



LAUREA

Naiskansanedustajien työhyvinvointi -

Työn ja perhe-elämän yhdistämisen  
haasteet sekä niiden vaikutus työhy-  
vinvointiin



Aromäki Eveliina & Kare Maria

2009 Kerava

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Laurea Kerava

**Naiskansanedustajien työhyvinvointi -  
Työn ja perhe-elämän yhdistämisen haasteet sekä nii-  
den vaikutus työhyvinvointiin**

Eveliina Aromäki ja Maria Kare  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Toukokuu 2009

Eveliina Aromäki ja Maria Kare

Naiskansanedustajien työhyvinvointi- työn ja perhe-elämän yhdistämisen haasteet sekä niiden vaikutus työhyvinvointiin

Vuosi 2009

Sivumäärä 46

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia naiskansanedustajien työhyvinvointia sekä työ - ja perhe-elämän yhdistämisen haasteiden vaikutusta siihen. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat perheelliset naiskansanedustajat, joita haastateltiin tutkimusta varten syksyllä 2008. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostuu työhyvinvointiin liittyvästä kirjallisuudesta ja tutkimuksesta, painottaen fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista työhyvinvointia sekä työ- ja perhe-elämän yhdistämistä. Tämän lisäksi teoriassa käsitellään poliitikon työn ja perhe-elämän yhdistämistä sekä naisia työelämässä.

Tutkimuksen empiirinen osa toteutettiin teemahaastatteluina, jonka aihealueina olivat kansanedustajan työ ja työajat, motivaatiotekijät, yksilön työhyvinvointi, työn haasteet sekä työhyvinvoinnista huolehtiminen eduskunnassa. Haastatteluissa käsiteltiin myös työn ja perhe-elämän yhdistämistä sekä julkisuuden ja työn epävarmuuden vaikutusta työhyvinvointiin.

Tutkimus osoitti, että suurin osa haastatelluista naiskansanedustajista viihtyi pääosin työssään ja oli motivoituneita. Samaan aikaan osa heistä kuitenkin voi ajoittain huonosti, johtuen työhyvinvoinnin ylläpitämiseen liittyvien tekijöiden puuttumisesta. Suurimmiksi haasteiksi työhyvinvoinnin kannalta nousivat ajankäytön ongelmat sekä riittämättömyyden tunne.

Eveliina Aromäki ja Maria Kare

Work Welfare of Female Members of Parliament

Year 2009

Pages 46

---

The purpose of this thesis was study the work welfare of female members of Parliament in Finland. The purpose was also to describe how to combine work life with family life and how it affects women parliamentarians' work welfare. The target group of this thesis was female parliamentarians who have children. The study was based on qualitative methods and the interviews were held in autumn 2008.

The theory section is based on literature and research on work welfare, emphasizing physical, mental and social work welfare and how to combine work with family. The theory section is also focused on a politician's work and generally on women in work life.

The empirical part of this thesis was carried out with theme interviews. The interviews were focused on parliamentarians' work and working hours, motivation elements, individual work welfare, work challenges and also how the Parliament takes care of parliamentarians' work welfare. The interviews also dealt with how to combine work life with family life and how publicity and insecurity of the work affects work welfare.

The results showed that the majority of female parliamentarians who were interviewed were satisfied and motivated with their work. At the same time a part of them feel unsatisfied sometimes because of the lack of some elements which maintain the work welfare. The major challenges of work welfare were the problems with time and the feeling of inadequacy.

Key words: work welfare, work life, family life, politic, female parliamentarian

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Työhyvinvointi .....	2
2.1	Yksilön suorituskyky .....	3
2.2	Yksilön psyykinen työhyvinvointi .....	4
2.3	Yksilön sosiaalinen työhyvinvointi .....	4
2.4	Yksilön fyysinen työhyvinvointi.....	5
2.5	Työhyvinvoinnin lainsäädäntö .....	6
3	Työkyky .....	7
4	Työhyvinvointi ja Maslowin tarvehierarkia.....	9
5	Hyvä työyhteisö.....	11
5.1	Perheystävällinen työpaikka .....	12
5.2	Perheen ja työelämän yhteensovittaminen .....	13
5.3	Naiset, työ ja perhe-elämä .....	14
5.4	Politiikka ja perhe-elämä .....	15
6	Eduskunta .....	17
6.1	Kansanedustajan työ .....	17
6.2	Kansanedustajien työhyvinvoinnista huolehtiminen .....	18
7	Tutkimuksen toteutus .....	19
8	Tutkimuksen tulokset.....	20
8.1	Eduskuntatyö ja työajat .....	20
8.2	Motivaatio ja henkilökohtainen työhyvinvointi .....	21
8.3	Haasteet ja ongelmat työssä.....	22
8.4	Työhyvinvoinnista huolehtiminen eduskunnassa .....	23
8.5	Omasta työhyvinvoinnista huolehtiminen .....	23
8.6	Työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen.....	24
8.7	Julkisuuden vaikutus .....	25
8.8	Työn epävarmuus .....	26
8.9	Työhyvinvoinnin edistäminen eduskunnassa .....	26
8.10	Johtopäätökset.....	27
9	Pohdinta .....	30
9.1	Reliabiliteetti ja validiteetti.....	30
9.2	Etiikka .....	30
9.3	Toteutuksen arviointi .....	31

9.4	Toteutuksen ongelmat .....	31
9.5	Jatkotutkimusaiheet .....	32
9.6	Ammatillinen kehittyminen .....	32

## 1 Johdanto

Työhyvinvoinnin merkitys on tämän päivän työelämässä korostunut ja työtä voidaankin pitää tärkeänä hyvinvoinnin lähteenä. Työ on ihmisille yksi keskeisimpiä tapoja kokea itsensä tarpeelliseksi, tuntea kuuluvansa johonkin ja toteuttaa itseään. Henkilöstön hyvinvointi on yrityksen tärkeä voimavara ja vain hyvinvoivan henkilöstön avulla voidaan saavuttaa parhaat mahdolliset tulokset.

Psyykkisen työhyvinvoinnin merkitys on korostunut tänä päivänä entisestään, samalla kun työn luonne on muuttunut vähemmän fyysiseksi. Kuitenkin kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin saavuttamiseksi on otettava huomioon niin fyysinen, psyykkinen kuin sosiaalinenkin työhyvinvointi sekä näiden osa-alueiden vaikutukset toisiinsa. Useat tämän päivän yritykset ovat luoneet hyvät mahdollisuudet työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kannustavat näin henkilöstöä huolehtimaan itsestään. Näiden mahdollisuuksien hyödyntäminen jää osittain myös työntekijän omalle vastuulle.

Kannustavalla ja toimivalla työyhteisöllä sekä tukea antavalla organisaatiolla on merkittävä vaikutus yksilön työssäviihtymiseen. Hyvän työympäristön tunnusmerkkeinä voidaan näiden lisäksi pitää esimerkiksi työntekoa palvelevaa johtamista, selkeitä töiden järjestelyitä, yhteisiä pelisääntöjä, avointa vuorovaikutusta ja toiminnan jatkuvaa arviointia. Työhyvinvoinnin kannalta olisi tärkeää, että toimivan työyhteisön lisäksi työpaikka olisi tasa-arvoinen sekä perheystävällinen eli työn ja perhe-elämän yhdistämistä tukeva.

Tässä tutkimuksessa tutkittiin naiskansanedustajien työhyvinvointia sekä heidän kokemuksiaan työn ja perhe-elämän yhdistämisestä. Aluksi työssä esitellään teoriaa työhyvinvoinnista koskien fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin osa-alueita, työn ja perhe-elämän yhdistämistä sekä naisia työelämässä. Teoriaosuudessa käsitellään myös hyvän työyhteisön tekijöitä. Teorian jälkeen opinnäytetyössä on esitelty eduskuntaa organisaationa sekä kansanedustajan työtä.

Teoriaosuuden jälkeen opinnäytetyössä esitteellään tutkimuksen toteutus, jonka jälkeen työssä esitellään tulokset sekä johtopäätelmät. Lopussa arvioimme tutkimusta kokonaisuutena sekä käsittelemme haasteita ja jatkotutkimusaiheita.

## 2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi määritellään tilaksi, jossa työntekijä tuntee olonsa kokonaisvaltaisesti tyytyväiseksi ja aktiiviseksi, jaksaa työssä ja kotona sekä kestää kohtuudella epävarmuutta ja vastoinkäymisiä. Työhyvinvointi voidaan määrittellä myös yksilön fyysiseksi ja psyykkiseksi olotilaksi, joka rakentuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan tasapainoisesta kokonaisuudesta. Käsite voidaan ulottaa koskemaan lisäksi työsuhdetta, palkkausta ja työsopimusta käsitteleviä tekijöitä. Työhyvinvointiin vaikuttavat olennaisesti yksityis- ja perhe-elämä, taloudellinen tilanne, elämän muutokset sekä muut ympäristön tapahtumat. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2008, 21; Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 17.)



Kuva 1: Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 17).

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat yksilön oma fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kunto, työyhteisön toimivuus sekä työympäristö. Näihin kaikkiin tekijöihin liittyy mahdollisia välillisiä ja välittömiä psyykkisiä terveysriskejä sekä erilaisia fyysisiä, henkisiä ja sosiaalisia kuormitustekijöitä, kuten työuupumus. Tärkeimpiä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat työntekijän riittävä ammattitaito sekä kyky hallita, vaikuttaa ja kehittyä työssään. (Riikonen, Seitsamo, Tuomi & Vanhala 2003, 12-14.)

Työolot ovat muuttuneet Suomessa viime vuosien aikana merkittävästi. Työn tuoma rasittavuus ei ole poistunut, mutta suunta on muuttunut fyysisestä rasittavuudesta enemmänkin psyykkiseksi. Yhteiskunnan ja työelämän arvoissa on nähtävissä muutoksia, jotka ilmenevät esimerkiksi työn tuottavuuden ja tehokkuuden vaatimusten kasvamisena. Yksilön suorituskyky

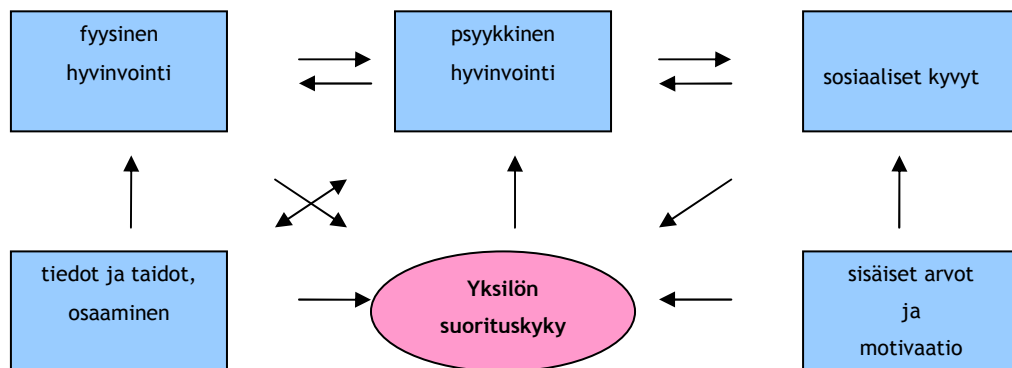


ja työn vaatimukset eivät aina kohtaa ja tämä aiheuttaa terveydelle haitallista rasittumista sekä kuormittuneisuutta. (Waris 2001, 7.)

Kauppalehden Optio-liitteen teettämä tutkimus työhyvinvoinnista osoittaa, että suomalaisissa työyhteisöissä voidaan huonosti. Lokakuussa 2008 toteutetussa tutkimuksessa huono johtaminen, epäselvät vastualueet ja hankalat henkilösuhteet nousivat keskeisiksi syiksi pahoinvointiin työyhteisöissä. Kaikkea tekemistä ohjaavat kiire, jatkuva muutos ja korkeat tavoitteet sekä loputon kyltymättömyys niin yksilö- kuin yhteisötasollakin. Yli puolet asiantuntijavastauksista piti puutteellisena työyhteisön sisäisiin ongelmiin puuttumista ja antoi tylyn tuomion kehityskeskusteluiden hyödyllisyydestä. Asiantuntijat pitivätkin muita vastaajia useammin työpaikan vaihdosta ratkaisuna oman työhyvinvointinsa ongelmiin. (Karjalainen 2008, 51; 53.)

## 2.1 Yksilön suorituskyky

Tänä päivänä työhyvinvointiin katsotaan liittyvän yhä enemmän ei-konkreettisia tekijöitä, esimerkiksi motivaatio ja osaaminen, mutta fyysisenkään terveyden merkitystä ei pidä unohtaa. Yksilön terveys, jaksaminen ja osaaminen liittyvät toisiinsa ja vaikuttavat kukin osaltaan yksilön suorituskykyyn. (Ahonen & Ojala 2003, 22.)



Kuva 2: Suorituskykyyn vaikuttavat tekijät (Ahonen & Ojala 2005, 31).

Yksilön terveys, jaksaminen ja osaaminen vaikuttavat toisiinsa yllä olevan kuvan osoittamalla tavalla. Työssä onnistuminen edellyttää suorittamiseen tarvittavien tietojen ja taitojen hallintaa sekä oikeanlaisten arvojen ja asenteiden omaksumista. Yksilön kykyyn hyödyntää osaamistaan vaikuttavat fyysinen, psykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi sekä yhteistyöverkosto. Sen lisäksi, että työntekijä selviytyy päivittäisistä töistään, tarkoitetaan osaamisella myös yksilön antamaa panosta koko työyhteisön toiminnan kehittämiseksi. Avoin tiedon jakaminen näkyy yleensä suoraan työyhteisössä työhyvinvoinnin lisääntymisenä sekä parempina työsuorituksina. (Ahonen & Ojala 2005, 31-32.)

## 2.2 Yksilön psyykkinen työhyvinvointi

Oikein rajattuna työ edistää niin fyysistä, psyykkistä kuin sosiaalistakin hyvinvointia. Se, että kykenee tekemään työtä, vaikuttaa yksilön henkiseen hyvinvointiin, mutta toisaalta jatkuva ylikuormittuminen työssä heikentää hyvinvoinnin tunnetta. Näin on uhkana käydä etenkin, jos yksilö kokee ylikuormittumisen johtuvan pääosin hänen osaamattomuudestaan. Hyvinvoinnin kannalta tärkeää on työmäärän mitoittaminen sopivaksi ja ajan käyttäminen uusien asioiden oppimiseen niin, että yksilö kokee selviytyvänsä työtehtävistään. (Kandolin, Purola & Sallinen 2002, 24.)

Pelkällä olemisella on sijansa yksilön hyvinvoinnissa. Joutenolon avulla voimme saada etäisyyttä asioihin ja voimme nähdä ne aiempaa selkeämmin ja oivaltaa uusia asioita. Kiireestä ja stressistä aiheutuu tyypillisesti ajatusten urautuminen ja ratkaisuvaihtoehtojen kaventuminen ja ajanhallitsemisen kokeminen onkin yksi keskeisimpiä stressitekijöiden vaikutuksia säätelevistä tekijöistä. Kiireinen elämäntapa saattaa muodostua yksilölle keinoksi väistellä omia tunteitaan. Tunnetasapainon saavuttamisessa joutenololla on keskeinen merkitys. (Kandolin ym. 2002, 26-27.)

Oman hyvinvoinnin ja luovuuden kannalta on suositeltavaa harrastaa jotain työstä poikkeavaa. Harrastuksen tulisi vastata sellaisiin tarpeisiin, joihin työ ei pysty. Tärkeää on valita harrastus niin, että se on mielekästä ja virkistävää tekemistä, jossa voi toteuttaa itseään ja siirtää ajatukset työstä muualle. (Kandolin ym. 2002, 26.)

Työelämässä yksi suurimmista nautinnoista on niin sanottu flow-kokemus, onnellisuuteen ja elämäniloon kytkeytyvä ilmiö, jota muun muassa psykologian professori Mihaly Csikszentmihalyi on tutkinut (Rauramo 2004, 16). ”Flow on tila, jossa ihminen on niin syventynyt toimintaansa, että mikään muu ei tunnu merkitsevän mitään ja toiminta tuottaa valtavaa iloa. Työelämän flow’ssa kysymys on siitä, miten työstä voi tehdä tuottavampaa ja kaikille osapuolille mahdollisimman palkitsevaa.” (Rauramo 2004, 16-17.) Csikszentmihalyin mukaan, jos yksilö pystyy löytämään flow’n työssä ja ihmissuhteissa, hän on edennyt ison askeleen kohti elämän laadun kokonaisvaltaista kohoamista. (Hellsten 2005, 210.)

## 2.3 Yksilön sosiaalinen työhyvinvointi

Työskentely on ihmiselle keskeinen keino kokea itsensä tarpeelliseksi, toteuttaa itseään ja tuntea kuuluvansa jonnekin. (Ahonen & Ojala 2003, 15.) Osa tasapainoista elämää on kuulua useampaan ihmisryhmään, eikä työyhteisö saisi olla ainoa ryhmä jossa yksilö toimii. Työterveyslaitoksen mukaan, yhteisöllisyys on merkittävä työhyvinvointiin vaikuttava tekijä ja

vastaavasti yhteisöllisyyden puute voidaan nähdä terveysriskinä. Yksilö tarvitsee yhteisön tuomaa sosiaalisuutta ja tunnetta siitä, että kuuluu johonkin yhteisöön. (Huuskonen 2008, 15.)

Etenkin tieto- ja asiantuntijatyössä työn itsenäisyys ja itseohjautuvuus korostuu. Tällöinkin on tärkeää tuntea olevansa osa työyhteisöä, jossa yhdessä keskustellaan sekä suunnitellaan työtä ja työyhteisöä koskevia asioita. Sosiaalinen tuki ympäröivältä yhteisöltä, muun muassa työtovereilta, vähentää työn kuormittavuutta. (Työterveyslaitos 2008a.)

Kun ihmisiltä kysytään, mikä tekijä kuvaa hyvää työpaikkaa, ensimmäisenä vastauksena on ”me-henki”, joka kuvastaa yhteisöllisyyden tunnetta työpaikalla. Parhaaseen tulokseen päästään silloin, kun saavutetaan jotain tai menestytään yhdessä oikeissa työtehtävissä. Yhteisöä ylläpitävä ja kiinnittävä voima muodostuu yhteisistä arvoista ja tavoitteista; arvot luovat pelisäännöt ja tavoitteet syyn toiminnalle. (Ahonen & Ojala 2003, 144.)

Työyhteisön yhteistyötä ja vuorovaikutusta tulee tukea niin, että ihmiset ”joutuvat” tekemään yhteistyötä ja jakamaan tietoa, mutta myös spontaania vuorovaikutusta tarvitaan. Tällaiselle vuorovaikutukselle on luotava fyysiset mahdollisuudet, esimerkiksi kahvitilan muodossa, mutta myös työyhteisön asennekulttuuriin on kiinnitettävä huomiota. Myönteisen asennekulttuurin piirteitä kuvastavat mahdollisuudet taukoihin työpäivän aikana, ilman syyllisyyden tunnetta laiskottelusta. (Ahonen & Ojala 2003, 144.)

#### 2.4 Yksilön fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi käsittää liikunnan sekä itsensä huolehtimisen lisäksi myös ergonomisen työpisteen sekä oikeat työtavat ja välineet. Terveyttä edistävään liikuntaan ei vaadita merkittäviä muutoksia ajan käytössä ja sen voikin sisällyttää osaksi jokapäiväisiä toimintoja; säännöllisyys ja arkiset tavat ratkaisevat. Liikunnan merkitystä hyvinvoinnille korostaa sen merkittävä osuus henkisessä hyvinvoinnissa, kuten stressin vähentämisessä ja mielialan parantamisessa. (Kandolin ym. 2002, 21.)

Terveellinen ja monipuolinen ravinto tukee niin fyysistä kuin henkistäkin hyvinvointia. Esimerkiksi lounastauko työpäivän aikana rytmittää työtä ja antaa energiaa. Lisäksi työpaikkaruokailu toimii tärkeänä sosiaalisen vuorovaikutuksen välineenä ja parhaimmillaan se toimiikin kaikilla hyvinvoinnin osa-alueella. (Kandolin ym. 2002, 22.)

Ihmisellä on biologisesti tarve nukkua ja keskimäärin tämä tarve on n. 7,5-8 tuntia vuorokaudessa. Tämä on huomattava määrä, kun ajattelee nykyisen työelämän aikapaineita ja toisaalta, juuri työhön liittyvät tekijät ovatkin yleisimpiä univajeen syitä. Unen vaikutukset tukevat

sekä fyysistä että henkistä hyvinvointia ja unelle tulisikin varata keskimäärin kolmasosa vuorokaudesta. Vähäisestä unen määrästä seurauksena on epäedullisia vaikutuksia fyysiselle terveydelle, henkiselle toimintakyvylle ja elämän laadulle. (Kandolin ym. 2002, 22-23.)

## 2.5 Työhyvinvoinnin lainsäädäntö

Lainsäädännön näkökulmasta työhyvinvointi riippuu monesta tekijästä. Siihen vaikuttavat muun muassa työsuojeluun, turvallisuuteen, lomiin, perhevapaisiin ja työaikaan liittyvät asiat. Lainsäädännön asettamien vaatimusten ja mukanaan tuomien etuuksien vuoksi sen tuntemus työyhteisössä on tärkeää. (Hyppänen 2007, 151.)

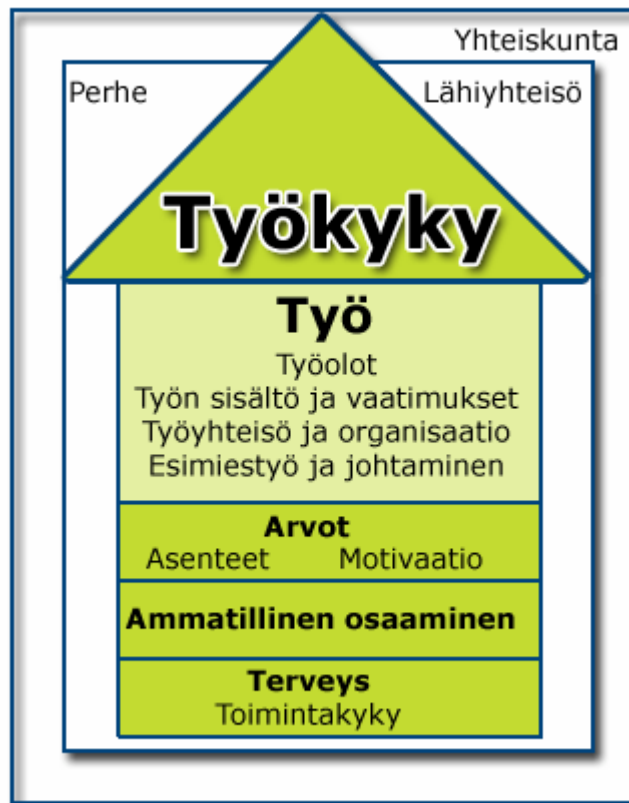
Työympäristön ja työolosuhteiden parantamiseen tähtääviä lakimuutoksia on tehty viime vuosina useita ja työhyvinvoinnin merkitys on korostunut entisestään. Yritysten tulee noudattaa työlainsäädäntöä, joka asettaa niille työhyvinvoinnin hoitamiseen liittyviä vaatimuksia. Työhyvinvointitoimintaan liittyviä säädöksiä ovat muun muassa:

- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (esimerkiksi henkilöstö - ja koulutussuunnitelmat)
- Työturvallisuuslaki (esimerkiksi vaatimus työsuojelusuunnitelmasta)
- Laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa (esimerkiksi toimialakohtaisia erikoismääräyksiä)
- Työterveyshuoltolaki (työterveyshuoltopalvelut)
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (tasa-arvon edistäminen)

Viime vuosina henkisen työsuojelun, työssä jaksamisen, työssä pidempään viihtymisen sekä osaamisen ylläpidon merkitys on korostunut. Näiden lisäksi on panostettu työn ja perheen yhteensovittamiseen, työaikaseurannan tehostamiseen, hyvään johtamiseen sekä ikääntyvän työvoiman erityistarpeisiin. (Ahonen & Ojala 2005, 35-37.)

### 3 Työkyky

Työkyky voidaan määritellä tarkoittamaan terveyttä, yksilön edellytysten ja työn välistä suhdetta tai työntekijän, hänen toimintansa ja toimintaympäristönsä muodostamaa kokonaisuutta. Työkykyä voidaan symbolisesti kuvata talona, jossa on neljä kerrosta. Talon kolme alimmaista kerrosta kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja ylin kerros itse työtä ja työoloja. (Työterveyslaitos 2008b.)



Kuva 3: Juhani Ilmarisen työkyky-talomalli (Työterveyslaitos 2008b).

Kuvassa kolme olevan työkykytalon eli työkyvyn perustan luovat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys. Toisessa kerroksessa on ammatillinen osaaminen, jonka perustana ovat peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Tämän kerroksen merkitys on viime vuosina kasvanut, koska tietojen ja taitojen kehittäminen, niin sanottu jatkuva oppiminen on ymmärretty entistä tärkeämmäksi. (Työterveyslaitos 2008b.)

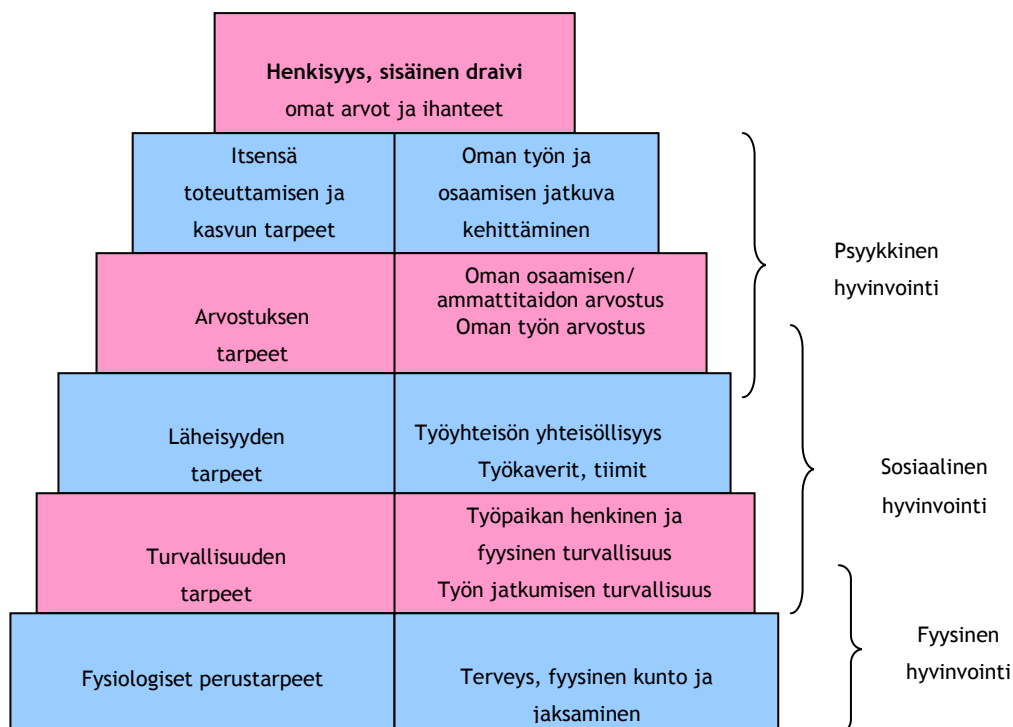
Kolmannen kerroksen muodostavat arvot, asenteet sekä motivaatio ja tässä kerroksessa myös työelämän ja yksityiselämän yhteensovittaminen kohtaavat. Yksilön oma asenne työntekoa kohtaan vaikuttaa suuresti työkykyyn. Talon neljänteen kerrokseen sijoittuu itse työ. Kerros

kuvaa konkreettisesti työpaikka, johon työ, työolot, työyhteisö ja organisaatio sisältyvät. Esimiestyö ja johtaminen kuuluvat myös tähän kerrokseen. (Työterveyslaitos 2008b.)

Työkyvyssä on kyse yksilön voimavarojen ja työn yhteensopivuudesta sekä tasapainosta. Työkykytalo toimii, kun kaikki kerrokset tukevat toisiaan ja niitä tulee myös muistaa kehittää jatkuvasti. Työkykyä ylläpitävä toiminta (TYKY-toiminta) muodostuu eri osapuolten ja tukio-  
rganisaatioiden, esimerkiksi työterveyshuollon ja työntekijöiden yhteistyöstä, jolla saavute-  
taan paras tulos. Työnantaja voi tukea yksilön voimavarojen kehittämistä, mutta päävastuu  
aktiivisesta osallistumisesta oman työnsä ja työyhteisönsä hyvinvoinnin edistämiseen on kui-  
tenkin yksilöllä itsellään. (Työterveyslaitos 2008b.)

#### 4 Työhyvinvointi ja Maslowin tarvehierarkia

Yksilön työhyvinvointia voidaan peilata myös Maslowin tarvehierarkian avulla. Siinä alimman tason tarpeet ovat ihmisen fysiologiset perustarpeet, kuten riittävän ravinnon ja unen saanti. Perustarpeet luovat perustan fyysiselle hyvinvoinnille, joka puolestaan on työhyvinvoinnin perusta. Turvallisuuden tarpeet ovat hierarkiassa seuraava askelma. Työssä tarvitaan sekä fyysistä, että henkistä turvallisuutta, kuten turvallisia työvälineitä, työilmapiiriä sekä turvallisuuden tunnetta työn jatkumisesta. (Maslow 2008.)



Kuva 4: Työhyvinvoinnin kuvaaminen vertauskuvallisesti Maslowin tarvehierarkian avulla (Aho-nen & Ojala 2003, 21).

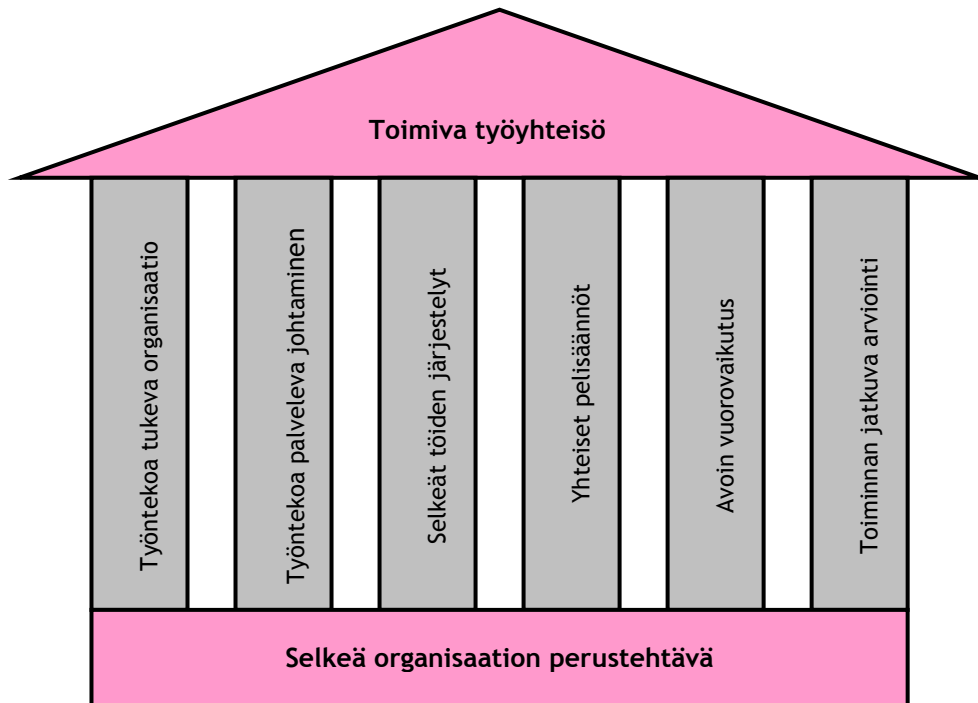
Sosiaalinen hyvinvointi tukee yksilön sitoutumista työhönsä sekä työssä jaksamista. Sosiaali-seen hyvinvointiin kuuluu Maslowin mukaan turvallisuuden tarpeiden lisäksi läheisyyden tarpeet, kuten halu kuulua yhteisöön. Neljäntenä tasona hierarkiassa ovat arvostuksen tarpeet, esimerkiksi oman osaamisen ja ammattitaidon arvostus. Osaaminen liittyy myös muiden tarvehierarkian tasojen tarpeisiin. Osaamisen perusteella yksilö valikoituu työhön, tiimeihin ja työryhmiin.

Korkeimmalla tarvehierarkialla ovat itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet, jotka yhdessä arvostuksen tarpeiden kanssa muodostavat psyykkisen hyvinvoinnin. Itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeilla tarkoitetaan oman työn ja osaamisen jatkuvaa kehittämistä. Nämä fyysisen, sosiaalisen ja psyykkisen hyvinvoinnin tasot vaikuttavat kaikki omalta osaltaan työhyvinvointiin sekä sen ylläpitämiseen ja jatkuvaan kehittämiseen. (Ahonen & Ojala 2003, 20-21.) Maslowin teorian mukaan korkeinta tarvehierarkian porrasta on mahdotonta saavuttaa, mikäli alemman tason tavoitteet eivät ensin toteudu (Rauramo 2004, 40).



## 5 Hyvä työyhteisö

Hyvä työ koostuu monista eri tekijöistä. Työn parissa vietetään paljon aikaa, joten ei ole yhäntekevää minkälaista työtä tehdään ja minkälaisessa työympäristössä toimitaan. Työn tulee olla niin fyysisesti kuin psyykkisestikin sopivasti kuormittavaa, sisällöltään monipuolista ja sillä tulee olla tarkoitus. Tämän lisäksi hyvä työ sisältää myös vuorovaikutuksen muiden ihmisten kanssa ja työpaikkaa tulisikin tarkastella kokonaisuutena, työn ja ihmisten yhteenliittymänä. (Hyppänen 2007, 151.) Seuraavassa kuvassa (kuva 5) tarkastellaan työyhteisön peruspilareita, joiden avulla luodaan perusta toimivalle työyhteisölle sekä henkiselle hyvinvoinnille (Järvinen 2001, 45-46).



Kuva 5: Toimivan työyhteisön peruspilarit (Järvinen 2001, 46).

Organisaation perustehtävä vastaa kysymykseen, mitä varten yritys on olemassa. Yrityksen menestyminen riippuu siitä, kuinka se hoitaa perustehtävänsä sekä kaikkea sen toimintaa ja toiminnan kehittämistä tulisikin tarkastella tämän pohjalta. Perustehtävä toimii myös työntekijöitä yhdistävänä tekijänä. Tunnusmerkkinä toimivalle työyhteisölle voidaankin pitää jatkuvaa työpaikalla tapahtuvaa keskustelua, esimerkiksi kehityskeskusteluita, tiimipalavereita ja osastokokouksia. (Järvinen 2001, 46-47.)

Organisaatioiden muutoksilla ja uudistuksilla pyritään usein toiminnan tehostamiseen. Viime aikoina on yhä enemmän pyritty eroon moniportaisista hierarkioista korvaamalla ne joustavil-

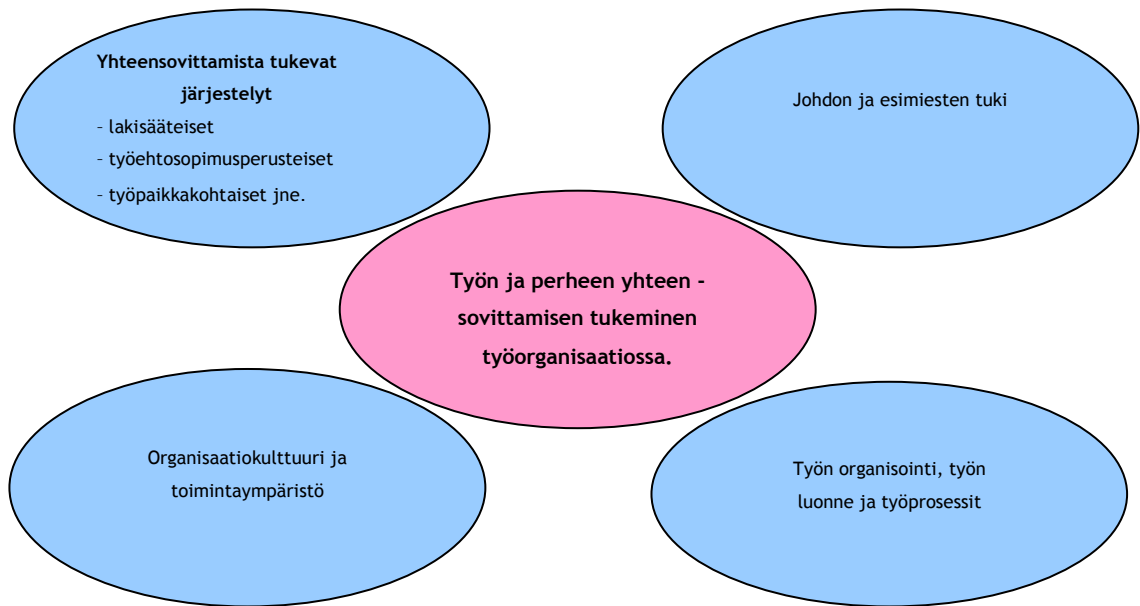
la organisaatorakenteilla. Organisaation keskeisenä tehtävänä on tukea työntekijöitä heidän pyrkiessään tekemään työnsä hallitusti, itsenäisesti sekä mielekkäästi. Myös oman ammattaidon sekä luovuuden hyödyntämistä ja kehittämistä tulisi tukea. (Järvinen 2001, 49,52.)

Työntekoa palveleva johtaja asettaa ja sopii työntekijöiden kanssa realistiset tavoitteet sekä huolehtii siitä, että kokonaisuus on toimiva ja että jokainen työntekijä tuntee työtehtävänsä, vastuunsa sekä velvollisuutena. Johtajan tehtävänä on myös kannustaa ja motivoida työntekijöitään. Esimiehen tehtävänä on myös huolehtia selkeästä töiden järjestelyistä sekä tavoitteista. Toimivalle työyhteisölle ajoittainen työtehtävien tarkistaminen ja yhteisten pelisääntöjen luominen on välttämätöntä. Toimivassa työyhteisössä myös vuorovaikutuksen on oltava avointa sekä suoraa ja tämän lisäksi toimintaa tulee arvioida jatkuvasti. (Järvinen 2001, 54-57.)

### 5.1 Perheystävällinen työpaikka

Perheystävällisyyden käsitteen määrittäminen on haastavaa ja se vaatii elämän eri osalueiden merkityksen ja tasapainon ymmärtämistä. Työelämän perheystävällisyyttä voidaan tarkastella esimerkiksi perheystävällisen henkilöstöpolitiikan näkökulmasta. Ei ole yhdentekevää millaisten organisatoristen ja kulttuuristen rajoitusten sekä mahdollisuuksien puitteissa yksilöt ja perheet elävät. (Piensoho 2006, 16.)

Tänä päivänä on yhä paremmin tiedostettu, että yrityksen tuloksellisuuden varmistamisessa on tärkeää työntekijöiden arkipäivän tukeminen sekä työn ja perheen yhteensovittaminen. Näiden tulisi olla osa organisaation strategista ajattelua. Työn ja perheen yhteensovittaminen työpaikoilla on ajankohtainen haaste, koska lasten hyvin- ja pahoinvoinnista johtuvat syyt antavat viitteitä lasten tarpeista saada enemmän aikaa ja tilaa vanhemmiltaan. Organisaation, sen johdon ja etenkin sen lähimpien esimiesten perheystävällisyys on tärkeässä roolissa henkilöstön sitouttamisessa ja perhemyönteisen ilmapiirin luomisessa työpaikalla. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 128-130.)



Kuva 6: Työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen työorganisaatiossa (Piensoho 2006, 121).

Aiheena työn ja perheen yhteensovittaminen on edelleen melko vieras, vaikka siitä onkin puhuttu työelämässä pitkään. Työorganisaatiot ovat kuitenkin alkaneet vähitellen tukea työn ja perheen yhteensovittamista sekä työpaikkoja, jotka toiminnassaan huomioivat työntekijöiden perhe-elämän. Työpaikan perheystävällisyyttä arvioidessa keskeisimpiä asioita ovat työ- kulttuurin arvot, miten työnantajan ja työntekijöiden tarpeet tunnustetaan, millainen on miesten ja naisten välinen tasa-arvo, kuinka avoin työyhteisö on uusille kokeiluille ja minkä- laista tukea johto ja esimiehet antavat vanhemmuudelle ja perheelle. (Piensoho 2006, 20.)

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen työpaikoilla ei ole yhtä oikeaa tapaa. Jokaisen työpaikan on luotava omat käytäntönsä, jotka sopivat juuri siellä tehtävään työhön ja toimintatapoihin. Myös henkilöstön muuttuvat elämäntilanteet ja tarpeet on otettava huomioon. Perheystävällisiä toimenpiteitä työpaikalla ovat esimerkiksi joustavuus työajassa ja työskente- lytavassa sekä mahdollisuus erilaisiin vanhemmuutta ja perhe-elämää tukeviin vapaisiin. (Piensoho 2006, 20-21.)

## 5.2 Perheen ja työelämän yhteensovittaminen

Suomalaisista perheistä vajaa puolet on lapsiperheitä, vaikkakin näiden osuus on ollut laskus- sa. Työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmat koetaan yleisesti haittaavan perhe-elämää ja työelämän haasteena onkin sopeutua erilaisten perheiden elämäntilanteiden sekä per- hesuhteiden muutoksiin. Työyhteisön haasteena on tukea työntekijänsä perhe- ja työelämän

yhteensovittamista niin, että yksilö voi tuntea olevansa ”kokonainen ihminen”, eikä pelkää työntekijä. (Kivimäki ym. 2003, 28-29.)

Työstä aiheutuvat stressitekijät, työn epävarmuus ja vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa oman työnsä sisältöön ovat yhteydessä työn ja perheen väliseen koettuun ristiriitaan. Työn epävarmuus saattaa aiheuttaa työuupumusoireita niin naisille kuin miehillekin, vaikka naiset kokevat tämän raskaampana. Työelämää kehittämällä on mahdollisuus edistää vuorovaikutusta työn ja perheen välillä, esimerkiksi lisäämällä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työhönsä ja parantamalla työyhteisön keskinäisiä ihmissuhteita. (Kivimäki ym. 2003, 25-26.)

Työpaikoilla työn- ja perhe-elämän yhteensovittamisen ongelmat ilmenivät ensin työn ja perheen vuorovaikutuksen välillä konflikteina. 1980-luvulla huomattiin tarve kohdistaa joustavuus töissä sekä lasten hoitoon liittyviin kysymyksiin kaikkiin työntekijöihin. Seuraavalla vuosikymmenellä puhuttiin jo työn ja perheen synergiasta ja huomio kiinnitettiin myös esimiesten rooliin sekä perheystävälliseen työpaikkakulttuuriin. 2000-luvulla työn ja perheen yhteensovittamista on korostettu työn luonteen, työprosessien ja työn organisoinnin kautta. (Kivimäki ym. 2003, 126-127.)

### 5.3 Naiset, työ ja perhe-elämä

Tänä päivänä työelämän edellytyksinä ovat työntekijöiden valmius joustavuuteen, kouluttamiseen ja itsensä jatkuvaan kehittämiseen. Tämän lisäksi tärkeää on myös, että yksilöllä on kyky oppia nopeasti uutta ja sopeutua muuttuviin tilanteisiin. (Kivimäki ym. 2003, 126-127.)

Suomalaisen työelämän erityispiirteitä, verrattuna moniin muihin maihin, ovat naisten kokopäivätyö, naisten korkea koulutustaso ja korkea ammatillinen järjestäytyminen. Vaikka nuorten naisten koulutustaso on nykyään korkeampi kuin miesten koulutustaso, työskentelevät naiset kuitenkin alemmissa asemissa töissään ja ansaitsevat selvästi vähemmän kuin miehet. Naisten työssäkäynti on nykyajan Suomessa hyväksyttävää, mutta edelleenkin vanhat sukupuoliroolit näkyvät esimerkiksi naisten ahkerampana perhevapaiden hyödyntämisenä. (Kivimäki ym. 2003, 22-23.)

Tasa-arvoa arvioidessa, perheen ja työelämän yhteensovittamisen kannalta, naisten ja miesten yhdenvertainen työmarkkinoille osallistumisen historia on lyhyt. Vasta 1970-luvulla suomalainen sosiaalipolitiikka alkoi kannustaa kahden kokopäivätyössä käyvän vanhemman perheitä. Naiset ovat aina sopeuttaneet työssäkäyntinsä perheen hyväksi, mutta viime vuosina myös naisten elämä on muuttunut urakeskeisemmäksi. (Kivimäki ym. 2003, 25-26.)

Karrikoiden usein ajatellaan, että nuori ja perheetön nainen on työntekijänä riski, koska hän suurella todennäköisyydellä saattaa jäädä äitiyslomalle ja hoitovapaalle. Usein myös äiti hoitaa lapsia heidän sairastaessaan. Toisaalta taas naisen, joka keskittyy uransa luomiseen, koetaan laiminlyövän perhettään. Tällaiset perinteiset roolit ovat kuitenkin nykypäivänä kahden uran perheissä häviämässä ja puolisot jakavatkin perhevastuun pikku hiljaa yhä tasapuolisemmin. Vaikka isien osallistuminen perhevapaiden jakamiseen on kasvanut, perhevapaista aiheutuvat kustannukset rasittavat silti enimmäkseen naisvaltaisten alojen työpaikkoja. (Blålied & Salo 2007, 45-46.)

Vuonna 2005 Talouselämän Päättäjänaiset - selvityksessä johtajat listasivat helpottavia tekijöitä naisten uralla etenemiseksi. Yhtenä tällaisena tekijänä nousi esiin toive siitä, että äitiyslomalla oleva työntekijä saisi informaatiota työstään tasaisin väliajoin ja mahdollisuuden osallistua työnsä tulevaisuuden kannalta tapaamisiin ja muihin tilaisuuksiin. Tämän toiveen taustalla oli naisten pelko siitä, että äitiysloma eristää heidät työstään. (Blålied & Salo 2007, 46-47.)

Kilpailukykyä ylläpitääkseen yritykset järjestävät jatkuvasti henkilöstölleen lisä- ja täydennyskoulutusta. Koska yhä useamman suomalaisyrityksen liiketoiminta ulottuu yhä kauemmas, on myös henkilöstön oltava valmis matkustamaan työn vaatimusten mukaan. Perheellisille tämä vaatimus tuottaa usein haasteita, varsinkin pienten lasten äideille jatkuva reissaaminen voi luoda paineita ja erinäisiä ristiriitoja uran ja perheen välillä. (Blålied & Salo 2007, 46-47.)

Vaikka urahakuisten naisten etenemisen tieltä on aikojen saatossa poistunut monta estettä, ei naisten tie uran huipulle vieläkään ole helppoa. Edelleen työnantajan pelkona saattaa olla työntekijän poissaolojen lisääntyminen muun muassa äitiysloman muodossa, vaikka syrjintä sukupuolen perusteella onkin laissa kiellettyä. Jo rekrytointivaiheessa perheuhat saattavat silti haitata työpaikan saantia ja myöhemmin jopa estää uralla etenemisen. (Blålied & Salo 2007, 32.)

#### 5.4 Politiikka ja perhe-elämä

VTL Sari Pikkalan vuonna 2007 valmistuneessa tutkimuksessa ”Ei enää ehdokkaaksi” on tarkasteltu henkilövaihtuvuutta valtuustoissa. Erityisesti tutkimuksessa on keskitytty vapaaehtoiseen valtuustopaikasta luopumiseen. (Pikkala 2007, 7.)

Tutkimuksessa tarkastellaan yleisesti valtuustojen henkilöstövaihtuvuutta, ketkä luopuvat vapaaehtoisesti, henkilövaihtuvuutta kunnittain, luopujia luottamushenkilöinä sekä syitä miksi valtuutettu luopuu tehtävistään. Tutkimuksen mukaan huonoina pidettyjen edustajien pudot-

taminen valtuustosta äänestäjien toimesta on selvästi pienemmässä roolissa, kuin valtuutettujen oma päätös jättäytyä pois luottamustehtävästä. Tutkimuksen tulosten mukaan noin kolmekymmentä prosenttia valtuutetuista luopuu paikastaan vapaaehtoisesti. (Pikkala 2007, 8.)

Pikkalan mukaan luopujien osuudessa on nähtävissä eroja liittyen puolueeseen, sukupuoleen, ikään sekä luottamustehtäväkokemuksen pituuteen. Tutkimuksen mukaan naisvaltuutetut luopuvat useammin valtuustopaikasta kuin miehet, samoin kuin nuoremman ikäluokan valtuutetuissa oli havaittavissa enemmän luopujia kuin 40-60-vuotiaissa. Ensimmäisen valtuustokautensa jälkeen luopuneidenkin osuus oli huomattavan suuri. (Pikkala 2007, 8.)

Ei enää valtuustoon - tutkimuksen mukaan pienissä kunnissa luovutaan valtuustopaikasta helpommin kuin suurissa ja tähän liittyen valtuustopaikoista käytävä kilpailu on merkittävä tekijä; mitä enemmän valtuustopaikan eteen on tehty työtä, sitä epätodennäköisemmin siitä luovutaan. Luopumispäätöksen taustalla ei ole yhtä selittävää tekijää, vaan kyse on useimmiten useiden asioiden yhteisvaikutuksesta. Naiset kertovat miehiä useammin syyksi luopumiseen ajankäytön ongelmat perhe- ja valtuustotyön yhdistämisessä. Alle 40- vuotiaiden keskuudessa tärkeimmät syyt luopumiseen koskivat yksityiselämän muutoksia sekä vaikeutta yhdistää perhe-elämä ja luottamustoimi. Erityisesti pienten lasten vanhemmilla oli tutkimuksen mukaan suuria ongelmia ajankäytön suhteen. (Pikkala 2007, 8-9.)

Pitkä kokemus valtuustotyössä on suurin luopumisen syy. Toiseksi tärkeimmäksi tekijäksi nousivat henkilökohtaisten olosuhteiden muutokset. Työelämässä nämä vaikeudet liittyivät esimerkiksi loppuun palamiseen ja yksityiselämässä perheenisäykseen. Varsinkin naisluopujien vastauksista kävi ilmi, että he haluavat käyttää luottamustehtäviltä vapautuvan ajan lapsiin. Tutkimukseen osallistuneiden antama kuva luopumisen syistä olivat pitkälti yhteneväisiä ja yleisarvio työstä kunnallispolitiikassa oli aiempaa positiivisempi. Tutkimuksessa kävi ilmi, että henkilökohtaisiin syihin vedottiin valtuustopaikan luopumisen yhteydessä aiempaa enemmän. (Pikkala 2007, 8-9.)

Valtuustotyö kuormitti monien kohdalla liikaa perhe-elämää, ansiotyötä ja vapaa-ajan harrastuksia. Etenkin ansiotyöhön ja perhe-elämään liittyvät syyt luopumisen syinä ovat kasvaneet. Valtuustotyön viemä aika perhe-eläältä on selkeästi tärkeämpi syy luopumiseen valtuutetuilla, joilla on alaikäisiä lapsia. Myös sukupuolten välillä oli havaittavissa eroja; erityisesti naiset kokivat luottamustehtävien vievän liikaa aikaa perheeltä. (Pikkala 2007, 51-54.)

Tutkimuksessa ilmeni yllättäen, että vapaa-ajan harrastukset olivat lähes yhtä usein luopumisen syynä kuin perhe- ja työelämään liittyvät syyt. Naiset kuitenkin viittasivat vapaa-ajan harrastuksiin useammin kuin miehet. Yleisesti yksityiselämään liittyvät syyt valtuustopaikan luopumisen yhteydessä olivat yhteydessä ajankäytön haasteisiin (Pikkala 2007, 56.)

## 6 Eduskunta

Hallitusmuodon mukaan valtiovalta Suomessa kuuluu kansalle, jota edustaa valtiopäiville koontunut eduskunta. Eduskuntaan kuuluu 200 kansanedustajaa, jotka valitaan neljän vuoden välein vaaleilla ja vuonna 2007 eduskuntaan äänestettiin 84 naiskansanedustajaa (Liite 1). Suomen eduskunta säätää lait, päättää valtion talousarviosta, käsittelee kansainväliset sopimukset, valvoo maan hallitusta ja valitsee pääministerin. (Eduskunta 2008a.) Eduskunnan työtä johtavat eduskunnan puhemies ja kaksi varapuhemiasta (Eduskunta 2008b).

Suomen eduskunta osallistuu monien kansainvälisten yhteisöjen toimintaan, esimerkiksi Euroopan - ja Pohjoismaiden neuvostoihin sekä Euroopan turvallisuus- ja yhteistyöjärjestöön ETYJ:iin. Suomi kuuluu Euroopan Unioniin, jonka päätöksillä voidaan luoda jäsenvaltiota sitovaa lainsäädäntöä. EU:n määrittelemien direktiivien tavoitteet tulee saattaa voimaan kansallisesti, mutta asetukset tulevat voimaan välittömästi. Euroopan parlamentin 626 jäsenestä 16 valitaan Suomesta. (Eduskunta 2008b.)

Eduskunnassa on toiminut vuodesta 1991 lähtien naiskansanedustajien verkosto, joka toimii naisten ja miesten välisen tasa-arvon puolesta ja tuo naisnäkökulmaa lainvalmistelutyöhön. Tämän lisäksi verkoston toimintaan kuuluu seminaarien ja tapaamisten järjestäminen, edustajien lähettäminen tasa-arvoa ja naisten oikeuksia käsitteleviin kansainvälisiin kokouksiin sekä yhteistyön tekeminen naiskansanedustajien kanssa muissa maissa. (Eduskunta 2008c.)

### 6.1 Kansanedustajan työ

Kansanedustajan työnkuva eduskunnassa on hyvin vaihteleva, mutta noudattaa kuitenkin pääsääntöisesti tiettyä rakennetta. Maanantait ovat eduskunnassa varattu vaalipiireissä työskentelyyn, koska edustajan toimen hoitamisen oleellisena osana on tiivis yhteistyö vaalipiirissä toimivien tahojen kanssa. Useat kansanedustajat kuuluvat myös kunnanvaltuustoihin. Tiistaita perjantaihin kansanedustajat kokoontuvat valiokuntien kokouksiin sekä täysistuntoihin.

Käytännön eduskuntatyössä kansanedustajat työskentelevät eduskuntaryhminä, jotka koostuvat samaan puolueeseen kuuluvista kansanedustajista. Eduskuntaryhmien toimintaan kuuluu vaikuttaminen eduskunnan eri elinten kokoonpanoon ja eduskuntatyön yleiseen järjestelyyn sekä hallitusvastuuseen osallistumiseen ja ministereiden valintaan. Kokouksissaan ryhmät ottavat kantaa lakiehdotuksiin ja ajankohtaisiin asioihin sekä tarvittaessa esittävät vaatimuksia uudistuksista ja muista toimista hallitukselle. Tämän lisäksi eduskuntaryhmät voivat tehdä edustajiensa nimissä ryhmäaloitteita asioista, joita pitävät tärkeinä. (Suomen eduskunta 1998, 28-33, 59.)

## 6.2 Kansanedustajien työhyvinvoinnista huolehtiminen

Kansanedustajan työ ja arki ovat poikkeavia, koska työhön kuuluu olennaisesti julkisuudessa esiintyminen sekä erilaiset jatkuvat edustustehtävät. Aikaa vievän ja tavallisesta poikkeavan työn ja perhe-elämän yhdistäminen on kansanedustajille haasteellista ja se vaatii paljon panostusta niin kansanedustajan perheeltä kuin häneltä itseltäänkin. (Ollilia & Paloheimo 2007, 11.)

Eduskuntaan valituksi tuleminen ja kansanedustajan työssä toimiminen edellyttää erinomaisia sosiaalisia taitoja. Analysoitaessa hyvän kansanedustajan ammatillisia taitoja ja ominaisuuksia, veteraanikansanedustajat nostivat sosiaalisuuden ja neuvottelutaidon keskeisiksi piirteiksi. Sosiaaliset taidot tulevat esille muun muassa siinä, kuinka edustaja onnistuu luomaan asemansa eduskuntaryhmässä ja kuinka hän saa omia näkemyksiään esille päätöksenteossa. Päätökset eduskunnassa syntyvät keskustelujen, neuvottelujen ja äänestysten kautta. (Suomen eduskunta 1998, 101.)

Kansanedustajan osittain yksinäisen työn tukemiseksi on eduskunnassa aina ollut mahdollisuus harrastustoimintaan ja tarjolla on myös yhteisiä kokoontumis- ja ajanviettopaikkoja, kuten kahvila ja sauna. Pääosin aktiviteetit koostuvat urheilu- ja kulttuuritoiminnasta. Kansanedustajilla on mahdollisuus käyttää eduskunnan omaa kuntosalia ja urheilukerhoissa on mahdollisuus harrastaa erilaisia lajeja. Kulttuuriharrastusta on puolestaan tuettu teatteri- ja oopperesityksin. Lisäksi eduskunnassa on aina toiminut erilaisia harrastuspiirejä, joita kansanedustajat ovat voineet vapaasti perustaa. (Ollilia ym. 2007, 82-83.)



## 7 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia naiskansanedustajien työhyvinvointia sekä heidän työnsä ja perhe-elämänsä yhdistämistä. Työ toteutettiin laadullisena tutkimuksena, johon haastatelimme seitsemää eri-ikäistä perheellistä naiskansanedustajaa eri puolueista ja eri puolelta Suomea. Teemahaastattelut tehtiin syksyllä 2008.

Lähtökohtana kvalitatiivisessa tutkimuksessa on todellisuuden kuvaaminen ja tähän lähtökohtaan sisältyy oletus, että todellisuus on monitasoinen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti sekä arvolähtöpohjaisesti. Laadullisen tutkimuksen pyrkimyksenä on löytää tai paljastaa todellisuutta, eikä niinkään todentaa jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi & Sajavaara 2007, 157.)

Lähetimme haastattelukutsut sekä haastattelukysymykset sähköpostitse tutkimukseen osallistuville. Haastattelut toteutettiin etukäteen sovittuina aikoina, jolloin haastateltaville kerrottiin myös tarkemmin tutkimuksen sisällöstä. Lupasimme toimittaa tutkimukseen osallistuville kopion valmiista työstä. Haastateltaville kerrottiin etukäteen, että haastattelut nauhoitetaan ja kaikki materiaali on luottamuksellista. Ennen aineiston analysointia haastattelumateriaali litteroitiin, eli saatettiin kirjalliseen muotoon.

Haimme työllämme vastauksia tutkimuskysymykseen: ”Kuinka naiskansanedustajat voivat työssään pyrkiessään sovittamaan yhteen työ- ja yksityiselämänsä?” Rajasimme työn ulkopuolelle perheettömät - sekä mieskansanedustajat. Myös ministeritehtävissä toimivat naiskansanedustajat rajattiin tutkimuksen ulkopuolelle.

Valitsimme laadullisen lähestymistavan, koska pyrkimyksenä oli tutkia naiskansanedustajien työhyvinvointia mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja avoimesti, eikä vastauksien laajuutta haluttu rajata esimerkiksi etukäteen laadituilla vastausvaihtoehdoilla. Tutkimuksen tavoitteena oli saada haastattelujen avulla uusia näkökulmia, koskien työn ja perheen yhteensovittamista. Oman oppimisen näkökulmasta oli mielenkiintoista tutustua laadullisen tutkimuksen materiaalinkeruumenetelmiin ja puolestaan haasteita tarjosivat aineiston analysointimenetelmien oppiminen ja oikea käyttö.

## 8 Tutkimuksen tulokset

Tutkimustulokset on jaoteltu teemoittain. Ensimmäisenä luvussa 8.1 esitellään edustajien työnkuvaa, jonka jälkeen luvussa 8.2 paneudutaan haastateltujen motivaatiotekijöihin sekä henkilökohtaisen työhyvinvoinnin määrittelyyn. Tämän jälkeen luvussa 8.3 käsitellään vastaajien työn haasteita ja ongelmia.

Seuraavaksi luvuissa 8.4 ja 8.5 käsitellään vastaajien näkemyksiä työhyvinvoinnista huolehtimisesta eduskunnassa sekä edustajien omalla kohdalla. Tämän lisäksi yhtenä teemana käsitellään haastateltujen kansanedustajien ajatuksia työn ja yksityiselämän yhteensovittamisesta luvussa 8.6. Muita käsiteltyjä teemoja luvuissa 8.7, 8.8 ja 8.9 ovat julkisuuden ja työn epävarmuuden vaikutukset työhyvinvointiin sekä työhyvinvoinnin edistäminen eduskunnassa. Kapaleessa 8.10 esitellään johtopäätökset.

### 8.1 Eduskuntatyö ja työajat

Haastattelemamme naiskansanedustajat kertoivat työviikkojensa rakentuvan hyvin eri tavoin vaikka ne noudattavatkin tiettyä runkoa. Maanantaisin kansanedustajat hoitavat esimerkiksi luottamustehtäviä ja kiertävät maakunnissa, hoitaen paikallisesti edustajan tehtäviään. Rungon kansanedustajan työpäivälle luovat tiistaista perjantaihin järjestettävät valiokuntien istunnot. Valiokunnat jakautuvat aamu- ja iltapäivästuntoihin ja kansanedustajan työpäivän kulku määräytyy pitkälti sen mukaan, kuinka moneen ja mihin valiokuntiin edustaja kuuluu. Istuntojen lisäksi valiokunnat kiertävät iltaisin muun muassa eri ministeriöissä. Haastateltavat kertoivat, että tämän lisäksi sekä päivällä että illalla on erilaisia kokouksia ja tilaisuuksia, jolloin päivät venyvät usein myöhäiseen iltaan.

Vastausten perusteella kävi ilmi, että viikonloppuisin työhön käytetty aika poikkesi vastaajien kesken. Noin puolet kertoivat pitävänsä viikonloput vapaina työtehtäviltä ja käyttävänsä ajan perheen kanssa. Loput vastaajista kertoivat varaavansa yhden päivän viikonloputakin työlle, kuitenkin jättäen aikaa myös perheelle.

Kansanedustajat olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä vaihteleviin työaikoihin ja he kokivat työajat sekä mahdollisuuden vaikuttaa niihin positiivisena asiana. Vastaajien mukaan työ- ja yksityiselämän yhdistämisessä aikataulullisesti ei ollut havaittavissa suuria ongelmia, joustavien työaikojen tuoman mahdollisuuden vuoksi. Työaikojen iltapainottuneisuus koettiin kuitenkin negatiivisena asiana. Maakunnista valitut kansanedustajat kokivat ikävänä myös sen, ettei perhettä ole yleensä mahdollisuutta nähdä viikolla.

Kansanedustajien työ on läsnä kaikessa mitä edustajat tekevät. Heihin otetaan vastausten perusteella kontaktia paljon myös ”työajan” ja työtehtävien ulkopuolella ja vaikka tämä koettiin ajoittain raskaaksi, sen katsottiin kuitenkin olevan osa työtä.

Mielipide kansanedustajien lomista erosi vastaajien kesken. Toisten mielestä työssä on mahdollisuus pitää vuosittaiset lomat, kun taas toisten mielestä lomina ei ole lainkaan, vaan kyse on lähinnä istuntovapaista. Tätä perusteltiin sillä, että kansanedustajien on seurattava maailman tapahtumia jatkuvasti ja heidät voidaan myös kutsua tarvittaessa koolle milloin tahansa. Joistakin haastatteluista ilmeni myös epäily kansanedustajan kyvystä hoitaa työtehtäväänsä, jos hän käyttää aikaansa lomiin. Osa vastaajista koki hyvän palkkauksen velvoittavan heitä suureen työmäärään, mutta laajan työnkuvan koettiin kuitenkin tuovan työhön ajoittaisen suorittamisen tunteen.

## 8.2 Motivaatio ja henkilökohtainen työhyvinvointi

Haastattelujen perusteella työn suurimmaksi motivaatiotekijäksi koettiin se, että edustajalla on oikeasti vaikutusvaltaa sekä mahdollisuus työskennellä yhteiskunnallisten asioiden ytimessä. Työn luonne edellyttää edustajilta suurta tiedon määrää sekä jatkuvaa uuden oppimista ja nämä vaatimukset koettiin sekä mielenkiintoisiksi että haasteellisiksi. Avustajien osallisuus tiedon hankinnassa ja jäsentämisessä koettiin myös yhdeksi tärkeäksi osatekijäksi henkilökohtaiselle työhyvinvoinnille. Mahdollisuus matkustaa, niin Suomessa kuin ulkomaillakin, koettiin mielenkiintoisena lisänä työhön.

Edustajat kokivat henkilökohtaisen työhyvinvoinnin määrittelyn jonkin verran haastavaksi. Osa heistä myönsikin, ettei asiaa omalla kohdalla ole tullut miettineeksi, vaikka eduskunnassa asiasta puhutaan työtehtävien yhteydessä. Pääsääntöisesti työhyvinvoinnin koettiin tarkoittavan työn ja perhe-elämän tasapainoista yhteensovittamista sekä sitä, että pystyy hallitsemaan omaa ajankäyttöään. Ajoittain täydellinen työstä irrottautuminen sekä kodin rauhoittaminen töiltä koettiin tärkeäksi.

Useat haastateltavat painottivat työhyvinvoinnin perustan tulevan yksityiselämän tasapainosta, ei niinkään itse työstä ja siihen liittyvistä tekijöistä. Työhyvinvoinnin koettiin koostuvan pienistä asioista ja onnistumisen tunteista sekä siitä, että pystyy työssään konkreettisesti viemään tärkeitä asioita eteenpäin. Haastateltavat kokivat pääosin viihtyvän työssään, vaikkakin pitkäkestoista ja jatkuvaa työhyvinvointia oli usean mielestä vaikea saavuttaa. Haastatteluissa peräänkuulutettiin kannustavaa, jokaisen huomioivaa työyhteisöä. Osa painotti, että hyvinvoinnaan työyhteisöön ei pitäisi kuulua esimerkiksi työpaikkakiusaaminen tai seksuaalinen häirintä, vaan ennen kaikkea jokaisen yksilön arvostaminen ja tukeminen.

Osassa vastauksia nousi myös esiin kansanedustajien ajoittainen haluttomuus ajatella omaa työhyvinvointia, suuren työmäärän ja ajankäytön haasteiden keskellä. Vastausten perusteella voitiin todeta, että pääsääntöisesti omasta työhyvinvoinnista huolehtiminen kasvoi sitä mukaan, mitä pidempään edustaja oli toiminut tehtävissään. Pidempään työssään toimineet edustajat tuntuivat onnistuvan ajankäytön säätelyssä sekä omien voimavarojen kohdentamisessa paremmin, kuin uudemmat edustajat. He tuntuivat kokemuksen kautta myös onnistuvan paremmin priorisoimaan työ- ja yksityiselämäänsä liittyviä tekijöitä.

### 8.3 Haasteet ja ongelmat työssä

Ajankäyttö koettiin ehdottomasti suurimmaksi työhyvinvoinnin haasteeksi. Haasteelliseksi koettiin myös suuren tietomäärän hallinta sekä keskittyminen yhden asian käsittelyyn ja sen loppuun vieni. Osittain ongelmalliseksi koettiin tyytyminen kompromisseihin asiakysymyksissä sekä mahdollisuus vaikuttaa oikeasti suuriin asioihin, esimerkiksi ilmastonmuutokseen liittyen. Suuri osa vastaajista koki haasteeksi myös sen, että he joutuivat valitsemaan monien mielenkiintoisten asioiden joukosta ne, joihin he haluavat ja joihin on aikaa syvällisemmin keskittyä.

Osassa haastatteluista ilmeni myös tyytymättömyys eduskunnassa vallitsevaan hierarkkiseen rakenteeseen, jossa sekä naiset ja miehet, että uudet ja vanhat edustajat ovat eriarvoisessa asemassa. Osassa haastatteluista miesvaltaisuuden eduskunnassa koettiin jopa lisääntyneen viime vuosina. Tämän lisäksi otettiin esille eduskunnan sisäisessä päätöksenteossa vallitseva epädemokraattisuus sekä niin sanotun ”naamakertoimen” vaikuttaminen. Esimerkkinä näistä mainittiin muun muassa täysistunnoissa puheenvuorojen jakaminen niin, että pitkään talossa olleet edustajat saavat puheenvuoron useammin kuin uudet edustajat. Tämän koettiin aiheuttavan vääristynyttä kuvaa eri henkilöiden työpanoksista, koska kaikki eivät pääse käyttämään puheenvuoroaan, vaikka niin haluaisivatkin. Puheenvuorojen määrä ei myöskään yksiselitteisesti kerro kansanedustajan kokonaistyöpanoksesta, koska töitä tehdään paljon myös julkisuudelta piilossa. Osa haastatteluista koki, että eduskunnan päätöksenteon epädemokraattisuudesta ja hierarkkisuudesta ei julkisesti voi puhua, vaarantamatta omaa asemaansa ja tulevaisuuttaan eduskunnassa.

Luottamuksen suhteen luominen uusiin ihmisiin sekä useiden eri ihmisten välittämän tiedon nopea sisäistäminen koettiin haasteelliseksi. Haasteelliseksi koettiin myös eri roolien ottaminen päivän aikana tilaisuuden luonteesta riippuen. Työtehtävien hoitamisessa nähtiin ongelmana myös se, ettei tapaamisiin ehditä tarpeeksi usein fyysisesti paikalle, vaan yhteyttä pidetään esimerkiksi sähköisesti.

Osa haastatteluista naiskansanedustajista koki ikävänä joidenkin edustajien haluttomuuden jakaa tietoja edustajien kesken. Ongelmalliseksi koettiin myös asioiden delegointi edelleen

esimerkiksi avustajalle, koska tehtävä koettiin monissa tapauksissa nopeammaksi hoitaa itse. Kuitenkin avustajan tekemä työ sekä toimiva suhde hänen kanssaan koettiin tärkeäksi työn onnistumisen sekä työhyvinvoinnin kannalta.

Vastaajien mukaan mitkään haastatteluissa esille tuodut työn haasteet ja ongelmat eivät olleet muodostuneet ylitsepääsemättömiksi, vaikka osa vastaajista koki yleistä riittämättömyyttä niin työ- kuin yksityiselämässäänkin. Haastatellut kokivat, että henkilökohtaisen työhyvinvoinnin perusta on tasapainoinen yksityiselämä ja tämän ollessa kunnossa, eivät yksittäiset työtä koskevat ongelmat vaikuta kuin hetkellisesti. Tärkeäksi mainittiin myös kyky tarvittaessa unohtaa ikäviä asioita. Omalla asenteella koettiin olevan suuri vaikutus työn haasteiden käsittelyyn sekä siihen, kuinka nämä haasteet vaikuttavat työhyvinvointiin. Perheen ja avustajan puuttuminen liialliseen työntekoon tarvittaessa koettiin myös tärkeäksi.

#### 8.4 Työhyvinvoinnista huolehtiminen eduskunnassa

Eduskunnassa on panostettu kansanedustajien työhyvinvoinnista huolehtimiseen ja erityistä kiitosta sai laadukkaaksi ja kokonaisvaltaiseksi koettu työterveydenhuolto. Vastaajien keskuudessa kiitosta sai myös talon oma kuntosali sekä monipuolinen kerhotoiminta. Vastaajat kokivat, että työhyvinvoinnista huolehtimiseen on luotu eduskunnassa hyvät puitteet, mutta siitä huolehtiminen on jokaisen omalla vastuulla.

Moni vastaajista koki varsinaisen työyhteisön puuttumisen aiheuttavan yksinäisyyden tunnetta ja tämän puolestaan heikentävän työhyvinvointia. Myös työsuojeluasioiden hoitamisen tehokkuutta kritisoitiin. Muutamissa haastatteluissa vastaajat toivat esiin tasa-arvon edistämiseen liittyvät toimet eduskunnassa sekä niiden vaikutuksen työhyvinvointiin. Vaikka tulosten tehokkuuteen ei oltu täysin tyytyväisiä, koettiin tasa-arvon kuitenkin parantuneen. Useat vastaajista toivat myös esiin idean tutortoiminnasta sekä mahdollisuudesta vertaistukeen, etenkin uuden kansanedustajan aloittaessa työnsä. Osassa puolueita tällainen toiminta on jo käytössä.

#### 8.5 Omasta työhyvinvoinnista huolehtiminen

Naiskansanedustajat pitivät huolta omasta työhyvinvoinnistaan haastattelujen perusteella hyvin vaihtelevasti. Selkeän enemmistön mielestä pohjan työhyvinvoinnille loi perhe ja yksityiselämä. Haastateltavat kertoivat tasapainoisen perhe-elämän tuovan voimia työelämään ja perheen asema koettiin tärkeäksi myös rajoittamaan liiallista työntekoa. Osa haastatelluista painotti erityisesti myös parisuhteen hoitamisen tärkeyttä työhyvinvoinninkin ylläpitämiseksi.

Erittäin tärkeänä tekijänä nähtiin myös riittävä ja laadukas unensaanti. Muita keinoja, joilla kansanedustajat pyrkivät huolehtimaan psyykkisestä työhyvinvoinnistaan ja irrottautumaan töistä, oli esimerkiksi lukeminen, käsillä tekeminen, ulkoilu sekä kulttuuritapahtumat. Useat haastateltavat kokivat, että psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavat suuresti myös niin sosiaalinen kuin fyysinenkin hyvinvointi.

Vastauksissa nousi esille sosiaalisen työhyvinvoinnin osalta lähes poikkeuksetta keskustelu varsinaisen työyhteisön puuttumisesta ja yksinäisyyden tunteesta. Useat vastaajista kertoivat kuitenkin eduskunnassa olevan erilaisia ”kuppikuntia”, joihin osa vastaajista koki olevan helppo mennä mukaan, kun taas osan mielestä lähestyminen oli vaikeaa.

Vastaajien mielipiteet siitä, riitelevätkö eduskunnassa asiat vai ihmiset ja vallitseeko talon sisällä yhteisöllisyyden tunne, poikkesivat suuresti toisistaan. Osasta vastauksia nousi myös esiin ajoittainen vaikeus luoda luottamuksellisia ihmissuhteita kollegoiden kanssa, etenkin vaalien lähestyessä. Osassa haastatteluista nousi esille tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä. Ongelmaksi koettiin muun muassa epäreilu suhtautuminen kollegoihin, asiaton puhetyyli, seksuaalinen häirintä ja syrjintä sekä peruskäytöstapojen puute.

Vastaajien kesken oli suuria eroja siinä, kuinka omasta fyysisestä työhyvinvoinnista huolehdittiin. Osa vastaajista huolehti fyysisestä työhyvinvoinnista aktiivisesti, esimerkiksi uimalla ja käymällä kuntosalilla, kun taas osa tiedosti tarpeen, mutta ei toiminut sen mukaisesti. Suurimmassa osassa haastatteluista fyysisen työhyvinvoinnin perustana pidettiin päivittäistä, säännöllistä ja terveellistä ruokailua sekä liikuntaa. Osa haastatteluista myös toteutti tietoisesti hyötyliikuntaa, esimerkiksi kävelemällä rappusia hissien käytön sijasta. Kaikki vastaajista antoivat kiitosta eduskunnassa järjestetyille mahdollisuudelle harrastaa monipuolista liikuntaa, mutta olivat sitä mieltä, että oma aktiivisuus on ratkaisevaa. Fyysisen työhyvinvoinnin huolehtimisen ongelmana pidettiin työpäivän pituutta sekä kiirettä. Ratkaisuna tähän mietittiin esimerkiksi liikuntaan käytettävän ajan varaamista kalenteriin.

## 8.6 Työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Osa haastattelemistamme naiskansanedustajista koki haasteelliseksi työn ja perhe-elämän yhdistämisen, jotkut jopa mahdottomaksi. Osa vastaajista ei puolestaan kokenut tätä yhdistämistä lainkaan ongelmalliseksi, vaan totesivat, että joustavilla työajoilla on mahdollista helpommin järjestellä omia aikataulujaan. Haastatellut kuitenkin myönsivät, että myös uhrauksia ajankäytön vuoksi täytyy tehdä. Monista vastauksista kävi ilmi, että puolison sekä läheisten apu on joustavista aikatauluista huolimatta välttämätöntä muun muassa lasten hoidon kannalta.

Edustajien vastauksissa oli selvää hajontaa koskien työskentelyä kotona iltaisin sekä viikonloppuisin. Toiset edustajista kertoivat pyhittävänsä viikonloput useimmiten täysin perheelle, kun osa puolestaan kertoi käyttävänsä vähintään toisen päivistä työntekoon. Myös iltatilaisuuksiin osallistumisen aktiivisuus poikkesi selvästi vastaajien kesken. Etenkin maakunnista tulleet edustajat kertoivat yrittävänsä rauhoittaa aikansa perheelle ollessaan kotona ja viikolla, asuessaan pääkaupunkiseudulla, tekevänsä paljon töitä hyvällä omallatunnolla. Myös vastaajien työhistorialla tuntui olevan vaikutusta nykyiseen suhtautumiseen koskien perheen ja työelämän yhdistämistä. Vastaajat, jotka olivat tehneet jo ennen kansanedustajan uraa töitä normaalista poikkeavilla työajoilla, kokivat nykyisetkin työajat hallittaviksi.

### 8.7 Julkisuuden vaikutus

Haastattelujen perusteella julkisuuden läsnäolo osana työtä tiedostettiin hyvin jo ennen ehdokkaaksi asettumistakin, eikä sen koettu suuremmin vaikuttavan työtehtävien hoitamiseen. Yleisesti julkisuus ja sen tuoma kritiikki hyväksyttiin osana työtehtäviä sekä jopa välttämättömyytenä onnistuneelle vaalitalle.

Vastausten perusteella julkisuudella ei koettu olevan negatiivista vaikutusta työhön, mutta yksityiselämään sen koettiin vaikuttavan jonkin verran, kansanedustajasta ja hänen taustastaan riippuen. Julkisuutta koettiin pystyvän pääosin säätämään omilla teoilla ja valinnoilla, kuitenkin huomioon ottaen jokaisen henkilökohtaisen taustan sekä mahdollisen historian julkisuudessa. Osa haastatelluista kansanedustajista kertoi, että julkisuuteen on toki myös tuotu heitä koskevia asioita, joihin he eivät ole pystyneet itse juurikaan vaikuttamaan tai tuomaan asiasta omaa mielipidettään julki. Tässä yhteydessä edustajat peräsivät median vastuullisuutta sekä toivat esiin toimivan yhteistyön molemminpuolisen edun.

Edustajat kertoivat julkisuuden vaikuttavan osittain heidän tekemiin valintoihinsa. Julkisuuden aiheuttamina rajoittavina tekijöinä pidettiin muun muassa kansanedustajan tunnistamista ja tekemisten seuraamista myös työtehtävien ulkopuolella. Erityisesti maakunnista tulevat edustajat kertoivat ihmisten tunnistavan heidät vaalipiirissään, vaikka yleisesti edustajat kokivatkin saavansa liikkua rauhassa työn ulkopuolella. Osa kansanedustajista kertoi välttelevänsä tiettyjä tilanteita, joissa kokivat, että tekemisiä seurataan häiritsevästi tarkasti. Osa vastaajista koki myös epäoikeudenmukaiseksi sen, että kansanedustajan rentoutumista vapaaajalla kritisoidaan ja pidetään vääränä. Ongelmana pidettiin myös sitä, että julkisuuteen annettu kuva kansanedustajien töistä sekä suhtautumisesta toisiinsa ei vastaa todellisuutta. Julkisuuden positiivisina puolina pidettiin myönteistä uutisointia sekä palautteen saamista.

## 8.8 Työn epävarmuus

Kansanedustajan nelivuotisen edustuskauden pituudesta aiheutuva epävarmuus koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin, etenkin ensimmäisen kauden kansanedustajien keskuudessa. Uudelle kansanedustajalle loi epävarmuutta myös työn tuoman suuren työ- ja tietomäärän hallinta. Mitä pidempään edustaja oli toiminut tehtävässään, sitä vähemmän erityisesti työhyvinvointiin vaikuttavaa epävarmuutta koettiin.

Haastateltujen työhistoria vaikutti suuresti epävarmuuden kokemiseen. Esimerkiksi edustajat, jotka olivat tottuneet pätkätöihin jo aikaisemmissa tehtävissään, eivät kokeneet työn pätkittäistä luonnetta ongelmaksi. Myös edustajan oma asenne ja luottamus tulevaan sekä muiden vaihtoehtojen miettiminen eduskuntatyölle, vaikutti vähentävän pelkoa työn loppumisesta.

Vastausten perusteella epävarmuuden tunne ei ollut läsnä jokapäiväisessä työssä, vaan lisääntyi esimerkiksi vaalien lähestyessä. Osa vastaajista koki osan kansanedustajista hakevan varmuutta toimen jatkumiselle liiallisella työskentelyllä omassa vaalipiirissään, turvatakseen näin uudelleen valituksi tulemisen. Tämä koettiin tapahtuvan kansanedustajan muiden varsinaisten töiden kustannuksella.

## 8.9 Työhyvinvoinnin edistäminen eduskunnassa

Vastaajilla ei ollut juurikaan konkreettisia ehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi tai kehittämiseksi eduskunnassa. Kuitenkin kokouksien, valiokunta- ja jaostotyöskentelyn osittainen päällekkäisyys koettiin ongelmaksi, johon kaivattiin ratkaisua. Osassa haastatteluista toivottiin ajankäytön ongelmien ratkaisemisen lisäksi muutoksia itse valiokuntatyöskentelyyn. Oman työhyvinvoinnin kannalta ikäväksi koettiin etenkin yleinen rauhattomuus kokouksissa ja osaa vastaajista häiritsi joidenkin edustajien ajoittainen asiaton käytös, kuten puhelimen jatkuva käyttö, asiaton puhetyyli ja lappusten lähettely kesken kokousten. Kehitysehdotuksiksi valiokuntien työskentelyyn ehdotettiin esimerkiksi, että avustajat hoitaisivat kaikki puhelut kokouksien ajan, ja että istunnoista tehtäisiin osin julkisia asiallisen linjan varmistamiseksi.

Osa vastaajista pohti haastatteluissa sitä, kuinka paremmin täysistuntoihin valmistautuminen ja asioihin etukäteen tutustuminen toisi tehokkuutta työskentelyyn. Psykkiselle työhyvinvoinnille koettiin tärkeäksi tasapuolinen puheenvuorojen jakaminen sekä kokouksien keston kohtuullisena pitäminen. Vastaajat, jotka kokivat, ettei kansanedustajan työssä ole selkeitä lomia, toivoivat siihen muutosta täysin työvapaiden loma-aikojen määrittelyllä.

Monissa haastatteluissa nousi esiin halu kehittää ja lisätä yhteisöllisyyden tunnetta, esimerkiksi vahvistamalla ”me-henkeä”. Keinoiksi tähän ehdotettiin esimerkiksi työhuoneiden uudel-



leen järjestämistä niin, että puolueyhjän jäsenet olisivat lähempänä toisiaan. Mielipiteet tämän hetkisestä yhteisöllisyyden toteutumisesta jakautuivat suuresti kansanedustajien kesken. Konkreettisia ratkaisuja yhteisöllisyyden lisäämiseksi ei juuri osattu esittää, mutta mahdollisena toimintatapana esitettiin esimerkiksi samantyylistä toimintaa kuin avustajien avustajat ilman rajoja- yhdistys.

Suuri osa vastaajista kertoi kaivanneensa työhöjasta ja tutorointia etenkin ensimmäisen edustuskauden alkaessa sekä myös myöhemmin työn ohessa. Osa vastaajista kertoi kuitenkin kyseisen käytännön jo olleen käytössä oman puoleen sisällä ja tutoroinnin tuomat vaikutukset koettiin erittäin hyväksi niin työn tekemisen kuin työhyvinvoinninkin kannalta. Osa edustajista kertoi myös käytännön työhön löytyvän hyvät kirjalliset ohjeet, kun puolestaan toiset kokivat näiden puuttuvan täysin. Useiden haastatteluiden vastauksista esiin nousi toive ”yhteeseen hiileen puhaltamista” yli puoluerajojen.

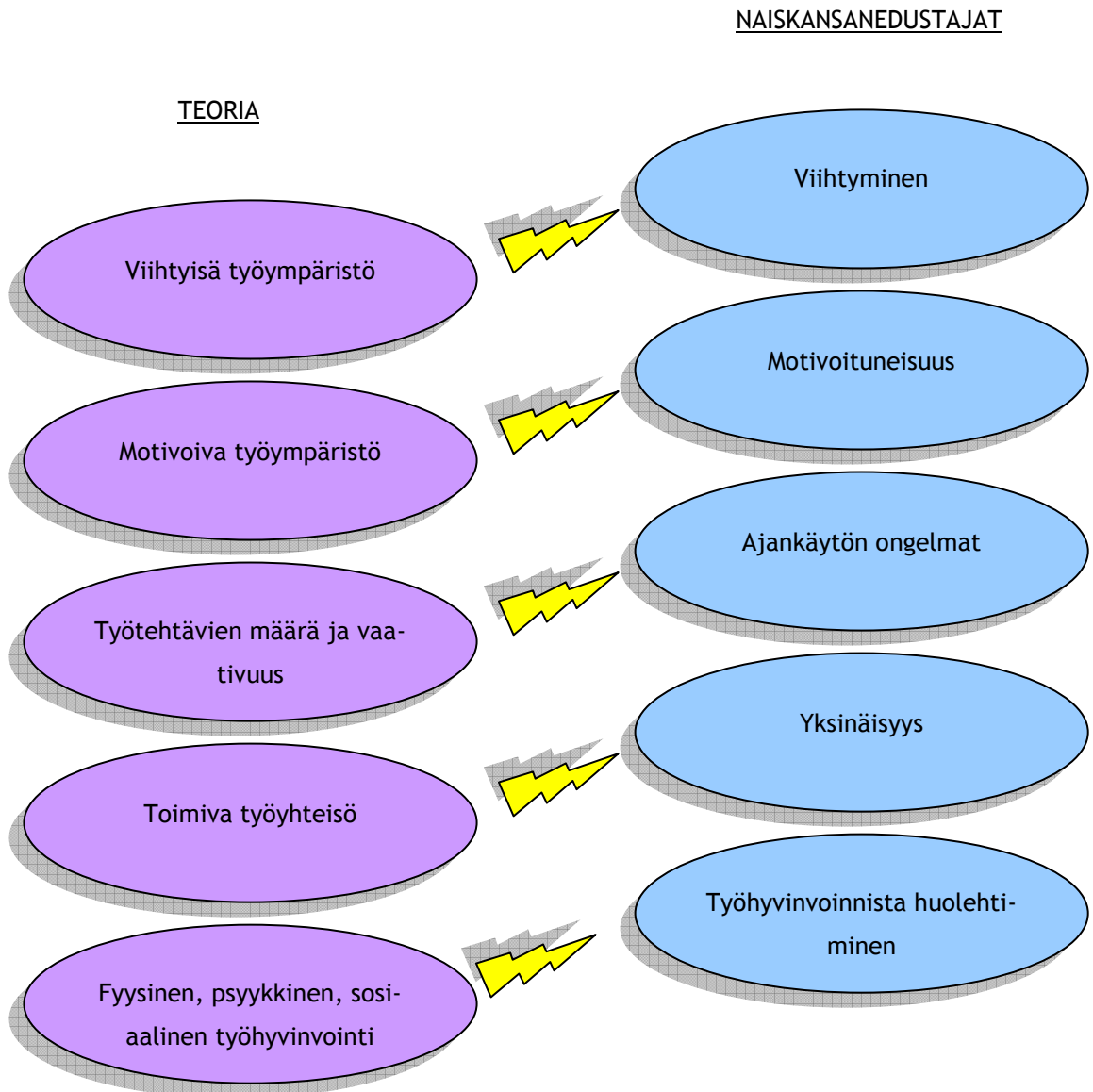
#### 8.10 Johtopäätökset

Tutkimuksen johtopäätöksissä on otettu esiin vain haastatteluissa esiin tulleet suuret linjat ja yleiset mielipiteet. Huomionarvoista myös on, että osassa kysymyksistä vastaukset poikkesivat täysin toisistaan riippuen vastaajasta.

Yleisesti vastausten perusteella voidaan todeta, että haastatellut kansanedustajat viihtyvät ja pitävät työstään. Edustajat ovat selkeästi motivoituneita työhönsä ja useat suhtautuivat siihen jopa intohimoisesti ja suurella palolla. Suurimmaksi ongelmaksi oman työhyvinvoinnin kannalta haastatellut kansanedustajat kokivat ajankäytön vaativuuden sekä sen mukanaan tuoman riittämättömyyden tunteen. Erityisesti eri kokouksien ja tilaisuuksien päällekkäisyys sekä ajallinen venyminen koettiin raskaaksi. Toisena keskeisenä ongelmana pidettiin työn ajoittaista yksinäisyyttä.

Haastattelujen perusteella eduskunta on työnantajana luonut erinomaiset puitteet työhyvinvoinnista huolehtimiseen, mutta niiden hyödyntäminen jää viime kädessä jokaisen edustajan omalle vastuulle. Haastatteluissa erityistä kiitosta sai erinomaisesti hoidettu työterveyshuolto, jota pidettiin kattavana ja helposti lähestyttävänä. Myös järjestettyihin liikunta- ja harrastusmahdollisuuksiin oltiin erittäin tyytyväisiä.

Julkisuuden ei koettu vaikuttavan häiritsevästi työhyvinvointiin itse työnteon kannalta, mutta mielipiteet sen vaikutuksesta yksityiselämään jakautuivat haastateltavien kesken. Haastattelujen perusteella voidaan todeta vastaajilla olevan lähes poikkeuksetta korkea stressisietokyky sekä kyky tarvittaessa vaihtaa roolia tilanteen mukaan. Seuraavassa kuvassa tarkastellaan haastattelun tuloksia tutkimuksen teorian pohjalta.



Kuva 7: Naiskansanedustajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.

Viihtyisä työympäristö on työhyvinvoinnin kannalta yksi tärkeimmistä tekijöistä ja sen puuttuminen saattaa aiheuttaa psyykkisiä terveysriskejä sekä erilaisia fyysisiä, henkisiä ja sosiaalisia kuormitustekijöitä. Näiden ilmenemismuotoja voivat olla esimerkiksi työuupumus tai burn-out. Motivoivan työympäristön puuttuminen saattaa myös johtaa työn tuloksien huonontumiseen tai jopa työstä luopumiseen. Haastattelujen perusteella naiskansanedustajien keskuudessa työssä viihdyttiin. Kaikissa haastatteluissa ilmeni myös korkea motivoituneisuus itse työtä kohtaan.

Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää mitoittaa työmäärä sopivaksi ja käyttää aikaa uusien asioiden oppimiseen niin, että yksilö kokee selviytyvänsä työtehtävistään. Myös työtehtävien

määrän ja sopivuuden ajoittainen tarkistaminen on tärkeää. Sen laiminlyönti saattaa johtaa esimerkiksi työuupumukseen ja tätä kautta pitkiinkin sairaspöissaoloihin. Työtehtävien väärin mitoittaminen saattaa johtaa yksilön turhautumiseen ja jatkuvaan riittämättömyyden tunteeseen, joka vaikuttaa kokonaisvaltaista hyvinvointia heikentävästi. Tutkimukseen haastateltuja vaivasi pitkälti tunne riittämättömyydestä työtehtäviä kohtaan ja tämä pääsääntöisesti johtui ajankäytön haasteista, joita loivat moninaiset, vaativat työtehtävät.

Toimiva työyhteisö on työhyvinvoinnin kannalta keskeinen edellytys. Tällainen työyhteisö edellyttää avointa ja kaikkensuuntaista vuorovaikutusta, yhteisiä pelisääntöjä sekä työtä tukevaa organisaatiota. Toimivan työyhteisön puuttuminen saattaa aiheuttaa herkästi ongelmallanteita työpaikalla ja kuormittavuutta työtehtävissä, jotka puolestaan saattavat huonontaa työn laatua ja aiheuttaa yksilölle muun muassa psyykkisiä ongelmia. Haastattelujen perusteella kävi ilmi, että useat haastatelluista kokivat työssään tunnetta yksinäisyydestä sekä työyhteisön puuttumisesta ja näiden koettiin vaikuttavan työhyvinvointia alentavasti. Myös organisaation tukea sekä avointa tiedon jakamista peräänkuulutettiin.

Hyvälle työpaikalle on ominaista huolehtia henkilöstön hyvinvoinnista, niin fyysisen, psyykkisen kuin sosiaalisenkin työhyvinvoinnin kannalta, mutta työnantajan luomien resurssien hyödyntäminen saattaa jäädä työntekijän omalle vastuulle. Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi luovat perustan yksilön kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille sekä viihtymiselle työssä. Näiden tekijöiden puuttumisesta saattaa aiheutua esimerkiksi fyysisiä tai psyykkisiä sairauksia sekä ongelmien heijastumista yksityiselämään. Haastatellut naiskansanedustajat kokivat, että eduskunnassa työhyvinvoinnin ylläpitoon on luotu erinomaiset mahdollisuudet ja etenkin työterveyshuoltoa pidettiin erittäin kiitettävänä.

Tutkimuksen lähtökohtana oli selvittää miten naiskansanedustajat yhdistävät työ- ja perhe-elämänsä ja kuinka he voivat työssään. Haastattelujen perusteella voidaan todeta, että korkea motivaatio työtä kohtaan, korkea stressinsietokyky sekä joustavat työajat mahdollistavat työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen vaativasta työstä huolimatta. Vastausten perusteella voidaan myös päätellä, että haastatellut naiskansanedustajat viihtyvät työssään hyvin, mutta voivat huonommin. Haastatellut naiskansanedustajat pitivät työstään erittäin paljon, mutta suurimmassa osassa haastatteluita koettiin kuitenkin työhyvinvoinnin kannalta olennaisten tekijöiden kuten työyhteisön, organisaation riittävän tuen, selkeiden työaikojen sekä tasa-arvon ajoittaisen puuttumisen heikentävän ajoittain itse työhyvinvoinnin tunnetta.

## 9 Pohdinta

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen luotettavuutta: reliabiliteettia ja validiteettia sekä lisäksi tutkimuseettisiä kysymyksiä sekä arvioidaan kokonaisuuden onnistumista ja mahdollisia ongelmia. Tämän lisäksi esittelemme muutamia ehdotuksia jatkotutkimusaiheiksi sekä arvioimme tutkimuksen tekijöiden ammatillista kehittymistä.

### 9.1 Reliabiliteetti ja validiteetti

Kaikissa tutkimuksissa pyritään arvioimaan tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimusten arvioinnissa voidaan käyttää erilaisia mittausmenetelmiä ja tällaisia tutkimustapoja ovat esimerkiksi reliabiliteetti ja validiteetti. Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta eli siis sen kykyä tuottaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Toinen tutkimuksen arviointiin käytettävä mittari on validiteetti, jolla tarkoitetaan tutkimusmenetelmän kykyä mitata nimenomaan sitä, mitä on ollut tarkoituskin. (Hirsjärvi ym. 2007, 226-227.)

Tämän tutkimuksen kannalta reliabiliteetti toteutuu tällä hetkellä, mutta myöhemmin uudelleen toteutettuna haasteeksi voi muodostua useita eri tekijöitä, esimerkiksi löytää sopivat haastateltavat, jotka vastaavat jo tehdyn tutkimuksen otantaa. Tutkimukseen vaikuttavat myös monet muut muuttuvat tekijät, kuten elämäntilanteet, tutkimusolosuhteet ja ajankohta suhteessa vaalikauteen, jolloin tutkimus toteutetaan.

Tämän tutkimuksen osalta validiteetti toteutui kohtalaisen hyvin. Kysymykset ymmärrettiin eri tavoin, riippuen haastattelusta, mutta tarkentavilla kysymyksillä onnistuttiin saamaan vastaukset niihin kysymyksiin, jotka olivat tutkimuksen kannalta tärkeitä. Analysointivaiheessa tarkentaviin kysymyksiin annettujen vastausten avulla pystyttiin varmistumaan siitä, että esitetyt kysymykset oli ymmärretty tutkimuksen kannalta merkittävällä tavalla. Heikkoutena tämän tutkimuksen toteutumisen kannalta voidaan pitää ainoastaan yhden tutkimusmenetelmän käyttöä.

### 9.2 Etiikka

Eettiseen ajattelutapaan kuuluu kyky pystyä arvioimaan sekä omat että yhteisön arvot huomioiden sen, mikä on oikein ja mikä väärin. Etiikka on mukana tilanteissa, joissa yksilö pohtii suhtautumistapaansa niin omiin kuin toistenkin tekemisiin sekä siihen, mitä voi sallia ja mitä ei sekä myös syitä tähän. Tutkimustyön kannalta lakien ja eettisten normien tuntemus auttaa, mutta tekemistään ratkaisuista ja valinnoista yksilö kantaa kuitenkin vastuun itse. (Kuula 2006, 21.)

Tämän tutkimuksen osalta eettistä ajattelutapaa sekä käytäntöjä on pyritty noudattamaan parhaalla mahdollisella tavalla. Tutkimuksen lähdemateriaalia on tarkasteltu kriittisesti ja tutkimusaineistoa on käsitelty luottamuksellisesti. Haastateltavien itsemääräämisoikeutta on kunnioitettu koko prosessin ajan ja niin tutkimuksesta kesken vetäytyminen kuin siihen lyhyellä varoitusajalla osallistuminenkin on ollut mahdollista. Myös tutkimuksessa käytettyjen lähdemateriaalien hyödyntämisessä on kunnioitettu teoksien tekijöiden oikeuksia.

### 9.3 Toteutuksen arviointi

Tutkimuksen toteutus onnistui ja sille asetetut tavoitteet saavutettiin. Työhyvinvoinnin merkitys ja siihen panostaminen on korostunut viime vuosina yhä enemmän ja tavoitteena tutkimuksessa olikin lisätä omaa tietoutta työhyvinvoinnista sekä selvittää, kuinka vaativan työn ja perhe-elämän yhdistäminen onnistuu. Perimmäisenä tarkoituksena ja mielenkiinnon kohteena oli saada vastaus kysymykseen, kuinka yksilön resurssit riittävät työ- ja perhe-elämässä, kuinka näiden yhdistäminen onnistuu ja kuinka hyvin yksilö tämän keskellä voi.

Tavoitteena oli löytää joukko perheellisiä naisia, jotka toimivat samassa organisaatiossa, johdettavissa asemissa ja samankaltaisissa tehtävissä, mutta tällaisen ryhmän löytäminen oli haasteellista. Pohdinnan jälkeen parhaimmaksi tutkittavaksi ryhmäksi valikoituivat kansanedustajat, jotka tutkimuksen laajuuden rajoittamiseksi päädyttiin rajaamaan naiskansanedustajiin. Muita tärkeitä vaikuttimia kohderyhmän valinnassa oli valita ryhmä, joka on yleisesti kiinnostava, organisaatorakenteeltaan ainutlaatuinen, eikä ole osa perinteistä, voittoa tavoittelevaa yritystä.

Tutkimuksen toteutusta arvioidessa voidaan tuoda esiin myös näkökulma otannan kattavuudesta. Saadakseen luotettavan ja täsmällisen tutkimustuloksen, on otannan oltava riittävän laaja, mutta kuitenkin tarkasti rajattu. Tässä tutkimuksessa aiheen rajaus onnistui ja haastattelujen määrä oli tarpeeksi kattava.

### 9.4 Toteutuksen ongelmat

Tutkimuksen toteutuksessa suurimpia haasteita oli saada yhteys tarkkaan määriteltyyn kohderyhmään. Tietty määrä haastatteluista saatiin sovittua nopeasti, mutta muutama lisäyhteydenotto vaadittiin riittävän laajan otannan varmistamiseksi. Osaan haastattelupyynnöistä ei vastauksia saatu lainkaan.

Yhtenä toteutuksen haasteena oli haastattelupaikan valinta ja koska haastateltavat valitsivat haastattelupaikkansa itse, erosivat tilat sekä niiden rauhallisuus selvästi toisistaan. Osa haastatteluista toteutettiin erillisissä, tähän tarkoitukseen varatuissa tiloissa, joissa oli haastatte-

lun vaatima rauha sekä mahdollisuus vapaampaan keskusteluun ilman ulkopuolisia häiriötekijöitä. Osa haastatteluista toteutettiin puolestaan esimerkiksi kahviloissa, jolloin ulkopuolisia häiriötekijöitä oli enemmän.

Haasteena tutkimusta tehdessä oli myös saada haastateltava kohderyhmä vastaamaan kysymyksiin tarpeeksi syvällisesti, varsinkin tässä tutkimuksessa, jossa haastateltava joukko on tottuneita puhujia, jotka halutessaan voivat pidättäytyä puheessaan helposti yleisellä tasolla. Osa kysymyksistä ja vastauksista osoittautui myös liian suurpiirteisiksi ja vaativat siksi lisäksymysten esittämistä. Myös ajankohta, jolloin haastattelut järjestettiin, asetti haasteita, koska se sijoittui kunnallisvaalien läheisyyteen ja aiheutti näin lisäksiireitä usealle kohderyhmän jäsenistä.

### 9.5 Jatkotutkimusaiheet

Mahdollisia jatkotutkimusaiheita tämän tutkimuksen osalta voisi olla laajentaa tutkimusta koskemaan kaikkia kansanedustajia tai rajata kohderyhmä eri perustein, esimerkiksi ministereihin. Myös kansanedustajien sairauspoissaolot työhyvinvoinnin näkökulmasta olisi mahdollinen tutkimuskohde.

Muita jatkotutkimusaiheita koskien kansanedustajien työhyvinvointia voisi olla tutkimusten vertailu kansainvälisesti. Myös tutkimus koskien koko vaalikauden kestävästä työhyvinvoinnin kehitystä ja muutosta olisi mahdollinen ja toteutettavissa oleva.

### 9.6 Ammatillinen kehittyminen

Omaa ammatillista kehittymistä tapahtui koko tutkimuksen ajan. Tutkimuksen tekeminen edesauttoi laadullisen tutkimuksen syvällisempää ymmärtämistä sekä antoi mahdollisuuksia eri toteutustapoihin tutustumiseen. Laadullisen tutkimuksen haasteellisuus oli yllättävää, mutta kuitenkin mielenkiintoista.

Tutkimusta tehdessämme löysimme erilaisia tapoja tutkia työhyvinvointia ja työhyvinvoinnin tärkeä merkitys selkeytyi entisestään. Tutkimuksen myötä työhyvinvoinnin käsitteen laajuus ja kattavuus hahmottui entistä paremmin ja myös ymmärrys pientenkin asioiden vaikutuksesta työhyvinvointiin kasvoi.

Tutkimuksen tekeminen ja sen eri vaiheiden toteutus oli uusi ja mielenkiintoinen kokemus, josta opimme paljon. Uusien kontaktien luomisen suhteen tutkimus antoi paljon ja yhteydenotto sekä työskentely haastateltavien kanssa muuttui koko ajan sujuvammaksi. Tutkimuksen edetessä oma toimintamme myös haastattelutilanteissa kehittyi ja luonnollisuus lisääntyi.

## Lähteet

### Kirjalliset lähteet

Ahonen, G & Ojala, L. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WSOY.

Ahonen, G & Ojala, L. 2005. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. 2. uudistettu painos. Juva: WS Bookwell Oy.

Blåfield, V. & Salo, I. 2007. Eva raportti, Naiset huipulle! - johtaja sukupuolesta riippumatta. Helsinki: Taloustieto Oy.

Hellsten, R. (Suom.) 2005. Flow, elämän virta- tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu. Helsinki: Rasalas Kustannus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Huuskonen, S. 2008. Mielipidekirjoitus: Henkilöstön hyvinvointi on strateginen kysymys. Kauppalehti 28.10.08.

Hyppänen, R. 2007. Esimiesosaaminen - Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Järvinen, P. 2001. Esimiestyö ongelmatilanteissa - konfliktien luomat haasteet työyhteisössä. 5. painos. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Kandolin, I., Purola, M. & Sallinen, M. 2002. Elämisen rytmi, kohti tasapainoa työn ja muun elämän välillä. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy.

Karjalainen, S. 2008. Työyhteisö terapian tarpeessa. Kauppalehti Optio 19/2008, 51, 53.

Kivimäki, R. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2003. Pomot ja perheet - työelämä ja perheiden hyvinvointi. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka - Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Ollilia, A. & Paloheimo, H. 2007. Kansanedustajan työ ja arki, Suomen eduskunta 100 vuotta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Piensoho, T. 2006. Perheestä voimaa työhön - työstä voimaa kotiin, työssäkäyvien kokemuksia työn ja perheen tasapainosta. Helsinki: Yliopistopaino.

Pikkala, S. 2007. Ei enää ehdokkaaksi. Tutkimus valtuustoluopujista ja luopumisen taustoista 1996-2004. KuntaSuomi 2004 - tutkimuksia nro 57. Acta nro 192. Helsinki: Åbo Academi & Suomen Kuntaliitto.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.

Riikonen, E., Seitsamo, J., Tuomi, K. & Vanhala, S. 2003. Hyvinvoiva henkilöstö - menestyvä yritys. Helsinki: Työterveyslaitos. (Vammalan Kirjapaino oy)

Sosiaali- ja terveysministeriö. Selvityksiä 2005:25. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet - terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Helsinki: Yliopisto-paino.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Selvityksiä 2008:33. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielen terveys. Helsinki: Yliopistopaino Oy.

Suomen eduskunta 1998. Kirjan tekstit on laadittu eduskunnan kanslian ja Oy Edita Ab:n yhteistyönä. Helsinki: Oy Edita Ab.

Waris, K. 2001. Näköaloja työelämään - Kuormittuminen voimavaraksi. Helsinki: K-Print.



### Sähköiset lähteet

Abraham Maslow 2008. Viitattu 14.11.08.

[http://www.abraham-maslow.com/m\\_motivation/Hierarchy\\_of\\_Needs.asp](http://www.abraham-maslow.com/m_motivation/Hierarchy_of_Needs.asp)

Eduskunta 2008a. Viitattu 5.11.08.

<http://web.eduskunta.fi/Resource.phx/eduskunta/organisaatio/kansanedustajat/esittely.htx>

Eduskunta 2008b. Viitattu 5.11.08.

<http://web.eduskunta.fi/Resource.phx/eduskunta/organisaatio/index.htx>

Eduskunta 2008c. Viitattu 5.11.08.

<http://web.eduskunta.fi/Resource.phx/eduskunta/organisaatio/kansanedustajat/naisverkosto/index.htx>

Työterveyslaitos 2008a. Sosiaaliset voimavarat tieto- ja asiantuntijatyössä. Viitattu 4.11.08.

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tietotyö/Voimavarat/Sosiaaliset+voimavarat/Sosiaaliset+voimavarat+tieto+ja+asiantuntijatyossa.htm>

Työterveyslaitos 2008b. Työkyky. Viitattu 10.12.08.

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Työkyky/>

## Kuvat

Kuva 1: Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 17).	2
Kuva 2: Suorituskykyyn vaikuttavat tekijät (Ahonen & Ojala 2005, 31).....	3
Kuva 3: Juhani Ilmarisen työkyky-talomalli (Työterveyslaitos 2008b). ....	7
Kuva 4: Työhyvinvoinnin kuvaaminen vertauskuvallisesti Maslowin tarvehierarkian avulla (Ahonen & Ojala 2003, 21). ....	9
Kuva 5: Toimivan työyhteisön peruspilarit .....	11
Kuva 6: Työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen työorganisaatiossa (Piensoho 2006, 121). ....	13
Kuva 7: Naiskansanedustajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. ....	28

## Liitteet

Liite 1 Kansanedustajien sukupuolijakauma 12.12.2008 .....	38
Liite 2 Teemahaastattelun runko, syksy 2008.....	39

## Liite 1 Kansanedustajien sukupuolijakauma 12.12.2008

Eduskuntaryhmä	Naisia	%	Miehiä	%	Yhteensä
Kansallisen kokoomuksen eduskuntaryhmä /kok	21	41%	30	59%	51
Keskustan eduskuntaryhmä /kesk	15	29%	36	71%	51
Sosiaalidemokraattinen eduskuntaryhmä /sd	24	53%	21	47%	45
Vasemmistoliiton eduskuntaryhmä /vas	3	18%	14	82%	17
Vihreä eduskuntaryhmä /vihr	9	64%	5	36%	14
Ruotsalainen eduskuntaryhmä /r	6	60%	4	40%	10
Kristillisdemokraattinen eduskuntaryhmä /kd	4	57%	3	43%	7
Perussuomalaisten eduskuntaryhmä /ps	1	20%	4	80%	5
<b>Yhteensä</b>	<b>83</b>	<b>42%</b>	<b>117</b>	<b>59%</b>	<b>200</b>
Päivitetty: 12.12.2008 01:24:03					

Liite 2 Teemahaastattelun runko, syksy 2008

1. Kerro työnkuvastasi lyhyesti (esim. luottamustehtävät ja valiokunnat joihin kuulut). Miten työaikasi jakautuu määrällisesti näiden kesken?
2. Millaiset työajat sinulla on ja mitä niistä ajattelet?
3. Mikä työssäsi motivoi?
4. Mitä Sinulle tulee ensimmäiseksi mieleen omalla kohdallasi sanasta työhyvinvointi - kerro vain yksi ja tärkein asia?
5. Suurimmat haasteet/ongelmat työssäsi?
6. Vaikuttavatko edellä mainitsemasi haasteet/ongelmat työhyvinvointiisi?
7. Miten eduskunnassa huolehditaan kansanedustajien työhyvinvoinnista?
8. Kuinka itse huolehdit omasta työhyvinvoinnistasi? (fyysinen, psyykinen, sosiaalinen)
9. Minkälaisena koet kansanedustajan työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen?
10. Koetko julkisuuden vaikuttavan työhyvinvointiisi? Miten?
11. Vaikuttaako työsi "epävarmuus" (eli työpaikka katkolla 4 vuoden välein) työhyvinvointiisi?
12. Miten työhyvinvointia eduskunnassa voisi parantaa/kehittää?