksen kyseenalaistamista.
3. ”Ei vieraita sotkuiseen kotiin”, sillä sotkuinen koti on osoitus siitä, ettei ole hoitanut hyvän ja kunnollisen ihmisen velvollisuuksia. Tätä ei haluta näyttää vieraille, ei edes palkatulle siivoojalle. Kynnyksen ylitys edellytti sen hyväksymistä, että kotia ei tarvitse siivota ennen vieraan, erityisesti siivoajan sinne tuloa.

Lasten hoidon osalta alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmille sairaan lapsen hoito aiheutti eniten ongelmia. Sairaam lapsen hoitopalvelu herättikin paljon kiinnostusta. Suuri osa suhtautui palveluun myönteisesti ja oli kiinnostunut sen käyttömahdollisuuksista. Kaikki eivät kuitenkaan olleet kiinnostuneita palvelusta, vaan haluavat ehdottomasti hoitaa sairaan lapsen itse tai järjestää itse lapselle tulevan hoitajan.

Myönteinen suhtautuminen oli selkeästi yhteydessä palvelun suureen tarpeeseen. Kaikkien mielestä paras hoitaja lapselle oli lapsen oma vanhempi tai joku muu läheinen aikuinen. Palveluntarjoajalta hankittu sairaan lapsen hoitopalvelu oli usein viimeinen vaihtoehto. Palveluun kielteisesti suhtautuneilla olikin lähes poikkeuksetta useita eri vaihtoehtoja, joista valita. Oma tai puolison työ jousti tai lähellä oli sukulaisia, usein isovanhempia, joilla oli mahdollisuus tulla hoitamaan sairasta lasta. Lähellä asuvat omat tai puolison vanhemmat olivatkin monille suuri apu oman arjen sujumisessa.

Saamiemme tulosten mukaan perheiden käytettävissä oleva apu kasaantui: Osalla oli hyvin toimiva sosiaalinen apuverkosto, jota käytettiin paljon ja toisilta apuverkosto puuttui lähes kokonaan. Useimmille niistä, joiden sukulaiset asuivat kaukana, ei ollut

muodostunut vastaavaa apuverkostoa ystävistä tai tuttavista. Erityisen vaikea tilanne oli yksinhuoltajilla, joiden omat vanhemmat asuivat kaukana. Heille sairaan lapsen hoitopalvelu oli tai olisi ollut korvaamaton apu omassa arjessa.

Palapelin kohdeyritysten henkilökunnalla ei muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta ollut kokemusta sairaan lapsen hoitopalvelusta. Harvalla oli tietoa palveluntarjoajista tai siitä, mistä palveluja olisi voinut lähteä etsimään. Kuultuaan asiasta monet toivoivat löytävänsä hyvän ja toimivan lastenhoitopalvelun, josta voisi saada hoitajan lyhyelläkin varoitusajalla lapsen sairastuessa. Yleisin palvelun käytölle esitetty ehto oli hoitajan luotettavuus. Moni esitti myös toiveen, että voisi saada mahdollisimman usein saman, tutun hoitajan.

12.2 Palvelut osana työn ja perheen yhteensovittamista

Palvelujen kysyntä on kasvanut 2000-luvulla ja kasvun arvioidaan lisääntyvän myös tulevaisuudessa (mm. Niilola ja Valtakari 2006; Varjonen ym. 2005). Tämän seurauksena palvelujen tukeminen tulee todennäköisesti lisääntymään myös osana organisaatioiden työn ja perheen yhteensovittamiskäytäntöjä (vrt. Ojala ja Jarenko 2005). Mutta ovatko työnantajat kiinnostuneita tukemaan työntekijöiden palvelujen käyttöä? Entä miten se käytännössä toteutettaisiin?

Palapelin kohdeyrityksissä ajatus palvelumallista oli uusi ja tästä syystä monelle vieras. Tästä huolimatta useimmat kokivat, että työnantajan tuki palvelujen käytössä vahvistaisi työntekijöiden sitoutumista yritykseen ja vaikuttaisi myönteisesti palvelujen käyttöön. Myös työnantajan koettiin hyötyvän siitä, jos henkilöstön arki helpottuisi palvelujen käytön myötä.

Sairaana lapsen hoitopalvelu on jo käytössä oleva palvelumalli. Palvelua käyttävissä organisaatioissa siihen oltiin tyytyväisiä. Sairaana lapsen hoitopalvelusta koettiin olevan hyötyä sekä työnantajalle että työntekijöille. Työnantajan näkökulmasta sairaan lapsen hoitopalvelun käyttö on kustannustehokasta ja edullista monessa mielessä. Erityisesti asiantuntijatehtävässä toimivan työntekijän kohdalla lastenhoitajan palkkaaminen on edullisempaa kuin sijaisen palkkaaminen. Palvelun koettiin vaikuttavan myös positiivisesti yrityskuvaan ja olevan etu rekrytoitaessa uusia työntekijöitä.

Työnantajan edustajien mukaan myös käyttäjät olivat tyytyväisiä palveluun. Sairaana lapsen hoitoetu yhtenä vaihtoehtona työn ja perheen yhteensovittamiseen paransi työntekijöiden sitoutumista ja vaikutti työssä viihtymiseen. Palvelumallissa työpaikan rooli

oli valita luotettava ja hyvä palveluntarjoaja. Valinnan ensisijainen kriteeri oli palvelun laatu. Tutkimukseen osallistuneissa organisaatioissa sairaan lapsen hoitopalvelun käyttö oli vapaaehtoista. Suuri osa yritysten alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmista hoitikin sairaan lapsen itse, vaikka etu oli kaikkien käytettävissä.

Palvelumallin käytön lähtökohtana tulisi aina olla työntekijän halu käyttää palvelua. Palvelujen käyttö on yksi työn ja perheen yhteensovittamista tukeva vaihtoehto muiden joukossa. Jokainen työntekijä päättää itse haluaako hän käyttää etua. Erityisesti sairaan lapsen hoitoedussa korostuu työntekijän oikeus valita, käyttääkö hän palvelua vai ei. Etu muuttuu pakoksi, jos työnantaja tai työyhteisön muut jäsenet olettavat työntekijän käyttävän palvelua aina kun lapsi sairastuu.

Sairaana lapsen hoitopalvelun lisäksi palvelumalli voidaan toteuttaa monella eri tavalla riippuen siitä, millä tasolla työnantaja osallistuu palvelujen järjestämiseen ja/tai kustannuksiin. Työnantaja voi osallistua ainoastaan palvelun järjestämiseen, jolloin se voi jakaa tietoa kotitalousvähennyksestä ja tarjolla olevista palveluntarjoajista tai organisoida tietyn palvelun henkilökunnalleen. Työnantaja voi myös osallistua osittain tai kokonaan palvelujen järjestämiseen ja kustannuksiin tekemällä yhteistyösopimuksen palveluntarjoajan kanssa. Yksi vaihtoehto on myös palveluseteli, joka toimisi jo käytössä olevan lounas- ja liikuntasetelin tavoin. Tällöin työnantaja tukisi palvelujen käyttöä taloudellisesti ja työntekijä hoitaisi palvelun organisoimalla itse. Nykyinen verotuskäytäntö ei kuitenkaan tue kotitalouspalvelujen hankkimista työntekijöille työsuhde-etuna.

Palvelumalli on osa organisaation työn ja perheen yhteensovittamiskäytäntöjä, jolloin sen toimivuuteen vaikuttavat samat rajoitteet kuin muihin perheystävällisiin käytäntöihin työyhteisössä. Palvelumallin toimivuuden perusedellytykset ovat:

- työntekijät ovat kiinnostuneita ja haluavat käyttää palveluja
- yrityksen johdon ja henkilökunnan välillä on yhteisymmärrys ja luottamus palvelujen käytön vapaaehtoisuudesta
- yritystasolla, erityisesti johto- ja esimiestasolla ymmärretään työn ja perheen yhteensovittamisen merkitys ja siitä saatava molemminpuolinen hyöty
- yrityksessä on resursseja organisoida palveluja
- palvelut ovat laadukkaita ja helposti saatavilla

Saamiemme tulosten mukaan palvelumallin kokeilu kannattaisi aloittaa pääkaupunkiseudulta, jonne ovat keskittyneet paitsi isot yritykset myös suuri osa palveluntarjoajista. Lisäksi Palapeli-hankkeen tulosten mukaan Vantaalla oltiin kiinnostuneempia kotitalouspalveluista kuin Kaarinassa. Vantaalla työn vaatimukset, ylityöt sekä kiire töissä ja kotona koettiin suuremmiksi kuin Kaarinassa. Kaarinassa kotitöihin suh-

tauduttiin useammin osana normaalia arkea ja perhe-elämää. Pääkaupunkiseudulla ei myöskään oltu yhtä huolestuneita siitä, mitä muut ajattelevat kotitalouspalvelujen käytöstä kuin Kaarinassa. Sen sijaan niiden käyttö koettiin hyvänä vaihtoehtona arjen kiireistä selviytymisessä.

Palvelumallin kokeilu olisi hyvä keskittää suuriin tai keskisuuriin asiantuntijatason yrityksiin, joiden henkilökuntaan kuuluisi myös asiantuntijatasolla työskenteleviä lapsiperheellisiä työntekijöitä (vrt. Lohikoski ja Horelli 2006). Palapeli-hankkeen pienissä kohdeyrityksissä ei hahmotettu palvelumallista saatavaa hyötyä. Erityisesti mallin kehittäminen ja kokeilu koettiin liian raskaaksi toteuttaa yrityksen ydintoiminnan rinnalla. Suurilla organisaatioilla on paremmat mahdollisuudet ja resurssit suunnitella sekä toteuttaa palvelumallin kaltaisia kokeiluja. Tämän lisäksi useissa suurissa organisaatioissa on jo havahduttu kasvavaan työvoimapulaan, jolloin erilaiset työn ja perheen yhteensovittamiskäytännöt ovat jo osa yritysstrategiaa tavoitteena houkutelua uusia ja sitouttaa vanhoja työntekijöitä organisaatioon.

Palvelumallista olisi suuri hyöty myös kuntasektorilla esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla. Näillä naisvaltaisilla ja matalapalkkaisilla aloilla työnantajan tuki palvelujen käyttöön helpottaisi useiden työntekijöiden arjen hallintaa. Palvelumalli helpottaisi palvelujen hankintaa. Osalla myös työnantajan osallistuminen palveluista koituvien kustannuksiin mahdollistaisi palvelun käytön. Yksinhuoltajista suurin osa on naisia (Tilastokeskus 2006b), minkä seurauksena heidän suhteellinen osuutensa on suurempi naisvaltaisilla aloilla. Yksinhuoltajille erityisesti sairaan lapsen hoitopalvelu antaisi yhden lapsenhoitovaihtoehdon lisää. Kotiin jääminen ainoana vaihtoehtona lapsen tai lasten sairastuessa on harvalla työssäkäyvälle vanhemmalle toimiva työn ja perheen yhteensovittamisjärjestely. Tällaisessa tilanteessa sairaan lapsen hoitoetu olisi sekä työnantajalle että työntekijälle arkea helpottava palvelu.

Palvelumallin kehittäminen edellyttää myös tiedon lisäämistä sekä työnantaja- että työntekijätasolla. Palvelujen käytön edistämiseen tarvitaan tietoa verotuskäytännöistä, sairaan lapsen hoitopalvelusta ja muista palvelumallin vaihtoehdoista sekä palveluntarjoajista. Yrityksille ja yksityisille käyttäjille tulisi jakaa tietoa myös palveluja välittävistä toimijoista, joiden avulla on mahdollista tavoittaa ja vertailla useita tuotteistettuja palveluja. Väestöliitto on kehittämässä aiheesta verkkokoulua (www.vaestoliitto.fi/tyojaperhe), johon tämä tieto kerätään yhden osoitteen alle.

Myös muutokset kotitalousvähennyksessä edistäisivät palvelujen käyttöä. Kotitalousvähennyksen omavastuun laskeminen lisäisi erityisesti pieni- ja keskituloisten kiinnostusta palveluja kohtaan. Tällöin monilla kynnys kokeilla tai käyttää palveluja, erityisesti satunnaisesti käytettyjä palveluja, laskisi. Myönteisten käyttökokemusten johdosta palvelujen käyttö todennäköisesti lisääntyisi myös jatkossa. Tällä tavalla

palveluja käyttävien osuus veronmaksajista kasvasi. Kotitalousvähennyksen enimmäismäärän korotus puolestaan todennäköisesti lisäisi palveluja jo käyttävien palvelujen käyttöä.

Tulevaisuudessa palvelujen käytön tukeminen tulee todennäköisesti olemaan osa organisaatioissa toteutettavia työn ja perheen yhteensovittamiskäytäntöjä. Tällöin on ajankohtaista miettiä myös verotuskäytäntöjä. Palvelumallin käytön laajenemista edistäisi kotitalouspalvelujen verotusarvon määrittely työsuhde-etuna. Organisaatioissa, joissa oli käytössä sairaan lapsen hoitoetu, oli mietitty kotitalouspalvelujen tukemista, mutta suurin este suunnitelmien toteutukselle oli epäedullinen verotuskäytäntö. Esimerkiksi siivouspalvelu verovapaana työsuhde-etuna kiinnosti työnantajien edustajia.

Lähteet

- Aalto, J. & Varjonen, J. 2006. Cheaper by the dozen. Economies of scale in domestic work. Working papers 95. Helsinki: National Consumer Research Centre.
- Alasoini, T. 2006. Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992–2005. Työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi. Helsinki: Tykes.
- Antila, J. 2005. Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Helsinki: Työministeriö.
- Blom, R. Melin, H. & Pyöriä, P. 2000. Tietotyön lumo ja realiteetit. Yhteiskuntapolitiikka. 65 (5), 422–433.
- Castrén, A-M. 2007. Muuttuvan perheen, vanhemmuuden ja työelämän sidokset. Teoksessa A-M. Castrén (toim.) Työn ja perheen tasapaino: sääntelyä, tutkimusta ja kehittämistä. Helsinki: Helsingin yliopisto. Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia.
- den Dulk, L. 2001. Work-family arrangements in organizations. A cross-national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden. Amsterdam: Rozenbeg Publishers.
- Eriksen, T. H. 2003. Hetken tyrannia. Suom. T. Haanpää. Helsinki: Johnny Kniga Kustannus.
- Eräranta, K. & Käsälä, M. 2007. Tutkimuksen näkökulmia työn ja perheen yhteensovittamiseen. Teoksessa A-M. Castrén (toim.) Työn ja perheen tasapaino: sääntelyä, tutkimusta ja kehittämistä. Helsinki: Helsingin yliopisto. Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia.
- Gornick, J. C. & Meyers, M. K. 2003. Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment. New York: Russell Sage Foundation.
- Haataja, A. & Nyberg, E. 2005. Vahvistuiko vai heikkenikö kahden ansaitsijan malli Suomessa ja Ruotsissa 1990-luvulla? Teoksessa H. Isoniemi & I. Penttilä (toim.) Perheiden muuttuvat elinolot. Artikkeleita lapsiperheiden elämänmuutoksista. Tutkimuksia 243. Helsinki: Tilastokeskus.
- Hakanen, J. 2005. Työn ja kodin vaatimusten ja voimavarojen yhteydet työn imuun, työuupumukseen, työholismiin ja muun elämän hyvinvointiin. Työ ja ihminen 1, 49–70.
- Hakonen, A. Salimäki, A. & Hulkko, K. 2005. Palkitsemisen tila ja muutos Suomessa 2004. Helsinki: Työministeriö.

- Hakovirta, Miia. 2006. Yksinhuoltajaäitien työllisyys, toimeentulo ja työmarkkinavalinnat. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 45/2006. Helsinki: Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos.
- Horelli, L. & Wallin, S. 2006. Aikasuunnittelun lähtökohdat. Teoksessa L. Horelli & S. Wallin (toim.) Arjen ajan hallintaa – Kokemuksia suomalaisesta aikasuunnittelusta. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.
- Huhta, L. Kolehmainen, S. Lavikka, R. Leinonen, M. Rissanen, T. Uosukainen, K. & Ylöstalo, H. 2005. Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Tampere: Vastapaino.
- Hulkko, L. 2007. Lasten vanhemmat ja työ. Teoksessa *Suomalainen lapsi 2007*. Helsinki: Tilastokeskus, 245–267.
- Hämäläinen, T. 2006. Kohti hyvinvoivaa ja kilpailukykyistä yhteiskuntaa. Kansallisen ennakointiverkoston näkemyksiä Suomen tulevaisuudesta. Sitra. Saatavilla: http://www.sitra.fi/julkaisut/ennakointiverkostonraportti1_www.pdf [1.12.2007}
- Hämäläinen, U. & Takala, P. 2007. Miksi kaikki isät eivät käytä perhevapaita? *Talous & yhteiskunta* 3, 36–43.
- Härkki, T. & Raijas, A. 2000. Vapaa-ajan palveluista arjen palveluihin. Kotityöpalveluiden vuosituhat – näkökulmia kehittämiseen. Helsinki: Helsingin yliopisto. Taloustieteen laitos.
- Jokinen, E. 2005. Aikuisten arki. Helsinki: Gaudeamus.
- Julkunen, R. Nätti, J. & Anttila, T. 2004. Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa. Tampere: Vastapaino.
- Kanniainen, V. 2002. Puhtia hyvinvointiyhteiskunnan purjeisiin. Peruspalveluja uudella tavalla. Evan raportteja. Helsinki: Taloustieto.
- Kartovaara, L. 2007. Lapsiperheiden kehitys. Teoksessa: *Suomalainen lapsi 2007*. Helsinki: Tilastokeskus, 31–46.
- Kasvio, A. 1999. Työelämä murroksessa. Teoksessa: M. Metsä (toim.) *Tuleva tuhat*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Kellokumpu, J. & Napari, S. 2007. Perhevapaiden vaikutus palkkapussiin. *Talous & yhteiskunta* 3, 30–35.
- Keskinen, H. 2006. Kodin ja työn rajavyöhykkeellä – yhteensovittamisen jännitteitä ja ratkaisuja arjessa. Helsingin yliopisto. Käyttäytymistieteellinen tiedekunta. Pro gradu –tutkielma.
- Kinnunen, U. Geurts, S. & Mauno, S. 2004. Work-to-family conflict and its relationship with well-being: A one-year longitudinal study. *Work and Stress* 18, 1–22.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. 2005. Työn kuormittavuus ja hyvinvointi: kokemusten siirräntä elämän alueelta ja puolisolta toiselle. *Työ ja ihminen* 1, 186–198.
- Kivimäki, R. 2003. Perhe tuli työelämään. Teoksessa H. Forsberg & R. Nätkin. (toim.) *Perhe murroksessa. Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä*. Helsinki: Gaudeamus.
- Kivimäki, R. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2003. Pomot ja perheet. *Työelämä ja perheiden hyvinvointi*. Helsinki: Edita.
- Koistinen, M. 2005. Arjen helpotusta vai turhaa yllisyyttä – työssäkäyvien äitien ajatuksia kotitaloustyön teettämisestä. *Selvityksiä* nro 24. Helsingin yliopisto, Taloustieteen laitos.
- Kröger, T. 2005. Hoivaköyhyys yksinhuoltajaperheissä: kenelle lastenhoito-ongelmat kasautuvat? Teoksessa P. Takala (toim.) *Onko meillä malttia sijoittaa lapsiin?* Helsinki: Kela, tutkimusosasto.
- Lahelma, E. Winter, T. Martikainen, P. & Rahkonen, O. 2005. Työn ja perheen väliset ristiriidat ja niiden taustatekijät naisilla ja miehillä. *Työ ja ihminen* 1, 34–48.
- Lammi-Taskula, J. & Salmi, M. 2004. Aikaa työlle, aikaa perheelle. Teoksessa M. Salmi ja J. Lammi-Taskula. (toim.) *Puhelin, mummo vai joustava työaika?* Helsinki: Stakes.

- Lammi-Taskula, J. Suhonen, A-S. & Salmi, M. 2004. Puolin ja toisin: tukea yli sukupolvien. Teoksessa M. Salmi & J. Lammi-Taskula. (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki: Stakes.
- Lammi-Taskula, J. 2004a. Pienet lapset: isät perhevapaalla. Teoksessa M. Salmi & J. Lammi-Taskula. (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki: Stakes.
- Lammi-Taskula, J. 2004b. Pienet koululaiset. Teoksessa M. Salmi & J. Lammi-Taskula. (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki: Stakes.
- Lammi-Taskula, J. 2007. Parental Leave for Fathers? Gendered Conceptions and Practices in Families with Young Children in Finland. Academic Dissertation. Research Report 166. Helsinki: Stakes.
- Lehto, A-M. 2000. Työelämän kiire ja perhe. Teoksessa A-M. Lehto & N. Järnefelt (toim.) Jaksaa ja joustaa. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. 2004. Uhkia ja mahdollisuuksia. Työelämä tutkimusten tuloksia 1977–2003. Helsinki: Tilastokeskus.
- Liikkanen, M. 2005. Vapaa-aika muutoksessa – merkitykset, rajoitteet ja valinnat. Teoksessa M. Liikkanen, R. Hanifi & U. Hannula. (toim.) Yksilöllisiä valintoja, kulttuurien pysyvyyttä. Vapaa-ajan muutokset 1981–2002. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lipponen, P. 2006 (toim.) Akat aidan tekee, miehet käyvät mittaamassa. Helsinki: Kirjapaja.
- Lohikoski, P. & Horelli, L. 2006. Palveluja kotiin työpaikalta – tutkimus työnantajan palvelutiskin toteutusmahdollisuuksista. Espoo: Teknillinen korkeakoulu. Yhdyskuntasuunnittelun tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Matinlauri, S. 2007. Työn ja perheen yhteensovittaminen ja sosiaalinen verkosto naisryttäjäien näkökulmasta. Teoksessa: A-M. Castrén (toim.) Työn ja perheen tasapaino: sääntelyä, tutkimusta ja kehittämistä. Helsinki: Helsingin yliopisto. Koulutus ja kehittämiskeskus Palmenia.
- Mauno, S. 1999. Job Insecurity as a Psychosocial Job Stressor in the Context of the Work-Family Interface. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Mauno, S. Kinnunen, U. & Ruokolainen, M. 2005. Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri henkilöstön voimavarana: kyselytutkimus kolmessa organisaatiossa. Työ ja ihminen 1, 107–128.
- Melkas, T. 2004. Tasa-arvobarometri. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Miettinen, A. 2006. Työhönsä erittäin tyytyväiset. Teoksessa A-M. Lehto, H. Sutela & A. Miettinen (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Helsinki: Tilastokeskus.
- Miettinen, A. & Manninen, A. 2006. Sovittelua ja sopeutumista. Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä määräaikaista ja osa-aikatyötä tekevien perheissä. Katsauksia E 23/2006. Helsinki: Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos.
- Miettinen, A. 2007. Pätkätyön tulevaisuus? Asiantuntijänäkemyksiä määräaikaisen työn kehittämistarpeista ja tulevasta kehityksestä Suomessa. Katsauksia E 27/2007. Helsinki: Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos.
- Moisio, E. & Huuhtanen, H. 2007. Arki hallussa. Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä työstä, perheestä ja vapaa-ajasta 2015: Delfoi-paneelin tuloksia. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Multisilta, J. & Paajanen, J. 2006. Tietotyön tuottavuus ja työssä oppiminen. Teoksessa P. Jokivuori, R. Latva-Karjanmaa & A. Ropo (toim.) Työelämän taitekohtia. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö.

- Niemi, I. & Pääkkönen, H. 2001. Ajankäytön muutokset 1990-luvulla. Helsinki: Tilastokeskus.
- Niemi, I. 2002. Ajankäyttö meillä ja muualla. Hyvinvointikatsaus 4, 16–18.
- Niemi, I. 2004. Iäkkäiden pariskuntien ajankäyttö. Teoksessa H. Pääkkönen (toim.) Perheiden ajankäyttö. Helsinki: Tilastokeskus.
- Niemi, I. Kiiskilä, K. Horelli, L & Haverinen, E. 2006. Perheiden aika ja liikkuminen – hallinnassa vai ei? Teoksessa L. Horelli & S. Wallin (toim.) Arjen ajan hallintaa – Kokemuksia suomalaisesta aikasuunnittelusta. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.
- Niilola, K. Valtakari, M. & Kuosa, I. 2005. Kysyntälähtöinen työllistäminen ja kotitalousvähennys. Työpoliittinen tutkimus 266. Helsinki: Työministeriö.
- Niilola, K. & Valtakari, M. 2006. Kotitalousvähennys. Kotitalousvähennys kotipalvelumarkkinoiden luojana ja työllisyyden lisääjänä. Helsinki: Työministeriö.
- Nätti, J. Anttila, T. & Väisänen, M. 2005. Tietotyö, työaika ja ajankäyttö kotitaloudessa. Teoksessa H. Pääkkönen (toim.) Perheiden ajankäyttö. Helsinki: Tilastokeskus.
- OECD. 2005. Babies and Bosses: Reconciling work and family. Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom. Paris: OECD.
- Otala, L. & Jarenko, K. 2005. Työ arjen muotoilijana. Työn kehitystrendejä – uusia arjen haasteita. Helsinki: Teknillinen korkeakoulu.
- Paajanen, P. 2001. Lasten vapaa-aika huoltajan silmin. Perhebarometri 2001. Katsauksia E 12/2001. Helsinki: Väestöliitto, Väestötutkimuslaitos.
- Paajanen, P. 2005. Eri teitä vanhemmuuteen – kaksikymppisenä ja kolmekymppisenä lapsen saaneiden näkemyksiä perheellistymisestä ja vanhemmuudesta. Perhebarometri 2005. Katsauksia E 21/2005. Helsinki: Väestöliitto, Väestötutkimuslaitos.
- Paajanen, P. 2007. Mikä on minun perheeni? Suomalaisten käsityksiä perheestä vuosilta 2007 ja 1997. Perhebarometri 2007. Katsauksia E 30/2007. Helsinki: Väestöliitto, Väestötutkimuslaitos.
- Paavola, A. & Wallin, S. 2006. Palvelutiskit ja perhekeskukset aikasuunnittelun työkaluina. Teoksessa L. Horelli & S. Wallin (toim.) Arjen ajan hallintaa. Kokemuksia suomalaisesta aikasuunnittelusta. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.
- Pakoma, R. 2005. Kotityö kaupan. Diskurssianalyysi kotitöiden ulkoistamisesta naistenlehtien artikkeleissa 1997–2003. Helsingin yliopisto. Pro gradu –tutkielma.
- Parturissa työpaikan alakerrassa. 2007. Helsingin Sanomat 28.10.2007.
- Peippo, A-M. 2002. Kotityöpalvelu kotitalouden ja kotityöpalveluyrittäjän kohtaamiskenttänä. Helsinki: Helsingin yliopisto. Koti- ja käsityötieteiden laitos.
- Perhe-hanke. Perheiden kumppanuusohjelma. 2005. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 2005:4.
- Piekkola, H. & Ruuskanen, O-P. 2006. Työtä eri elämänvaiheissa ja ajankäyttö – Äidit ja ikääntyvät. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:73. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos.
- Piensoho, T. 2006. Perheestä voimaa työhön – työstä voimaa kotiin. Oppimisverkostot työn ja perheen rakentajina –hankkeen julkaisuja 1/2006. Helsinki: Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia.
- Piha, K. 2006. Äitijohtaja. Helsinki: Talentum.
- Pk-yritysbarometri 2007. Suomen yrittäjät ja Finnvera syksy 2007. Saatavilla: http://www.finnvera.fi/uploads/valtakunnallinen_raportti.pdf. [1.12.2007]
- Pälli, P. & Rissanen, T. 2006. Työ ja perhe. Teoksessa M. Jakonen, J. Peltokoski & A. Virtanen (toim.) Uuden työn sanakirja. Polemos-sarja. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Pääkkönen, H. & Niemi, I. 2002. Ajankäyttö vuosituhannen vaihteessa. Helsinki: Tilastokeskus.

- Rantanen, J. & Kinnunen, U. 2005. Työn ja perhe-elämän vuorovaikutus. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Reuna, V. 1998. Perhebarometri 1998. Vastuu perheen arjesta. Katsauksia E 4/1998. Helsinki: Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos.
- Rönkä, A. Kinnunen, U. & Sallinen, M. 2005. Lapset, vanhempien työ ja perheen arki. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Salmi, M. 2004a. Työn ja perheen yhteensovittamisen kentät. Teoksessa M. Salmi & J. Lammi-Taskula (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki: Stakes.
- Salmi, M. 2004b. Joko-tai vai sekä-että: työn ja perheen suhde korkeakoulutetuilla. Teoksessa M. Salmi & J. Lammi-Taskula (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki: Stakes.
- Salmi, M. 2004c. Työn ja perheen yhteensovittamisen foorumit. Teoksessa M. Salmi & J. Lammi-Taskula (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki: Stakes.
- Salmi, M. 2004d. Kokemuksia muutoksista työn ja perheen yhdistämisen mahdollisuuksissa. Teoksessa M. Salmi & J. Lammi-Taskula (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki: Stakes.
- Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. 2004. (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki: Stakes.
- Sauli, H. Bardy, M. & Salmi M. 2002. Elinolojen koventuminen lapsiperheissä. Teoksessa M. Heikkilä & M. Kautto. Suomalaisten hyvinvointi 2002. Helsinki: Stakes.
- Savolainen, J. Lammi-Taskula, J. & Salmi, M. 2004. Elämän kirjoja työpaikoille. Käsikirja työn ja perheen yhteensovittajille. Helsinki: Stakes.
- Sennet, R. 2002. Työn uusi järjestys. Miten kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Suom. E. Kivinen & D. Kivinen. Tampere: Vastapaino.
- Sihvo, T. 2002. Työ ja parisuhde: tuleeko stressaantuneesta työntekijästä myös pahantuulinen puoliso? Perhetutkimusyksikön julkaisuja 13. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Siltala, J. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia: muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.
- Simola, A. & Kinnunen, U. 2005. Toimiva organisaatio henkilöstön hyvinvoinnin ja organisaation tuloksellisuuden kannalta. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Spitze, G. 1999. Getting help with housework. *Journal of Family Issues*, 20 (6), 724–725.
- Suhonen, A-S. & Salmi, M. 2004. Yksin vastuussa arjessa. Teoksessa M. Salmi & J. Lammi-Taskula (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki: Stakes.
- Sutela, H. Vänskä, J. & Notkola, V. 2001. Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla. Helsinki: Tilastokeskus.
- Takala, P. 2002. Aikapula ja kiire lapsiperheessä. *Hyvinvointikatsaus* 4, 10–15.
- Takala, P. 2005. Selittävätkö puolisoitten tuloerot kotitöiden jakoa? Teoksessa H. Pääkkönen (toim.) Perheiden ajankäyttö. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus 2006a. Yritysrekisterin vuositilasto. Saatavilla: www.stat.fi/til/syr/index.html. [1.12.2007]
- Tilastokeskus 2006b. Perheet 2005. Väestö 2006. Helsinki: Tilastokeskus.

- Tilastokeskus 2007a. Yliopistokoulutus. Saatavilla: www.stat.fi/til/yop/index.html. [1.12.2007]
- Tilastokeskus 2007b. Työvoimatilasto 2006. Työvoimatutkimuksen tuloksia vuosilta 1997–2006. Työmarkkina-sarja. Helsinki: Tilastokeskus.
- Toivanen, M. Väänänen, A. Ala-Mursula, L. Linna, A. & Vahtera, J. 2005. Eri elämäntilanteille kiinnittyminen, kielteinen siirtäminen työstä perheeseen ja psyykinen hyvinvointi naisilla ja miehillä. *Työ ja ihminen* 19, 17–33.
- Torvi, K. & Kiljunen, P. 2005. Onnellisuuden vaikea yhtälö. EVAn kansallinen arvo- ja asennetutkimus 2005. Helsinki: Taloustieto.
- Tulonjakotilasto 2005. Tulot ja kulutus 2007. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tuomi, K. & Vanhala, S. 2005. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden tausta, työolot, psyykinen hyvinvointi ja organisaatioon sitoutuminen. *Työ ja ihminen* 19, 91–106.
- Tuorila, H. 2001. Lapsiperheet ja ikääntyvät palveluiden käyttäjinä. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus.
- Vaarama, M. Hakkarainen, A. & Laaksonen, S. 1999. Vanhusbarometri 1998. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Valtioneuvosto. Yrittäjyyden politiikkaohjelma. Saatavilla: <http://www.vn.fi/tietoarkisto/politiikkaohjelmat/yrittajyyys/fi.jsp> [1.12.2007]
- Varjonen, J. & Aalto, K. 2005. Kotitaloustuotannon pitkä marssi tilastoihin. *Vox consumptoris. Kuluttajan ääni. Kuluttajatutkimuskeskuksen vuosikirja*. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus.
- Varjonen, J. Aalto, K. & Leskinen, J. 2007. Täsmällistä, ammattitaitoista ja edullista – kuluttajapalautetta kotitalousmarkkinoille. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus.
- Yli 10 000 Työntekijää muuttaa upouusiin yrityspuistoihin. 2007. Helsingin Sanomat 28.10.2007.
- Ylöstalo, P. 2007. Työolobarometri. Työministeriö. Saatavilla: http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/tyoolobarometri2006.pdf [1.12.2007]

Viitattut internet-sivut:

- <http://www.elias.fi> [1.12.2007]
- <http://www.herttoniemi.fi> [1.12.2007]
- <http://www.isyys.net> [1.12.2007]
- <http://www.kodinavux.fi> [1.12.2007]
- <http://www.ttl.fi/perhejatyo> [1.12.2007]
- <http://www.tts.fi/tutkimus/tuotteet/mopake> [1.12.2007]
- <http://www.vaestoliitto.fi/tyojaperhe> [1.12.2007]
- <http://www.vero.fi> [1.12.2007]

Liite 1.

| Faktoriansalyysi kotitalouspalvelujen käyttöä koskevista väitteistä | | | | | |
|---|--|---|---|---|----------------|
| Väittämä | Käyttäisin mielelläni kotitalouspalveluita | Kotitöiden tekeminen aiheuttaa minulle stressiä | Kotitöiden teko on tärkeä osa lasten kasvatusta | Kotitalouspalveluita ei ole alueellani hyvin tarjolla | h ² |
| Käyttäisin mielelläni ulkopuolisia kotitalouspalveluja tulevaisuudessa | .726 | | | | .637 |
| Käyttäisin ulkopuolisia palveluita, jos niiden käyttö olisi lounasedun kaltainen työsuhde-etu | .700 | | | | .535 |
| Kotitalouspalveluiden käyttö kohentaisi elämäni laatua | .686 | | | | .740 |
| Olisi (on) ihanaa, jos joku ulkopuolinen tekisi viikkosiivouksen puolestani | .693 | | | | .660 |
| Kotitalousvähennys on lisännyt kiinnostustani palveluiden käyttöön | .481 | | | | .436 |
| Kotitöiden tekeminen aiheuttaa minulle stressiä | | .788 | | | .531 |
| Kotityöt jäävät minulta usein tekemättä ajan puutteen vuoksi | | .686 | | | .456 |
| Kotityöt vievät liian suuren osan vapaa-ajastani | | .585 | | | .492 |
| Kotitöiden teko on tärkeä osa lasten kasvatusta | | | .658 | | .453 |
| On tärkeää, että kotityöt tehdään itse/perheen kesken | | | .564 | | .588 |
| Kotitöiden tekeminen on mukavaa yhdessä oloa | | | .506 | | .348 |
| Kotitöiden tekeminen kuuluu arkeen | | | .488 | | .341 |
| Mielestäni kotityöt tulee pystyä tekemään itse | | | .479 | | .462 |
| Kotitalouspalveluja on asuinalueellani hyvin tarjolla | | | | .718 | .396 |
| On vaikea löytää kunnollista kotitalouspalvelutyöntekijää | | | | .676 | .388 |
| Ominaisarvo | 4.923 | 1.986 | 1.650 | 1.404 | |
| Faktorin selitysaste | 32.819 % | 13.237 % | 10.999 % | 9.363 % | |
| Kumulatiivinen prosentti | 32.819 | 46.056 | 57.055 | 66.418 | |
| Reliabiliteettianalyysi: Alfa | .862 | .758 | .654 | .696 | |

