



Anitta Valtonen

Minna Salmi

Paranna työyhteisön tekokuutta:

Näe erilaiset elämäntilanteet

Teksti: Jarna Savolainen

■ *Työn ja perheen yhteensovittaminen on ajankohtaista ihmisen koko elämänsä ajan. Työelämä on täynnä pienten lasten ja koululaisten vanhempia, vanhempiaan avustavia keski-ikäisiä, lastenlapsiaan hoitavia työelämässä olevia isovanhempia. Näkökulman laajentaminen tuo näkyväksi sen tosiasian, että myös yksinelävällä miehellä on perhe. Ihmisten erilaisuuden voi kohdata vaikkapa heidän valokuviaan selaamalla!*

Perhe on outo asia työelämälle. Perheestä puhutaan, mutta vain tietyistä näkökulmista. Perhe näyttyy lapsiperheellisen ajankäytön ehdottomuutena (minun pitää nousta lapset) tai käytännön järjestelyn valintoina (jään hoitovapaalle). Toisinaan perhe esiintyy työn voimavarana. Liian usein kyseessä on juhlapuhe.

– Tutkimuksemme ovat kiistat-

ta osoittaneet, että hyvä perheen ja työn yhteensovittaminen yrityksessä hyödyttää sekä yksilöä että työyhteisöä. Avoin suhtautuminen

yksilön moninaisuuteen vapauttaa energiaa, auttaa jaksamaan, parantaa yrityksen ilmapiiriä ja nostaa tuottavuutta pitkällä tähtä-

mellä, kertovat **Minna Salmi** ja **Johanna Lammi-Taskula** Sosiaali- ja terveydenalan tutkimus- ja kehittämiskeskuksesta. (kuva 1)

Salmi on projektipäällikkönä Työn ja perheen yhteensovittamisen kehittäminen työyhteisöissä (YTY)-hankkeessa. Hankkeen tavoitteena on saada työn ja perheen yhteensovittamisen teema-työ osaksi työpaikkatason käytäntöjä ja henkilöstöpolitiikkaa. Mukana on myös kolme teknikan alan työpaikkaa.

– Tavoitteenamme on voimauttaa esimiehiä aitoon vuorovaikutukseen. Oivallus hyvinvoinnin osa-alueista ja sen vaikutuksesta tuloksen tekoon sekä oivallusten jalkauttaminen vaatii rohkeutta. Liian usein kuulee sanottavan, ettei tämä toimi meidän organisaatiossamme. Näin erilaiset mahdollisuudet rajataan pois. Mikäli esimiehen asenteesta kuultaa moninaisuuden hyväksyminen, alaisillakin on kantta tehdä oman elämäntilanteen kannalta tarkoituksenmukaisia ratkaisuja, sanoo projektin erikoistutkijana toimiva Lammi-Taskula.

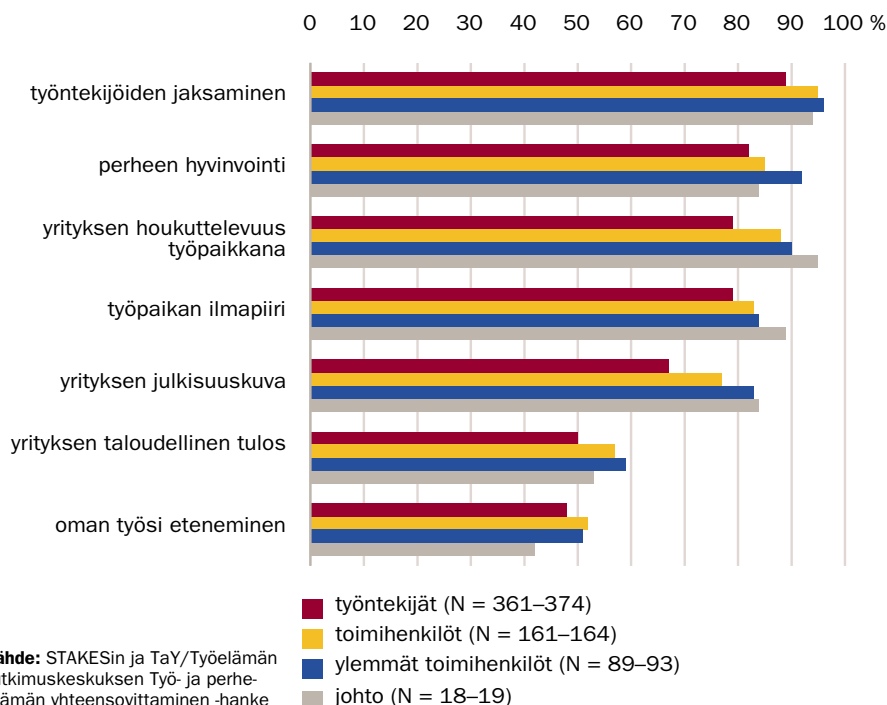
– Elämän kokonaisuuden ymmärrystä ja perheen huomioimista ei suinkaan saavuteta lyhytkursseilla. Kyse on prosessinomaisesta asioiden hitaasta työstämisestä, toteaa Salmi.

Kokemuksen voima

Lähiesimiehet ovat avainasemassa siinä, miten työn ja perheen yhteensovittamisen tilanteita käytännössä ratkotaan. Otetaanpa esimerkki lapsen sairastumisesta. Usein oletusarvona on se, että vanhemmat – nainen useammin

Kuva 1.

Jos työpaikalla edistetään työn ja perheen sujuvaa yhteensovittamista, se parantaa seuraavia asioita:



Lähde: STAKESin ja TaY/Työelämän tutkimuskeskuksen Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen -hanke 1996–1999. Kuva pohjautuu 10 työpaikalla toteutettuun kyselyyn.



© Nina Kaverinen

Johanna Lammi-Taskula

kuin mies – hoitavat lapsen ja työt odottavat tekijäänsä. Työnantajan maksama hoitaja on ratkaisu yhdelle. Entäpä vanhempi sairaa lapsen kanssa ja töiden organisointi työpaikalla olevien kesken tai lisätöiden väliaikainen palkkaaminen? Viimeksi mainitut ovat harvojen herkkua ylempien toimihenkilöjen keskuudessa.

– Olemme lähestyneet näkyvämmäksi koettua asiaa draaman keinoin. Yhteistyö käsikirjoittajan ja ammattinäyttelijän kanssa on ollut tiivistä. Työyhteisön jäsenet eivät ainoastaan ole katsojia, vaan käsikirjoittavat draamaa yhdessä ammattilaisten kanssa, kertovat Salmi ja Lammi-Taskula.

– Kun työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä tilanteita käydään läpi totutusta poiketen, kokemus on kokonaisvaltainen ja muistijälki yksilölle tavanomaista syvempi. Samalla draama antaa

aiheelle sanat ja perhe tulee osaksi työyhteisön puhekulutturia.

Valokuvia malliajattelun sijaan

Valokuva-albumit ovat hyvin tärkeitä yksilön identiteetille. Myös työyhteisötasolla ne toimivat, sillä valokuvien kautta on helppo kohdata ihmisten erilaisuus. Niiden kautta luodaan keskusteluyhteys, luottamuksellinen ilmapiiri.

Positiivisin palaute, joka Salmelle muistuu mieleen, on tullut tekniikan alalla työskentelevältä esimieheltä. – Malliajatteluun totuneille taide on eksoottinen tapa kehittää työyhteisöä. Ihmisten erilaisuus konkretisoituu jo siinä, minkälaisia kuvia he esittävät elämästään. Toiset haluavat pitävätyä täysin työelämäroolissa, toiset tuovat elämänsä mukanaan. Jo tämä on auttanut ymmärtämään erilaisuutta, kertoo Salmi.

– Lomien ajankohdat aiheuttavat kinaa joissakin työyhteisöissä. Lapsiperheellisille riittää yleensä ymmärrystä kesä- ja talvilomien ajankohdista. Entä hoivaa tarvitsevien vanhempien työikäiset lapset tai yksinelävä intohimoharrastaja? Onko luontevaa perustella lomajärjestelyjä perheen edun mukaisesti vai kunnioitetaanko työyhteisössä moniarvoisuutta ja annetaan arvo itsensä kehittämiseksi? Perheen ja muiden elämäntilanteiden esiintuominen käy luontevasti valokuvien kautta.

Työn uusjako

Hankkeen välilliset tavoitteet puhuttavat kaikkia työyhteisöjä. Työvoiman houkuttelemisen ja henkilöstön sitouttamisen näkökulmasta hyvä työn ja perheen yhteensovittamisen maine saattaa olla ratkaiseva.

– Ilmaiset virvoitusjuomat motivoivat tiettyjä ryhmiä, yrityksen hyvä maine perheen ja työn yhteensovittamisessa toisia. Kun lapset hankitaan nykypäivänä hyvin suunnitellusti, he ovat vanhemmilleen kultaakin kalliimpia. Tällöin työnantajan asenne työntekijöidensä kokonaisuhyvinvointiin saattaa olla ratkaisevaa työpaikan houkuttelevuutta arvioitaessa, sanoo Lammi-Taskula.

Sukupuolten välisen työnjaon tasaaminen on hankkeen tärkeä lähtökohta.

– Isyyden aktivoiminen ja vanhemmuuden tunnustaminen työpaikalla tasaa myös työnjakoa per-

heessä. Tavoitteena on myös edistää naisten hakeutumista tekniikan alalle ja lieventää EU:ssakin negatiiviseksi todettua Suomen työmarkkinoiden sukupuolen mukaista jakautumista, listaa Salmi tavoitteita.

– Lähtökohtanamme on, että sukupuoli ei ole vain biologinen ominaisuus, vaan naiseus ja mieheys rakentuvat mm. työyhteisökäytännöissä. Ajatus tuo esille sen, että naisten ja miesten valintoihin työn ja perheen yhteensovittamisessa voidaan vaikuttaa työelämän asenteita ja käytäntöjä muuttamalla. Se, joka uskoo, ettei perhe vaikuta työntekoon, ei halua nähdä sitä vastuun määrää, mikä perheeseen liittyy, lisää Lammi-Taskula.

Esimiesvastuu painaa

Projekti on tuonut esiin myös sen, että esimiesten oma jaksaminen on kiinni hyvästä vertaistuesta. Foorumeja asioiden jakamiseen kaivataan.

– Esimiehet itse ovat puun ja kuoren välissä. Ylimmän johdon tulospainet, projektien kireät aikataulut ja taloudellisten tulosten lyhytaikainen seuranta asettavat esimiehet ikävään välikäteen. Harvoin esimies kovettaa itseään ja vaatii alaisiltaan ylhäältä mahdolliseksi raamittuja työsuorituksia. Neuvottelu realistisista ja järkevistä tavoitteista johdon kanssa on ensiarvoisen tärkeää oman jaksamisen kannalta, toteaa Lammi-Taskula. □

Elämän arvottaminen

Lapsia hankitaan oikeaan aikaan -ajattelun taustat saattavat palautua työyhteisön käytäntöihin ja asenteisiin. Ylipitkät työpäivät voivat olla tietyn elämänvaiheen harrastus, mutta ne eivät saisi olla missään nimessä tehokkuuden mitta. Kyse on myös omien arvojen pohdinnasta, tietyn elämänvaiheen käytännön ratkaisuista. Elämän moninaisuus ja sen arvostus työelämässä luovat perustan tulevaisuuden jaksamiselle. Rohkeasti vaatimaan keskustelua eri elämänvaiheiden arvopere-

Oletko sinä tehnyt sukupuolinäkökulmasta poikkeavan ratkaisun työ ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Kerro siitä meille! jama.savolainen@tek.fi tai puh. (09) 2291 2563..