



Miesvaltaisten työpaikkojen perhemyönteisyys

Monessa työssä, muun muassa rakennusalalla tehdään kahdentoista tunnin työpäiviä eikä kukaan ole moksiskaan. Pitkästä työpäivästä on tietyillä aloilla yhteiskunnassamme tullut itsestäänselvyys. Esimerkiksi nostettakoon rakennusalan työntekijän työpäivän pituus, joka määräytyy pitkälti taloudellisista kysymyksistä ja asenteista niin perheen kuin työnantajankin näkökulmasta. Jotta raksamiehen olisi helpompaa panostaa perheeseensä, olisi alkuun selvitettävä työorganisaation ennakkokäsityksiä.

Asenteiden vaikutus perhevapaisiin

Onko kyse siitä, että miesvaltaisilla aloilla on jo juurtunut perinne pitkästä työpäivästä vai eivätkö ne vain ole perhemyönteisiä? Miesvaltaisilla aloilla tuntuvat asenteet olevan ratkaisevia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Tutkimusten mukaan (Mauno, 2008) miehet käyttävät huomattavasti naisia harvemmin heille oikeutettuja vapaita ja joustoja, minkä he perustelevat taloudellisilla syillä, mutta myös asenteilla ja kannustavuudella. Tietyillä teollisuuden aloilla on esiintynyttä perhekielteisyyttä selitetty pitkällä historialla ja miesvaltaisuudella. Aloilla ei yksinkertaisesti olla totuttu käyttämään perhevapaita ja joustoja perheen vuoksi. Usein kontrolloiduilla ja vuorotyölähtöisillä teollisuuden aloilla on mahdollisuuksia joustoihin vähän, jolloin käytännöt saattavat tuntua perhekielteisiltä ja jäykiltä. (Mauno, 2008) Oman ongelmallisuutensa asiaan tuo myös se, että vielä nykyäänkin perheasiat nähdään yksityisasioina, joiden ei tulisi vaikuttaa tai häiritä työntekoa (Piensoho, 2006). Huomattavaa on myös se, miten suomalaisessa yhteiskunnassa perhe-elämään liittyvät tukitoimet työpaikan osalta usein kohdistuvat voimakkaammin juuri äideille. Työn ja perheen yhteensovittamisen nähdään yhteiskunnan vastuulla olevana sosiaalipoliittisena asiana, jolloin se käsitetään kohdistuvaksi pienten lasten vanhempiin, painoarvon kohdistuessa naisiin. (Piensoho, 2006) Työorganisaatiossa usein nähdäänkin, että erityisesti naisilla on sitoumuksia perheeseen.

Perhemyönteisyyden vaikutukset

Perhemyönteisessä organisaatiokulttuurissa on työntekijöillä mahdollisuus työn ja perhe-elämän yhdistämiseen ja heitä myös tuetaan siinä. Organisatorisen tukiteorian mukaan työntekijän tukeminen ilmenee muun muassa työntekijöiden oikeudenmukaisessa kohtelussa, työpanostuksen arvostamisessa ja hyvinvoinnista huolehtimisessa. Jos työntekijä ei koe organisaatiokulttuurin arvostusta ja tukea, on sillä negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin ja asenteisiin. Myös arvokongruenssiteorian mukaan myönteisiä vaikutuksia työntekijän hyvinvointiin ja asenteisiin on juuri sillä, kuinka hyvin työntekijä kokee omien arvojen ja asenteiden yhtenevän organisaatiokulttuurin kanssa, sekä kuinka hän kokee tarpeisiinsa ja odotuksiinsa vastattavan (Mauno, 2008). Kun työntekijä kokee, että hänen arvonsa kohtaavat organisaation kanssa ja hän saa



tukea työn ja perhe-elämän yhdistämiseen, lisää se hänen työhyvinvointia ja myönteistä asennoitumista.

Perhemyönteisyyden eri muotoja

Perhemyönteisyyttä organisaatiossa määrittelee se kuinka hyvin suhtaudutaan uusiin perheen ja työ yhdistämisen keinoihin ja minkälaista konkreettista tukea annetaan vanhemmuudelle ja perheille. Vaikutuksensa on myös sillä, miten naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu sekä sillä, miten työyhteisössä tunnustetaan työntekijän ja työnantajan tarpeet. Perhemyönteisyys voi työpaikoilla näkyä esim. työaikojen joustavuudessa, etätöiden mahdollisuudessa ja perhevapaissa sekä lastenhoitoavun saamisessa. Perhemyönteisyys näkyy myös jokapäiväisessä toiminnassa, jolloin esim. kokouksesta myöhästyminen perhesyyn vuoksi on sallittua ja hyväksyttyä sekä työyhteisössä on myös myönteinen asennoituminen työntekijöiden lasten vierailuihin yms. Tutkimusten mukaan työntekijöiden puolelta toivottuja tukitoimia perheen ja työn välillä on lastenhoidon sekä pienten koululaisten iltapäiväkerhojen järjestäminen työpaikan puolelta. (Piensoho, 2006)

Huomioitava asia on, ettei ole olemassa yhtä ainoaa jokaiseen työpaikkaan sopivaa menetelmää, joka lakisääteisesti voitaisiin pakottaa toteutettavaksi. Jokaisella ammattialalla ja työpaikalla on omat työtapansa ja menetelmänsä tulosten saavuttamiseksi, jolloin perhemyönteisyyden toteutuminen on organisaation kaikkien osapuolten yhteisen sopimuksen varassa. Erityisen tärkeää olisi nimenomaan alaisten kuuleminen ja osallistaminen yhteisesti sovitun toimintatavan kehittämiseen. Käytännössä on kuitenkin niin, ettei mikään ulkoinen yhteiskunnallinen tai työorganisaation tuki pysty lisäämään perhemyönteisempää ajattelutapaa eikä perheen hyvinvointia mikäli perheen sisäiset roolit eivät ole tasapainossa ja tasa-arvo kohdillaan myös kodin sisäisissä töissä.

Lähteet:

Ulla Kinnunen & Taru Feldt & Saija Mauno. Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Otavan Kirjapaino Oy: Keuruu 2008.

Piensoho Tuula. Perheestä voimaa työhön – työstä voimaa kotiin. Työssäkäyvien kokemuksia työn ja perheen tasapainosta. Yliopistopaino: Helsinki 2006.