

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
KAUPPAKORKEAKOULU

Suomalaisen miesjohtajan isyysdiskurssit

Johtaminen
Pro Gradu - tutkielma
Lokakuu 2013
Laatija: Emilia Kangas
Työn ohjaaja: Anna-Maija Lämsä
2.ohjaaja: Suvi Heikkinen

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTON KAUPPAKORKEAKOULU

Tekijä Emilia Kangas	
Työn nimi Suomalaisen miesjohtajan isyysdiskurssit	
Oppiaine Johtaminen	Työn laji Pro Gradu
Aika Lokakuu 2013	Sivumäärä 89
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämän tutkimuksen tavoitteena on avata ja purkaa johtajuuteen ja isyyteen liitettyjä olettamuksia kriittisen johtamistutkimuksen keinoin. Tutkimuksen aineisto koostuu 29 miesjohtajan haastatteluista, joissa miehet käyvät läpi uraansa niin työn kuin perheenkin näkökulmasta. Keskeinen keino pureutua maskuliinisuuteen niin johtamisessa kuin isyydessäkin on sosiaalisen sukupuolen tarkastelu. Sosiaalisella sukupuolella ei haluta tässä tutkimuksessa niinkään määritellä naiseuteen ja mieheyteen liitettyjä piirteitä vaan ennemminkin laajentaa sosiaalisten sukupuolten määritelmiä tai jopa purkaa miehyiden ja naiseuden välisiä rajoja, etenkin vanhemmuuden näkökulmasta. Diskurssianalyysin tuloksena aineistosta rakentui neljä isyysdiskurssia, nämä nimettiin seuraavasti: <i>Ansaittaja-isyyys</i>, <i>Uusi isyyys</i>, <i>Lapseen sitoutunut</i> ja <i>Sitoutumaton isyyys -diskurssi</i>. Diskurssit kuvaavat neljää erilaista tapaa hahmottaa miesjohtajien isyyttä. Jokainen neljästä isyysdiskurssista rakentaa omanlaisensa miesjohtajan sosiaalisen sukupuolen. Maskuliinisimmat isyysdiskurssit olivat <i>Ansaittaja-isyyys-</i> ja <i>Sitoutumaton isyyys diskurssi</i>, kun taas <i>Uusi isyyys diskurssissa</i> miesjohtajien sosiaalinen sukupuoli oli selkeästi irti perinteisestä maskuliinisuudesta ja heidän isyytensä oli lähempänä perinteistä äitiyttä. Tasa-arvoisuus jakoi diskurssit eri tavalla. Tasa-arvoisin diskurssi oli <i>Uusi isyyys diskurssi</i>, jossa sukupuolten välinen tasa-arvoisuus, näkyi niin työssä kuin vanhemmuudessakin. <i>Ansaittaja isyyys diskurssi</i> oli kauimpana tasa-arvosta, miesten kerronnassa oli paljon viittauksia mm. naisten luonnolliseen hoivakykyyn. Aineistollisesti vahvin diskurssi oli <i>Ansaittaja isyyys diskurssi</i>, mutta sille vastadiskurssiksi muodostunut <i>Uusi isyyys</i> diskurssi oli melkein yhtä laaja. Voidaankin sanoa muutosten olevan alkaneen miesten monimuotoisemman isyyden ja johtamisen käytännössä. <i>Uusi isyyys diskurssi</i> tuo esiin miesjohtajia, joilla on aito halu olla tasavertainen vanhempi vaativasta työstä huolimatta. Samalla diskurssi nostaa esiin työelämän rajoitteet, jotka osittain estävät tämän halun toteuttamista käytännössä.</p>	
<p>Asiasanat isyys, johtajuus, maskuliinisuus, miesjohtaja, sosiaalinen sukupuoli, tasa-arvo, diskurssianalyysi, kriittinen johtamistutkimus</p>	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu	

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	KRIITTINEN JOHTAMISTUTKIMUS JA SUKUPUOLI	9
2.1	Kriittinen tutkimus	9
2.2	Postmodernismi ja kriittinen tutkimus	11
2.3	Kriittinen johtamistutkimus.....	12
2.4	Sosiaalinen sukupuoli	14
2.5	Sosiaalisen sukupuolen tekeminen	16
3	ISYYS SUOMALAISESSA YHTEISKUNNASSA	19
3.1	Isyys	19
3.1.1	Isän määritelmä.....	20
3.1.2	Isyystyypit.....	21
3.2	Isyyden tila työelämässä	24
3.2.1	Miehin isyys	25
3.2.2	Osallistuva isyys	26
3.3	Suomalaisten perheiden vanhemmuuden järjestelyt	27
4	ISYYDEN, MIEHEYDEN JA JOHTAJUUDEN ROOLIT	29
4.1	Miehen monet roolit	29
4.2	Perheen ja työelämän yhteensovittaminen.....	31
4.2.1	Aktiivinen ja tasa-arvoinen isä	32
4.2.2	”Uusi mies” vai uudet tilanteet	33
4.2.3	Kaksi sosiaalista sukupuolta.....	34
4.3	Isyys työpaikalla	35
4.4	Isyys ja johtajuus	37
5	METODOLOGIA	39
5.1	Diskurssi	39
5.2	Diskurssi, sosiaalinen sukupuoli ja organisaatio	40
5.3	Diskurssianalyysi.....	41
5.3.1	Tekstuaalisuus	43
5.3.2	Hegemonia, ideologia ja valta	44
5.4	Kriittinen diskurssianalyysi	46
5.5	Tutkimusaineisto	47
6	NELJÄ ISYYSDISKURSSIA.....	49
6.1	Ansaittaja-isyys	49
6.1.1	Puoliso pyörittää perhettä ja arkea.....	50
6.1.2	Työkeskeisyys	52
6.1.3	Miehin isyys – etäiset lapset	54
6.1.4	Sopeutuva puoliso	56
6.1.5	Johtaja luo säännöt.....	58

6.2	Uusi isyys	60
6.2.1	Läsnäolo.....	60
6.2.2	Tasa-arvoisuus.....	62
6.2.3	Työ ja perhe.....	65
6.2.4	Sisäistetty isyys	66
6.2.5	Isyys johtajuudessa.....	68
6.3	Lapseen sitoutunut isyys.....	70
6.3.1	Lapsi tärkein.....	70
6.3.2	Lapset vaikuttavat uraan	71
6.3.3	Arjen kuva puuttuu	71
6.3.4	Tasa-arvo uupuu.....	72
6.3.5	Ylpeä isä – leikittäjä isä.....	73
6.3.6	Johtajuusisyys	74
6.4	Lapseen sitoutumaton isyys	75
6.4.1	Työ on ykkönen	75
6.4.2	Työ- ja perhe-elämän yhdistämisessä epäonnistuminen	76
6.4.3	Ei osallistuvaa isyyttä.....	77
6.4.4	Erillinen johtajuus.....	78
7	YHTEENVETO, KESKUSTELU JA PÄÄTELMÄT	79
7.1	Yhteenveto.....	79
7.2	Diskurssien taistelu.....	81
7.3	Keskustelu ideologian purkamisesta	82
7.4	Tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimusehdotukset	83
7.5	Päätelmät	84
	LÄHTEET	85

1 JOHDANTO

Kulttuuriympäristömme on muuttunut ja muuttuu yhä tasavertaisemman vanhemmuuden suuntaan. Yleinen ilmapiiri on ottanut viimeisten vuosikymmenten aikana as-keleitä aikaisempaa osallistuvampaa ja läsnä olevampaa isyyttä kohti. Isyyden muutos on osa suurempaa miehisyyden muutosta. Euroopan Komission (2012) uusimman tasa-arvoa käsittelevän raportin mukaan miehisuus on muutoksessa ja ”hoivaava maskuliinisuus” on valtaamassa alaa perinteiseltä ”leiväntuoja maskuliinisuudelta”. Näiden muutosten ei olla nähty erityisemmin vaikuttavan kuitenkaan talouselämässä toimivien pelisääntöihin tai käytäntöihin. Erityisesti johtaminen ja johtotason tehtävät vaikuttavat pysyneen uusien tuulien tavoittamattomissa. Hearnin ja Parkinin (1987) mukaan johtaminen on tyypillisesti liitetty miehiin, ja tämän seurauksena myös johtaminen nähdään miehisenä. Monet johtamismallit ja -teoriat pitävät tarvittavia ja suotavia johtajan ominaisuuksia maskuliinisina. Hearnin ja Parkinin mukaan tällainen ajattelu on vakiintunut ajatteluun ja kieleen niin, että johtamisen kieli samaistuu maskuliinisuuden kieleen sisältäen sellaisia ominaisuuksia kuten aggressiivisuus, itsevarmuus, karskius ja kilpailullisuus. Jos kuitenkin naiset johtajina omaavat näitä luonteenpiirteitä, saavat piirteet yleensä erilaisen kaiun. Itsevarma nainen onkin ”bossy”. Vielä vähöksyvämpiä ilmaisuja käytetään miehistä, jotka eroavat tästä maskuliinisuuden perusmallista. Miehet, joiden johtamistyyli on joustavampi ja yhteistyöhaluisempi, voivat saada osakseen parjausta miehisyydestään. Hearnin ja Parkinin (1987) mukaan tällaisesta ideologiasta katsottuna johtaminen ei ole naisten paikka, ja johtamistehtävissä työskentelevät naiset omaksuvat miehisen tavan toimia ja tulevat näin myös miehiseksi johtajiksi (Hearn & Parkin 1987). Ajatukset sitoutumisesta ja pätevyydestä liitetään niin kiinteästi miehen ideaaleihin ja maskuliinisuuteen, että niiden miesten ja naisten saavutukset, jotka eivät ole tällä perinteisellä kaavalla hankittuja, saavat harvoin huomiota (Bendl 2008).

Miehin eli maskuliininen johtaminen nähdään yhä edelleen johtamisen ideaalina, olipa kyseessä nainen tai mies. Maskuliinisuuden hegemonian negatiiviset vaikutukset naisiin ovat jo aika hyvin yleisellä tasolla

tunnistettu, mutta organisaatioiden käy-täntöjen ja rakenteiden rajoittavuus miesten kohdalla, erityisesti miesten, joilla on per-hevastuita, alkaa nyt nousta pintaan (Euroopan Komissio 2012). Vaikka yritysmaailma on muuttunut 1980-luvun lopulta palveluorientoituneemmaksi ja uudenlaiset johtamis-tyylit ovat vallanneet alaa, ei tämä Hearnin ja Parkin (1987) esittämä silta maskuliinisuuden ja johtamiskurssin välillä ole täysin murtunut. Edelleen, monien tutkimusten valossa organisaatiot elävät maskuliinisten rakenteiden vallassa. Tämä näkyy miesten vähäisempänä osallisuutena yksityisen elämän vastuissa, kuten lastenhoidossa. Naiset ovat poissa työelämästä pienten lasten vuoksi edelleen melkein yksipuolisesti. Mitä korkeamman johtotason tehtäviin mennään, sitä harvempi mies ottaa vastuuta perheestään läsnäolollaan ja hoivallaan.

Isyyden vastuisiin voidaan pureutua myös markkinatalouden kannalta. Valtiontalouden tutkimuslaitoksen ylijohtaja Juhana Vartiainen ottaa Kauppalehdessä (18.2.2013) osaa yhteiskunnassa vellovaan keskusteluun vanhempainvapaista. Juttu on otsikoitu räväkästi otsikolla "Äidit töihin". Vartiainen ehdottaa kuitenkin näin: "Jos vanhempainetuksia voisi uudistaa niin, että kotihoidontuki korvattaisiin vaikkapa paremmilla vanhempainetuksilla, jotka olisivat myös yksilöllisempiä niin, että miehet ja naiset eivät voisi siirtää niitä toisilleen, niin se varmaankin nostaisi naisten työhönosallistumisastetta." Edelleen, Vartiainen selventää lehtijutussa, että vanhempainvapaat voisi jakaa niin, että molemmat vanhemmat saisivat omat 12 kuukautta, eivätkä he voisi keskenään vapaasti näitä jakaa. Miesten osallistuminen vanhemmuuteen konkreettisella hoivatyöllä ei siis ole perusteltua vain psykologisesta tai sosiaalisesta näkökulmasta, vaan myös markkinatalouden näkökulmasta.

Naisten pitkä kotonaolo on kallista yhteiskunnalle, koska tällöin näiden naisten puuttuva työpanos vähentää yhteiskunnan tuottavuutta. Yksittäiset perheet perustelevat usein naisen jäämistä kotiin miehen paremmilla palkkatuloilla, mikä useasti pitääkin paikkaansa. Samanikäiset ja saman koulutuksen saaneet mies ja nainen eivät saa samansuuruista palkkaa, mikä pitää paikkaansa erityisesti johtotehtävissä. Naisille "optioidaan" työelämässä äitiys ja siitä aiheutuvat urakatkokset huolimatta siitä aikovatko he edes hankkia lapsia. Miehillä tällaisia urakatkoksia ei organisaatioissa "optioida", vaikka osa miehistä nykyään sellaisia harkitsevat ja toteuttavat. Tämä itseään toistava kehä, jossa nainen jää aina huonompien palkkatulojen takia kotiin, pitäisi yhteiskunnassamme purkaa. Myös tilastokeskuksen erikoistutkija Hanna Sutela uskoo, että isien yleistyvät perhevapaat lisääisivät sukupuolten tasa-arvoa työelämässä myös ennen lasten saantia (IL, 19.9.2013).

Vaikuttaa siltä, että tarvitsemme uudenlaista vanhempainvapaaajärjestelmää muuttamaan yhteiskunnassamme olevia rakenteita, jotka ylläpitävät naisten suurempaa vastuuta jälkikasvun hoivaamisesta. Tätä tutkimusta kirjoittaessa Suomen hallitus on esittänyt yhtenä osana Suomen rakenneuudistuksia kotihoidontuen jakamista molempien vanhempien kesken niin, että molemmille vanhemmille olisi rajattu

oma osansa kotihoidontukikuukausista. Tämä tarkoittaisi sitä, ettei jatkossa nainen voisi käyttää koko kotihoidontukiaikaa itse, vaan puolet kuuluisi miehelle.

Miehillä tulee olla asemastaan riippumatta samanlaiset velvollisuudet ja oikeudet lasten kasvatukseen kuin naisilla. Yhteiskuntarakenteiden ja olemassa olevien etuuksien muutokset kuitenkin edellyttävät suotuisaa ilmapiiriä niin kansalaisten enemmistössä kuin eliitin eli usein juuri miesjohtajien ja -vaikuttajien keskuudessa. Kuten monet tutkimukset ovat todenneet, jos valtaapitävien enemmistö, eli talouselämässä johtajat, tarrautuvat tiukasti kiinni omiin normeihinsa, on muutosta vaikea toteuttaa. Talouselämä tarvitsee tässä asiassa yhteiskunnallista viestiä ja suunnannäyttämistä maailman muuttumisesta kohti tasa-arvoisempaa vanhemmuutta. Nähtäväksi jää, löytyykö Suomesta poliittista tahtoa viedä tasa-arvoa eteenpäin konkreettisilla toimenpiteillä kuten kotihoidontuen jakamisella.

Tutkimuksia johtavassa asemassa olevien miesten isyyskokemuksista ei juuri ole. Miesten henkilökohtaisia kokemuksia ei ole Alvessonin ja Billingin (1997) mukaan tutkimuksessa nähty kovin mielenkiintoisina, vaan miehet on usein nähty vain etuoi-keutettuina hallitsevan maskuliinisen maailman kantajina ja ylläpitäjinä. Onkin tullut aika antaa miehille puheoikeus omista kokemuksistaan ja ottaa selvää, samaistuvatko miesjohtajat henkilökohtaisella tasolla enemmän organisaatiokulttuureissa tunnistet-tuun maskuliiniseen johtajuuteen ja isyyteen vai laajemman kulttuuriympäristön uu-denlasiin isyys- ja johtajuusrepresentaatioihin. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten haasteltujen miesjohtajien tieto- ja uskomusjärjestelmät isyydestä ja johta-juudesta kietoutuvat heidän identiteetteihinsä ja sosiaaliseen sukupuoleensa. Erottavatko miesjohtajat puheessaan isyyden ja johtajuuden toisistaan vaan voivatko nämä kaksi roolia olla yhteydessä toisiinsa miesten elämässä? Lisäksi tavoitteena on selvittää ja analysoida: Millaisia itsestään selvyys- ja sukupuoliin rakennetaan? Toisin sanoen tutkimuksen pyrkimyksenä on avata ja purkaa erilaisia kulttuurisia luonnollisia totuuksia isyydestä ja johtajuudesta. Samaan aikaan tämä tutkimus on kiinnostunut siitä: Millaisia valta- ja alistussuhteita sukupuoliin konstruoidaan? Konstruoivatko haastatellut miesjohtajat miehet ja naiset samalle tasolle valta-asetelmassa? Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata ja tulkita, millaisia diskursseja suomalaiset miesjohtajat rakentavat puhuessaan isyydestään.

Tutkimusongelmaksi muodostui seuraava kysymys:

1. Millaisia diskursseja suomalaiset miesjohtajat rakentavat puhuessaan isyydes-tään?

Tutkimukseni aluksi esittelen aikaisempaa tutkimusta aihealueesta sekä selvennän oman tieteellisen viitekehýkseni tutkimukselle. Varsinaista tutkimusta isyyden merki-tyksellistymisestä johtajuudessa tai miesjohtajien isyyskokemuksista on hyvin vähän. Tämän tutkimuksen asettelu kietoutuu

kuitenkin tasa-arvokysymyksiin, joita on tutkittu monesta eri näkökulmasta. Tutkimuksen viitekehyksen esittelyn jälkeen selvennän diskurssikäsitettä tässä tutkimuksessa ja kerron miten aineistoa voidaan analysoida diskurssianalyysimenetelmällä. Tämän jälkeen esittelen oman aineistoni ja siihen käyttämäni analysointimenetelmät. Sen jälkeen esittelen tutkimukseni tulokset eli diskurssianalyysin kautta tulkitsemani diskurssit. Viimeinen osa tutkimuksesta sisältää yhteenvedon muodostuneista diskursseista ja niiden pohjalta käytävää keskustelua ja päätelmiä sekä tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin ja jatkotutkimusehdotukset.

2 KRIITTINEN JOHTAMISTUTKIMUS JA SUKUPUOLI

2.1 Kriittinen tutkimus

Kriittinen tutkimus on eriytynyt tutkimussuuntaus sosiaalitieteissä. Kaikkien tieteellisten tutkimusten tulee suhtautua kriittisesti tutkimuksentekoon, mutta kriittinen teoria ottaa peruslähtökohdakseen kriittisen lähestymistavan sekä tutkittavaan ilmiöön että koko sen ympärillä ja siihen olennaisesti kuuluvan sosiaaliseen maailmaan ja sen rakenteisiin.

Kriittisen teorian juuret ovat Frankfurtin koulukunnassa, joka onkin määrittänyt kriittisen teorian kolme pääpiirrettä: 1) kriittisillä teorioilla on erityinen asema suhteessa ihmisten toiminnan ohjaamisessa, a) niiden tarkoitus on selventää toimijoiden todelliset kiinnostukset ja b) ne ovat luonnoltaan emansipatorisia; 2) kriittiset teorat ovat kognitiivisia sisällöltään, ne ovat siis tiedon muotoja ja 3) kriittiset teorat eroavat luonnontieteiden objektiivisuudesta niiden refleksiivisen luonteen vuoksi. Kriittinen teoria on siis refleksiivinen teoria, joka antaa toimijoille keinoja valaistumiseen ja emansipaatioon. (Geuss 1981, 1-3.) Kriittisen teorian sydän on Geussin (1981) mukaan ideologian kritiikissä. Ideologia voi estää ihmisten todellisten tilanteiden ja kiinnostusten ilmentymisen. Ollakseen vapaita toimijoita ihmisten tuleekin vapauttaa itsensä ideologisesta illuusiosta. Toinen kriittisen teorian keskeinen kritiikki suuntautuu positivismiin, joka kieltää mahdollisuuden, että teoria voisi olla samaan aikaan kognitiivista ja refleksiivistä. (Geuss 1981, 2.) Positivistinen yhden totuuden käytäntö ei myöskään sovi kriittisen teorian perusajatuksiin.

Geussin (1981) mukaan Frankfurtin koulukunta jakaa perinteiset tieteelliset teorat ja kriittiset teorat selkeästi erilleen ja nämä teorat jakaantuvat kolmessa ulottuvuudessa. Ensiksin perinteiset tieteelliset teorat

ovat luonteeltaan instrumentaalisia ja niiden tarkoitus on vaikuttaa ulkoiseen maailmaan. Kriittiset teoriat taas pyrkivät vapauttamaan ihmisiä paljastamalla piilotettuja pakotteita ja auttamalla toimijoita asemaan, jossa he pystyvät tunnistamaan omat todelliset intressinsä. Toiseksi, kriittiset teoriat eivät pyri objektiivisuuteen, kuten perinteiset tieteelliset teoriat. Kriittinen teoria ei pyri irti tutkimuskohteestaan, vaan tunnistaa itsensä osaksi tutkittavaa objektiota. Kolmanneksi kriittiset teoriat ja perinteiset tieteelliset teoriat eroavat siinä, millaista todistusta tarvitaan päätettäessä mikä on relevanttia kognitiivista tietoa. Tieteelliset teoriat vaativat empiiristä, havainnoin ja kokein saatuja tuloksia, kun taas kriittiset teoriat ovat kognitiivisesti hyväksyttäviä vain, jos ne selviävät monimutkaisemmasta arviointiprosessista, jonka tärkein osa on demonstraatio siitä, että ne ovat refleksiivisesti hyväksyttäviä. (Geuss 1981, 55.)

Kriittisen teorian tarkoitus ei ole antaa valmiita vastauksia tai ohjeita oikeanlaiseen toimintaan. Se ei anna ohjeita, miten ihmiset toimisivat rationaalisesti, vaan se ennemminkin ohjaa toimijoita näkemään, mitkä intressit voisivat olla rationaalisia näille ihmisille (Geuss 1981, 58). Kriittinen teoria on hyvin monimutkainen käsitteellinen objekti. Geuss (1981, 76) kuitenkin määrittää Frankfurtin koulukunnan hengessä kolme olennaista kriittisen teorian osaa: 1. osa, joka näyttää että muutos nykyisestä tilasta haluttuun lopulliseen tilaan on objektiivisesti tai teoreettisesti mahdollinen; 2. osa, joka selventää että muutos nykyisestä tilasta haluttuun tilaan on käytännöllisesti tarpeellinen tarkoittaen että nykyinen tila aiheuttaa kärsimystä ja turhautumista ja sisältää pakotteita ja haluttu tila on näistä pakotteista vapaa ja näin toimijoiden on mahdollista löytää todelliset tarpeensa ja intressinsä ja 3. osa, joka vakuuttaa että muutos nykyisestä tilasta haluttuun toiseen tilaan voi toteutua vain, jos toimijat omaksuvat kriittisen teorian osaksi heidän itse-tietouttaan ja toimivat sen mukaan. Ollakseen kriittinen teoria teorian tulee päästä irti yhteiskunnallisista ideologioista ja nähdä niiden taakse, ihmisten todellisiin kiinnostuksiin. Keskeistä on vapauttaa ihmiset yksien totuuksien kahleista - mikään sosiaalinen maailma tai ideologia ei ole luonnostaan syntynyt ja näin yksi ja oikea tapa nähdä ja jäsentää maailmaa. Aivan kuten perinteinen maskuliinen johtajuus tai maskuliininen isyyskään eivät ole yhtä ainoita tapoja johtaa tai olla isä. Isyys ja johtajuus rakentuvat kuitenkin usein niin yleisessä keskustelussa kuin tieteellisissä teksteissäkin erilaisten ajatusmallien ja ideologioiden pohjalta ikään kuin ne olisivat luonnon määrittelemiä totuuksia. Maailma ja yhteiskunta, jossa me elämme ei enää perustu saalistukseen ja metsästykseseen, jossa tarvittaisiin voimaa ja aggressiivisuutta miehiltä ja sitä vastoin hoivaa ja kodinhoitoa naisilta, vaan ihmisten työt ja vastuut ovat luonnoltaan sukupuoleettomia. Vaikka työt ovatkin täysin mahdollisia suorittaa sukupuolesta huolimatta, on yhteiskunnassamme monia sosiaalisesti merkittäviä miesten ja naisten töitä niin työ- kuin yksityiselämän piirissäkin. Näin myös johtajuudessa, nykyaikaisten organisaatioiden johtaminen ei vaadi erityistä fyysistä voimaa, joten johtajuuden rakentuminen maskuliiniseksi on sosiaalisen maailman luoma näkemys eikä luonnon totuus.

2.2 Postmodernismi ja kriittinen tutkimus

Käynnissä oleva käänne filosofisissa ja kulttuurisissa teorioissa on tunnettu nimellä postmodernismi, ja se on muotoillut myös kriittisen filosofian työkaluja. Näiden työkalujen avulla on tarkoitus päästä pois modernismista ja sen luomista metafysisistä perusoletuksista ja etuoikeutetuista legitimoituista kategorioista niin tieteessä kuin sosiaalisissa käytännöissäänkin. (Casey 2002.)

Alvessonin ja Deetzin (2000) mukaan postmodernin organisaatiotutkimuksen perspektiivissä keskeisintä on diskursiivisuus ja kielellisyys. Ihminen syntyy diskursiiviseen maailmaan. Kokemus maailmasta syntyy olemassa olevien diskurssien kautta. Ihminen oppii puhumaan tätä diskurssia ja myös asemoi itsensä maailmaan tässä diskurssissa. Aivan kuten diskurssit rakentavat maailman, ne myös samalla rakentavat ihmisen subjektiivisuutta luomalla hänelle tietynlaisen sosiaalisen identiteetin ja tavan olla osa tätä maailmaa. (Alvesson & Deetz 2000.)

Alvesson ja Deetz (2000) hahmottavat kriittisen teorian ja postmodernismin sekä samanlaisina että erilaisina ja uskovat myös, että näiden kahden tutkimussuuntauksen yhdistäminen on hedelmällistä organisaatiotutkimuksessa. Tutkimussuuntauksia yhdistää näkemys alistussuhteiden olemassaolosta ja siitä, että ihmiset ja organisaatiot häviävät paljon jos jätämme huomiotta rakenteelliset toiminnot ja pidämme olemassa olevaa maailmaa luonnollisena, rationaalisena ja neutraalina. Erottava tekijä näiden kahden tutkimussuuntauksen välillä on päämäärä. Kriittinen teoria pyrkii omien keinojensa kuten itsestään selvien kulttuurillisten totuuksien ja niitä hallitsevien toimijoiden paljastamisen kautta avaamaan keskustelua ja löytämään yhteistä sosiaalista ymmärrystä ja hyväksyntää, joka täyttäisi paremmin inhimilliset tarpeet. Postmodernismi taas torjuu tällaisen pyrkimyksen konsensukseen ja kyseenalaistaa vanhojen illuusioiden korvaamisen uusilla. Kriittinen teoria haluaa siis ihmisten toimivan ja tarjoaa siihen suuntaa, kun taas postmodernismi uskoo, että tällaista muutosta tulisi taas rajoittamaan seuraavat valta-asemat. (Alvesson & Deetz 2000.)

Vaikka postmodernismi ja kriittinen teoria ovatkin kaksi erillistä tutkimussuuntausta, ja kuten aiemmin mainittu, ne myös eroavat päämääriltään, ei niihin tarvitse suhtautua joko-tai-asenteella. Alvessonin ja Deetzin (2000) mukaan yksi vaihtoehto yhdistää postmoderni ja kriittinen teoria on keskittyä kielen ja kommunikaatiotapojen analysointiin aidossa sosiaalisessa ympäristössä, jolla he tarkoittavat diskurssi- ja keskusteluanalyysien käyttöä. Diskurssianalyysin avulla on mahdollista pureutua yhteiskunnassa eläviin diskurssihin kuten isyyten ja nostaa esiin uusia näkemyksiä ja tapoja hahmottaa käsite. Ymmärtämällä millaisessa sosiaalisessa ja diskursiivisessa maailmassa isyyttä tai johtajuutta tiettyssä ajassa ja paikassa rakennetaan auttaa meitä katsomaan asiaa uusin silmin ja voi samalla luoda mahdollisuuksia uudelleenlaiselle keskustelulle isyyden ja johtajuuden välisistä suhteista.

2.3 Kriittinen johtamistutkimus

Johtaminen tieteenä liitetään yleensä tehokkuuspyrkimyksiin eli siihen, miten organisaatiota ja sen työntekijöitä johdetaan mahdollisimman tehokkaasti. Tällaisessa johtamiskurssissa johtaminen nähdään myös funktionaalisenä ja neutraalina toimintana. Kriittinen johtamistutkimus ei halua nähdä johtamista ja sen vaikutuksia näin kapea-alaisesti, eikä ole valmis tunnustamaan johtamisen neutraalisuutta.

Perinteisen johtamisteorian perusajatus siitä, että tietotaidot ja tekniikat voidaan yksinkertaisesti kopioida ja siten muuttaa tehokkaan toiminnan objekteiksi kyseenalaistetaan kriittisen johtamistutkimuksen piirissä. Kriittinen johtamistutkimus voikin toimia vastavoimana teknisille ideoille ja imagoille johtamisesta, joilla on vain kapea fokus parantaa voimassaolevia johtamiskäytäntöjä. (Alvensson & Willmott 1992.)

Kriittiseen johtamistutkimukseen kuuluu pyrkimys mennä teknistä ja funktionaalista johtamista syvemmälle johtamiskurssissa. Kriittinen johtamistutkimus ottaa kyseenalaistavan ja kriittisen kannan perinteistä johtamisteoriaa kohtaan ja pyrkii paljastamaan johtamisen ja sen perinteisten teorioiden institutionaaliset rakenteet. Myös johtajat, jotka toiminnallaan uusintavat näitä institutionaalisia rakenteita organisaatioissa, ovat itse myös näiden rakenteiden uhreja. Vaikka johtamisideologiat turvaavat ja pönkittävät heidän asemaansa johtajina, ne samalla rajoittavat heidän toimintaansa ja valintojaan ihmisinä ja johtajina. (Alvensson & Willmott 1992.)

Johtajuuteen kuuluu myös sosiaalisen maailman rakentamia representaatioita johtajan ominaisuuksista ja toimintatavoista. Johtajat voivat tiedostamattaan uusintaa näitä valmiita johtajuuden ideoita. Näin johtaja on myös osa sosiaalista järjestystä, jossa johtaja nähdään tietynlaisena henkilönä ja hänen asemansa yhteiskunnassa ja organisaatiossa on tietynlainen. Esimerkiksi miesjohtajat voivat rajoittaa omalla toiminnallaan tiedostamatta omia tekemisiään. Miesjohtaja, joka työskentelee konservatiivisessä työyhteisössä, ei välttämättä halua/osaa tuoda omaa isyyttään vahvasti esille työelämässä vaikka hän haluaisikin olla esimerkiksi enemmän läsnä perheelle. Jos ympärillä olevat esimerkit ja roolimallit rajaavat vanhemmuuden ja isyyden tarkasti yksityisyyden piiriin voi moni mies jatkaa tätä samaa käytäntöä tiedostamattaan, vaikka he todellisuudessa haluaisivat, että perhe ja työ olisivat avoimemmin yhteydessä toisiinsa.

Malin ym. (2010) kiteyttävät kriittisen tutkimuksen ja sen tutkijoiden tärkeimmäksi tavoitteeksi saada aikaan keskustelua yhteiskuntaa hallitsevista näkemyksistä, kuten maskuliinisuudesta. Näiden näkemyksien taakse jäävät piilomerkitykset on mahdollista saada esille ottamalla huomioon myös vaihtoehtoisia näkemyksiä. Kriittisen tutkimuksen tarkoituksena onkin saada ihmiset havahtumaan ja uudelleen arvioimaan itsestään selvinä pidetyt totuudet. Tähän on mahdollista päästä suuntaamalla kritiikki ja analyysi sosiaalisen järjestyksen rakenteisiin. Kritiikki näitä sosiaalisia rakenteita

kohtaan on tärkeää, koska näissä rakenteissa toiset hyötyvät usein toisten kustannuksella. Kriittisen tutkimuksen tehtävänä on arvioida kulttuuristen toimintatapojen ja hallitsevien toimijoiden jäädyttämää (frozen) sosiaalista todellisuutta. Tämän sosiaalisen todellisuuden paljastaminen ja avaaminen luo mahdollisuuden sosiaalisten järjestysten uudelleenarvioinnille ja erilaiselle päätöksenteolle. (Malin ym. 2010.)

Alvessonin ja Willmottin (1992, 11) mukaan kriittinen ymmärrys johtamiseen voidaan identifioida neljään perusolettamukseen, joita ovat: 1) vastustus teknisiä ja objektiivisiä näkemyksiä kohtaan, 2) huomion vieminen epäsymmetrisiin valtasuhteisiin ja diskursiivisiin päätelmiin, jotka liittyvät itsestään selviin totuuksiin ja ideologioihin, 3) puolueellisten ja ristiriitaisten intressien etsiminen ja 4) kielen ja kommunikaation keskeisyys ja sen tarkka huomioiminen.

Malinin ja muiden (2010) mukaan nykyisen kriittisen johtamistutkimuksen näkyvin ja vaikuttavin hahmo on Jürgen Habermas, joka onkin vienyt kriittistä tutkimusta syvemmälle kielen ja diskurssin rakenteisiin. Habermasin mukaan kriittisen tutkimuksen tulee olla emansipatorista, dialektista ja hermeneuttista pyrkimyksessään ymmärtää sosiokulttuurista maailmaa, joka on subjektiivisen merkityksenannon täyttämää (Burrell & Morgan 1979). Kriittinen johtamistutkimus on kiinnostunut erilaisista organisatoriseen elämään kuuluvista vaietuista teemoista, joihin liittyy erilaisia alistussuhteita ja dominanssia. Yhtenä eriytyneenä kriittisen organisaatiotutkimuksen tutkimuskenttänä pidetään sukupuolten välisestä tasa-arvosta ja siihen liittyvistä suhteista kiinnostunutta tutkimushaaraa, jota kutsutaan sukupuolen tutkimukseksi.

Sukupuolettomuus, toisin sanoen hiljaisuus sukupuolesta, kuuluu Pietiläisen (2003) mukaan ajatteluun, jossa keskiössä olevasta ei tarvitse puhua sukupuolisena. Keskiö-marginaali -jako määrittelee Pietiläisen mukaan tietyt ilmiöt, toiminta- ja ajattelutavat mittatikuiksi, joihin toisia verrataan. Kun sitten keskiön sukupuolettomuus kyseenalaistetaan, tulee usein esille, että sukupuolettomuus tarkoittaakin monesti maskuliinisuutta. Sukupuolineutraalisuus peittää maskuliinisuuden niissä asiayhteyksissä, joissa sukupuoleen ei voida suoraan viitata. "Sukupuolella ei ole merkitystä" -ajattelutapa on osa sukupuolineutraalisuus-diskurssia, jolla on vankka perinne ja asema suomalaisessa yhteiskunnassa (Silius 1995).

Lämsän (2010) mukaan niin johtajuuden tutkimusta kuin johtajuuden käytäntöjä koskevia uskomuksia leimaa usein sukupuolisokeus. Tällöin sukupuolella ei ajatella olevan merkitystä tai sitä koskevaa tietoa pidetään merkityksettömänä. Ihmiset ottavat pinttyneet tavat ja totuudet itsestäänselvyyksinä, kuten määrätynlaisen miehisyyden johtajuudessa. Tämä on Lämsän mukaan tapa, joka helposti vaihtaa vaihtoehdot ja monimuotoiset näkökulmat johtamisesta. Tavanomaisesta poikkeavien näkökulmien, olemassa olevien oletusten ja "totuuksien" kyseenalaistaminen kuitenkin luo pohjaa uudelleen, kriittiseen ja innovatiiviseenkin tiedonmuodostukseen johtajuudessa. Lisäksi näin saatu tieto ymmärretään

kontekstuaalisena, aikaan ja paikkaan sidottuna, jolloin sukupuoleen liitetyt kysymykset ja ongelmat eivät tule tulkituiksi yleisesti kaikkialla ja kaikkina aikoina pätevinä. Samaa mieltä on Alvesson (2002, 95), jonka mukaan meidän tulee ymmärtääksemme johtajuutta, huomioida konteksti, missä johtajuus ilmenee.

Alvesson (2002) sanoo organisaatiokulttuurien usein ylläpitävän maskuliinista dominanssia, jonka pohjalta luodaan ajatus luonnollisesta ja arvostettavasta toiminnasta organisaatiossa, mikä painottaa muun muassa instrumentalismia, hierarkiaa ja kovuutta ja väheksyy tunteita, intuitiota ja sosiaalisia suhteita. Tällä ”luonnollisella” toiminnalla voi olla arveluttava vaikutus bisnekselle. Jos organisaatioissa arvostetaan vain tietynlaista johtamiskäyttäytymistä, leikkaantuu helposti suuri osa naisista ja miehistä ulos ylennysarvioinneissa, koska he eivät sovi toimintakulttuurin mukaiseen johtajan rooliin. Tällaiset merkitykset ja arvostukset voivat köyhistää monen naisen ja miehen työelämää. (Alvesson 2002, 11.) Onkin tärkeää tutkia niitä käytäntöjä, joissa maskuliinisuus ja siihen kuuluvat uskomukset liitetään johtajiin ja johtamistyöhön.

2.4 Sosiaalinen sukupuoli

Sukupuolten välisestä tasa-arvosta ja sen ilmentymisestä sekä toteutumisesta kiinnostuneet tutkijat voidaan ryhmittää gendertutkimuksen alle. Gender on sanana vierasperäinen lainasana ja joidenkin mielestä se ei ole hyvää suomea ollenkaan. Suomenkielen sanastosta ei kuitenkaan löydy suoraa vastinetta näin tärkeälle käsitteelle. Gender käsitteellä tarkoitetaan sukupuolta, mutta se ei kuitenkaan viittaa biologiseen sukupuoleen, vaan sosiaaliseen sukupuoleen. Tässä tutkimuksessa käytänkin sekä gender käsitettä että sosiaalisen sukupuolen käsitettä rinnakkain tarkoittamalla niillä samaa asiaa. Sosiaaliseen sukupuoleen kuuluu kiinteästi maskuliinisuus ja feminiinisyys. Ne ovat sosiaalisen sukupuolen kaksi puolta. Maskuliinisuudella viitataan niihin yleisesti miessukupuolen edustamiin representaatioihin, kun taas naisten esittämät representaatiot ovat yleisesti nähty feminiinisuuden alle kuuluviksi. Tämän tutkimuksen tarkoituksena ei kuitenkaan ole liittää maskuliinisuutta suoraan miessukupuoleen kuuluvaksi ja taas feminiinisyyttä suoraan naissukupuoleen liittyväksi, vaan ennemminkin hämärtää näiden välisiä rajoja laajentamalla käsitystä sosiaalisesta sukupuolesta.

Gender tutkimusta eli sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevaa tutkimusta leimaa yleensä feminismi. Feminismi ja gender tutkimus limittyvätkin monella tavalla toisiinsa jo historiallisista syistä. (Alvesson & Billig 1997.) Gender tutkimuksen lähteenä voidaan pitää feminismiä, ja monet feminismin nostamat yhteiskunnan ongelmat ovat myös gender tutkimuksen ytimessä. Alvesson ja Billig (1997) kokoavat gender tutkimuksen pääsuunnat kolmeen keskeiseen osaan 1) sukupuolen huomioiminen on keskeistä ja

relevanttia suhteessa kaikkiin sosiaalisiin suhteisiin, instituutioihin ja prosesseihin, 2) sukupuolten väliset suhteet muodostavat ongelman, kun ne ovat luonteeltaan mallia dominointi versus alistuminen, epätasa-arvoisuus, sorto ja vastarinta ja 3) sukupuolten väliset suhteet nähdään sosiaalisina rakenteina. Sukupuolten väliset suhteet eivät ole luonnon laatimia – biologian aikaansaamia, vaan ne ovat tulosta sosiokulttuurisista ja historiallisista seikoista, toisin sanoen prosesseista, joihin ihmiset ovat ottaneet osaa ja uusintaneet sosiaalista maailmaa. Sukupuoliset suhteet eivät siis ole muuttumattomia, vaan ihmisten ajan saatossa rakentamia. Sukupuoli on tulosta sosiaalisista määrittelyistä ja sen sisäistämisestä, mitä merkityksiä kuuluu miehenä tai naisena olemiseen (Alvesson & Billing 1997, 6-9).

Sosiaalisen sukupuolen perspektiivillä Alvessonin ja Billingin (1997) mukaan tarkoitetaan sellaista analysointia, jolla pyritään selvittämään kulttuurisia määritelmiä miehestä tai maskuliinisuudesta sekä naisesta tai feminiinisuudesta sekä näiden määritelmien ja käsitysten mahdollisia seurauksia. Maskuliinisuus ja feminiinisyys ovat vaikeita termejä määrittää. Voidaan ajatella että feminiinisyys on jotain mikä liittyy naiseuteen ja maskuliinisuus jotain mikä liittyy miehisyyteen. Alvessonin ja Billingin (1997) mukaan kuitenkin tiukasti biologiseen sukupuoleen liittyvä määrittely on vahingollista, koska siinä feminiinisyys ja maskuliinisuus liitetään kromosomeihin ja ihmisten genitaalialueisiin. Heidän mukaansa hyvä ja tärkeä tapa käsittää maskuliinisuus ja feminiinisyys on nähdä ne kulttuurillisina uskomuksina, liittämättä niitä erityisesti mieheen tai naiseen (Alvesson & Billing, 1997). Keskeinen kysymys heidän mukaansa onkin, millaisia ovat feminiiniset tai maskuliiniset tavat ajatella, tuntea, arvottaa ja toimia. Sosiaalinen sukupuoli sisältää ne kulttuurisesti rakentuneet muodot maskuliinisuudesta ja feminiinisuudesta, jotka tuottavat ne erityiset tavat millaiseksi nainen tai mies on luotu tietyssä yhteisössä. (Alvesson & Billing 1997.)

Miesten henkilökohtaisia kokemuksia ei ole Alvessonin ja Billingin (1997) mukaan tutkimuksessa nähty kovin mielenkiintoisina, vaan miehet on usein nähty vain etuoikeutettuina hallitsevan maskuliinisen maailman kantajina ja ylläpitäjinä. Heidän mukaansa vasta viime aikoina on noussut kiinnostus miesten suhteesta tähän luonnollisena pidettyyn maskuliiniseen maailmaan ja sen miehisiin toimintatapoihin, ja samalla koko tämä ajattelumalli on joutunut tarkemman pohdinnan alle. (Alvesson & Billing 1997.) Maskuliinisuuteen ja feminiinisyyteen kuuluu Alvessonin ja Billingin (1997, 90) mukaan myös sosiaalisen sukupuolen symbolointi. Sosiaalisen sukupuolen symbolointi tarkoittaa paitsi sitä, että tietyt ammatit nähdään naisille tai miehille sopiviksi, sillä tarkoitetaan myös sitä kulttuurillista logiikkaa, miten tämä töiden tyypittely on rakentunut. Kauneuteen ja terveyteen liittyvät työt rinnastetaan feminiinisyyteen, kun taas voimaa ja tunteettomuutta vaativat työt nähdään kuuluvaksi maskuliinisuuteen. Johtaminen on yksi selkeästi maskuliinisuuteen liitetty työ. (Alvesson & Billing 1997, 90-91.)

Maskuliiniset johtaja-imagot tuottavatkin näihin representaatioihin

mukautuvia johtajia. Johtajat, niin naiset kuin miehetkin, pyrkivät mahtumaan näihin sosiaalisen maailman rakentamiin maskuliinisten johtajien imagoihin. Nämä työelämän imagot voivat vaikuttaa myös ihmisen identiteettiin. Jos henkilön oma identiteetti ei vastaa kulttuurisesti hallitseviksi rakentuneita imagoja, joutuu hän luultavasti kokemaan kulttuurisista standardeista nousevaa vastustusta esimerkiksi työelämässä (Alvesson & Billig 1997, 100).

2.5 Sosiaalisen sukupuolen tekeminen

West ja Zimmerman (1987) ovat muotoilleet ajatuksen sosiaalisen sukupuolen tekemisestä "doing gender" jo 80-luvun lopussa. Heidän mukaansa sosiaalisen sukupuolen tekeminen sisältää sosiaalisesti ohjautuvaa, vuorovaikutuksellista ja mikropoliittista toimintaa, joka jakaa tietynlaisia tavoitteita ilmentää maskuliinisuutta ja feminiinisyttä. Kun ajattelemme sosiaalisen sukupuolen kyvyksi tai saavutetuksi ominaisuudeksi tietyssä ohjaavassa sijainnissa, huomiomme siirtyy Westin ja Zimmermannin (1987) mukaan sisäisistä asioista yksilöön ja keskitymme vuorovaikutukseen ja lopulta institutionaalsiin areenoihin. Toisaalta, heidän mukaansa yksilö siis tekee sosiaalista sukupuoltaan, mutta tämä tapahtuu vuorovaikutuksessa toisten kanssa, jotka ovat myös mukana tässä sosiaalisen sukupuolen tuottamisessa. West ja Zimmerman (1987) eivät pidä sosiaalista sukupuolta niinkään yksilöiden omaisuutena, vaan ennemminkin käsittävät sen sosiaalisista järjestyksistä muotoutuvina ominaisuuksina ja keinoina legitimoida yhteiskunnan fundamentaalisinta kahtiajakoa.

Westin ja Zimmermannin (1987) mukaan ymmärtääkseen sosiaalisen sukupuolen tekemisen todellisen luonteen, on ensin ymmärrettävä kolmen eri sukupuoleen liittyvän käsitteen väliset suhteet ja erot. Nämä kolme heidän erottamaansa käsitettä ovat: biologinen sukupuoli "sex", sukupuolikategoria "sex category" ja sosiaalinen sukupuoli "gender". Biologinen sukupuoli määräytyy biologisten miehuuden ja naiseuden kriteerien mukaan. Sijainti sukupuolikategoriassa johdetaan yleensä biologisesta sukupuolesta, mutta on myös mahdollista julistautua toiseen sukupuolikategoriaan kuuluvaksi, vaikka siihen ei biologisia ominaisuuksia olisikaan. Sosiaalinen sukupuoli taas on toimintaa, jossa hallitaan normatiivisia asenteita ja odotuksia, jotka nähdään yksilön sukupuoliseen kategoriaan sopiviksi. Sosiaalisen sukupuolen toiminta on lähtöisin sukupuolikategorioista, ja se myös vahvistaa niihin kuulumista. Sosiaalisena sukupuolena oleminen yhteiskunnassa on siis vuorovaikutuksellista työtä. (West & Zimmerman 1987.)

West ja Zimmerman (1987) korostavat, ettei sosiaalinen sukupuoli ole kasa luonteenpiirteitä tai rooli, vaan sosiaalisen toiminnan tuote. Edelleen he sanovat, että sosiaalinen sukupuoli on muodostunut vuorovaikutuksesta. West ja Zimmerman (1987) ovatkin kiinnostuneita siitä, miten sosiaalinen sukupuoli on kuvattu luonnolliseksi osaksi maailmaa, vaikka se on tuotettu ja sosiaalisesti organisoitu lopputulos.

Sosiaalisen sukupuolen tekemisessä keskeinen asia on Westin ja Zimmermanin (1987) mukaan eron tekeminen poikien ja tyttöjen ja miesten ja naisten välille sellaisissa asioissa, joissa se ei ole luonnollista, toisin sanoen biologisesti määräytyvää. Ja kun tämä ero on rakennettu, sitä käytetään vahvistamaan sosiaalisen sukupuolen olennaisuuksia. Kun me sitten toteutamme, eli teemme sosiaalista sukupuolta yhteiskunnallisesti sopivalla tavalla, me samalla ylläpidämme, uusinnamme ja vahvistamme institutionaalisia legitimoituja järjestelmiä, jotka perustuvat sukupuoliseen kategoriointiin. Sosiaalinen sukupuoli onkin vahva ideologinen väline, joka tuottaa ja uusintaa vaihtoehtoja ja rajoja, jotka ovat sisällytetty sukupuoli kategorisointiin. Sosiaalisen sukupuolen ymmärtämiseen tarvitaankin ymmärrys myös sosiaalisten rakenteiden olemassaolosta ja niiden sosiaalisten kontrollointiprosessien käsittämistä. (West & Zimmerman 1987.)

Sosiaalinen sukupuoli ei ole annettu, vaan se on ennemminkin performanssi, jossa esitämme sukupuoli-identiteettiä ja -rooleja ja jossa nämä roolit ovat opittuja, vaikka yleensä tiedostamatta (Paechter 2001). Kasvamme tietynlaisessa kulttuurissa, johon on ajan myötä rakentuneet tietynlaiset tavat olla poika, tyttö, mies ja nainen, ja näitä hyvin tiedostamattomia valmiita malleja toteutamme päivittäin. Nämä tavat eivät kuitenkaan ole biologisia valmiuksiamme vaan rooleja, joista on tullut tiedostamaton osa identiteettiämme.

Gherardi (1994) näkee maskuliinisuuden ja feminiinisuuden sosiaalisina symbolisina merkityksinä, jotka ovat historiallisesti rakentuneita. Sosiaalisen sukupuolen merkitys mukautuu ja on neuvoteltavissa koko ajan diskursseissa, vaikka samalla me hyväksymme syvään juurtuneen symbolisen järjestyksen sosiaalisten sukupuolten välillä. (Gherardi 1994.) Meidän naisena tai miehenä olemisemme ei siis ole täysin muuttumatonta, vaan naiseuden ja miehisyyden olemus ja siihen liittyvät tavat ja merkitykset ovat jatkuvassa joskin hitaassa muutoksessa.

Ajatukset ja kieli ovat Gherardin (1994) mukaan yksi naista ja miestä erottava tekijä, ja samalla niiden avulla on mahdollista pönkittää sosiaalisten sukupuolten välisiä eroja. Edelleen, Gherardi jatkaa, että työpaikolla ihmiset käsittelevät eli tekevät sukupuoltaan ja se miten teemme sukupuolta työpaikoilla voi joko vähentää tai lisätä sukupuolten välistä epätasa-arvoa. Työelämän sanastoista löytyy paljon naisia ja miehiä erottavia käsitteitä. Monet käsitteet ja sanat ovat kulttuurisesti leimaantuneet jompaankumpaan sukupuoleen. Johtaja sana linkittyy yhä edelleen monien mielissä miessukupuoleen ja sihteeri taas naissukupuoleen, ja näiden ilmaisujen kautta ne saavat myös maskuliiniset ja feminiiniset sisällöt. Johtajuuteen liitetään yleisesti maskuliinisuuteen liitettyjä ominaisuuksia, kun taas sihteerin oletetaan ilmentävän feminiinisyteen liitettyjä luonteenpiirteitä.

Sosiaalinen sukupuoli ei Gherardin (1994) mukaan ole olemassa vain käytöksen tasolla eli miten toimimme naisina ja miehinä vuorovaikutustilanteissa, vaan se on olemassa myös syvemmällä psyykkisellä symbolisella tasolla ajatusrakennelmissa. Näillä molemmilla tasoilla se on

sosiaalisesti rakentunut, mutta jokapäiväisissä vuorovaikutustilanteissa se on helpommin neuvoteltavissa, kun taas kulttuuriset arkkityypit sosiaalisista sukupuolista ovat stabiilimpia. Tästä johtuen näemmekin ne universaaleina ja historiallisina käsitteinä. Sosiaalisen sukupuolen tekeminen, "doing gender", on vaikea ja ristiriitainen sekä monitulkinnallinen käsite. Se on kuitenkin merkittävä keino saada ote tästä monitulkinnaisesta ilmiöstä, johon on olemassa vain vähän tieteellisiä instrumentteja, joita käyttää tutkimuksen teossa. (Gherardi 1994.)

Ajatuksen selventämiseksi on hyvä ajatella maskuliinisuus ja feminiinisyys moninaisina käsitteinä (Powell, Bagilhole & Dainty 2009). Ei siis ole olemassa vain yhtä maskuliinisuuden tai feminiinisuuden muotoa, vaan niitä on useita erilaisia. Tätä moninaista sukupuolikäsitystä on kyllä kritisoitu sen sukupuolta jaottelevan vaikutuksen vuoksi (Linstead & Brewis 2004). Powell ym. (2009) näkevät moninaisten sukupuolten käsitteen kuitenkin ennemminkin apukeinona sosiaalisen sukupuolen teossa ja "epätekemisessä" sen sijaan, että sen avulla jaottelisivat sosiaalista sukupuolta hierarkkisesti. Butlerin (1990) mukaan käsite miehet ei kehity vain miessukupuolisista henkilöistä eikä naista voida tulkita vain naissukupuoliseen henkilöön kuuluvaksi käsitteeksi. Vaikka tietty seksuaalinen sukupuoli ei siis välttämättä edellytä tiettyä sosiaalista sukupuolta, sillä on kuitenkin vahvat sosiaaliset siteet ja rajoitteet (Cole 2000).

3 ISYYS SUOMALAISESSA YHTEISKUNNASSA

3.1 Isyys

Suomalainen isyystutkija Jouko Huttunen (2001) pitää isyyden määrittelyä erittäin hankalana. Hänen mukaansa isän merkityksestä lapselle voidaan esittää jopa vastakkaisia näkemyksiä. Osa tutkimuksista on päätynyt siihen tulokseen, että isällä on äidin rinnalla jopa ratkaiseva rooli lapsen kehityksessä, kun taas toiset tutkimukset eivät anna isälle selkeää merkityksellistä roolia tai isän rooli nähdään jopa merkityksettömänä lapsen kehityksessä. Edelleen Huttunen (2001) sanoo, että isyyden oikeasta olemuksesta on vaikea saada otetta. Hän jopa viittaa kulttuuriseen kuplaan isyyden ympärillä. Tämä kupla pitää sisällään piilotettuja argumentteja, uskomuksia ja jopa säädöksiä, jotka tähtäävät siihen, että miestä ei kannata liiaksi rasittaa isyydellä. Äitiys nähdään ”luonnollisesti” tärkeämpänä lapsen kehityksen kannalta.

Psykoanalyttisia perinteitä noudattaen isyys nähtiin Huttusen (2001, 12) mukaan vielä 1980-luvun tutkimuksissakin äitiydestä selkeästi erillisenä vanhemmuutena. Tämän näkemyksen mukaan isyydellä oli korkeampi psykologinen merkitys ja tämä ei ollut riippuvainen isän lapsilleen antamasta hoivasta, vaan isällä oli asiakeskeisempi auktoriteetti lasta kohtaan kuin äidillä. Tähän isän rooliin kuului myös ajatus isän tehtävästä tehdä lapsista hyviä kansalaisia. (Huttunen 2001, 12.)

Isyys ja isän roolit ovat kuitenkin muuttuneet tähän päivään tultaessa. Osaltaan isyyden muutokseen on vaikuttanut yleisempi elämäntarkoituksen muutos, jolloin voidaan puhua individualismin murroksesta. Ihmiset haluavat yhä enemmän tehdä omakohtaisia valintoja kaikilla elämänavalueillaan, eikä ihmisiä enää sido niin vahvasti vanhat perinteet ja elämisen tavat. Hearn (2002) näkee isyyden fragmentoituneena. Ei ole olemassa yhtä isyyttä vaan erilaisia isyyksiä, jotka ovat toisiaan tukevia, mutta ristiriitaisia. Toiset isyydet muodostuvat Hearnin mukaan kuitenkin hallitsevammiksi kuin toiset. Hallitseva tapa voi synnyttää ideologian, millainen on hyvä isä tai isyys.

Huttusen (2001, 37) mukaan puhutaan myös individualistisesta

perhekäsityksestä. Tässä vanhemmaksi tulo nähdään projektina, joka siten kilpailee muiden elämään kuuluvien projektien kuten opiskelun, työn ja harrastusten kanssa. Miten tämä muutos on vaikuttanut isyyteen, on Huttusen (2001, 38–39) mukaan vaikeaa tarkastella ja vertailevaa tutkimustietoa on hyvin niukalti. Huttunen kuitenkin toteaa, että nykyisillä isillä on huomattavasti monipuolisemmat mahdollisuudet olla perheessä ja toteuttaa monenlaista isyyttä. 1960-luvulta voidaan Huttusen (2001, 44) mukaan katsoa alkaneeksi uuden sukupuolisopimuksen aika. Tätä ennen elettiin perinteisessä vanhassa sukupuolijärjestyksessä, jossa naiselle ja miehelle oli omat selkeät paikkansa. Äitiys ja naiseus kuuluivat yksityisen piiriin ja isyys ja miehisuus julkiseen kotin ulkopuoliseen maailmaan. Uusi sukupuolisopimus lähtee individualismin ja tasa-arvon pyrkimyksistä ja näiden pyrkimysten tavoitteena on ollut ennen muuta naisten tasa-arvoinen itsensä toteuttaminen. Huttusen (2001, 45) mukaan miesten ja isyyden roolia tässä muutoksessa voidaan katsoa kahdelta suunnalta. Toisaalta voidaan kritisoida sitä, että miesten vastuu kotona on lisääntynyt, mutta taloudellista vastuuta ei ole riittävästi tasattu. Kun taas toisaalta asia voidaan nähdä niin, että kun miehille soveltuvien kotitöiden määrä on kasvanut, miehille on tullut uusia mahdollisuuksia olla isänä ja toteuttaa uudenlaista isyyttä. Perheeseen pienentyminen ei Huttusen (2001, 54) mukaan myöskään anna enää perusteita vanhanaikaiseen, perinteiseen kotiäiti-elättäjä-isä jakoon. Kun ennen lapsia tuli kahden kolmen vuoden välein, ei naisille tai miehille jäänyt paljon vaihtoehtoja vaan heidän roolinsa muotoutuivat vanhan perinteisen jaon mukaan. Laajasti katsottuna Huttunen (2001, 45) näkee, että äidin ja isän mahdollisuudet toteuttaa itseään aikaisempaa paremmin ovat lisääntyneet perheissä. Hän myös toteaa mahdollisten esteiden olevan enemmänkin asennepuolella. Isyys on kuitenkin jatkuvuus, joka pitää ymmärtää historiallisten vaiheiden kautta (Brittan 1989).

3.1.1 Isän määritelmä

”Isä on (mies)henkilö, joka ei ole synnyttänyt lasta mutta jolla on läheinen suhde lapseen”, ehdottaa isyytutkija Huttunen isän määritelmäksi (2001, 57). Huttunen (2001, 57-58) kuitenkin korostaa, että isän ja isyyden määrittäminen ei ole yksiselitteistä ja vain isyyden biologinen merkitys on selkeä, koska kahden eri miehen hedelmöittäminen munasolu on käytännössä mahdottomuus. Sosiaalisemmilla isyyden määritelmillä on aina hatarammat pohjat. Jokaisella ihmisellä on myös oma sisäinen isyyden kartta, josta halutaan pitää kiinni. Isä merkityksen käyttö ei riipu miehen isyyden suorittamisen onnistumisesta. Lapset, joiden isä ei ole ollut ollenkaan mukana lasten arkielämässä, haluavat käyttää isämääritettä miehestä, joka on heidän biologinen isänsä. Vastaavasti miehet, jotka ovat etäännyneet lapsistaan, haluavat lasten kutsuvan itseään isäksi, vaikka varsinainen isyys olisi jäänyt vähiin.

Biologisen isyyden lisäksi Huttunen (2001) erottaa juridisen isyyden, sosiaalisen isyyden ja psykologisen isyyden. Juridisella isyydellä tarkoitetaan oikeudellisia oikeuksia ja velvollisuuksia lapseen nähden. Juridisesti isäksi voi tulla kolmella tavalla: avioliiton isyysolettaman, isyyden tunnustamisen sekä

adoption johdosta. Sosiaalisen isyyden Huttunen (2001, 62) määrittelee lapsen kanssa asumisena, arjen jakamisena hänen kanssaan sekä vaihtelevassa määrin hoivan ja ajan antamisena lapselle. Sosiaaliseseen isyyteen Huttunen liittää myös julkisen esiintymisen lapsen kanssa, jolloin isyys saa ikään kuin muiden hyväksynnän. Isyyden neljäs ulottuvuus on Huttusen (2001, 64) mukaan psykologinen isyys, jolla tarkoitetaan isäsuhteen tunnepohjaista, kiintymykseen perustuvaa puolta. Psykologista isyyttä lapsen kautta määrittäessä tärkeimpiä kysymyksiä ovat: Ketä lapsi pitää isänään, kehen hän on kiintynyt, keneen hän turvaa ja kenellä on valtaa hänen kasvatukseensa? Miehen kautta psykologista isyyttä tunnistettaessa tärkeimpiä merkkejä ovat seuraavat: Miehellä on paljon tunnepohjaisia merkityksiä lasta kohtaan, hänellä on voimakas halu hoivata, suojella, auttaa, tukea henkisesti ja olla lähellä lastaan. Psykologian termeillä lapsen ja isän välille on syntynyt kiintymyssuhde, joka vastaa äidin ja lapsen välistä suhdetta. Psykologinen isä ei ole vain leikittäjä tai arjessa mekaanisesti mukana oleva vanhempi, vaan hän on myös kasvattaja, joka on kiinnostunut lapsen ajatusmaailmasta.

Huttunen tuo kuitenkin esiin vanhan ja sitkeän stereotypian isyydestä, jonka mukaan biologinen, juridinen ja sosiaalinen isyys varmistaa psykologisen isyyden. Näin ei kuitenkaan hänen mielestään ole, koska kiintymyssuhteen syntyminen ei noudata ulkoisia sääntöjä. Monet miehet vierastavat ajatusta, että heidän täytyisi ansaita psykologinen isyys, koska ei äitienkään tarvitse. Psykologinen äitiys ajatellaan yleisesti syntyvän ”luonnollisesti” lapsen odotuksen, synnytyksen, imetyksen ja varhaishoidon myötä. Huttusen (2001, 65) mukaan voisi näin ollen ajatella, että psykologinen isyyskin syntyisi samalla tavalla ”luonnollisesti”, jos mies on läsnä erilaisissa vuorovaikutustilanteissa.

Psykiologiassa on ollut vahvana ajatus äidin ja lapsen välisestä erityislaatuudesta kiintymyssuhteesta, eikä lapsen ole nähty voivan muodostaa hevillä toista vahvaa kiintymyssuhdetta. Psykologian piirissä on kuitenkin esiintynyt myös toisenlaisia näkemyksiä, joiden mukaan lapsi voisi luoda kaksikin vahvaa kiintymyssuhdetta. Tämä näkökulma onkin saanut tukea myös osallistuvan isyyden tutkijoiden keskuudessa. (Huttunen 2001, 65.)

3.1.2 Isyystyypit

Huttunen (2001, 82-83) on tyypitellyt isä suhteessa lapsille annettuun aikaan. Perusjako hänen tyypittelyssään on jako neljään isäryhmään, joita ovat: 1) sitoutuneet isät, joille isyys on aidosti tärkeä asia, 2) heikosti sitoutuneet isät, joille isyys ei ole kovin merkittävällä sijalla elämässä, 3) aktiiviset isät, jotka antavat paljon aikaa lapsilleen ja 4) passiiviset isät, joilla ei ole paljoakaan aikaa lapsilleen. Näiden neljän isyysryhmän yhdistelmistä Huttunen nostaa esiin 12 erilaista isyystyyppiä.

Aktiiviset ja sitoutuneet isät edustavat Huttusen (2001, 82) mukaan ihanteellista isyyttä. Tätä isyyttä on kuitenkin eri aikoina ja eri kulttuurissa toteutettu eri tavoilla. Tällaisia isyyden eri ilmeämismuotoja ovat olleet Huttusen (2001, 82) mukaan muun muassa perheenpää-isät, osallistuvat isät ja hoitavat isät. Eroa isyyden luonteeseen ovat tuottaneet erityisesti kysymykset

siitä, millainen valtasuhde on vallinnut miehen ja naisen välillä ja miten tasa-arvoisesti äitiys ja isyys on määritelty perheen sisällä.

Aktiiviset ja heikosti sitoutuneet isät taas muodostavat Huttusen mukaan ristiriitaisen isien joukon, sillä vaikka nämä isät antavat lapsilleen suhteellisen paljon aikaansa, eivät he ole kovin syvällisesti sitoutuneet isyyteensä, eikä isyys myöskään ole elämän prioriteetti. Näiden isien joukosta voi Huttusen mukaan löytyä leikkivän isän, rutiini-isän tai äitiä auttavan isän tyyppisiä.

Passiivisia ja sitoutuneita isä Huttunen luonnehtii sisäisesti ristiriitaiseksi joukoksi. Nämä miehet kokevat isyyden tärkeäksi asiaksi ja haluaisivat sen konkreettisestikin osoittaa, mutta ulkoisten ja mielen sisäistenkin esteiden vuoksi he eivät pysty käytännössä antamaan aikaansa lapsilleen. Tästä luokasta löytyvät seuraavat isätyypit: kiireinen isä, ahdistunut isä ja kaipaava isä.

Neljäs Huttusen luokka on passiiviset ja heikosti sitoutuneet isät. Nämä isät eivät arvosta eivätkä panosta isyyteensä. Tähän luokkaan joudutaan tai ajaudutaan Huttusen mielestä monista eri syistä, eikä valittu tie ole aina miehen täysin itsensä viitoittama. (Huttunen 2001, 82–83.)

Huttusen 12 teoreettista isyystyyppiä kertovat nimillään paljon isyystyyppien sisällöstä. Tarkennuksia joidenkin tyyppien edustamaan isyyteen Huttusen tarkoittamalla tavalla on kuitenkin tämän tutkimuksen kannalta tarkoituksenomaista antaa. Perheensä-isyydessä yhdistyy sekä patriarkalaisuus, isävaltaisuus että sukupuolten erikoistuneet roolit. Isä on auktoriteetti sekä lapsille että vaimolle ja hänen tehtävänä on sekä ohjata lapsiaan että asettaa heille rajat. Tällainen isä viettää aikaansa lasten kanssa, mutta omilla ehdoillaan. Äiti on tässä mallissa välittäjä ja tuki. Nykyaikaisemmat versiot aktiivisesta ja sitoutuneesta isästä ovat Huttusen tyyppittelyssä osallistuvat isät ja hoitavat isät. Nämä tasa-arvoista vanhemmuutta edustavat isätyypit ovat läheisempiä lapsilleen. Lapsista välittäminen näytetään arkisemmin ja konkreettisemmin. Arkielämän realiteetit säätelevät isyyttä enemmän kuin asenteet ja normit. Lapsen hoitaminen ja kasvattaminen on näille isille tietoisien toiminnan tulosta. Ja erityisesti hoivaavat isät aloittavat aktiivisen läsnäolon ja toimimisen jo lapsen syntymästä lähtien.

Aktiivista, mutta heikosti sitoutunutta isätyppiä edustava leikkivä isä ei nimestään huolimatta leiki koko ajan lapsen kanssa, vaan nimellä Huttunen viittaa lapsen ja isän välisten vuorovaikutustilanteiden kontekstiin ja tyyliin. Lapset ovat isälle mahdollisuus hauskanpitoon, jota hän voi säädellä. Leikkimisestä voi tulla isälle tapa, jolla päästä lasten suosioon, lieventää huonoa omaatuntoa tai keino päästä muista lastenhoitovelvoitteista. Leikkiin perustuva suhde isän ja lapsen välillä voi kuitenkin ajaa isä-lapsisuhteen kaverisuhteen kaltaiseksi, jolloin isä kasvatuksellinen puoli jää äidille ja isä voi menettää myös mahdollisuuden käydä vakavia keskusteluja lapsen kanssa. Samaan luokkaan kuuluva, äitiä auttava isä pitää perheen äitiä tahona, joka säätelee lapsiin liittyviä asioita ja näin myös miehen isyyttä. Tämän luokan kolmas isyystyyppi

on rutiini-isä, joka pitäytyy niissä vuorovaikutuksen määrissä ja muodoissa, jotka hän kokee kohtuullisiksi. Rutiini-isä vertailee omaa panostaan vertaisiinsa kuten "naapurin Erkkiin".

Sisäisesti ristiriitaiset tai muutosvaiheessa olevat isät kuuluvat passiivisiin, mutta sitoutuneiden isien muodostamaan luokkaan. Huttusen (2001, 87) mukaan tällaiset isät kärsivät huonosta omastatunnosta, riittämättömyyden tuntemuksista ja syyllisyydestä. Isä voi muuttaa tilannetta esimerkiksi vaihtamalla työpaikkaa tai jättämällä omia harrastuksiaan. Tilanne voi myös karata käsistä ja mies voi ajautua henkilökohtaiseen tragediaan, kuten alkoholismiin tai perheen hylkäämiseen. Yleisin tämän luokan isätyyppi on kiireinen mies. Kiireinen mies potee huonoa omaatuntoa, kun hän joutuu hajottamaan itseään monelle taholle. Työlle omistautumisen vaatimus, työelämän tehokkuus vaatimukset, organisaation lojaalisuusvaatimukset, ylityöt ja matkatyöt ovat työelämän tosiasioita, jotka sopivat huonosti aktiiviseen isyyteen. Ahdistunut isä eroaa kiireisestä isästä Huttusen mukaan siinä, että hänen pahoinvointinsa tulee sisältä päin. Ahdistus voi johtua parisuhteesta, loppuun palamisesta, psyyken rakenteesta tai henkisestä epätasapainosta. Olennaista on, että ahdistus vie miehen voimavaroja, eikä hän jaksa keskittyä lapseen. Kolmas tämän luokan isätyyppi on kaipaava isä. Tällä isätyypillä Huttunen tarkoittaa niitä isiä, jotka haluaisivat jakaa arkeaan lastensa kanssa mutta eivät tähän käytännössä pysty, jos esimerkiksi parisuhde on niin huonossa tilassa, etteivät miehet pysty asumaan lastensa äidin kanssa samassa kodissa.

Viimeisenä luokkana ovat passiiviset ja heikosti sitoutuneet isät, johon Huttusen tyyppittelyssä kuuluu kypsymätön isä. Hänen isyytensä on vielä hukassa, hän ei ole vielä löytänyt isää itsestään. Tässä yhteydessä voidaan Huttusen mukaan puhua myös Peter Pan ilmiöstä eli miehistä, jotka eivät ole kasvaneet aikuisiksi. Tässä kohtaa Huttunen viittaa Dan Kileyn kirjaan Peter Pan-ilmiö, jossa Kileyn tarttuu ilmiöön, jonka monet naiset myös arkielämässään tunnistavat. Kyseessä ovat miehet, jotka työllistävät naista yhtä paljon kuin lapset. Poissaoleva isä on toinen tämän luokan isyystyypeistä. Tällaisella isällä Huttunen tarkoittaa isää, joka on poissa sekä henkisesti että fyysisesti. Väistyvä isä, joka on viimeinen tämän luokan isyystyyppi, muistuttaa kaipaavaa isää, mutta merkittävä ero on siinä, ettei väistyvä isä varsinaisesti kaipaa lapsiaan. Mies ikään kuin vapaaehtoisesti luopuu arkipäivän isyydestään. Väistyvä isä voi olla myös eroprosessin alkuvaiheessa oleva isä, josta eron jälkeen tulee etä-isä.

Isyystutkija Huttusen tekemä 12 isyystyyppin tyyppittely on rakennettu kaksivanhempaisen perhemallin pohjalta. Uudenlaiset perhetyypit kuten uusperheet, yksinhuoltajaperheet tai sateenkaariperheet jäävät tämän tyyppittelyn ulkopuolelle. Uudenlaisten perhemuotojen kasvaessa nämä isyystyyppit eivät varmasti ole yleispäteviä ja jonkinlaisia uusia isyystyyppijä on syntynyt ja syntyy varmasti koko ajan lisää. Kahden samaa sukupuolta edustavan vanhemman rakentaman perheen isyysroolit voivat olla täysin Huttusen luokittelun ulkopuolella. Tämän tutkimuksen aineisto koostuu

kuitenkin avioliitossa elävien heteromiesten, muutamaa eronnutta miestä lukuun ottamatta, urakertomuksista. Tämän vuoksi Huttusen tyypittely sopii hyvin tämän aineiston käsittelyn pohjaksi. Kuten Huttusen tyypittelyistä voidaan huomata, miesten kokemaa isyyttä voi muokata perinteiset kulttuuriset tavat, miesten oma isyyden sisäistämisprosessi, vaimo tai ulkopuoliset tekijät, kuten työelämä.

3.2 Isyyden tila työelämässä

Erärannan ja Moisanderin tutkimus (2011) kartoittaa isyyden tilaa Suomessa vuosisadan vaihteessa. Heidän tutkimusaineistonsa sisältää ammattikirjallisuutta ja dokumenttitekstejä isyydestä ajalta 1998 - 2001. Näitä tekstejä he ovat analysoineet pyrkimyksensä saada parempi ymmärrys niistä kulttuurisista rajoitteista, joita miesjohtajat ja -työntekijät kohtaavat pyrkiessään parempaan työ- ja perhe-elämän tasapainoon. He tutkivat yhteiskunnallista problematisointia miespuolisesta vanhemmuudesta ja sitä, miten Suomessa isyys ja isällinen hoivaaminen näkyivät keskustelussa tutkittuna aikana.

Heidän käyttämänsä problematisointi perustuu valtiohallinnon psykologisointiin, joka antaa mahdollisuuden etsiä niitä tapoja, miten isyys on tehty ymmärrettäväksi yhteiskunnassa. Se antaa myös mahdollisuuden parempaan ymmärrykseen niistä totuuden hallintotavoista, joita tämä tieto korostaa ja ylläpitää. Eräranta ja Moisander (2011) näkevät, että valtiovalta toimii kokoamalla ja ehdottamalla erilaisia subjektiivisia malleja eli elämäntyyplejä ihmisille, jotka ihmiset joko hyväksyvät tai joita ihmiset vastustavat. Nämä ehdotukset tulevat ihmisten haluista, kiinnostuksista ja uskomuksista tarkoituksenaan luoda tietynlaisia elämäntapoja ja ohjeita esimerkiksi isyyden identiteetille ja sen suorittamiselle. Tarkoituksena ei ole pakottaa ihmisiä toimimaan tietyllä tavalla vaan ennemminkin kannustaa heitä aktiiviseen kansalaisuuteen ja eettisiksi subjekteiksi, jotka vapaaehtoisesti valitsevat näiden elämäntyylien mukaisia järjestelyjä. (Eräranta & Moisander 2011.)

Erärannan ja Moisanderin (2011) tutkimuksessa käytetään diskursiivisia analysointitapoja ja tutkijat etsivät tekstistä niitä diskursiivisia kohtia, joissa miespuolinen vanhemmuus on problematisoitu, esitetty ja mielletty. Heidän tarkoituksenaan on identifioida ja yksityiskohtaisesti käydä läpi ne totuudet ja rationaalisuudet, joiden perusteella miespuolinen vanhemmuus on rakennettu ja ylläpidetty empiirisessä kontekstissa. Foucaultin teoria on toiminut tutkijoiden apuna tekstin tiettyihin osiin keskittyvässä tulkinnassa. Teorian avulla on mahdollista päästä käsiksi niihin tapoihin, joilla totuudet isistä on muodostettu tiettyjen konseptien ja sanastojen avulla.

Perinteiset länsimaiset normit niin äitiydelle kuin isyydelle ovat melko kankeita muutokselle. Erärannan ja Moisanderin (2011) pyrkimyksenä on Foucaultin kriittistä johtamisteoriaa mukaillen lisätä ymmärrystä näistä kulttuurisista normeista ja toimintamalleista. Tämän vuoksi huomio

tutkimuksessa täytyy heidän mielestään kohdistaa niihin tiedon ja totuuden muotoihin, jotka järjestävät isyyttä sekä myös rakentavat niitä olosuhteita, joissa miehillä on mahdollisuus sekä työntekijän että isyyden identiteettien syntymiseen.

Tieto ja asiantuntemus miespuolisesta vanhemmuudesta Suomessa tuntuvat Erärannan (2005) mukaan järjestyvän kahden kilpailevan totuuden tai rationaalisuuden ympärille. Nämä kaksi erilaista tapaa esittää ja puhua miespuolisesta vanhemmuudesta ovat myös Erärannan ja Moisanderin (2011) tutkimuksen lähtökohtana. He ovat nimenneet nämä kaksi isyyssäytystä *miehiseksi isyydeksi (manly fathering)* ja *osallistuvaaksi isyydeksi (involved fathering)*.

3.2.1 Miehininen isyys

Miehisellä isyydellä näyttäisi olevan pitkät juuret suomalaisessa miesten vanhemmuus diskurssissa (Vuori 2009). Se rakentuu Erärannan ja Moisanderin (2011) mukaan patriarkaalisesta perhekäsityksestä, joka näyttäisi olevan sodassa sukupuolten välisen tasa-arvon kanssa. *Miehisen isyyden* perusmallia edustaa mies, joka seisoo moraalisen auktoriteettina ja herrana kotona. Tähän diskurssiin kuuluu myös miehen rooli leiväntuojana ja naisen rooli kotiäitinä. Imagon sisältyy käsitys myös ”tosimiehestä”, joka asettaa rajat perheessä. Tämä diskurssi korostaa tutkijoiden mukaan sukupuolten välisiä eroja ja asettaa isyyden erityisesti maskuliiniseksi vanhemmuudeksi ja tekee näin selkeän eron feminiinisiin perheeseen osallistumisen muotoihin. Edelleen, tutkijoiden mukaan *miehisen isyyden* diskurssi sisältää biologisen ulottuvuuden, miehen ja naisen luonnollisen eron vanhempina. Se korostaa äidin roolia ensimmäisenä psykologisena kiintymyksen objektina ja siten ensisijaisena lapsen hoivaajana. Mies ja nainen ovat siis sekä psykologisesti että biologisesti erilaisia olentoja, joista johtuen heillä on omat tehtävänsä ja roolinsa vanhempina.

Eräranta ja Moisander sanovatkin *miehisen isyyden* identifioivan miehelle kolme kehitystehtävää lapsen elämässä, joissa hänen rooli on kriittinen. Ensiksi, isä auttaa lasta kehittämään autonomisuuden sekä emotionaalisen itsenäisyyden äidistä. Toiseksi, hän asettaa säännöt sosiaalisesti hyväksyttävälle käytökselle sekä opettaa moraalisen kansalaisuuden toimintatavat, ja kolmanneksi, hän opettaa kuinka miehenä ollaan ja käyttäytyään. Näiden psykologisten kehitystehtävien kautta mies kasvattaa normaalin heteroseksuaalisen lapsen. Nämä isyyteen kuuluvat tehtävät ovat vähemmän varsinaista läsnäoloa vaativia tehtäviä. Isyyden tehtävät voidaan nähdä ennemminkin symbolisina tehtävinä toisin kuin äitiyteen kuuluvat tehtävät, jotka edellyttävät varsinaista aktiivisuutta ja läsnäoloa. (Eräranta & Moisander 2011.)

Isyyden identiteetin rakentuessa näin tukee se stereotyyppistä sukupuolidiskurssia miesjohtaja isistä, jotka ovat vapaita lastenhoidosta ja siten eri asemassa naiskollegoihinsa verrattuna, joita voidaan pitää ensisijaisesti äiteinä eikä varsinaisina kilpailijoina työelämässä (Kugelberg 2006, 158). *Miehininen isyys* -diskurssi tarjoaa Erärannan ja Moisanderin (2011) mukaan oman selkeän näkemyksen siitä, mikä on oikea tapa olla isä. Tähän liittyy vahvasti

maskuliinisuus ja sen oleminen vastakohtana feminiinisyydelle. Tämä diskurssi sulkee kokonaan pois mahdollisuudet feminiinisille miehille tai feminiinisille isille. Isät ovat aina maskuliinisia ja äidit feminiinisiä. Tällaisen kuvaston ja sanaston pohjalta lukija voi tunnistaa oman luonnollisen paikkansa sukupuolten ketjussa ja toimia miehisenä isänä lastensa, perheensä ja yhteiskunnan hyväksi. Toisaalta kannustaessaan miehiä sulkemaan silmänsä maskuliinisuutensa problematisoinnilta ja kyseenalaistamiselta isyydessä, johtaa tämä samaan maskuliinisten tapojen ylivaltaan työpaikoilla. (Eräranta & Moisander 2011.) Nämä maskuliiniset käytännöt tuntuvat painostavan miehiä työskentelemään pitkiä päiviä ja olemaan aina työpaikan käytettävissä, mikä on pois heidän perhe-elämältään (Linstead & Thomas 2002).

3.2.2 Osallistuva isyys

Toinen suomalaisessa keskustelussa esiin nouseva isyydiskurssi on Erärannan ja Moisanderin (2011) tutkimuksessa nimetty *osallistuvaksi isyydeksi*. Se hahmottaa vapaamman sosiopoliittisen muodon isyydestä, sillä siinä jaettu vanhemmuus ja kahden uran perhe on perusajatus. Sen nähdään alkaneen ilmestyä keskusteluun 1960-luvulta alkaen. *Osallistuva isyys* -diskurssi kyseenalaistaa tutkijoiden mukaan idean erityisistä isällisistä ja äidillisistä rooleista vanhemmuudessa ja kuvaa sitoutunutta, intiimiä ja hoivaavaa vanhemmuutta sekä miehille että naisille. *Osallistuvan isyyden* uskotaan omaavan positiivisia vaikutuksia sekä lapsille ja heidän äidilleen että isälle itselleen. Osallistuvan isän ideaalimalli on isä, joka ottaa vastuuta hoivatyöstä sekä viettää laatuaikaa lastensa kanssa ja on lastensa saatavilla päivittäin. Osallistuva isä onkin jonkin sortin *uusi mies* (Linstead & Thomas 2002). Hän etsii tasapainoa oman uransa ja perheen yhdistämisen suhteen niin että hänen partnerillaankin on mahdollisuus uraan samalla saaden itse palkitsevamman suhteen lapsiinsa. Diskurssi problematisoi perinteisen ura- ja työkeskeisen isän. (Eräranta & Moisander 2011.)

Osallistuva isyys -diskurssi tuo Erärannan ja Moisanderin (2011) mukaan esiin isyyden käytännöllisen puolen. *Osallistuvaan isyyteen* kuuluu arkisten asioiden hoito, kuten vaatehuolto, ruuat ja lääkärikäynnit. Nämä jokapäiväiset tehtävät ja rutiinit nähdään hoiva- ja kotitöinä, jotka ovat kaikkien opittavissa olevaa kompetenssia ja kuuluvat olennaisena osana osallistuvan isän rooliin. *Osallistuvan isän* imago sisältää Erärannan ja Moisanderin mukaan myös ajatuksen miespuolisen vanhemmuuden projektimaisuudesta; miehet pitävät isyyttä eräänlaisena henkilökohtaisena projektina ja elämän kehitysvaiheena. Tärkeä osa osallistuvan isyyden diskurssissa on tutkijoiden mukaan lapsen ja isän välinen psykologinen suhde, joka syntyy aktiivisen läsnäolon ja hoidon kautta. Voidaankin puhua psykologisesta isyydestä tai emotionaalisesta suhteesta isän ja lapsen välillä. (Eräranta & Moisander 2011.)

Se, miten osallistuva isyys sitten sopii työelämään, on vaikeampi kysymys. Organisaatiotutkimuksissa on usein tehty huomioita organisaatioiden maskuliinisuudesta, joissa muun muassa rationaalisuus ja tehokkuus ovat arvostettuja piirteitä. Tämän kaltaisessa maskuliinisessa työelämässä niin mies-

kuin naisjohtajien ja työntekijöiden on vaikeaa viljellä identiteettiä, jollaista osallistuvan isyyden diskurssi ehdottaa (Eräranta & Moisander 2011).

3.3 Suomalaisen perheen vanhemmuuden järjestelyt

Hearn ym. (2008) ovat tutkineet suomalaisten mies- ja naisjohtajien monikansallisen uran, organisaation ja perhe-elämän välisiä suhteita. Tutkimuksen tarkoituksena oli seurata millaisia vaikutuksia monikansallisella työllä eli työllä, joka sisältää matkustelua ja ulkomailla oloa, on nais- ja miesjohtajien työ ja perhe-elämään. Heidän tutkimuksensa aineisto on kerätty seitsemästä monikansallisesta yrityksestä Suomessa ja se sisältää 40 puoli-strukturoitua mies- ja naisjohtajien haastattelua. Mies- ja naisjohtajat eroavat heidän tutkimusaineistossaan toisistaan selkeästi perhesuhteiden osalta. Aineiston miesjohtajilla oli yleensä kotona vaimo, joka otti pääsääntöisesti kokonaan vastuun kodinhoidosta ja lapsista, osa vaimoista oli kokonaan kotona ja osa taas osa-aikaisesti töissä. Miesten mukaan tällaiset ratkaisut kotona oli tehty yhteisestä päätöksestä perheen parhaaksi ja he myös kertovat järjestelyjen syntyneen luonnollisesti. Monien aineiston miesten suhtautuminen kotitöiden jakautumiseen sukupuolten välillä oli myös hyvin perinteinen. Naiset olivat vastuussa kodin piiriin kuuluvista asioista ja yksi miehistä ilmaisi asian niin että hän on "ostanut itsensä ulos" kotihommista. Jos miehet ottivat osaa kotitöihin, ottivat he enemmin auttajan roolin kuin todellisen aktiivisen vanhemman roolin. Hearnin ym. (2008) tutkimuksessa vaimo ja lapset olivat miehille eräänlainen itsestään selvä seikka ja suurin osa aineiston miesjohtajista oli naimisissa.

Naisjohtajista suurin osa oli yksineläviä tai avoliitossa eikä heillä ollut lapsia. Niillä aineiston naisilla, joilla oli lapsia, oli kuitenkin mies, joka otti aktiivisesti vastuuta lastenhoidosta. Kaiken kaikkiaan perheen ja työn yhdistäminen oli tutkimuksen naisjohtajille paljon ahdistavampi yhtälö kuin miesjohtajille. Hearn ym. (2008) kuvaavatkin naisten tilannetta kahdessa paikassa olemiseksi. Vaikka naiset ovat työtehtävissä ulkomailla, heillä on kuitenkin ajatukset ja vastuut myös kotona, kun taas miesjohtajat, jotka elävät perinteisten sukupuolimallien mukaan, ovat ulkoistaneet kaikki kotivastuut vaimoilleen eivätkä näin koe ulkomailla työskennellessään kodin taakkaa. Hearnin ym. mukaan nais- ja miesjohtajat voivatkin tehdä työtään ihan erilaisista sosiaalisista maailmoista käsin. Tutkijoiden mielestä on myös mielenkiintoista, että tällaiset perinteiset mallit pitävät yhä pintansa Suomessa, joka on totuttu mieltämään tasa-arvon edelläkävijämaana. (Hearn ym. 2008.)

Vuori (2009) sanoo Suomen jääneen tasa-arvon kehityksessä jälkeen muita Pohjoismaita. Vuoren mukaan Suomessa on osittain siirrytty äiti-keskeisempään ja jopa epätasa-arvoiseen malliin muihin Pohjoismaihin verrattaessa. Valtion isyyspolitiikka on epämääräisempää Suomessa kuin Ruotsissa, Norjassa ja Islannissa, joissa vanhempainvastuut ovat

suoraviivaisemmin jaettu. Valinnan vapaus perheiden hoitojärjestelyissä pitää ja ohjaa lapsen ja isän välistä suhdetta toissijaisuuteen. Suomessa miesten pitämät perhevapaat ovat prosentuaalisesti pienimmät verrattaessa Pohjoismaita ja tähän on vaikuttanut muissa Pohjoismaissa vanhempainvapaissa käyttöön otetut isyyskiintiöt. (Vuori 2009.)

Mauno ym. (2005) ovat tehneet tutkimusta suomalaisten organisaatioiden työ- ja perhe-elämän yhdistämisestä. He tutkivat neljää suomalaista organisaatiota, joista kaksi oli julkisia ja kaksi yksityisiä organisaatioita. Heidän tulostensa mukaan miesten osallistumista perhe-elämään näkyi vähiten yksityisellä sektorilla, erityisesti perinteisessä miesvaltaisessa paperitehtaassa, joka oli yksi tutkimusorganisaatioista. Kuten tutkijoiden olettaus oli, tässä organisaatiossa vallitsivat perinteiset organisaatorakenteet ja johtamistavat, jotka eivät kannustaneet perhe- ja työelämän yhdistämiseen. Paperitehtaan naispuoliset työntekijät kokivat kuitenkin parempaa tukea perheasioissa, mikä johtuu tutkijoiden mukaan siitä perinteisestä oletuksesta, että naiset vastaavat hoivatyöstä kotona. Miehellä tällaista hoivavastuuta ei paperitehtaan kulttuurissa koettu olevan, vaan perhe-elämän ei ajateltu vaikuttavan miehen työelämään. Tutkijat saivat kuitenkin vastakkaisen tuloksen julkisen puolen organisaatioista, joissa miespuoliset työntekijät saivat naispuolisia kollegoitaan enemmän tukea perheeseen liittyvissä asioissa. Tätä tutkijoiden mukaan selittää se, että julkinen puoli on usein naisvaltainen ja miehet, jotka työskentelevät julkisella puolella, ovat yleensä korkeammassa asemassa. Näin oli myös heidän tutkimuksessaan. (Mauno ym. 2005.)

Työ- ja perhe-elämän yhdistäminen on ratkaisematon problematiikka, joka on ollut suomalaisessakin työelämäkeskustelussa jo pitkään esillä. Uusina keskustelun ja tutkimuksen aiheina ovat, kuten edellä on esitelty, uudenlaisen isyyden ilmestyminen ja maskuliinisuuden muutos. Nämä ovat globaaleja ilmiöitä, mutta kuten muutkin ilmiöt, näyttäytyvät ne eri tavalla eri paikassa. Pohjoismaiden on usein nähty kulkevan edellä muita sukupuolten välisessä tasa-arvossa. Suomella pienenä maana, joka on usein historiassa tarvinnut jokaisen kansalaisen ponnisteluja, on historiansa määräämänä ollut etumatkaa tasa-arvo kysymyksissä. Naiset ovat täällä aina olleet mukana työelämässä. Tästä huolimatta myös suomalaista työelämää leimaa maskuliinisuuden ja feminiinisuuden vastakkainasettelu, joka rajoittaa sekä miehiä että naisia työ- ja perhe-elämän yhdistämisessä.

4 ISYYDEN, MIEHEYDEN JA JOHTAJUUDEN ROOLIT

4.1 Miehen monet roolit

Työssäkäyvä äiti on yleinen termi, johon sisältyy erilaisia mielleyhtymiä. Meillä ei taas ole yhtä pätevästi tunnustettua sanaa työssäkäyvälle isälle, vaikka suurin osa miehistä käy töissä ja heillä on lapsia tai he aikovat hankkia lapsia. (Ranson 2011.) Joku vuosikymmen sitten miehiä pidettiin selkeästi taloudellisen tulon ansaitsijoina ja naisia kodinluojina (Allard ym. 2011). Tällöin työelämä ja koti nähtiin kahtena eri alueena (Kanter 1977). Nykypäivän tutkimus näkee kuitenkin työelämän ja perhe-elämän olevan suhteessa toisiinsa niin, että molemmat vaikuttavat toisiinsa (Frone ym. 1992). Monet tutkijat myös sanovat työelämän muuttuneen enemmän feminiiniseen suuntaan eli niitä piirteitä, joita on liitetty naiseuteen, ajatellaan tarvittavan palveluhenkisemmässä nyky-yhteiskunnassa. Toisaalta työelämän feminiinisoituminen ei kuitenkaan näytä todella haastavan maskuliinisen ansaitsijan mallia (Benschop & Doorewaard 1998).

Miehet kohtaavatkin Erärannan ja Moisanderin (2011) mukaan eettisen dilemman. Heidän tulisi mahtua niin sanotun uuden miehen (Lindstead & Thomas 2002) ja tasapainoisen yksilön (Meriläinen ym. 2004) rooleihin. Näissä rooleissa mieheltä odotetaan enemmän aikaa lapsille ja kotitöille, jotta myös vaimo voisi edetä omalla urallaan. Edellisten roolien lisäksi miehen tulee ansaita myös paikkansa organisaatioissa joka päivä osoittamalla sitoutumista, mikä tarkoittaa halua ja kykyä tehdä pitkää päivää. (Eräranta & Moisander 2011.) Vastauksena tähän dilemmaan onkin syntynyt yleinen käsite: leiväntuoja engl. "breadwinning" (mm. Lindstead & Thomas 2002). Tässä leiväntuojadiskurssissa luotettava isyys tarkoittaa toimeentulon tarjoamista perheelle. Erärannan ja Moisanderin (2011) mukaan tämä kodin tulojen hankkiminen luo oikeutuksen yksityiselämän uhrauksille, kuten pitkille työpäiville. Samassa prosessissa organisaatioissa syntyy kokemus sitoutuneesta ja omistautuneesta työntekijästä (Eräranta & Moisander 2011).

Uudenlaisen isän kulttuurillinen imago on kuitenkin nousemassa pintaan. Uudenlainen isä osallistuu lasten kasvatukseen ja hoitoon. Tämä ei kuitenkaan poista isän leiväntuojan roolia, vaan nämä uudenlaiset isät sekä käyvät töissä että panostavat perheeseensä. (Daly & Palkovittz 2004.) Ransonin 2011 mukaan työssäkäyvän isän imagoa ei ole vielä täysin konseptoitu, vaan se on juuri nyt lisääntyvän tarkastelun alla. Hänen mukaansa useissa tutkimuksissa päädytään edelleen tulokseen, jossa miesten näkemys hyvän isän määritelmästä on leiväntuojan roolin täyttäminen.

Brannen ja Nilsenin (2006) kolmen sukupolven tutkimus löysi kuitenkin muutosta sukupolvien välissä. Isät muuttuivat työ-orientoituneesta vanhimman sukupolven isästä perhekeskeiseen keski-ikäiseen isään (family man) ja nuorimman sukupolven läsnä olevaan/tekevään (hands-on) isään. Muutos leiväntuoja-isästä hoiva-isään on kuitenkin monien miesten kohdalla hidasta ja alkaa ennemminkin kotoa kuin töistä (Holter 2007). Muutosta sukupuolten välisissä suhteissa tarvittaisiin Sullivanin (2004) mukaan erityisesti kodin piirissä. Tämä muutos on kuitenkin hidasta ja kasautuvaa, eikä vallankumouksellista tai mullistavaa.

Johansson ja Klinth (2008) ovat tutkineet sukupuolten tasa-arvoa ja maskuliinisia asemia Ruotsissa. He ovat kiinnostuneita ruotsalaisten isien suhteesta isyyteen yleisesti sekä erityisesti uuteen hoivaavan ja läsnä olevan isän rooliin. He väittävät, että perinteinen maskuliinisuuden hegemonia on muutoksessa ja käyttävät tästä uudesta roolista nimitystä ”uusi isä”. Ruotsissa kampanjointi isyysloman puolesta on alkanut jo vuonna 1976. Kampanjoiden tarkoituksena on luoda hyväksyvä ilmapiiri miesten isyyslomalle ja vahvistaa tämän sopivan myös maskuliinisuuden käsitteeseen. Jo 1980-luvun mielipidetiedustelujen mukaan miesten suhtautuminen isyyslomaan olikin positiivista. Kuitenkin tilastot vietetyistä isyyslomista kertovat toista tarinaa. 80-luvun alussa miesten käyttämän vanhempainvapaan prosenttiluku Ruotsissa oli viisi prosenttia. Luku on kuitenkin hiljalleen kasvanut ja vuonna 2004 miesten vanhempainvapaan osuus oli 18,7 prosenttia.

Johansson ja Klinth (2008) olivatkin tutkimuksessaan kiinnostuneita siitä, miten miehet rakensivat isyyttään sosiaalisten visioiden ja oman elämänsä todellisuuden välisessä jännitteessä. Tutkijat haastattelivat asiantuntija (focus group) -menetelmällä neljään eri kategoriaan kuuluvia miehiä. Nämä kategoriat olivat: *miehet kriisityössä*, nämä miehet ovat päivittäin tekemisissä kriisissä olevien miesten kanssa; *miehet verkostossa*, nämä miehet ovat mukana erilaisissa miesasioissa ja kampanjoissa; *tasa-arvo projekti miehet*, nämä miehet toimivat sosiaalista turvallisuutta luovassa ryhmässä ja monet heistä ovat maahanmuuttajia ja *kristityt miehet*, tämä neljäs ryhmä koostui miehistä, joilla oli kristilliset arvot. Tutkijoiden tarkoituksena oli saada mahdollisimman moniulotteinen maskuliinisuus esille, samalla kuitenkin ottaen mukaan miehiä, jotka ovat suoraan yhteydessä oikeudenmukaisuuteen ja miesasioihin ja taas toisaalta miehiä, jotka eivät välttämättä ole niin paljon ajatelleet asiaa. Suurimmalla osalla haastatelluista oli positiivinen näkemys sukupuolista tasa-

arvoa kohtaan ja he kokivat tärkeänä miehen läsnäolon lastensa kanssa. Ryhmistä löytyi kuitenkin eroa siinä, millaisia merkityksiä tai ajatuksia paljastettiin suhteessa näihin asioihin. Myös sosiaalinen asema vaikutti tutkimuksessa olleiden miesten tapaan puhua isyydestä.

Johanssonin ja Klinthin (2008) mukaan vanhempainmalli on muuttunut siitä, miten ennen kannustettiin miehiä auttamaan äitejä lastenhoidossa ja nyt odotetaan tasapuolista jaettua vastuuta vanhemmuudesta. Molemmilla vanhemmilla tulisi olla yhtäläiset mahdollisuudet uraan. Ruotsin valtio onkin perustanut monenlaisia kampanjoita uuden isyyden luomiseksi. Tilastot kuitenkin kertovat, että naisilla on edelleen päävastuu kodista ja lapsista. Viimeaikaiset tutkimukset Skandinavian miehistä kuitenkin korostavat perheen ja vanhemmuuden olevan vahvassa asemassa. Leiväntuojan rooli on lähtenyt laskuun, eikä työtä enää arvosteta niin korkealle kuin ennen. Tästäkin tilastot kuitenkin antavat hieman erilaisen kuvan, sillä isät tienaaavat edelleen kaksi kolmasosaa perheiden tuloista. Tutkijat ovat yleisesti sitä mieltä, että esteet tasa-arvon kehitykselle ja läsnä olevimmille isille löytyvät työelämästä. Johansson ja Klinth (2008) toteavatkin, että vaikka Skandinavian miehet tekevätkin yhä enemmän kotitöitä, on heillä taipumus osallistua vain hauskoihin puoliin vanhemmuudesta, kun taas naiset hoitavat loput. Jako on edelleen niin, että miehet hoitavat leikit, urheilut ja ulkoelämätoiminnan, kun taas nainen on vastuussa kodista. (Johansson & Klinth 2008.)

Johansson & Klinth (2008) esittelevät artikkelissaan Bekkengenin (2002) tavan erottaa lapsiin orientoituneen maskuliinisuuden ja tasa-arvoiset miehet kahdeksi eri asiaksi. Bekkengenin mukaan miehet ovat yhä halukkaampia olemaan läsnä lapsilleen. Tämä ei kuitenkaan ole sama asia kuin sukupuolten välinen tasa-arvo. Miehet ovat halukkaita ottamaan ne ”parhaat palat” vanhemmuudesta, tämä ei kuitenkaan tarkoita radikaalia muutosta maskuliinisuudessa. Bekkengen mielestä nämä kaksi ilmiötä tulisikin pitää erillään. Miesten mahdollisuus valita mieleinen vanhemmuuden rooli voikin olla erittäin merkittävä vallan muoto. Miesten odotetaan olevan hyviä ja läsnä olevia isiä, mutta samalla on olemassa edelleen selvät eri vanhemmuuden roolit naiselle ja miehelle (Johansson & Klinth 2008).

4.2 Perheen ja työelämän yhteensovittaminen

Holter (2007) on kirjoittanut artikkelin miesten työ ja perheen yhteensovimisesta Euroopassa. Hänen mukaansa eurooppalaiseen maskuliinisuuden käsitteeseen on näkyvissä muutoksia. Onkin ilmeistä, että se miten edelliset sukupolvet käsittävät ja tulkitsevat maskuliinisuuden eroaa tämän ja tulevien sukupolvien tulkinnoista ja käsityksistä. Koska niin maskuliinisuus kuin muutkin käsitteet uusiutuvat ajan kuluessa, tosin hitaasti eikä mitenkään suoraviivaisesti. Nykypäivän miehen tulisi olla aktiivinen perheenjäsen eikä vain omistaa perhettä.

Holter (2007) sanoo myös, ettei miesten työmarkkinoiden tai

työskentelytapojen tulisi olla irrallaan kodin alueelta yhtään sen enempää kuin naistenkaan. Osaa työmarkkinoista leimaa kuitenkin edelleen ylityöt, erityisesti miesten osalta. Kuitenkin viralliset tilastot kuvaavat melko huonosti todellista työlle käytettyä aikaa. Vaikka äitiysloma on saanut sukupuoleen sidotun nimen tilalle sukupuolettoman vanhempainvapaa nimen, tulkitaan se yhä edelleen niin ammattilaisten kesken kuin yleisessä keskustelussakin sukupuolia erottavalla tavalla. Jos nuorille miehille ja naisille ei anneta riittäviä mahdollisuuksia suvun jatkamisen ja työnteon yhdistämiseen, syntyvyys tulee kärsimään. (Holter 2007.)

Holterin (2007) laaja tutkimus miesten työn ja perheen yhteensovittamisesta sisälsi yhteensä 200 henkilön haastattelun, joista 140 miestä oli mukana päähaastattelussa. Haastattelujoukon erityispiirteitä olivat korkea koulutustaso. Suurimmalla osalla oli vaimo tai partneri, jolla myös oli korkeat tulot. Tutkimukseen osallistuneet miehet myös työskentelivät usein naisten kanssa työpaikoillaan. Seuraavaksi esittelen ensiksi Holterin (2007) tutkimuksen kvantitatiivisia tuloksia ja hänen näiden tulosten analysointia. Tämän jälkeen esittelen hänen saman tutkimuksensa laadullisen analysointinsa pohjalta rakentamia kahta muutoksen mallia, ja viimeiseksi esittelen vielä Holterin (2007) kaksi käsitystä sosiaalisesta sukupuolesta, jotka tiivistävät keskeisen dilemman matkalla tasa-arvoisempaan vanhemmuuteen.

4.2.1 Aktiivinen ja tasa-arvoinen isä

Yksi selkeä tulos Holterin (2007) tutkimuksessa oli miehen leiväntuojan roolin sulaminen. Vähemmistö (10%) tutkimuksen miehistä vastasi, että miehen tehtävä on tienata ja vaimon rooli on pitää huolta kodista. Valtaosa (96%) miehistä oli myös sitä mieltä, että isän rooli kasvatuksessa läsnä olevana vanhempana on yhtä tärkeä kuin äidin. Holter (2007) toteaa tämän aktiivisen isyyden olevan huomioitava ideologinen muutos. Tutkimuksen miehet suhtautuivat kriittisesti pitkiin työpäiviin, erityisesti pienten lasten isät. Tutkimustuloksista löytyi myös ristiriitaisuuksia, kuten se, että miehet halusivat tasapainoisen tulojaon perheisiin, mutta toisaalta odottivat naisten ottavan vastuun kotona. Holter näkee tämän ristiriitaisuuden kuvaavan hyvin tämän hetken muutosta Euroopassa.

Miehet, jotka tutkimuksessa kertoivat olevansa aktiivisesti osallisina lasten hoidossa, olivat nuorempia kuin muut miehet. Heidän asenteensa suuntautuivat myös enemmän sukupuolisen tasa-arvon puoleen ja he olivat kriittisimpiä yritysten tapaan arvostaa heidän yksityiselämänsä. Pitkiä päiviä tekevät miehet olivat tutkimuksessa useassa tapauksessa tyytymättömiä tilanteeseensa. Monet heistä sanoivat haluavansa vähentää työtunteja, mutta sanoivat sen kuitenkin olevan hankalaa. Nämä tutkimuksen miehet olivat myös tyytymättömämpiä sosiaaliseen elämäänsä kuin tutkimuksen muut miehet. Tutkimuksen miehet, jotka työskentelevät paljon sekä töissä että kotitöiden parissa, mistä Holter käyttää termiä hoiva ja ura -suuntautuminen, olivat usein orientoituneita sukupuolten väliseen tasa-arvoisuuteen. Yleinen piirre näiden miesten elämässä oli, että he kohtasivat vaatimuksia niin töissä kuin kotonakin.

Miesten kotitöihin osallistuminen ei ollut vain passiivista puolison vaatimusten toteuttamista, vaan monet tutkimuksen miehistä sanoivat valinneensa tällaisen parisuhteen itse.

4.2.2 ”Uusi mies” vai uudet tilanteet

Holterin (2007) muutosta kuvaavan toisen mallin nimi on *uusi mies -malli* ja toinen on *uudet tilanteet -malli*. Näistä *uuden miehen malli* on pääosin ideologinen muutosmalli ja *uusien tilanteiden malli* on enemmänkin käytännöllisen muutoksen malli. Ensimmäinen näistä sisältää erityisen ryhmän miehiä, ja muutos linkittyy vahvasti sukupuolisen tasa-arvoisuuden asenteisiin sekä sukupuolen välisten normien tasa-arvoisuuteen. Kun taas toinen *uusien tilanteiden* malli ei sisällä niinkään varsinaisia miesten asenteiden muutoksia vaan ennemminkin uusia sosiaalisen ympäristön olosuhteita. Holter sanoo, että hänen tutkimusmateriaalistaan saatiin viitteitä molempien mallien suuntaan. *Uusien tilanteiden* malli oli kuitenkin vahvemmin edustettuna sen kuitenkaan yliajamatta *uuden miehen* mallia. *Uuden miehen* mallia voidaan hänen mielestään pitää varhaisena muutoksen ilmentymisenä, jossa muutos nähdään yhä poikkeuksellisena pureutuneena tietynlaisiin miehiin.

Holter (2007) nosti aktiivisen isyyden tärkeäksi temaksi tutkimuksessaan. Muutenkin lasten keskeisyys miesten elämässä erityisesti isien keskuudessa nousi hänen tutkimuksessaan esiin monella tavalla. Kun taas sosiaalinen tasa-arvoisuus oli toisille ideologinen asia ja toisille käytännöllinen tai emotionaalinen asia. Elättäjän roolin heikkeneminen johtuukin Holterin mukaan erityisesti naisten ja puolisojen tarpeiden ja vaatimusten muutoksesta.

”Ei tarkoituksella” on tutkimuksesta nouseva teema, joka Holterin mukaan kuvaa hyvin *uusien tilanteiden mallia*. Tällä hän tarkoittaa sitä teemaa, jossa miehet kertovat kuinka heillä ei ollut tarkoituksena esimerkiksi vähentää työtunteja, vaan he kohtasivat uusia tilanteita, joissa heidän tuli toimia uudella tavalla. Joskus muutoksen motivaationa oli myös pelko, vaara siitä että menettää puolison ja tätä kautta yhteyden lapsiin ellei muutosta tapahdu.

Tutkimuksen mukaan miehillä, jotka työskentelivät korkeassa asemassa, oli paremmat mahdollisuudet seurata perheestä tulevia uusia vaatimuksia ja sovittaa omat työhönsä niiden mukaan. Kuitenkin miehillä, jotka ovat todella korkeassa asemassa, asia voi kääntyä vastakkaiseen suuntaan. He pitävät töitään niin vaativina, etteivät pysty vähentämään yhtään tuntejaan.

Vielä yksi Holterin (2007) tutkimuksessa yleiseksi temaksi noussut mielenkiintoinen ja huomioitava asia oli miesten kokema tuen puute työnantajilta, sillä työnantajat eivät tutkimuksen mukaan näe miehiä hoivaajina. Isyyttä kuitenkin arvostetaan ja sen nähdään jopa lisäävän miesten uskottavuutta johtajana, mutta sen ei kuitenkaan haluta vaikuttavan miesten työelämään samalla tavalla kuin naisten. Miesten työelämän tulisi pysyä omana, lasten hoivavastuusta vapaana alueena.

4.2.3 Kaksi sosiaalista sukupuolta

Holter (2007) tekee myös toisen kahtiajaon suhteessa sosiaaliseen sukupuoleen. Hänen mielestään sosiaalinen sukupuoli voidaan jakaa suhteelliseen eli relationaaliseen sukupuoleen ja organisaatiolliseen sukupuoleen. Tutkimuksensa kertomusten perusteella on hänen mielestään havaittavissa toisistaan eroavat sosiaalisen sukupuolen käsitykset. Yhtäältä miehet kokevat suhteensa lapsiin ja/tai puolisoon keskeiseksi muutoksen motivaattoreiksi matkalla uudenaikaiseen perhe- ja työelämän yhdistämiseen, kun taas toisaalta miehet kokevat organisaatiosta tulevan sosiaalisen sukupuolen perinteisemmät arvostukset suhteessa perhe-elämään. Suhteisiin liittyvät pohdinnat ovatkin Holterin mukaan olleet keskeisessä asemassa naisten ja miesten välisen tasa-arvon diskursseissa.

Holter näkee organisaatorakenteissa elävän sosiaalisen sukupuolen tunnistamattomuuden yhdeksi keskeiseksi esteeksi sukupuolten välisen tasa-arvon kehitykselle. Edelleen, Holterin mukaan tämä organisaatiollinen sukupuoli ammentaa arvonsa perinteisestä sukupuolten välisestä jaottelusta, vaikka sen ympärillä oleva ideologinen maailma olisikin muuttunut. Hänen mukaansa organisaatioissa valitsevien käytäntöjen ja yleisten tasa-arvonäkemyksien välissä onkin melko suuri kuilu. Tutkimuksen miehet puhuivatkin miesten tasa-arvon kustannuksista, ja he sanoivat joutuvansa kokemaan yhdistelmän kahdesta devalvaatiosta. He kokivat arvon alenemista työelämässä, koska hoitivat myös hoivavastuita ja naisiin liitettyjä perhevelvoitteita ja sen lisäksi lisädevalvaatiota, koska olivat miehiä. Miehen arvo voi siis alentua tuplasti, jos hän perinteisen ideologian omaavassa organisaatiossa on aktiivinen vanhempi ja isä.

Institutionaaliset ja organisaatioissa olevat tavat luovat esteitä muutokselle uudenaikaiseen perhe-elämän ja työelämän yhdistämiselle (Holter, 2007). Tämä voi myös jarruttaa uudenaikaisen isyyskulttuurin leviämistä työelämään. Johtajat ovat tässä kuitenkin ratkaisevassa osassa, he voivat joko edesauttaa tai hidastaa käynnissä olevaa muutosta. Myös Holterin (2007) aineistosta löytyi kommentteja ”se riippuu paljon johtajasta”. Vaikeaksi dilemmasn tekee se, että juuri miesjohtajan ideaalin sopii huonosti hoivaavan isän kuva. Heidän tulisi siis ensin rikkoa ja uudistaa oman työidentiteettinsä rakenteet ollakseen esimerkkinä alaisilleen. Eikä johtajien identiteettiä osittain ohjaava ja muokkaava johtamiskirjallisuuskäänne tee poikkeusta maskuliinisen maailman ylläpitäjänä (Kelan 2008). Holterin (2007) alleviivaa, että miesten perhe- ja työelämän välinen sovittaminen ja tasa-arvo tässä suhteessa ovat kuitenkin vielä uusia teemoja verrattaessa esimerkiksi naisjohtamiseen.

Miksi tätä sitten tulisi tutkia tai miksi yritysten kannattaisi asiaan kiinnittää huomiota? Holterin (2007) mukaan hänen tutkimustuloksensa antaa selvän vastauksen, sillä ne yritykset, jotka ottavat parhaiten perheasiat huomioon ja ovat joustavimpia, saavat myös parhaat keuhut miehiltä. Näillä hän näkee olevan pitkän aikavälin hyötyä myös yritykselle, muun muassa työntekijöiden lojaalisuuden ja motivaation kautta. Monet Holterin (2007)

artikkelissaan tekemät teoretisoinnit ohjaavat myös tämän tutkimuksen aineiston analysointia ja diskurssien arviointia.

4.3 Isyys työpaikalla

Sukupuolten stereotypisointi on työelämässä hyvin yleinen ja tunnistettu ongelma. Se on luonteeltaan naiseuden ja miehuuden yksinkertaistamista vastakkaisiksi käsitteiksi, ja tällaista ajattelua voidaan pitää dualistisena näkemyksenä. (Kugelberg 2006.) Yhtä lailla kuin naiseus ja mieheys ovat saaneet yksinkertaistetut kuvansa, niin ovat myös äitiys ja isyys. Erityisesti niin, että äitiys on olemassa oleva työelämän haittatekijä ja isyys taas työelämään vähemmän jos ollenkaan vaikuttava tekijä. Kugelberg (2006) toteaaakin, että vaikka keskustelua vanhempainvapaiden käytöstä ja naisten asemasta työmarkkinoilla käydään ja on käyty jo pidemmän aikaa, tutkimusta isyyden ja äitiyden kulttuurisista merkityksistä suhteessa sosiaalisen sukupuolen stereotypisointiin organisaatioissa on tehty melko vähän. Analysoimalla keskustelua äitiydestä ja isyydestä organisaatioissa Kugelberg pyrkii samaan esiin jotain, joka erottaa naiset miehistä työpaikoilla.

Kugelberg (2006) on tutkimuksessaan tutkinut äitiyden ja isyyden rakennetta osana stereotypisointia organisaatioissa. Hän tutki yhdessä suuressa ruotsalaisessa organisaatioissa käytettyjä isyyden ja äitiyden merkityksiä suhteessa työelämään ja rakensi näiden pohjalta kaksi diskurssia. Toisen diskurssin hän nimesi *yrittäjädiskurssiksi* ja toisen, osittain vastadiskurssina toimineen diskurssin, hän nimesi *kokemusdiskurssiksi*. *Yrittäjädiskurssin* yksi vahvimista teemoista oli kokopäiväisen työn ja ylityön arvostus. Tähän liittyen juuri äitiys nähtiin ongelmallisena työntekijän ominaisuutena, koska sen nähtiin olevan uhka näiden kahden asian toteutumiselle. Kugelberg sanoo tutkimusten länsimaissa yleisesti päätyneet siihen tulokseen, että työpäivän pituus on työntekijää määrittävä tekijä. Pitkistä työpäivistä tulee joskus työpaikan normi (Lewis 2001).

Kugelbergin (2006) muodostamassa *yrittäjädiskurssissa* imagot äitiydestä ja isyydestä näyttäytyivät hyvin stereotyyppisiltä, sillä naiset, joilla oli pienet lapset, nähtiin äiteinä eikä uskollisina ja pätevinä ammattilaisina. Miehet, joilla oli pienet lapset, nähtiin ammattilaisina ilman hoitovastuita. Isyyden ei tässä diskurssissa nähty vaikuttavan miehen työntekoon. Miehillä onkin taipumus tehdä pitempää päivää, saada arvokkaampia töitä ja tienata enemmän suhteessa naiseen (Allard ym. 2011). Vaikka *yrittäjädiskurssissa* eli diskurssissa, joka käytiin yrityksen tapoihin, käytäntöihin ja kulttuurin nojaten, ei tuotu esiin miesten hoivavastuita, nousivat nämä kuitenkin *kokemusdiskurssissa* esiin. *Kokemusdiskurssi* sisälsi esimerkkejä ja kertomuksia päivittäisistä isyyden ilmentymisistä työelämässä, vaikkakin nämä olivat harvemmassa kuin maininnat äitiyden ilmentymisestä työpaikalla. Isien hoivatyö kuitenkin käsitteellistettiin eri tavalla kuin naisten, sillä pienten lasten isistä kukaan ei työskennellyt osa-aikaisesti, vaikka pienten lasten äitien keskuudessa tämä oli

yleistä. Miehet sanoivat, ettei heille olisi tullut mielenkään mahdollisuus työskennellä osa-aikaisena. He pitivät työtehtäviään mahdottomina järjestää osa-aikaiseksi.

Tutkimuksessa nousi yhtenä poikkeuksena esiin yksi nuori miesjohtaja, joka systemaattisesti lähti töistä neljältä hakemaan tyttärtään hoidosta. Tämän miehen käytös oli huomioitu laajalti organisaatiossa ja mainintoja hänestä tuli monessa tilanteessa. Hän symboloikin Kugelbergin (2006) mukaan organisaatiossa ”uutta isää”. Tutkimuksien mukaan miehet haluavat nykyään olla mukana perhe-elämässä enemmän kuin ennen (Milkie ym. 2002). Tutkimukseen osallistuneet vanhemmat miespuoliset johtajat olivat kommentissaan hieman ymmällään tällaisesta miesjohtajasta ja yksi käyttikin termejä nuorempi sukupolvi ja uusi trendi. Nämä vanhemmat kollegat tekivät selväksi, ettei se ollut heidän tapansa toimia.

Kugelberg (2006) tuokin esiin huomion, että hoivaavaksi isäksi leimautuminen voi olla työelämässä myös riski joutua samaan ongelmakastiin kuin äidit. Myös Holter (2007) sanoo, että organisaatioiden kulttuuri syrjii hoivaavia isiä. Vaikka tutkimuksen mieskollegat suhtautuivatkin varauksella tähän nuoren miesjohtajan tapaan toimia, kuten lähteä kesken kokouksen, sanoivat he, ettei tehokkuus ja pitkät työpäivät ole missään yksiselitteisessä korrelaatioissa keskenään. Tämä onkin Kugelbergin (2006) mielestä esimerkki siitä, että isyys on muuttumassa samaan suuntaan äitiyden kanssa ja samalla muuttumassa myös vaikeudeksi yrityksille.

Yleisesti *kokemusdiskurssissa* äitiys ja isyys piirtyivät hyvin eri tavalla kuin *yritysdiskurssissa*, jossa ne nähtiin hyvin stereotyyppisesti. Kokemuksissaan työntekijät, niin isät kuin äidit, kertoivat kovasta työstä ja uskollisuudesta työnantajaa kohtaan, eivätkä nähneet äitiyden tai isyyden olevan yhteydessä tehottomuuteen, kuten *yritysdiskurssi* erityisesti äitiyttä luonnehti. Kugelberg näkeekin *kokemusdiskurssin* vastadiskurssina *yritysdiskurssissa* esiintyvälle stereotyyppisille ja normatiivisille määritelmille ja käytänteille. *Kokemusdiskurssin* tarinat haastavat uskomuksen, jonka mukaan korkea tehokkuus ja pitkät työpäivät ovat selvässä suhteessa toisiinsa. (Kugelberg 2006.)

Kugelberg (2006) onkin päätenyt samansuuntaiseen jakamiseen kuin Holter (2007). He molemmat tuovat esiin huomion siitä, että on olemassa organisaatioissa elävät käsitykset hyvästä työntekijästä ja johtajasta ja tämän perhevastuiden hoitamisesta ja nämä käsitykset eroavat merkittävästi ihmisten henkilökohtaisista käsityksistä. Yksilöt ovat päässeet osittain irti vanhoista stereotyyppisistä ajattelu- ja toimintatavoista, mutta yritys elämä tuntuu pitävän näistä vielä tiukasti kiinni.

Perheen ja työn yhdistämisestä syntyvä konflikti on ilmiö, joka on ilmestynyt keskusteluun sen jälkeen kun vanhat traditionaaliset roolit on kyseenalaistettu (Allard ym. 2011). Allen ym. (2000) pitävät työ-perhe-elämän konfliktia sosiaalisesti kalliina ja ihmisen toimintakykyyn vaikuttavana tekijänä niin työelämän, kodin kuin yleisen terveydenkin alueella. On kuitenkin olemassa vain muutamia tutkimuksia siitä, miten erityisesti isät kokevat tämän

konfliktin (Allard ym. 2011). Eikä siten ole myöskään varmuutta kokevatko naiset ja miehet työ ja perhe-elämän konfliktin samalla vai eri tavalla (Eby ym. 2005). Organisaatiokulttuurilla on kuitenkin löydetty olevan suora suhde työn ja perhe-elämän väliseen konfliktiin (Behson 2002).

Allardin ym. (2011) tutkimuksessa, joka sisälsi kyselyn 377:lta yksityisellä sektorilla Ruotsissa työskentelevältä isältä, yksi merkittävä tulos oli, että isät kokivat saavansa vain vähän tukea ylimmältä johdolta työ- ja perhe-elämän yhdistämisessä. Heidän mukaansa tämä tulos indikoi sitä, että ylimmän tason johtajat näkevät työ ja perhe-elämän perinteisellä tavalla eli kahtena eri elämänaalueena. Tutkimuksessa yksi neljäsosa isistä oli sitä mieltä, että niillä, jotka osoittivat lojaalisuutta yritykselle työskentelemällä pitkiä päiviä, oli paremmat mahdollisuudet etenemiseen urallaan. Johtajilla, jotka edustavat organisaatiota, olisi kuitenkin mahdollisuus puskuroida työ- ja perhe-elämän konflikteja sekä luoda työ-perhe-elämän strategioita tai muodollisia käytäntöjä organisaatiolle (Bowen 1998).

4.4 Isyys ja johtajuus

Tutkimuksia ja tarinoita johtajien lapsuudesta ja sen vaikutuksesta johtajaksi kasvamiseen löytyy kirjallisuudesta runsaasti. Aaltio-Majosola ja Lehtinen (1998) ihmettelevätkin, miten vähän on tutkittu miesjohtajien suhteita heidän omiin lapsiinsa. Johtajan työelämän ei voida kuitenkaan nähdä olevan täysin irrallaan perhe-elämästä. Aaltio-Marjosola ja Lehtinen näkevätkin perheelliset miesjohtajat ikään kuin kahden maailman välissä kulkijoina. Äitiys ja isyys ovat myös sosiaalisia kategorioita. Isyyden rooli onkin viime aikoina muuttunut enemmän hoivaavaksi vanhemmaksi. Kuitenkaan johtajuuden mystiikkaan hoivaavan isän rooli ei sovi (Zaleznik 1991), ainakin jos ajatellaan johtajaa, joka kontrolloi ja manipuloi alaisiaan. (Aaltio-Marjosola & Lehtinen 1998.)

Kokopäivätyö ja ylityöt nähdään merkkinä uskollisuudesta, omistautumisesta ja pätevyydestä (Haas & Hwang 1995). Tämä pätee erityisesti johtajiin, joiden perusominaisuudeksi nähdään pitkät työpäivät ja työn asettaminen ykkösprioriteetiksi ennen muita sitoumuksia, kuten perhettä (Kugelberg 2006). Erityisesti johtajuuteen liitetään maskuliinisia tekijöitä, käyttäytymistä ja ulkomuotoa (Alvesson & Billing 1997).

Aaltio-Marjosola ja Lehtinen (1998) haluavat omassa Peter Pan -narratiiviin perustuvassa tutkimuksessaan isäjohtajista korostaa johtajuuden sukupuolisuutta ja näin lisätä keskustelua niin miesjohtajista ja johtajuudesta kuin naisjohtajista ja johtajuudestakin. Gherardi (1995) tuo esille huomion, että äitiydellä nähdään positiivisia vaikutuksia naisjohtajien työskentelyyn, sillä se tuo johtajuuteen lisää emotionaalista rationaalisuutta. Aaltio-Marjosola ja Lehtinen (1998) kuitenkin sanovat, että miesjohtajan yksityiselämä, mukaan lukien isyys, ei ole ollut niinkään huomiossa. Vaikka yksityiselämä ja työelämä ovat suhteessa toisiinsa, eikä niitä pysty toisistaan irrottamaan, aiemmassa tutkimuksessa tämä miesjohtajien elämän osa-alue on jätetty heidän mukaansa

huomiotta. Aivan kuin johtajilla ei olisi yksityiselämää tai aivan kuin isyydellä ei olisi mitään vaikutusta työhön johtajana. (Aaltio-Marjosola & Lehtinen 1998.)

Kulttuurissamme on vahvoja myyttejä isistä ja äideistä. Aaltio-Marjosola ja Lehtinen (1998) näkevät, että nämä myytit voivat olla esteitä täydelliselle hyväksynnälle uudesta tavasta nähdä isät tasavertaisina vanhempina, kun kyseessä on lasten hoivaaminen. He myös sanovat, ettei ole olemassa kulttuurista tukea vaihtoehtoiselle isyydelle, mutta nuo isät, jotka valitsevat toisenlaisen isyyden, ovat kuitenkin uudelleen rakentamassa isyyden konseptia. Ja samaan aikaan kun isyys uudistuu, maskuliinisuus on mukana tässä yhteiskunnan muutoksessa (Brandt & Kvande 1992). Johtajat sekä kasvavat tässä yhteiskunnassa että myös ovat itse mukana sen uudelleenrakentamisessa. Siksi myös johtajuuden kasvojen täytyy uudistua ihan niin kuin isyyskin muuttuu. (Aaltio-Marjosola & Lehtinen 1998.)

Yhtenä syynä siihen miksi johtajien isyys ja suhde omiin lapsiin on jäänyt vähemmälle huomiolle, on Aaltio-Marjosolan ja Lehtisen (1998) mielestä varmasti siinä, että työelämän ja yksityiselämän velvollisuudet on totuttu erottamaan toisistaan. Miehillä on kaksi eri maailmaa. Jos miesjohtajat tunnistaisivat isyytensä tärkeyden, he voisivat oppia vanhemmuudesta jotain mikä parantaisi myös heidän johtajuuttaan. Miesjohtajien tulisikin biologisen isyyden sijasta vahvistaa enemmän sosiaalista isyyttään osana miehen elämää ja näin myös johtajan elämää. (Aaltio-Marjosola & Lehtinen 1998.)

5 METODOLOGIA

5.1 Diskurssi

Lähestyn tutkittavaa ilmiötä diskurssin käsitteen kautta. Diskurssi tarkoittaa puheenkäyttötapaa ja sitä, miten erilaisissa tilanteissa käytetään kieltä ja annetaan merkityksiä. Kieli rakentaa, uusintaa ja muuttaa sitä todellisuutta, jossa elämme. Diskurssitutkimuksen kohteena ovat erilaiset puhekäytännöt ja -tavat (Hirsjärvi & Hurme 2004). Tutkimus on kiinnostunut siitä, miten erilaisissa puheenkäytännöissä ja -tavoissa tuotetaan ja ylläpidetään sosiaalisia merkityksiä. (Hirsjärvi & Hurme 2004.) Faircloughin (1997, 31) mukaan diskurssilla on kaksi merkitystä, joista yksi on kielitieteissä vallitseva tapa ajatella diskurssi sosiaalisena toimintana ja vuorovaikutuksena, ihmisten kanssakäymisenä sosiaalisissa tilanteissa. Toinen tapa hahmottaa diskurssi tulee jälkistrukturalistisesta yhteiskuntateoriasta, kuten Foucaultilta, jossa diskurssi on todellisuuden sosiaalinen konstruktio, tiedon muoto. Fairclough (1997,31) yhdistää omassa teoriassaan nämä molemmat diskurssin aspektit. Tässä tutkimuksessa kuljetaan Faircloughin jäljillä ja ollaan analyysissä kiinnostuneita näistä molemmista diskurssin merkityksistä ja yhä edelleen Faircloughin hengessä ajatellaan niiden molempien olevan tärkeä osa diskurssin ydintä.

Kieli ja sen diskursiivinen käyttö ovat sosiaalisia käytäntöjä ja ihmiset käyttävät tiettyjä kielellisiä keinoja suoriutuakseen sosiaalisissa tilanteissa, kuten esimerkiksi luodessaan kuvaa itsestään ihailtavana ihmisenä (Lämsä & Tiensuu 2002). Kieli on siis myös väline, jonka avulla selvittää erilaisista tilanteista.

Diskurssit eivät vain esitä sosiaalista maailmaa vaan ne myös rakentavat sosiaalisen maailman merkityksiä monella tapaa. Diskurssit muodostavat sosiaalisia suhteita ihmisten välille ja asemoivat yksilöitä sosiaalisina subjekteina (Lämsä & Sintonen 2001). Jokainen diskurssi siis tekee yksilöistä subjekteja asemoimalla ne tiettyihin asemiin (Lämsä & Tiensuu 2002). Jotkut subjektit saavat tässä asemoinnissa kovemman äänen kuin toiset (Lämsä &

Sintonen 2001). Meidät on sijoitettu suhteessa valtaan, kun meidät on asemoitu suhteessa diskurssiin. Täten teksteissä on mahdollista antaa legitimaatio esimerkiksi sukupuolten väliselle epätasa-arvolle asemoimalla toimijat tietyllä tavalla. (Lämsä & Sintonen 2001.)

Kielenkäyttö tuottaa käsitteitä kuten feminiinisyys tai maskuliinisyys, joiden kautta ymmärrämme maailmaa ja yhdistämme asioita (Lämsä & Tiensuu 2002). Käsitteet, kuten naisjohtaja eivät ole pysyviä vaan ajasta ja paikasta riippuvia, ja esimerkiksi naisjohtajan identiteetti on riippuvainen jatkuvasta kielellisen käytäntöjen prosessista, jonka avulla ihmiset ymmärtävät maailmaa (Lämsä & Sintonen 2001). Samalla tavalla käsite miesjohtaja elää ajassa. Jos siihen on totuttu konstruoimaan vahvan, kilpailuhenkisen ja perhevastuista riippumattoman miehen ominaisuuksia, ei se tarkoita, ettei myös miesjohtajan käsite joudu koko ajan uudelleen arvioinnin prosesseihin. Käsitteet ja merkitykset ovat siis jatkuvassa muutoksessa.

5.2 Diskurssi, sosiaalinen sukupuoli ja organisaatio

Ashcraftin (2004) mukaan organisaatio, sosiaalinen sukupuoli ja diskurssi sekä näiden väliset suhteet ovat viime aikoina olleet monen tutkijan kiinnostuksen kohteena. Tämän tutkimuksen intressit ovat myös näiden kolmen teeman tutkiminen. Ashcraft (2004) on omassa artikkelissaan muodostanut neljä kategoriaa, jotka esittelevät eri tapoja lähestyä tätä kolmen käsitteen yhdistymisestä muodostumaa ilmiötä. Nämä neljä kategoriaa ovat: 1) Diskurssi lopputuloksena – sosiaalisen sukupuolen identiteetti järjestää diskurssia; 2) diskurssi performanssina – diskurssi järjestää sosiaalisia sukupuolia; 3) diskurssi dialektisena keskusteluna tekstistä – järjestäminen luo sosiaalisen sukupuolen diskurssin.; 4) diskurssi sosiaalisena tekstinä – sosiaaliset diskurssit luovat organisaation. Ensimmäiseen kategoriaan kuuluvat tutkimukset näkevät diskurssin tuloksena painottaen näkemystä, jonka mukaan sosiaalinen sukupuoli muokkaa organisaation viestintätapoja ja johtamistaktiikoita. Kakkoskategoriaan kuuluvat tutkimukset painottavat jokapäiväisen puheen vaikutusta sosiaalisen sukupuolen subjekteihin. Tämän näkemyksen mukaan diskurssi on jatkuva, produktiivinen, vuorovaikutuksellinen identiteettiperformanssi. Kolmas kategoria pitää sisällään näkemyksen, joka näkee diskurssin sosiaalisen sukupuolen narratiivina ja valtasuhteena, joka on hyydytetty organisaation malliin. Tästä käsin diskurssi vaikuttaa sosiaalisten sukupuolten väliseen vuorovaikutukseen. Neljäs näkemys katsoo yli organisaation tarkastellakseen kulttuurisia diskursseja, jotka järjestävät sosiaalisia sukupolvia ja työvoimaa. Diskurssi on siis ikään kuin sosiaalinen teksti, joka luo mahdollisia minuuksia ja sosiaalisia suhteita. (Ashcraft 2004.)

Tästä tutkimuksessa löytyy varmasti aineistoa kaikkiin mainittuihin kategorioihin ja, kuten Ashcraftkin (2004) sanoo, monet tutkijat käyttävät tutkimuksissaan monia kategorioinnin tarjoamia sosiaalisen sukupuolen, organisaation ja diskurssin katsantokantoja ja niiden väliset erot ovatkin

osittain häilyvät. Tämän tutkimuksen linjaan kuitenkin parhaiten sopii näkökulma diskurssista performanssina. Tämä näkökulma tutkii sitä, miten diskurssi tuottaa ja heikentää sosiaalisten sukupuoli-identiteettien välisiä eroja. Identiteetti on vaillinainen, epävakaa diskursiivinen tulos. Performanssinäkemyksessä hiillostetaan esiin empiiristen ja symbolisten alueiden välisen linkin. Performanssinäkemyksessä siis havainnollistetaan, miten diskurssi rakentaa sosiaalista sukupuolta. Se myös paikantaa sosiaalisten sukupuolten väliset erot sosiaalisiin koodeihin. (Ashcraft 2004.)

Toisaalta tämän tutkimuksen tarkoituksena ei ole pysyä vain organisaation tasolla, vaan olla kiinnostunut myös makrotasolle ylettyvistä ilmiöistä. Tämän vuoksi myös neljäs kategoria on tiiviisti läsnä tässä tutkimuksessa. Ashcraftin mukaan neljäs näkökulma näkee diskurssin laajempaan sosiaalisena narratiivina. Se näkee myös tämän sosiaalisen narratiivin tekstinä, joka ohjaa sekä identiteettien muotoutumista että organisaatioiden muotoa. Neljäs näkökulma myös kannustaa holistisempaan sosiaalisen sukupuolen tutkimukseen. (Ashcraft 2004.) Tämä on myös päämäärä, johon tässä tutkimuksessa pyritään. Ilmiötä, joka tässä tapauksessa on miesjohtajien isyys, pyritään analysoimaan sekä organisaationäkökulmasta mutta myös laajempaan sosiaaliseen maailmaan kiinnittyen.

5.3 Diskurssianalyysi

Tutkimusotteeni aiheeseeni on diskurssianalyysi. Diskurssianalyysiin perustuvassa tutkimuksessa analysoidaan sitä, miten sosiaalista todellisuutta tuotetaan erilaisissa sosiaalisissa käytännöissä (Jokinen ym.1993). Diskurssianalyysi on aineistolähtöinen näkökulma, tärkeintä on aineiston tiivis tutkiminen ja havaintojen raportoiminen. Tärkeää on tunnistaa aineistosta ihmettelyn aiheita, kuten ristiriitaisia jännitteitä tai urautumista. (Jokinen ym. 1993.) Uskon, että diskurssianalyysin avulla löydän aineistostani niitä tekijöitä, joilla haastatellut miehet puheessaan rakentavat isyysdiskursseja. Diskurssianalyysin näkökulma kielen analysointiin on konstruktionistinen eli kielenkäyttö on osa todellisuuden rakentamista (Jokinen ym. 1993).

Konstruktionismin mukaan todellisuus on sosiaalisesti, kielen kautta konstruoitu. Ilmiöiden merkitykset ovat historiallisesti, yhteiskunnallisesti ja ideologisesti muovautuneita. Tieto siis määrittyy ja saa merkityksiä sosiaalisissa käytännöissä. Konstruktionismin kuuluu kielen jäsentäminen merkityssysteemeinä (Jokinen ym. 1993).

Merkitysten ajatellaan muodostuvan suhteessa toisiinsa, esimerkiksi värejä kuvaavat käsitteet saavat merkityksensä ensisijaisesti suhteessa toisiinsa, ei tietynvärisiin esineisiin. Punaisen ja sinisen merkitykset rakentuvat siis suhteessa toisiinsa ja nämä merkitykset perustuvat niiden keskinäiseen erottumiseen. Merkityssysteemit eivät synny sattumanvaraisesti vaan rakentuvat osana sosiaalisia käytäntöjä. (Jokinen ym. 1993.) Samalla tavalla erilaiset ihmisten väliset sosiaaliset tilanteet ovat muodostaneet ja muodostavat

erilaisia merkityksiä ja merkityssysteemejä. Organisaatioelämän ja johtajuuden käytännöt ovat rakentuneet erilaisista merkityksistä ja niiden välisistä suhteista.

Diskurssianalyttisessä tutkimuksessa puhutaan merkityssysteemien kirjosta. Tämän ajatuksen mukaan sosiaalinen todellisuus hahmottuu moninaisena useiden rinnakkaisten ja keskenään kilpailevien systeemien kenttänä, jotka eri tavoin merkityksellistävät maailmaa, sen prosesseja ja suhteita (Fairclough 1992). Yksilöillä on usein monia eri merkityksiä, ikään kuin päällekkäin, kuten nainen voi olla samaan aikaan äiti, tytär, sisko, puoliso, johtaja ja niin edelleen. (Jokinen ym. 1993). Samaten joillain merkityksillä ja käsitteillä, kuten "ulkomaalainen" voi olla hyvin erilaisia mielleyhtymiä. Sama käsite voidaan merkityksellistää hyvin eri tavoin. Näiden merkityssysteemien analyysissä ei ole kyse tekstien mekaanisesta kirjaamisesta vaan tulkinnasta, joka syntyy tutkijan ja aineiston välisestä vuoropuhelusta. (Jokinen ym. 1993.) Merkityssysteemejä on toisinaan kutsuttu myös diskursseiksi (Foucault 1986). Itse pyrin analyysissäni käyttämään vain diskurssi käsitettä selkeyden ja yhtenäisyyden vuoksi.

Diskurssianalyysissä ei Jokisen ym. (1993) mukaan tulkita diskursseja sinänsä, vaan halutaan selvittää erityisesti se, miten ne aktualisoituvat erilaisissa sosiaalisissa käytännöissä. Kuten merkityssysteemit, myös diskurssit voivat olla paitsi rinnakkaisia, myös keskenään kilpailevia. Valtasuhteiden verkossa toiset diskurssit voivat saada muita diskursseja vahvemman aseman, ja näin nämä diskurssit voivat muodostua itsestään selviksi tavoiksi käsittää ja ymmärtää maailmaa. Samalla alle jää vaihtoehtoisia totuuksia ja näkemyksiä maailmasta. (Jokinen ym. 1993.)

Fairclough (1995, 27) näkee, että sosiaalisissa instituutioissa on erilaisia ideologisia diskursiivisia muodostelmia, jotka liittyvät instituutioissa oleviin eri ryhmiin. Usein kuitenkin yksi ideologisista diskursiivista muodostelmista on selvästi hallitseva. Näillä kaikilla ideologisilla diskursiivisilla muodostelmilla on omat puhetapansa ja diskursiiviset norminsa. Hallitseva ideologinen diskursiivinen muodostelma on kuitenkin luonteeltaan sellainen, että se luo kuvan oman ideologiansa luonnollisuudesta. Toisin sanoen se luo kuvan muiden ideologisten diskursiivisten muodostelmien kuulumattomuudesta yleiseen ajatteluun tai järkeen. Luonnollisina pidettyjen ideologisten diskursiivisten muodostelmien avaaminen (denaturalize) onkin Faircloughin mukaan kriittisen diskurssianalyysin tehtävä. Sen tarkoituksena on Faircloughin mukaan näyttää, kuinka sosiaaliset rakenteet määrittävät diskurssin ominaisuuksia ja kuinka diskurssi toisaalta määrittää sosiaalisia rakenteita. (Fairclough 1995, 27.)

Hardy (2001) kuitenkin sanoo, että olennainen osa diskurssiteoriaa on, että hallitseva diskurssi on jatkuvassa taistelussa kilpailevien diskurssien kanssa. Hallitsevan diskurssin tulee uusintaa itseään ja muotoutua jokapäiväisissä vuorovaikutustilanteissa pysyäkseen hallitsevana. (Hardy 2001.) Mikään diskurssi ei säily, ilman jatkuvaa itsensä uusintamista eli diskursiivista työtä.

Diskursiiviset suhteet eivät ole vain esittäviä, vaan myös olennaisia -

ideologialla on materiaaliset vaikutukset ja diskurssi mahdollistaa suhteiden luomisen ja jatkuvan uusintamisen (Fairclough 1995, 73). Sosiaalisten sukupuolten väliset diskursiiviset suhteet ovat siis tärkeä osa ideologiaa ja toisaalta ne muokkaavat ideologiaa koko ajan. Ideologinen ja diskursiivinen muokkaus on aina kiinni todellisuuden verkostoissa (Fairclough 1995, 73). Yhteyttä, teoreettisten käsitteiden ideologia ja diskurssi todellisuudessa tapahtuvaan puheeseen, ei siis voi kiistää. Sillä miten ihmiset puheessaan luovat omaa sosiaalista sukupuoltaan, esimerkiksi korostamalla omia feminiinisiä piirteitään, on yhteys laajempaan diskurssiin niin, että se syntyy tietyssä diskursiivisessa perinteessä ja toisaalta niin, että se omalta osaltaan voi muokata tätä diskurssia.

5.3.1 Tekstuaalisuus

Kielenkäytön vaihtelevuus on tulkittavissa ensinnäkin suhteessa eri merkityssystemeihin (diskursseihin), joihin toimija kulloinkin tukeutuu, sekä toiseksi koko ajan muuttuviin vuorovaikutustilanteisiin, joissa kielenkäytön erilaiset funktiot kulloinkin tuotetaan (Juhila 1993). Näiden kielen käytön tilannekohtaisesti tuotettujen funktioiden ja merkityssystemien kirjon löytämisessä tutkija tukeutuu vankasti tutkimusaineistoonsa. Kielen käytössä on kyse tilanteisesta sosiaalisen todellisuuden rakentamisesta eri merkityssystemien avulla niin, että läsnä on ideologisesti latautuneita käytäntöjä uusintavia ja muuntavia tekijöitä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että käytetty merkityssystemi määräisi suoraan ideologisia seurauksia, kuten ei myöskään tilannekohtaisia funktioitakaan. Kyse on siis merkityssystemien sovellus- ja tulkintatavoista erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Näin konkreettinen vuorovaikutustaso ja ideologinen taso kietoutuvat toisiinsa analysoitaessa kielen käytön vaihtelevuutta. (Juhila 1993.)

Faircloughin (1995) mukaan tekstuaalinen analysointi on osa diskurssianalyysia ja hänen mukaansa yksityiskohtainen tekstin analysointi aina vahvistaa diskurssianalyysia. Faircloughin mukaan tekstuaaliseen analyysiin kuuluu kaksi osa-aluetta: Lingvistinen analyysi, joka keskittyy perinteisiin lingvistisiin seikkoihin kuten sanastoihin ja semantiikkaan ja tekstin järjestymiseen ja rakenteeseen, ja intertekstuaalinen analyysi, jolla pyritään löytämään tekstin rakentamia diskurssin ohjeita, toisin sanoen (Fairclough 1997,47) kuinka diskurssimuodot rakentavat tekstejä. Intertekstuaalinen analyysi luo myös yhteyden kielen ja sosiaalisen kontekstin välille (Fairclough 1995, 188–189). Intertekstuaalinen analyysi auttaa meitä huomaamaan, että vaikka tekstissä itsessään on diskursiivisia muotoja joihin tutkija keskittyy, diskurssit ovat olemassa myös yksittäisen tekstin ulkopuolella (Hardy 2001).

Tekstistä voidaan Faircloughin (1997, 80) mukaan tarkastella sitä, miten erilaiset tieto- ja uskomusjärjestelmät sekä sosiaaliset suhteet ja identiteetit rakentuvat niissä yhtä aikaa. Tekstiä ja jopa yhtä virkettä analysoitaessa voidaan tarkastella, miten siinä tulevat esiin kolme seuraavaa aspektia: 1) tietyn sosiaalisen käytännön representointi ja kontekstualisointi; 2) tietynlaisen kirjoittaja-, puhuja- tai lukijaidentiteetin konstruointi (esimerkiksi korostuuko

identiteetissä status ja rooli vai yksilöllisyys ja persoonallisuus) ja 3) kirjoittajan ja lukijan välisen suhteen tietynlainen konstruointi (muodollinen vai epämuodollinen).

Tekstin analyysissä, yhtä tärkeää kuin tekstin sisältö, on myös ne representaatiot ja identiteetit, joita ei tekstistä löydy. (Fairclough 1997, 80.) Tekstejä analysoitaessa ei siis ole tärkeää vain tehdä huomioita, kuinka esimerkiksi nais- tai miesjohtajasta kirjoitetaan, vaan yhtä tärkeää on huomioida mitä jää sanomatta (Lämsä & Tiensuu 2002). Diskurssianalyysin avulla voidaan paljastaa sellaisia kielellisiä käytäntöjä, jotka ylläpitävät tiettyjä usein "luonnollisina" pidettyjä totuuksia sosiaalisesta maailmasta (Lämsä & Tiensuu 2002). Ideologinen tapa esittää ja rakentaa sosiaalista todellisuutta tietyllä tavalla kehittyy helposti itsestään selväksi perinteeksi ja kriittisen diskurssianalyysi tarkoituksena on juuri tuoda näkyväksi tällaisia diskursseja (Lämsä & Sintonen 2001).

Diskurssianalyysillä on kyky yhdistää sosiaaliset analyysit institutionaalisten tapojen kanssa niin, että se on samaan aikaan keskittynyt kielellisiin yksityiskohtiin sekä kielen tuotantoon ja tulkintaan ja edelleen laajempaan sosiaaliseen ja kulttuuriseen kontekstiin (Fairclough 1995, 159).

5.3.2 Hegemonia, ideologia ja valta

Faircloughin (1995, 72) mukaan ideologia sijaitsee sekä rakenteissa, jotka ovat rakentuneet niin menneistä tapahtumista kuin nykyhetken olosuhteista, että tapahtumissa itsessään, kun ne uusintavat ja muokkaavat rakenteitaan. Kieli ja ideologia ovatkin toisiinsa sitoutuneita ja myös toisistaan riippuvaisia. Fairclough (1995, 73) sanookin kielen olevan ideologian materiaallinen muoto.

Hegemonia on keskeinen diskurssianalyysin käsite, joka kietoutuu myös ideologiaan. Gramsci (1971) määrittelee hegemonian "orgaanisten älyköiden" keinoksi vaikuttaa ihmisten käsityksiin normaaliudesta. Nämä "orgaaniset älyköt", jolla Gramsci (1971) tarkoittaa opettajia, kirjailijoita ja asiantuntijoita, tuottavat kulttuurisia muotoja/tapoja miten ilmaista arvoja ja merkityksiä sekä uusintaa piilossa olevia dominoinnin muotoja. Gramscin näkemyksessä hegemoniasta onkin keskeistä kysymys: Artikuloivatko erilaiset diskursiiviset käytännöt niin että ne kokonaisuudessaan pitävät yllä tiettyjä valtasuhteita (Fairclough 1997, 92)? Faircloughin (1995, 76) mukaan hegemonia samalla johtaa ja dominoi kaikkia niin taloudellisia, poliittisia, kulttuurisia kuin ideologisiakin yhteiskunnan osa-alueita. Edelleen Fairclough (1995,94) jatkaa, että diskurssilla ja hegemonialla on keskenään dualistinen suhde. Yhtäältä hegemoninen toiminta ja hegemoninen kamppailu tapahtuvat diskursiivisissa käytännöissä eli puheessa ja kielessä. Toisaalta diskurssi itse kuuluu hegemoniseen kulttuuriin ja on sen vaikutuksen alainen. (Fairclough 1995, 95.)

Tekstissä esiintyviä vallan ja diskurssien keskinäisiä suhteita analysoitaessa valtaa tarkastellaan sosiaalsiin käytäntöihin kietoutuneena ilmiönä (Jokinen & Juhila 1993). Jokinen ja Juhila (1993, 75) hahmottavat valta-analyysille viidenlaisia painotuksia: 1) ensiksi ollaan kiinnostuneita diskurssien välisistä 2) ja sisäisistä valtasuhteista, 3) kolmanneksi analysoidaan sitä, miten

tietyt diskurssit muotoutuvat hegemonioiksi, 4) neljänneksi arvioidaan näiden hegemonisten diskurssien käyttöön kytkeytyviä ideologisia seurauksia, 5) ja viidenneksi pohditaan muutoksen mahdollisuutta eli hegemonisten diskurssien kyseenalaistamista.

Kun aineistosta lähdetään etsimään diskurssien välisiä valtasuhteita, etsitään vahvoja, hegemonisen aseman saavuttaneita diskursseja. Tällöin ollaan kiinnostuneita kulttuurisista itseäänselvyyksistä, niin sanotuiksi luonnollisiksi totuuksiksi muodostuneista diskursseista, jotka vievät huomion muilta diskursseilta. Nämä hegemoniset diskurssit löytyvät tekstistä yleensä siten, että mitä useammin tietyn diskurssin palat toistuvat, sen hegemonisemmasta diskurssista saattaa olla kyse ja toisaalta mitä itsestään selvempänä ja vaihtoehdottomampana joku diskurssi esiintyy, sitä vahvempi se on. (Jokinen & Juhila 1993.)

Diskurssien sisäisiä valtasuhteita tarkasteltaessa aineistolta kysytään muun muassa seuraavia kysymyksiä: Mistä diskurssissa saa puhua ja mitä kohteesta voidaan sanoa, kenellä on puhevalta, otetaanko kaikista asemista lausuttu puhe vakavasti, millaisia oikeuksia ja velvollisuuksia eri puhujilla on ja miten heitä määritellään? (Fairclough 1992). Kun ryhdytään tarkastelemaan miten aineistosta tunnistettuja hegemonisia diskursseja tuotetaan ja uusinnetaan, on tavoitteena analysoida niitä prosesseja, joissa itseäänselvyydet rakentuvat (Wetherell & Potter 1992). Hegemonisiin diskursseihin kytkeytyvien ideologisten seurausten pohjalta tulee myös kritisoida sellaisia käytäntöjä ja diskursseja, jotka ovat legitimoimassa erilaisia alistussuhteita. Hegemonisten diskurssien kyseenalaistaminen tapahtuu nostamalla aineistosta joko vakiintuneiden diskurssien jalkoihin jääneitä vaihtoehtoisia diskursseja tai diskurssien välisiä ja sisäisiä ristiriitaisuuksia. Toisaalta tutkija voi myös kyseenalaistaa pohdinnalla esiin nousseita hegemonisia diskursseja. (Jokinen & Juhila 1993.)

Näiden painotusten erottelu ei tutkimuksessa ole välttämättä kovin selkeää eikä yksittäisessä tutkimuksessa ole useinkaan edes mahdollista kaikkiin painotuksiin keskittyä. Tutkijan tuleekin ratkaista omat painotukset tutkimuskysymyksen, -asetelman ja kohteen mukaan. Aineiston analysoiminen ei myöskään ole mikään yksinkertainen ja selkeä prosessi vaan tutkijan vuoropuhelulla aineiston kanssa on aina vaikutusta siihen, mitkä merkityspotentialit heräävät henkiin. Diskurssianalyttisestä tutkimuksesta sanotaan joskus, että tutkimuksessa tehty tulkinta on vain yksi tulkinta muiden joukossa. Ei ole kuitenkaan järkevää määritellä omaa tutkimustaan merkityksettömäksi vaan tuoda ennemminkin selkeästi esiin se, että tutkimus perustuu huolelliseen aineiston analyysiin. (Jokinen & Juhila 1993.)

Tämän tutkimuksen diskursseja ja niihin liittyviä valtasuhteita arvioidessa ovat nämä edellä mainitut Jokilan ja Juhilan määrittelemät painotukset ja keinot apunana analysointityössä.

5.4 Kriittinen diskurssianalyysi

Kriittinen diskurssianalyysi on kehittynyt omaksi diskurssin analysointi haarakseen. Sitä on kehitelty muun muassa Fairclough, joka kiteyttääkin kriittisen diskurssianalyysin sydämeksi uusintavien makrotason rakenteiden analysoinnin (1995, 42–43). Tämä tutkimus noudattelee kriittistä diskurssianalyysiä. Siksi on aiheellista syventyä hieman sen ominaispiirteisiin. Diskurssianalyysi ei kuitenkaan irrottaudu yleisistä diskurssianalyysin menetelmistä ja ajatuksista vaan ennemminkin syventää niiden pohjalta sosiaalisten rakenteiden ja kielen välisten suhteiden tutkimusta. Diskurssilla on valtaa sen vaikutuspiirissä oleviin toimijoihin. Diskurssi sosiaalisena toimintana tekee ideologista työtä, joka muokkaa yksilöiden suhteita maailmaan niin, etteivät he itse aina ymmärrä tätä (Mumby 2004, 238). Kriittinen diskurssianalyysi toimii myös väljänä teoreettisena viitekehyksenä ja sen avulla voidaan pureutua ristiriitaisiin ilmiöihin ja niihin kuuluviin diskursiivisiin ja sosio-poliittisiin kamppailuihin (Onkila & Siltaoja 2010).

Tämän tutkimuksen kohdeilmiö on johtajuuden ja isyyden yhdistäminen. Ristiriitainen ilmiö voi olla lähes mikä tahansa ilmiö, tyypillisesti ilmiö on kuitenkin sellainen, jonka avulla ylläpidetään epätasa-arvoisia valtasuhteita (Onkila & Siltaoja 2010). Kiinnostus epätasa-arvoisiin suhteisiin tekee kriittisestä diskurssianalyysistä toimivan ja paljon käytetyn viitekehyksen myös sosiaalisen sukupuolen analysoinnille ja tutkimukselle. Sosiaalinen sukupuoli ei ole vain sisäinen mentaalinen rakennelma, jonka kautta ihmiset ymmärtävät maailmaa vaan ennemminkin ihmiset soveltavat sosiaalista sukupuoltaan institutionaalisten rajojen puitteissa, jotka eivät aina anna kaikille yhtäläistä pääsyä diskursiivisille, poliittisille tai kulttuurisille resursseille (West & Zimmerman 1987). Faircloughin (1992) mukaan diskursiivisen toiminnan kautta voidaan joko ylläpitää tai haastaa olemassa olevia valtasuhteita. Kriittinen diskurssianalyysi tarjoaakin keinoja sekä diskursiivisen toiminnan havaitsemiseen ja tulkintaan, että niiden avulla haastamiseen.

Tutkittaessa sosiaalisia instituutioita kriittisen diskurssianalyysin avulla piirtyy Faircloughin (1995, 36) mukaan esiin monia kysymyksiä. Näitä hänen muotoilemia kysymyksiä ovat: Miten on mahdollista, etteivät ihmiset tiedosta puheensa sosiaalista luonnetta? Millaisia sosiaalisia vaikutuksia tällä voi olla? Miten ideologiat muodostuvat luonnollisiksi totuuksiksi? Miten niitä ylläpidetään? Miten määritetään luonnollisena pidetyn ideologian aste? Miten luonnollisena pidetty totuus voi muuttua? Kaikkiin näihin kysymyksiin ei Fairclough anna vastauksia, mutta ne luovat hyvän viitekehyksen sille, mistä kriittisessä diskurssianalyysissä ollaan kiinnostuneita ja mihin kriittisin tavoittein pureudutaan. (Fairclough 1995, 36-37.)

Kriittinen diskurssianalyysi on kiinnostunut ideologisesta taistelun prosessista sekä sosiaalisten maailmojen tuottamisen, uusintamisen, vastustamisen ja muuntumisen tavoista (Mumby 2004). Tässä tutkimuksessa

kriittinen diskurssianalyysi näkyy tavassa suhtautua miesjohtajien puheessa konstruoimaan isyyksäkäsitykseen.

5.5 Tutkimusaineisto

Tutkimuksen aineisto koostuu 29 miesjohtajan haastattelusta. Haastatteluaineisto on valmis aineisto, joka kuullaan Suvi Heikkisen Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakouluun vireillä olevaan väitöskirjaan. Heikkinen tutkii nais- ja miesjohtajien puolisolille annettuja merkityksiä uran kannalta. Hän on haastatteluaineistoa kerätessään myös keskustellut isyydestä miesjohtajien kanssa. Heikkisen tekemät haastattelut ovat urahaastatteluja, joissa käsitellään koko miesten urakaari. Miehet ovat iältään 30–60-vuotiaita ja he työskentelevät tai ovat työskennelleet esimiestehtävissä. Suurin osa miehistä elää tai on elänyt lastensa kanssa samassa taloudessa kun lapset ovat olleet huollettavia. Muutama miehistä oli eronnut lastensa äidistä. Kaikki miesjohtajat elävät tutkimushetkellä heteroseksuaalisessa parisuhteessa.

Tutkimusaineiston analyysin aloitin lukemalla aineiston läpi. Tämän jälkeen paloittelin haastattelut osiin ja rajasin niistä erikseen osat, jotka käsittelivät isyyttä, johtajuutta, työ- ja perhe-elämää sekä uraa. En ottanut haastatteluista mukaan yleisiä johtajuuden tai uran pohdintoja vaan aineistokseni rajasin vain ne johtajuuden pohdinnat, jotka liittyivät johtajuuden tai työelämän ja vanhemmuuden yhdistämiseen. Erityisenä kiinnostuksen ja analysoinnin kohteena olivat miesjohtajien pohdinnat isyydestä ja vanhemmuudesta. Aineiston rajaukseni sisälle kuuluivat myös kerronta puolison merkityksestä työ ja perhe-elämän yhdistämisessä.

Tämän jälkeen kävin läpi aineistoa uudelleen lukien ja omia havaintoja muistiin kirjoittaen. Muistiinpanoihin kirjoitin, esimerkiksi omia ajatuksia, usein nousevia teemoja ja haastatteluissa ilmeneviä ristiriitaisuuksia. Kolmannella lukukerralla tein rajaamiini haastatteluosiin alleviivauksia kohtiin, joissa miehet kertoivat vanhemmuudesta, isyydestä tai näiden vaikutuksesta uraan ja johtamiseen. Alleviivauksen viereen merkitsin marginaaliin, mihin teemaan kerronta liittyy. Aineiston tullessa tutuksi monen läpiluvun jälkeen alkoi itselleni hahmottua aineistosta nousevat diskurssit. Hyvin varhaisessa vaiheessa tuli selväksi, ettei aineistosta voinut useiden ristiriitaisuuksien vuoksi muodostua yhtä miesjohtajien isyydiskurssia, vaan aineistosta nousi erilaisia, osittain vastakkaisiakin isyydiskursseja. Analyysivaiheessa huomasin, että aineistossa esiintyi teemoja, joita on nostettu esiin aikaisemmassakin tutkimuksessa.

Tämän tutkimusaineiston miesjohtajien kerronnasta tulkitsin neljä erillistä diskurssia. Kaksi diskursseista nousi esiin helposti ja kirkkaina, kaksi diskurssia tarvitsi enemmän pohdintaa ja uudelleen lukua, että niiden muodot selkiintyivät. Luonnollisesti kaikki tekstinosat ja kaikki miesten sanomiset eivät hypänneet omiin lokeroihinsa itsestään vaan osa kerronnasta ei löytänyt omaa

selkeää paikkaansa. Mielestäni tekstinpalojen niin sanottu ylijääminen oli luonnollinen osa prosessia ja niiden väkisin sovittaminen eri diskursseihin olisi ollut vahingollista tutkimukselle. Ylijääneistä tekstinpaloista ei myöskään syntynyt enää uusia selkeitä diskursseja. Analyysissa tulkitsemani neljä diskurssia olivat kuitenkin aineistollisesti sekä laadullisesti että määrällisesti niin selkeitä, että niihin rajautuminen oli tässä tutkimuksessani mielestäni perusteltua. Neljä muodostamaani diskurssia kuvaavat aineiston keskeisiä teemoja ja ilmiöitä sekä näiden välisiä ristiriitaisuuksia. Neljä diskurssia rakentavat neljä erilaista miesjohtajaryhmää, joiden kerronnassa isyys merkityksellistyy eri tavoin.

6 NELJÄ ISYYSDISKURSSIA

Aineistosta tulkitsin neljä suomalaisen miesjohtajan isyysdiskurssia: ansaitsija-isyys -diskurssi, uusi isyys -diskurssi, lapseen sitoutunut isyys -diskurssi ja lapseen sitoutumaton isyys -diskurssi.

6.1 Ansaitsija-isyys

Vahvimaksi diskurssiksi aineistosta muodostui *ansaitsija-isyys* -diskurssi. Tämä diskurssi muodostuu miesjohtajien puheesta, johon on monissa tutkimuksissa viitattu muun muassa leivätuojadiskurssilla. Miehet ovat ensisijassa johtajia, jotka tuovat elannon perheelle. Miesten puheesta ei rakennu aktiivista kasvattavan tai hoitavan isän representaatiota. Tässä diskurssissa miehet kertovat tuovansa perheelle hyvän elintason josta lapsetkin hyötyvät.

Niin, kyllä. On siinä varmaan perheelläki ollu merkitys, ja on ollu mahdollisuus lastenki nauttia elämästensä. (Pertti)

Nehän on vaan semmosia, tai se, että voi jelpata kymppitonilla lasten asunnon ostossa tai jossain auton ostossa, niin ei se nyt oo sellanen asia joka ois. (Veikko)

...siinä on niinku se hyvä puoli millä sitä on voinu jollakin tavalla kompensoida, että Taina on ollu aika paljon mukana mun reissuilla välillä. Että kun mulle kertyy Finnairin pisteitä ja näitä lentoyhtiön pisteitä, niin mä oon ostanu sille välillä lippuja: että se on käyny Kiinassa ja USA:ssa ja Euroopassaki melkein kaikki maat koluttu. Niin sillä tavalla on sitte pystyny huomioimaan sitä, että on ne pisteet, mitkä meillä saa firmassa pitää itellä, niin ostanu sillä sitte lentolippuja mukaan. (Heikki)

Ja lapsetki on kieltämättä kyllä hyötynyt siitä, että niillekki oon välillä ostanu lippuja jos ne haluaa jossaki käydä. Se on se benefitti siitä. (Heikki)

Miehet puhuvat myös vapaa-ajan tärkeydestä. Miesten puheessa vapaa-aika nähdään ikään kuin poissaoloja korvaavana asiana.

No, kyllä me pyritään siinä mielessä yhdessä viettämään aikaa, esimerkiksi lomat mennään jonnekin perheenä, niin että se on todellakin perheen yhteistä aikaa. (Mauri)

Tietenki siinä on sitte se, kun vapaa-aikaa on ja kesällä ollaan, niin sitte niinku tavallaan, elikkä mikä on niinku työajan ja vapaa-ajan suhde ja mitä tekee vapaa-aikana, niin yrittää olla vapaa-ajalla sitte kans, nyt kun on kotona sitte paljon. Kyllähän se sitte ku lapset on pieniä, niin se vapaa-aika menee niitten: silloin ku mäki olin kotona, niin mä vapautin Tiinaa kulettamalla niitä viikonloput peleissä ja tällätavalla näin, että sitte Tiinalla oli vähän vapaampaa ne ajat, että sen ei tarvinu. Jos se viikot roudas niitä, niin mä roudasin sitte perjantait, lauantait sunnuntait ainaki. (Heikki)

...että sit kun on oltu, olen ollu kotona tai on oltu yhdessä, niin sit oon yrittäny tehdä sen niinku, siis sen tekemällä hyvin luontasella tavalla hyvin että on ollu sit paikalla ja läsnä, ja on koitettu tehdä yhteisiä reissuja ja muuta, jotka pakottaa sit jättämään työn taakse. On esim erittäin paljon käyty pohjosessa hiihtämässä, laskettelemassa ja vaeltamassa, metsästävässä. Et on sieltä haettu sitä laatu-aikaa, mutta se on selvää että jos sitä on kovin vähän niin ei se korvaa sitte tätä arkea, joka tietenkin myöskin on tärkeä. (Kalevi)

Miehet ovat paljon poissa kotoa ja tästä johtuen läsnäolo perheen parissa on hyvin vähäistä. *Ansaittaja-isyyys* -diskurssiin kuuluu kuitenkin perheen arvostaminen. Arvostaminen näkyy konservatiivisista kommentteista.

Et jos nää lapset paljon vaatii, niin kyl ne paljon antaaki. (Veikko)

No, kyl mä sanoisin, että tuota, en tiedä onko sitä aina matkan varrella huomannutkaan, mut että, et kyllähän tää nyt sit kuitenkin viime kädessä se perhe on se, joka on tämmösen elämän niinku todellisen merkityksen niinku, on antanu, (Olli)

...että kyl ne on tullu niinku tehtyä, mutta kyllähän mä sen isyyden oon kokenu hirveen merkityksellisenä asiana, että se on niinku, on tuota niin. (Olli)

6.1.1 Puoliso pyörittää perhettä ja arkea

Keskeinen teema tässä diskurssissa on miesten puhe puolisoitten vastuista kotirintamalla. Seuraavassa katkelmia miesten kerronnasta, jossa he kertovat puolisoittensa roolista perhe-elämän pyörittäjänä.

Sitte sanotaan perheen perusasioista huolehtiva, eli käytännössä perheen, vois näin karrikoiden sanoa, että perhe-elämän pyörittäjä. (Marko)

No, vaimo pyörittää kotia aika kovasti. Mä teen avustavia siivous tai muita töitä, silloin tällön, pääsääntöisesti hän käy kaupassaki, että, no käyn mäki joskus,.. (Heikki)

...niin sitte oli taas työmatkoja aika paljon. Et kyl siin suhteessa niinku vaimo on aika paljon joutunu perhettä pyörittään sitte viikolla. (Sauli)

Ongelma kulminoituu siihen, kun on lapset pieniä, jos tekee pari lasta, ja jos ne harrastaa jotaki, niin sen vaimon, se joka on kotona, niin sillä on todella minuuttiaikataulu. (Heikki)

...niin vaimohan sitte tän perheen lopulta pyöritti." (Sauli)

Mutta kyllä se Annelle aikamoisen työkuorman kasas, niinku perheen pyörittämisessä. Ihan day-to-day. (Heikki)

No aikasemmin aika paljon hän pyöritti sitä. Niinku aika kokonaisvaltaisesti, että en mä siinä ollu, ku siivoamisessa olin mukana. Mutta muuten oli aika ruoanlaitot ja kauppajutut ja kaikki silleen, et kyllä hän hoiti melkein kaikki. (Teijo)

Miehet käyttävät perhe-elämän hoitamisesta pyörittäminen sanaa. Tämä antaa kuvan jostain yhtenäisestä paletista, jota puoliset hoitavat. Pyörittäminen antaa myös melko etäisen kuvan miesten suhteesta lapsiin. *Ansaittaja-isyys* -diskurssissa kasvatustyö annetaan puolisoon harteille, kuten ilmenee seuraavista katkelmista.

Anne teki vaan yötyötä silloin, käytännön syistä, että ku lapset alko mennä kouluun ja näin niin se käytännössä toimi silleen, että Anne aamulla, kun tuli töistä, niin lapset lähti kouluun, ja sitte ku ne tuli koulusta iltapäivällä, niin Anne heräs, kun se nukku, ja se oli sitte iltapäivän kuljetti ne jonneki harjotuksiin tai jonneki jos tartti kuljettaa, ja sitte se lähti yheksän aikaan töihin. Ja se oli niinku se rytmi,... ..Mutta sillä tavalla se meni käytännössä, että Anne kyllä huolti ja kasvatti perheen aika paljon sinä aikana. (Heikki)

...et mut kun kysyt että mites sitte nää lapset, niin kyl varmaan silt osin ku lapsia kasvatetaan, niin aika paljon se on ollu niinku vaimon varassa sit se kasvatustyö. (Kalevi)

Kyllä se, et perimmiltään voi sanoo, et kyllä se on Marja, siis vaimo, on niinku sillä tavalla lapsista kuitenkin keskeisesti vastannu, että ei niillä työliikkumisilla ja työmatkapäivillä, jotka sitte niinku kerty, niin kyllä ne, kyllä ne vastuut niinku varmaan pitkälti kotiin, kyl ne kotia niinku vaimolle jäi. (Olli)

Meillä on kaks lasta: kaheksankyt syntyny poika, ja kaheksankyt yheksän syntyny tyttö. Ja vaimo on oikeestaan pääosin kasvattanu ja käyny heidän kanssaan koulut(?) moneenkin kertaan. (Pertti)

Kyllä se on vaimon ansio. Että kyllä tota, kyllä mä niin paljon oon ollu pois kotoa, että kyllä vaimo on huolehtinu ihan pienestä pitäen lapset. Ja huolehtii edelleen, vaikka ne on nyt aikuisia, mutta kuitenkin. (Pertti)

Miesten puheessa puolisoilla on selkeät roolit. Seuraavissa katkelmissa miehet puhuvat puolisoidensa roolista kotona.

Nykyäänhän tää menee täysin niin, että hänellä on kaikki. (Jussi)

...mut siis niinku sehän on semmonen tietynlainen lottovoitto saada semmonen toimiintarttuva äitityyppi kasaan. Mutta mulla on ollu se ilo, ja se on ollu tietysti tässä mielessä erittäin tärkeä. En mä osaa tähän ikään mennessäkään silittää paitaa. Siis oikeesti en osaa. (Veikko)

Kyllähän se merkitys on suuri. Sitä kautta on löydetty just joustavuus, meillä on tosi nopeesti tullu kaikki kolme tytärtä alkuvaiheessa, ja niinku varmaan tiedät, niin lapset vaatii oman aikansa. Ja kiistämätön tosiasia on, että vaimo on siitakin puolesta kantanu suuremman roolin, ja ilman täntyyppistä yhteispeliä se ei ois ollu mahdollista. (Jussi)

Kyllä puolison rooli oli koti ja lapset. Ja muista huolenpito. Pakkas aina laukun kun mää lähin, että ehkä vähän liikaakin pitää huolta meistä edelleenkin. Kyllä mää nyt silittää osaan, mutta en muista millon oisin paidan silittänyt. (Pertti)

Edelleen Pertti jatkaa.

Kyllä voi sanoa että ihan täysin. Kotipuolesta ja lapsista ja kaikesta. Mää en, no, tottakai joskus oon joululahjan ostanu, mutta vaimo hankkii kaiken, ja huolehtii joulukorteista lähtien ja kaikkien syntymäpäivät ja nimipäivät ja ruuanlaitot ja ruuat ja pyykit. Sataprosenttisesti. Et mulla on ollu sikäli helppoo. (Pertti)

Pertin kommentteissa tulee hyvin esille tässä diskurssissa toistuva teema, jossa miehet ovat ulkoistaneet itsensä lähes täydellisesti perhe- ja kotielämän vastuista. Seuraavissa katkelmissa miehet puhuvat kotitöiden hoitamisesta. Tässäkin heidän osallistumisensa on vähäistä, miehet asettuvat niin sanotun avustajan roolin Miesten ajautuminen kotona avustajaksi (helper) on tunnustettu aikaisemmissakin miestutkimuksissa.

Mää oon joskus aikasemmin ehkä siivous- ja, sanotaan näin, että mää oon ehkä aktiivisempi siinä, että kun päätämme ruokailun, niin korjaan astian ja hoidan tiskipuolen ja tämmösen. Mutta ehkä tässä, juuri tän takia kun meillä on viimeaikoina menny vähän siihen, että vaimo on tietosesti halunnu tehdä näitä juttuja, niin mää oon jääny tässä ehkä vähän. Siivouksessa mä sanon että ihan omasta halustani, se ei kuulu mun favourite hommiin, mutta just tämä ruoan jälkeiset hommat menis ihan hyvin, ei se mua vaivaa. Mutta nykyään hän jopa usuttaa mut ihan töihin, et se tietää hyvinki, että mun ajatus on enemmän siellä. Mulla on heikentyny tää oma osallistumisrooli, eikä pelkästään siitä syytä, että mää oon halunnu näin. Kyllä vaimo on ottanu aika paljon rooliä tässä, että hän on ehkä ruvennu tykätymään. En mä tiedä, onko se vähän helpottanu tai tuoko jotain rytmiä päivään, mutta tuota, mulle sopii. (Jussi)

No, mä teen aika paljon pihatöitä, lumitöitä ja kotona hommia. Pikkusen semmosta (?), keittiössä mä en oo pahemmin hinkannu. Imuria mä osaan käyttää. (Kimmo)

Ja sitte ku siellä kotona on ne hommat silti pyöritettävä, niin kyllähän se puolison rooli on enempi semmonen vastuutakantava. Sitten, mää oon ehkä kotona enemmän semmonen että teen kun joku sanoo että hei, nyt tehdään. Sitte sanoo että ei tehdä vaan sitte sanoo että okei tehdään. Mutta siis semmonen oma-alotteisuus, joka on vahva näissä työelämässä, niin se on kotona sivummalla. (Olli)

Joskus tulee imuroitua ja oltua kopistelemassa, ja sitte tulee laitettua koneeseen ja kahvia keitettyä. Mä en oo ruuanlaittajatyyppe. Sitte ulkotöissä, niin niitä nyt tottakai tulee tehtyä, mutta niissäkin varmaan vaimo tekee enemmän. Ne on muuten meidän yhteisiä juttuja mitä me tehdään sitte. Mutta varsinaiset kotityöt, niin kyllä ne on vaimon harteilla. (Marko)

6.1.2 Työkeskeisyys

Ansaittaja-isyys -diskurssissa miehet antavat työlle ja uralle suuren merkityksen koko elämän muokkautumisessa. Työ näyttäytyy puheessa ykkösprioriteettina, johon perhe on sopeutunut tai sopeutettu.

Sitte kaikki nää ikäänkuin työpaikkavaihdokset, tai uralla niin sanotusti pystysuunnassa eteenpäin menemiset, niin en on ollu niitä murtokohtia, jos ihan itsestään puhuu, ja kyllä ne on vastaavast ollu murtokohtia myöski sit puolisoien

välisessä suhteessa, koska on jouduttu muuttamaan monta kertaa, sit aina uralla eteenpäin meneminen on pääsääntöisesti merkinnyt pitempiä työpäiviä ja kovempaa työntekoa, että se on varmaan myöskin vaikuttanut kotona. (Kalevi)

Miehet tunnustavat puheessaan itsensä työkeskeisiksi, käyttävät myös termiä työnarkomaani. Työ rakentaa miesten identiteettiä, työstä he tuntuvat saavan tyydytystä ja merkitystä elämään.

Mutta se, että mä en oo semmonen ideaali isämali perheelle, että mä oon valitettavan työnarkomaani, et mua kiinnostaa vaan se työ jostain käsittämättömästä syystä jota ei pysty itsekään selittämään. Ehkä semmonen muutoshalu, muuttaa työn kautta asioita. (Jussi)

Ja tuota, vois sanoa, että kun mä kysyin eilen illalta kun puhuttiin sen verran, niin mä sanoin sitte, että ehkä olisin nyt yöllä itseni tappanut, jos ei olis ollu jarrua kotona. Sen verran ehkä työnarkomaani on. (Marko)

No, kyllä ku mä oikein rehellinen oon, niin kyllä mä varmaan urasuuntautunu oon, ja armoton tekemään töitä, kyllä. (Seppo)

Että kyllä se on hyvin semmonen työpainotteinen ollu, että siinä keskeinen asia on ollu, ollu se työnteko ja oma opiskelu ja nää kuviot. (Olli)

Alla olevasta puheesta saa kuvan, miten miehet käytännössä elävät työlleen.

No se on varmaan, tota, lähtee niinku siitä et se tapa ajatella niinku työstä se, että kun teen tätä työtä ja kun saan tästä palkan, niin mä olen jotenki aina vaan kokenu, että työ täytyy tehdä hyvin, ja osa sitä työn hyvin tekemistä on se et asiat ei kauheesti jää roikkumaan, vaikka niinkin aina välillä tapahtuu, niin se tarkoittaa pitkiä päiviä. Ja kun tekee paljon töitä ja tekee pitkiä päiviä, niin kyl se vaan näkyy että se on jostain pois. Et täl hetkellä tyypillinen niinku perheelle käytettäis, nyt meillä on lapset jo kotona, et siellä on vaimo ja koirat, et tyypillinen mun käytettävissä oleva aika perheelle tänä, jos viikonloput laskee pois, on kaks tuntia iltana. Eli mää herään normaalisti neljän viiden aikaan aamulla ja olen viimeistään seitsemältä töissä keskimäärin, ja se tarkoittaa et silloin nukkumaan pitää mennä kaheksan yhdeksän aikaan ja kun tulee töistä kuuden seitsemän aikaan, niin siinä ei jää kuin muutama tunti per iltana. Että joskus on viikonloppusinki töitä, et tässä tulee niinku se ura. Tottakai olisin mielelläni perhe- ja harrastesuuntautuneisempi jos olis aikaa. (Kalevi)

Kalevin viimeinen kommentti tuo esille kapean näkökulman, aivan kuin miehet eivät voisi itse tehdä päätöksiä oman elämänsä ajankäytöstä. Aivan kuin miehillä ei olisi mitään mahdollisuuksia vaikuttaa omien työpäiviensä keston, vaan joku ulkopuolinen taho olisi määrittänyt pitkät työpäivät pakolliseksi valinnaksi. *Ansaittaja-isyys* -diskurssissa miehet eivät näe työelämän vaatimuksia ongelmana, vaan he puhuvat perheen kyvystä joustaa ja hyväksyä realiteetit, jotka liittyvät johtajan työnkuvaan.

Sitte kun kotii miettii niin kyllähän se kalenterin niinku, et kalenteri pikkuhiljaa täytty työmenoista, niin se oli haaste siel kotona saada se elämä niinku puhumalla siihen, et tämä nyt vaan on tämmöstä, mutta muistan et lukuisia kertoja keskustelimme siitä, että pitäis olla enemmän kotona, ja et pitäis olla enemmän aikaa perheelle, ja keskustelut usein päätty siihen että sanoin vaan, että mää en voi luvata että tää helpottaa tää tilanne, että tää työ vaan on tämmöstä, ja siihen ne keskustelut sitte yleensä päätty. Sanosin näin että ei varmaan, kun aikuisella iällä kattottuna, niin ei mihinkään kunnolliseen ratkaisuun, vaan se asia jäi siihen leijumaan, et toisella oli

paha olo siitä, että toinen on niin paljon pois, ja sit ittelläki oli paha olo, mut se työ, ties sit kuitenkin taas sen että jos sitä työtä meinaa tehdä, niin se sitten sitoo paljon.” (Kalevi)

...jos nyt missään enää semmosta työtä on ku sanotaan että on kaheksast neljään työ, niin tää vaan ei ole semmosta, niin sit jos nää odotukset ei kohtaa, niin siinä tulee pitkällä tähtäimellä kovia hankaluuksia, että tää työ vaan pitää otteessaan. (Kalevi)

...lapset voi olla että ne on joskus valittaneet ja joskus vaikka toisaalta mä luulen että nekin on jo tottuneet siihen että mä oon, hyvinkin saattaa kysyä että miten sä nyt oot jo kotona. Tuun ennen viittä kotiin niin kyllä ne kysyy. (Mauri)

6.1.3 Miehinen isyys - etäiset lapset

Ansaittaja-isyys -diskurssissa miesten puheesta piirtyy miehisen isän malli, miesten puheesta ei synny kuvaa läheisestä suhteesta lapsiin. Esimerkiksi seuraavassa katkelmassa isyyden asema kuvataan täysin äitiydestä poikkeavaksi.

Että tota, kyllä silloin ku lapset on ihan pieniä, niin musta joteni parempi ainaki mun tapauksessa kattoo sitä kuvaa. Mutta sitte ku ne tavallaan oli jo tolkuissaan, että oli jalat ja kädet ja toimivat, niin silloin pysty ottaan selkeemmin osaa, ja kускаааааanki vaikka. Varmasti vaimo on enemmän kuskannu lapsia harrastuksiin ku minä, mutta mä oon myös tehny sitä ja muuta. Mut kuitenkin, ehkä lapset, kun ne on kasvanu aikuisiksi ja ovat itsenäisiä, niin vaimo on heidän kanssaan huomattavasti aktiivisempi. Sekin voi vaikuttaa, että meillä on kaikki tyttöjä. Elikkä meillä oli aikanaan semmonen systeemi tässä, että jos tyttö, niin vaimo hoitaa tämmösen tiedätsä niinku, tyttökasvatuksen, ja minä hoidan poikakasvatuksen, mutta mulle ei osunu poikia, niin mä oon päässy vähän helpommalla tässä. Ja aina jos on nimipäivä tai syntymäpäivä, niin vaimolla on tapana käydä heidän kanssaan joku yhteinen Tallinnan reissu tai joku vastaava, Ruotsinristeily, ja viettää aikaansa heidän kanssa. En mä tiedä, (?), mutta musta on hirveen tärkeä että ne tekee sitä, ja on mulla ollu ihan hyvä yhteys ollu meiän lapsiin, mutta ei varmasti niin läheinen ku on vaimolla. Ja se on erilainen, ku mä huomaan, että me jutellaan vähän eri asioista, koska meillä on nää roolit niin erilaiset. (Jussi)

Jaetulla vanhemmuudella voidaan tarkoittaa sitä, että isällä ja äitillä on omat eriytyneet tehtävänsä. Rantalaihon (1994, 10-13) mukaan jaetussa vanhemmuudessa on sisäänrakennettuna sukupuolijärjestys, joka määrittelee miehet ja naiset useimmiten laadullisesti erilaisiksi, jopa vastakohtiksi.

Kyllä se äiti-rooli on kuitenkin ollu tärkeä, että on ollu se vauvavaihe, ja sitte on ollu kouluvaihe, ja hän on hoitanu koko ajan. Sitte on ollu murrosikävaihe. Niin kyllä hän on niinku kodin pelisäännöt luonu. Ja nyt, ku on lapset tavallaan, tai tyttö kirjotti nyt vuosi sitten. Kyllä se semmonen valvova rooli on oikeestaan lapsen koko kasvuajan, ja huolenpito, ja jatkuu varmaan edelleenki. Että kyllä se, ja lapset on vaimolle kaikki kaikessa niinku tietysti kaikille äideille on lapset tärkeitä, mutta musta tuntuu että meillä pidetään vähän liikaakin huolta joskus välistä. Ainakin tuntuu siltä. (Pertti)

Ehkä se on sitte, se on jossakin mielessä lapsille siunaus, että saivat olla kotona äitinsä kanssa. (Kimmo)

Edellisissä katkelmissa miehet korostavat äitiyden roolia, mutta eivät puhu isyyden tärkeydestä tai merkitystä. Isyys tuntuu tulevan biologisesta isyydestä, mutta varsinaisia isyyden tehtäviä tai merkityksiä eivät miehet puheessaan tuo

esiin. Eräranta ja Moisander (2011) sanovatkin miehisen isyyden diskurssin sisältävän biologisen ulottuvuuden, miehen ja naisen luonnollisen eron vanhempina. Se korostaa äidin roolia ensimmäisenä psykologisena kiintymyksen objektina ja siten ensisijaisena lapsen hoivaajana. Mies ja nainen ymmärretään siis sekä psykologisesti että biologisesti erilaisina olentoina, josta johtuen heillä on omat tehtävänsä ja roolinsa vanhempina, Eräranta ja Moisander toteavat. Miesten ulkopuolisuudesta lasten elämässä kuvaa myös seuraava kommentti, jossa Heikki puhuu elämänsä merkityksellisistä asioista. Lapset ovat tärkeitä, mutta sen sijaan että Heikki puhuisi lasten kanssa elämisestä ja kasvamisesta, hän puhuu seuraamisesta.

Elämässä on varmaan lapsien syntyminen. Ne on ollu, ja lasten kasvaminen ja niiden seuraaminen tavallaan. (Heikki)

Hieman etäinen kuva syntyy myös Tapion kerronnasta.

...lapsethan on hirveen mielenkiintosisia olentoja kun niitä tarkkailee. Nehän, ne löytää aina ratkasuja. (Mauri)

Ansaittaja-isyyys -diskurssissa isyyden vastuut tuntuu alkavan vasta aikuisuuden kynnyksellä. *Ansaittaja-isyyys* -diskurssiin ei kuulu hoiva, vaan isyyys on enemmänkin lasten kanssa oloa, kun he ovat vanhempia ja heidän kanssaan voi keskustella tai harrastaa.

Siinä on semmosia piristäviä elementtejä paljon, lapset kasvaa ja niiden kanssa voi touhuta ja niinku mää sanoin ne on hirveen luovia. Musta lasten kanssa mielenkiintosta keskustella. (Mauri)

Miettii sitä tulokulmaa, niin kyllä mää niinku sanon, että kokoajan mitä vanhemmaksi mä tuun, ja mitä enemmän lapset on vanhempia ja tavallaan niinku aikuistuneet, ja rupeevat miettimään omaa tulevaisuuttaan, niin siinäki mä huomaan että mä haluan olla niinku sparraaja. Että mun rooli tavallaan vahvistuu, että nyt mää haluan kasvattaa heidät työelämään, ja ikäänkuin luoda sitä perspektiiviä, mitä se niinku se aikuisuuden juttu on. Että tavallaan että mulle ei oikeastaan hirven, ku mä oon aina sen hetken kautta eläny ja tuota orientoitunu omaa tulevaisuuskuvaani kohti, niin yrittää vähän ainaki auttaa siinä, että pystyy muodostaan jonku käsityksen, että mitkä on niitä suuria juttuja elämän aikana mitkä pitää ottaa haltuun. Ehkä tässä ajan takaa sitä, että jokainen löytää semmosen oman arvontuotantomahdollisuutensa tässä yhteiskunnassa, eli se arvo ei välttämättä ole taloudellinen, vaan semmonen, että on joku vaikuttavuus mitä on tullu tekemään. (Jussi)

Se varmaan näkyy myös lasten kasvatuksessa tietyllä tavalla, että Taina niitä paimentaa välillä, ja minä sitte vähemmän paimennan. Mutta, tietysti oon mukana, ja niinku tavallaan sitte kun neki miettii, että mitä lähtee opiskelemaan ja näin, niin niitä asioita sitte on keskusteltu, että mikä mun näkemys on että mihin kannattas. (Heikki)

Huttunen (2001, 12) onkin puhunut perinteisestä miehisestä isyyden mallista, jossa isän tehtävä on kasvattaa lapsista hyviä kansalaisia. Tähän ajattelumalliin kuuluu ajatus, isyyden korkeammasta merkityksestä; isä on eräänlainen

asiakeskeinen auktoriteetti. *Ansaittaja-isyyys* -diskurssin miesten kerronta rakentaa juuri tällaisen isyyden tehtävää Marko oli kuitenkin pitänyt näennäisesti isyytensä. Näin hän kertoo siitä.

Kuukauden olin isyytensä, ja varmaan kaksikymmentä tuntia työpäivää tein silti....
Ja tota, sen jälkeen sinne vaimo tuli kotia, niin tietäen kotona olin jonkin aikaa, mutta kyllä se oli sitä työn tekemistä siinäkin. Et ei niinku semmosta isyytensä ollu.(Marko)

Kuten edellisestä katkelmasta voi havaita, *ansaittaja-isyyys* -diskurssissa miesten on vaikea kytkeä työnsä pois päältä. Sama tunne rakentuu seuraavasta kommentista.

...mä ihailen niitä, jotka pystyy jäämään kotiin pitkäksi aikaa, ja rehellisesti olemaan läsnä, mutta mä en kykene siihen muuten ku ajoittain. En voisi millään vuorokautta pitkin, mä valehtelisin itselleni. Että mulla kuplii kokoajan joku projekti mielessä.
(Jussi)

Ansaittaja-isyyys -diskurssissa miehet erottavat puheessaan perheen ja työelämän toisistaan.

Kyllä mä aika tarkkaan oon työn ja perheen pitänyt erikseen, erillään ettei ne sotkeudu siihen. (Heikki)

6.1.4 Sopeutuva puoliso

Ansaittaja-isyyden mahdollistavat sopeutuvat puoliset, keskeiseksi puheeksi tässä diskurssissa muodostuukin kerronta vaimoista, jotka sopeutuvat miesten uraan.

Mutta, se vaimo, siis Taina, on sinällään sopeutunut, sopeutu tilanteeseen, eikä se vielä, kyllä mä reissaan vielä ja näin. (Heikki)

...hänen roolinsa- niinku mä sanoin, niin hän on jättänyt monta hyvää työpaikkaa.
(Seppo)

No, kyllä mä sanoisin että siis hän on aina ollut kannustava, ja ymmärtävä niinku opintojen suhteen, että mä en oo koskaan ollu semmonen kaheksasta neljään tyyppi. Se ei niinku, en minä voi lähtä neljältä pois, työssä on jotain vikaa jos pitää lähtä neljältä pois. (Mauri)

...meidän perheessä se on mennyt että mä oon hakenu näitä paikkoja, ja puoliso on sinne muuttanut sinne mihin mut on valittu. (Kalevi)

Marja oli silloin lastentarhaopettaja. Ja oli silloin päiväkodissa täällä Jyväskylässä töissä. Ja tuota, se, sitä ei niinku, mun mielestä se jotenki se ajattelumalli silloin seiskyttyvällä oli jotenki niinku, jotenki sillä tavalla selvä, että päätyö on se päätyö, ja sen perässä jotenki niinku kuljetaan. Sitä ei meidän perheessä ainakaan kyseenalaistettu koskaan, että ollaan me valmiita lähteen vaan. (Olli)

Miehet kertovat vaimojen sopeutumisesta, mutta lasten sopeutumisesta ei löydy paljon kerrontaa. Lasten on vain täytynyt sopeutua isien poissaoloon.

Lasten kannaltahan tää on tietysti merkinny sitä, että on ollu liian paljon poissa kotoa, esimerkiski se Helsingin vaihe, kysyin sitte meidän pojilta että, ruokapöydässä, että miltä tää teistä tuntu, niin tää viisvuotisjakso kun se oli jo takanapäin, niin ne sano että et nää ollu koskaan kotona, siis koskaan kotona, niin se on kyllä aika pysättävä lause. (Kalevi)

Seuraavassa katkelmassa kuitenkin tuodaan esiin lasten sopeutuminen, mutta senkin mahdollistaa vaimon järjestelyt. *Ansaittaja-isyys* -diskurssiin ei kuulu miesten uran sopeuttaminen lasten tarpeille.

Taina on sopeutunu, ja lapset on varmaan sopeutunu siihen ajan kanssa, jotenki. Sitä helpotti mun mielestä se käytännön seikka, että se järjestely, että Taina teki vaan yötöitä, ja se pysty niinku illat oleen sitte kotona lasten kanssa ja näin, niin se helpotti sitä. (Heikki)

Vanhemmat lapset ehkä, yks mulla on, se toiseks vanhin, jonka kanssa mää oon matsannukki todella paljon, mutta se on ehkä tietyllä tavalla kärsiny mun poissaolosta, ja näistä kaikista muutoksista, et se on tyttö, mutta on meillä ihan hyvät suhteet nykyään, mut kyl se kuitenkin, välillä on semmonen syyllinen olo siitä just. (Teijo)

Ansaittaja-isyys -diskurssissa miehet antavat arvoa puolisoidensa työlle puolisoina ja perheen ylläpitäjänä.

Loistavan vaimon ansiosta erityisen hyvin, että vaimo on antanu mulle tilaa siihen. Ja tuota, kyllä, jos vaimo ois urahakuisempi ollut, ja ei niin perheorientoitunu ku on, niin kyllähän se varmaan ois aika vaativaa ollu. (Jussi)

No onhan se tärkeä. Onhan se tärkeä, et jos, tota, enemmän tai vähemmän kakskytkaheksan vuotta niinku pyörittäny perhettä, niin totta kai se on tärkeä. Eikä oo tullu konflikteja sen vuoksi, että jos mä oon niinkun esimerkiksi viikot täällä niinku töissä. (Sauli)

Miesten työurasta voi muodostua myös puolison elämää määrittävä tekijä, kuten Kalevin kerronnasta ilmenee.

Kyllä puolison merkitys on ollu hyvin suuri, ja kyllähän tämmösissä esimiestehtävissä niin kyllähän se joustaminen alkaa jo ensimmäisestä esimiestehtävästä, että työ alkaa ohjata niinku kalenteria, ainakin tietyt määrin. Se vaimon tämmöinen pitkämielisyyys on ollu tarpeen jo alussa. (Kalevi)

..että ajattelen osittain niinku mun työstä on tullu myöskin puolison työ, siinä määrin kuin se nyt näin voi olla, mut et hän niinku must ihan selvästi myös kantaa vastuuta, ottaa vaikka tämmösii, kun tähän työhön liittyy paljon erilaisia tilaisuuksia, niin hän mielellään niihin lähtee.

Jos sitä pelkistäis ihan niinku, niin tota ensinnäkin se on ollu erittäin merkitsevä, et ilman niinku tämmöstä tasapainottavaa mahdollistavaa ja tukevaa puolisoa, niin tämänkaltaisi töitä, siis toimitusjohtajan töitä, kohtalaisen isossa yrityksessä, niin näit ei vaan pysty tekemään. (Kalevi)

Miehet puhuvat puolisoidensa vapaasta tahdosta toimia tukevana puolisona. Kerronnasta syntyy kuva puolisoista, jotka eivät ole itse halunneet luoda omaa uraa, vaan ovat vapaaehtoisesti, omasta halustaan keskittyneet enemmän perheeseen ja miehen uran tukemiseen.

Niin vaimo on kannustanu mua aina, ettei oo ollu yhtään semmosta. Ja meillä nyt on tämmönen, että vaimo ei oo uraa tehny: mä oon meidän perheessä tehny uraa, ettei meillä oo tämmöstä kahden uran perhettä. Mutta kyllä hän on aina tukenu, ja ollu hyvä tämmönen. (Seppo)

Hän on ihan selvästi niinku kannustanu hakemaan, vaikka se on hänelle merkinny työpaikan menetystä ja uuden työpaikan hakemista ja työttömyyttä ja muuta. ... Ilman tätä, tai ilman häntä, tai hänen täntapasta suhtautumistaan niin ei tätä työtä vois tehdä, että se tarkottas että töissä olis ihan ok, mut sit ku menis kotiin, niin siellä olis semmonen elävä helvetti, ja niin ei vois sit olla, et joko siin sit hajoais perhe tai sit joutuis vaihtamaan työtä. (Kalevi)

Miehet ovat ylpeitä ja kiitollisia vaimoistaan, jotka ovat antaneet tukensa ja jopa uhranneet oman työuransa miehen uran rakentamisen vuoksi.

No, entinen morsian on edelleen mun vaimoni, ja kolkytä yks vuotta ollaan ollu naimisissa. Että kyllä perheellä on varsin merkittävä rooli tässä mun työuran kehitysvaiheessa ja myöski tota yrityksen vaiheessa. Ilman vaimoa tuskin tässä oltais. (Pertti)

...mulla on tämmönen seittämänkymmentä, kolmekymmentä urasuuntautuminen ja vaimolla toisinpäin. (Veikko)

Kyllä tässä tietysti urauhraus on tapahtunu, että hän on sitte ollu, voi sanoa että aikalailla semmosissa rutiinotoimistoduuneissa koko työuransa, koska tietysti neljän lapsen kanssa on kauheesti ollu sitä, että hän kävi nykyistä ammattikorkeata vastaavan, elikkä silloisen kauppaoppilaitoksen, ja on nyt ollu osatoiminen kirjanpitäjä viimeiset kaksikymmentä vuotta. (Veikko)

...mutta siis semmonen vaistomaisesti loksautanu työnjako siitä, et meil on ollu niinku sillä tavalla nää tämmöset suuntautumis- ja mielenkiinto ja kapasiteettiasiatki niin eri tavalla, että ei se oo mikään simppele se emäntä, mutta ei oo niinku kiinnostunu ollu koulunkäynnistä, ei sillain ehkä niinku, enemmän turvallisuushakunen ku vaihdehakunen. (Veikko)

No varmaan sillä tavalla edesauttanu, että elämä on saanu olla semmosessa tasapainossa. Hän ei oo kyllä koskaan kiilannu mihinkään, se on musta ollu ihmeellisen ihanaa. Koskaan ei oo tullu painetta näyttää jotaki hänen puoleltaan(?) tai vastaavaa, pikemminki päinvastoin. (Kimmo)

En mä tiiä, ensinnäki se on tietysti ollu niinku vahvasti tukeva, siis ei myöskään sillä tavalla, ettei vaimo koskaan jos aatellaan niinku tämmösen uran kannalta, niin en mä usko että se on koskaan mitään tämmösiä ura-asioita koskaan ajatellukkaan. (Olli)

6.1.5 Johtaja luo säännöt

Miesten etäinen suhde lapsiinsa heijastuu myös heidän kerronnastaan isyyden vaikutuksista johtajuuteen, kuten ilmenee seuraavassa katkelmassa, jossa johtamisen ja isyyden kulmakiviksi konstruoidaan sääntöjen noudattaminen.

Kyllä varmaankin, elikkä kuitenkin isän vastuu, niin kyllä se luo myöskin sitä tiettyä, vaikka on pienten joukkojen johtajana siellä tavallaan, vastuu perheestä. Niin kyllä kai se sitte, ku on omaa henkilökuntaa, niin kyllä se kasvattaa varmaan. Et kyllä se kotoo lähtee, että kun kotonakin on säännöt – pelisäännöt- että miten mennään meidän perheessä ja sillain, niin onhan työyhteisössäkkin säännöt. Et kyllähän se sieltä kotoo kaikki lähtee kuitenkin. Mutta ku joskus pidin laillisuuskasvatustunteja, niin

kyllä mä aina sieltä kotoo lähdin, että pitäähän sielläki saappaat laittaa, ja (?) tiettyyn paikkaan, ja on ruoka-ajat ja muuta, että eihän tää sen kummosempaa ole, työpaikalla on myöskin sääntöjä joita pitää noudattaa. Kyllä sanosin tohon kysymykseen, että kyllä on paljon vaikuttanu. (Pertti)

Ansaittaja-isyyys -diskursissa miehet eivät puheessaan rakenna suoraa siltaa isyyden ja johtajuuden välille. Johtajuus nähdään enemmänkin persoonallisuuteen liittyvänä ominaisuutena, kuten voi havaita seuraavista katkelmista, joissa miehet pohtivat isyyden vaikutusta johtajuuteen.

...että luulen että sillä on ollu enemmän vaikutusta minuun niinku ihmisenä, että kun johtajana, mutta tottakai eihän johtajuutta ja ihmisyyttä voi erottaa, et ne on hyvin paljon sama asia, että. Ja kun sanotaan, että jokainen johtaa tyylillään, niin siihen aika paljon puhutaan sit meistä ihmisinä, ja ehkä siit erityisesti että millanen meidän ihmiskäsitys on. (Kalevi)

On se varmaan siihen vaikuttanu, eli se tulee tän kasvatuksen kautta, että tuota, kyllähän se, koska johtajahan tekee töitään niinku persoonalla. Ja tuota, ei niitä pysty erittelemään, että mistä ne niinku tulee, mutta kyllähän kaikilla tälläsillä asioilla mä koen että on valtavan suuri merkitys. (Olli)

Toisaalta seuraavassa Veikko puhuu siitä, miten pehmeä puoli on tullut lasten myötä esille.

Kyl mun mielestä on. Näitä on tietysti hirveen vaikea purkaa ja analysoida, että mikä on vaikuttanu mihinki, missä syyt ja missä seuraukset. Mutta mä luulen, että semmonen, ehkä semmonen tietyllä tavalla pehmeä puoli on varmaan kaivettu esiin tätä reittiä, et sieltä tullaan. (Veikko)

Suuri osa tähän diskurssiin kuuluvista miehistä halusi kuitenkin pitää isyyden ja johtajuuden erillään.

En mä nää. Kun en mää oikein, se johtajuusjuttu niin. En mä näe, et en mää tässä ei oikein, mä en siinä mielessä oo niinku johtaja, mut ehkä, ehkä johtajana vois ajatella silleen, että ymmärtää elämää muutenki ku pelkästään sen, että pitää saada aikaseksi ja muuta, et elämässä on monenlaisia puolia, ja ihmisillä on lapsia ja niillä on perhettä, ja. (Teijo)

En mää usko sitäkään, et kyl mun mielestä niinku johtajan perusominaisuudet on siinä perusluonteessa ja sitten siinä koulutuksessa ja kasvatuksessa, mitä tässä elämän varrella niinku tapahtuu että. (Sauli)

En mä usko, en mää tiä. Ei ainakaan, en mä koe muuttuneeni mitenkään. Jotkuthan niinku toistelee näitä(?); mutta en mä usko. (Mauri)

Ansaittaja-isyyys -diskurssissa piirtyy kuva vanhanajan johtajista. Tasa-arvo tuntuu menneen muilla elämän alueilla eteenpäin, mutta ansaittaja isyyys diskurssin vahvuus aineistossa todistaa johtajuuden elävän vielä jokseenkin patriarkalisessa ja maskuliinisessa maailmassa.

6.2 Uusi isyys

Selkeäksi omaksi diskurssikseen aineistosta nousi esiin diskurssi, joka tuo esiin uudenlaisen läsnä olevamman ja isyyteensä sitoutuneen miehen. Nimeän tämän diskurssin *uusi isyys* -diskurssiksi. ”Uusi isä” on termi, joka on näkynyt sosiologisen tutkimuksen piirissä viime aikoina. Sillä tarkoitetaan isää, joka on lapsiaan kohtaan aktiivinen ja hoivaava. Uuden isän ajatellaan myös suhtautuvan tasa-arvoon peruslähtökohtana kahden aikuisen välisessä suhteessa ja vanhemmuudessa. Osallistuvan isän ideaalimalli on isä, joka ottaa vastuuta hoivatyöstä sekä viettää laatuaikaa lastensa kanssa ja on lastensa saatavilla päivittäin. Osallistuva isä onkin jonkin sortin uusi mies (Linstead & Thomas 2002). Erärannan ja Moisanderin (2011) mukaan tällainen isä etsii tasapainoa oman uransa ja perheen yhdistämisen suhteen niin, että hänen partnerillaankin on mahdollisuus uraan samalla saaden itse palkitsevamman suhteen lapsiinsa. Diskurssi problematisoi Erärannan ja Moisanderin mukaan perinteisen ura- ja työkeskeisen isän.

Tässä diskurssissa johtajamiehet puhuvat omasta läheisestä suhteestaan lapsiinsa ja halustaan olla läsnä omille lapsilleen. Asia ilmenee seuraavassa katkelmassa, jossa eräs johtajamies pohtii uhrautumista. Tässä mies on ottanut yhdessä elämän vaiheessa suuremman vastuun lapsista vaimon tehdessä uraa. Hän myös kerronnassaan pitää omaa valintaansa itselleen luonnollisena, mutta puheessaan tiedostaa, että joku voi ajatella hänen ratkaisuaan uhrautumisena.

No, uhrautumaan. En, se itseasiassa, ku siis, saa jotain, että jos aatellaan että se on uhrautuminen, että mä oon lasten kanssa kolme pienintä vuotta, niin voihan joku kokee, että se on uhrautuminen. Mut siitä taas saa jotain, että eihän jos noin ajattelee, että joku juttu on uhrautumista, niin sittehän se menee aika synkäksi; kaikkihan pitää nähä niinku mahdollisuutena. Että nyt mä en oikeen, mää oon ollu vähän sellanen, mutta kyllä se aika mitätön asia, että en nyt osaa sanoa, että mikä on. Mut niinku mä sanoin, että se, että mä en niinku silloin kun lapset oli pieniä, niin oikeestaan vältin niinku valta, niinku, kansainvälisiä vastuutehtäviä. Ja onks se sitte uhrautumista? Ei, ku musta se oli valinta: mä halusin että lapsilla on isä kotona, koska vaimo oli silloin niin paljon poissa. Voi sitä mieltää uhrautumiseksi, musta se oli vaan. (Lauri)

6.2.1 Läsnäolo

Läsnäolon tärkeydestä ja läheisestä suhteesta puhutaan seuraavissa lainauksissa.

Niin, niin, siitä kai se johtu. Mutta mä oon aina tyytyväinen tällä hetkellä. Mä oon yleensä aina viideltä kotona, must se on ihan jees niinku nykymaailmassa, mä vien pojat kouluun matkalla ja näin ja nään niitä, ja ne, koen että silleenkin onnistunu, että he niinku selvästi turvaa minuun, ja kyselee mulla, ja oon heille silleen, koen olevani läheinen, siis jotenkin niinku aistin, niin silloin se on minusta menny ihan hyvin. (Lasse)

Tärkein asia on se että löytää niitä ihmisiä, jotka osaa ne asiat tehdä, vielä paremmin kuin ite osais, ja pystyy luottamaan ja ne tekee niitä asioita, jollonka se johtaa siihen että pystysit järjestelmään ja tekemään sitä omaa aikaansa niin, että sen voit jakaa sitte perheen ja muitten kanssa, että. (Kari)

Mutta nyt tietysti se pysyvyys ja se semmonen säännöllisyys, kyllähän se vaikuttaa siihen, että tottakai haluaa että jää sitä vapaa-aikaa niiden lasten kanssa olemiseen. Mä en halua kuitenkaan mennä työn kanssa naimisiin, että jotenki mulle on tärkeää, että mä saan pidettyä sen tasapainossa. Että jotenki seki rupee tympäsemään, kun jatkuvasti joutuu tekemään oikein pitkiä päiviä. Sit mä koen et se ei oo taas oikein perhettä kohtaan, että mä täällä istuskelen pitkään. (Veijo)

Vaikka ensimmäinen liitto päätty eroon, niin lapset oli ja on edelleen hirvittävän tärkeitä mulle, että se on niinkun, ehkä sillä tavalla alitajuisesti vaikuttamassa, että en oo halunnu semmostas työtä jossa olis joutunu kauheen kauas heistä, taikka jotenkin niinku, se ois jotenkin jääny, jotenki niinku, ois estäny sitä yhdessäoloa taikka ajankäyttöä heidän kanssaan. (Samuli)

Mut kuitenkin siinä oli sitä, aamulla pysty viemään päiväkotiin ja hakemaan ja, et kyllä se on jääny niinkun erittäin hyvänä aikana mieleen. (Kyösti)

Uusi isyys -diskurssissa rakentuu kuva isätutkija Huttusenkin käyttämistä isätyypeistä: osallistuva ja hoitava isä. Kuten Huttunen (2001) sanoo, näiden isien osallistuminen aktiivisena osapuolena lasten kasvatukseen ja hoitoon on tietoisien toiminnan tulosta. Ja isyyden toteuttamista säätelevät samat arkielämän realiteetit kuin naisillakin. *Uusi isyys* -diskurssissa miehet kertovat myös muutoksista ja päätöksistä, joihin he ovat uransa suhteen päätyneet perheen tarpeiden mukaan.

Mutta sen takia mä hain sieltä SOK:sta pois kun siellä oli liikaa, siellä oli yli sata päivää vuodessa oli matkustamista, että melkein joka viikko oli yhen tai kaks yötä jossain muualla kuin kotona. Se oli, ei tuntunu hyvältä kun lapset oli pieniä, niin vaihdoin semmoseen hommaan jossa oli vähän vähemmän sitä. (Samuli)

...niin kyllähän niinku yhtenä, minkä takia mä sit halusin siitä matkustamisesta pois, niin oli se, että Kasper alotti koulun. Et on ollu niinku, on ollu kotona sitte ku hän on niinku kouluun menny. Ja nyt tietenki sitte toivoo periaatteessa, että pystyy saman Karoliinallekkii tekemään, että olis niinku kotona enemmän kun hän menee kouluun. Ja toivottavasti nyt on mahdollista se, että pystys niinku näin tekemään. Mutta sanotaan, että tää on tietyllä tavalla, tai on sellanen, että voi sanoa, että nyt tällä hetkellä panostaa enemmän siihen perheeseen ku omaan uraansa. (Petri)

Niin, että, sitte kun tota, kyllähän se nyt tietysti tämmösiä yksinkertasia, konkreettisia muutoksia, niinku mitä tarkotti, on se että. Aikasemmin tuli oltua, niinku, työmatkoja. Mähän matkustan kohtuullisen paljon, niin ne on vähentyny. Pystyny vähentään. Pakko vähentää sillä tavalla että mä en oo halunnu tehä niinku esimerkiksi semmosia muita kuin semmosia päivän matkoja, että en mä oo niinku kaks, kolme päivää reissussa. (Kari)

...että aika pitkällehän mä yöt kirjottelin, ja se oli aika raskasta aikaa itelle ja sitte vielä enemmän perheelle, että tuota sillä tavalla se aika, aika sitte tuota, paitsi että nyt sillä tavalla mä aattelin näin, että silloin ku perhe on hereillä, niin silloin ollaan aktiivi, ja sitte ku nukkuu, niin mä voin tehdä tätä mun työtäni. (Aarre)

No sitten tietysti, se oli jännä miten se ohjaaminen, kun on perhettä, niin sitte heti silläki on eri merkitys, että minkälainen se työnantaja on. Et onko se kuinka vanhahtava(?) ja ehkä millaset työajat sillä on. Et kyllähän sitä pohdittiin silloin, että jos on julkinen tämmönen virka, niin on työajat kuitenkin säännöllisemmät kuin jossaki, useimmiten yrityksen palveluksessa on. Niin siellä tulee sitte matkustelua enemmän ja semmosta. (Veijo)

Et siinä, siinä yhteydessä sitten tarjoutu urakeinoja sitten ulkoministeriö rekrytoi tonne diplomaattikoulutukseen mutta mulla oli silloin jo perhe ja lapsia niin päätin jäädä Jyväskylään. Et se oli niinku selkee valinta, että olla täällä sitte. (Kyösti)

Uusi isyys -diskurssissa konstruoidaan isyys, jossa johtaja-asemassa olevat miehetkin tekevät valintoja urallaan perheen ehdoilla. Uusi isyys -diskurssissa uraa sopeutetaan, ei perhettä, ei ainakaan yksipuolisesti.

6.2.2 Tasa-arvoisuus

Uusi isyys -diskurssissa miehet puhuvat myös tasa-arvoisesta parisuhteesta. Tasa-arvoinen parisuhde on yksi tärkeä askel miesten isyyden kehittymisessä tasavertaiseksi vanhemmuudeksi. Kun miehet ottavat käytännön vastuita vanhemmuuteen liittyvissä kotitöissä, he todella kiinnittyvät kokonaisvaltaiseen isyyteen. Asiasta kerrotaan seuraavassa katkelmassa, jossa eräs mies kertoo viettämästään vanhempainvapaasta.

Mää olin itseasiassa Suomen historian ensimmäinen tämmönen vanhempainlomalla, eli varmaan talouselämä semmonen, en mä tiiä montaa ukkoa joka viittii olla kuus kuukautta kotona. Eli mä niinku, se oli mun niinku strive, että kun mä oon kerran maksanu Suomen verot, et mä haluan myös nauttia. Ja sitte se on niinku ainutlaatuinen tilanne: mä oon kolme vitonen, niin mä voin olla niinku kotona. Se on mun urani käännekohta tai herättäjä, koska se, se on niin erilaista, sä näät sen niinku mitä se tarkoittaa, ku sulla on oikee vastuu tuotannosta, eli jonkun ihmisen elämästä, syöttämisestä ja tälläisestä. (Lauri)

Edellisen kaltainen kerronta oli harvinaisuus aineiston miesjohtajien joukossa vanhempainvapaan pitäjänä ja näin tasa-arvoisuuden lisääjänä. Aineiston miesten puheesta löytyi kuitenkin kerrontaa arjen kotityövästuiden tasa-arvoisesta jakautumisesta puolisoitten kesken.

No, vaimo tekee ruuan, ja muuten menee sitte kyllä aika paljon sekasin, että. Minä tietenkin teen pihatyöt, ja vaimo enemmän ehkä hoitelee pyykkihommia, mut sitte niinku siivoukset ja tämmöset tehdään porukassa. Ja tuota, lastenhoito on ihan semmosta, että yhtäläillä. (Marti)

No, sanotaan sillä tavalla, että me ollaan pyritty lasten esimerkiksi hoitoon viennin osalta siihen, että se on niinku vuorotellen, viiskyt-viiskyt. (Petri)

Enpä tiedä yksittäisiä silleen, mutta silleen yleisellä tasolla puutarhanhoito on enemmän mun hommia kaikenkaikkiaan, ja sitten, no ruoanlaitto on lähemmäs yksin. No, siinäkin vähän rouva on nostanu päätään, mutta ehkä niinku keittiöhommia ja puutarhan laitto on enempi mun hommia, ja sitte pyykinpesu ja silittäminen ja sitte siivouskin on enemmän niinku rouvan kantaa. Niistä vastuuta ja huolta. No sitte kaikki tämmöset korjaus- ja fiksaushommia niin kyllä miulla on tälle alkeet(?), ei auta mitään. (Niilo)

...kyllä meillä on monella tapaa tämmönen niinku ajatus myöskin tämmösestä tasa-arvoisesta niinku kumppanuudesta, että tuota tämmösiä asioita et mä kyllä osallistun tämmöseen siivoukseen, sit tämmöseen, meillä on tämmöset asiat niinku mun mielestä aika hyvin sovittu, vaikka siltikään kukaan ei koskaan niistä velvollisuuksista mahdollisesti aina tykkää, että aika ajoin käydään sitte keskustelua, mutta tää, kyllä niinku koen että mä sitäkin puolta kannan. (Aarre)

...no nyt ku esikoinen on tullu niin kyllähän mä iltasin teen niinku likaset työt, ja tuota, niinku, vaipan vaihtoa ja kaikkee mitä pystyy vaan osallistuun. Tosiaan, koiranhoito, koiran hoitamiset ja siivoukset ja tiskikoneen täytöt, semmosia ihan perusjuttuja, että tota. (Kari)

Mut meillä oli semmonen periaate, että pyritään tasa-arvosuuteen kaikessa, ja se, että tota sitä vapaa, omaa vapaata-aikaa pitää jäädä yhtä paljon molemmille noin suurin piirtein, joka tarkoitti että vaimolla kun oli lyhyempi se palkkatyöpäivä, niin se tarkoitti että hän teki vähän enemmän niitä kotitöitä. Mutta sillä idealla että molemmille jäis sitä omaa vapaata-aikaa suht saman verran. (Samuli)

No, tota, kyllä tää nykyinen, sanotaan viime vuonna kun molemmat on ollu töissä. Niin minusta se on jakautunu aika hyvin niin, että jos, kun se lähtee kuitenkin siitä että miten lapset tänään. Toinen vie, toinen hakee, kyllä sitä on jaettu aika tavalla. (Veijo)

No, mä oon huonompi tekee ruokaa niin mä siivoan ehkä enemmän sitte. Jonku verran teen ruokaakin (Kyösti)

Varmaan taas edelleenkin vaimo tekee jonkun verran enemmän, tai vähän vaihtelee: silloin kun hän kaikki illat opiskeli, niin kyllä mä väitän että mä itte tein jopa enemmän niitä, oli semmosii vaiheita. Mun mielestä niinku, mä olen ihan saanu kotikasvatuksessa tämmösen tasa-arvosuuden mallin, ihan aidosti, että mun vanhemmat oli opettajia ja he tiskas ja siivos ja kaikkee, niinku molemmat, niin isä niinku äitikin. Ei oo sellasta, että niinku mallia koskaan että naisen, että jotenki se koti olis naisen hommia ja mies tekee sitte jotain miehen hommia, vaan että. Kyllä mä uskon että se on näkyny siinä suhtautumisessa ja käytännöissä mitä on omassa perheessä muodostunu. (Samuli)

Vaikka *uusi isyys* -diskurssin miehet kertovat osallistuvansa kotitöiden hoitoon tasa-arvoisesti, löytyy heidän kerronnastaan mainintoja puolison päävastuusta. He toteavat vaimojen olevan perheen sydän tai sielu.

Kaisahan on semmonen supersankari, et kyl se, kyl hän niinku. Jos mä yritän niinku tehdä, varmaan suomalaisten miesten, ehkä vähän enemmän ku muut, kyl siis, Kaisa ja nainen on semmonen multitasking, että se pystyy ajattelemaan, okei, meillä on lomat tuollon, meillä on lapsilla urheilumenot ja ne on tota ja näin. (Lauri)

No sanotaan että on hän perheen sydän, siis ihan selkeesti, että aika hullunmyllyks menis jos hän sanois että hän muuttaa pois, jääkääs pojat keskenänne. Et niinku kyllähän mä niinku, siitähän mä teen hirveesit kotitöitä, ja hän monesti sanoo että nyt pitäs imuroida, niin sit mä rupeen imuroimaan, tai että jotain näin. Mutta hän on niinku semmonen, jotenkin mä vaan koen että hän vaan pyörittää meidän perhettä silti, ja vaikka mä väitän että mä teen ihan hirveesti kotihommia ja niinku siis kaikkee näitä duuneja, niinku pitääki, mut että kyllä hän silti sen perheen semmonen sielu on, ihan selkeesti. (Lasse)

Kyllä se tietysti näin on, että kyllä se hänellä varmaan se päävastuu. Toisaalta sitte niinku, mä oon aina kuitenkin osallistunu kaikkeen siivoukseen, ruoanlaittoon ja tämmöseen, että oon osallistunu, mutta jos kysyt että kuka siitä vastaa, niin kyllä se vaimo on siinä se vastuunkantaja. Näinhän se tietysti on menny. (Rami)

Miehet puhuvat myös puolisoidensa työstä. Heidän puheestaan rakentuu kuva kahdesta tasa-arvoisesta urasta.

Silloin niinku Kaisa teki uraa, ja mä yhtäkkiä olin lasten kanssa. Et se oli aika, siis tilintarkastajan työ, niin se oli ihan, ne teki yötä myöten töitä, ja se vaati hirveet

tarkkuutta, niin sit mä, meillä oli toinen lapsi varsinki, ku oli tämmönen atooppinen ihottuma, niin se huus kaikki yöt. Niin sit mä kävelin, kolme vuotta mä kävelin niitten lasten kanssa sillä tavalla, että yritin pitää, vietin hirveenä allergiasairaaloissa aikaa. Se meni vähän niinku kuumeessa se kolme vuotta, kun lapset oli kipeitä. En, sillon mä, Kaisa keskitty siihen uraansa, kun mä olin sitä ennen tehny. Tää oli Kaisallekki tosi loistava, että se oli oman yrityksen perustanu myös, ja erittäin hyvällä voitolla, IBM:illä (?). Kaisahan pian(?) semmonen niinku uratietosempi ku minä, ja tota, mä keskityin siihen lasten hoitamiseen. No sit ku lapset oli, saatiin sit jossain vaiheessa todettiin näin, että lapset on tosi tärkeä(?), ja sit oli lama, niin yritettiin saada lastenhoitajaki kotiin. Sit ku meillä oli tosi hyvä lastenhoitaja, niin sitte, sit mä rupesin taas tekemään omaa työn purkuani taas. (Lauri)

No kyllähän se sillä tavalla, että tuota, vaimollaki työt on niin aika tavallaan vaativat ja vie aikaa. Niin, kyllähän se sillä tavalla, että paljon pitää sovittelua menemisiä ja hakemisia. (Martti)

Uusi isyys -diskurssissa miehet antavat puolisoilleen melko neutraalin roolin suhteessa miesten omaan urakehitykseen. Vaimot ovat tukijoita tai sparraajia, mutta eivät miesten uran mahdollistajia.

Siis silleen, niinku suhteellisen neutraali vaikutus sillä on kaikenkaikkiaan ollu, että hän on niinku, toisaalta ei oo niin että, mää olisin semmonen uraihminen joka tässä nyt niinku paahtaa jossain putkessa menemään, ja sitte rouva tulee siinä siivellä ja uhraa niinku oman elämänsä siihen. Vaan, mutta ei oo myöskään niin että se ois niinku toisinpäin, että me ollaan niinku molemmat eletään yhdessä omaa elämäämme, ja siihen kuuluu se, että pitää joustaa sen toisen suuntaan, ja sen toisen pitää joustaa sitte välillä niinku sinun suuntaan. Ja näin me on menty, ja jostain joutuu tinkiin, ja joitain pystyy toteuttan niinku paremmin. (Niilo)

On, mä sanosin, että on niinku kummassakin tapauksessa on mahdollistanut sen, minkä mä ite haluan, että ei oo, ei ollu vahvasti vääntämässä mihinkään suuntaan, puskemassa tai toisaalta rajottamassa. Kyl mä koen sen ihan aidosti niin, että on niinku itte on saanu mieltä. Et, ehkä niinku tosiaan nykyinen, nyt ku on vastuu lisääntyny ja työn määrä lisääntyny ja näin, niin tota, ehkä niinkun, vaimo nykyisin koittaa vähän toppuutella etten ainakaan lisää haasteita ottais ittelleni, etten tavallaan väsyä itteäni turhan takia. Elämässä on muitakin arvoja. Mutta ei sen kummemmin. (Samuli)

Hän on ollu tota, ennenkaikkea se, että ehkä se on mahdollistanu niinku mun mielestä oma puoliso, ainaki se ois ihan erin näköstä, tota. Se on sitä tukemista ja tota, se on sitä sparrausta ja toisaalta se on myöskin välillä niitä suitsista vetämistä, että älä, sä oot ihan pötkö. (?). Jonku on hyvä sitte tuoda vähän muutaki näkökulmaa siihen aiheeseen. (Veijo)

Uusi isyys -diskurssin miehet kertovat tekevänsä ratkaisuja yhdessä puolison kanssa. Puolison mielipiteitä ja ajatuksia tunnutaan arvostavan.

Että jos kerran on puoliso olemassa, niin sen kanssa niinku ne eri vaiheet yhdessä pohtii. Koska sitte niinku tavallaan sen, että jos on tyystin väärällä alalla, ja tuota, oot niinku itsekeskeisesti menty vaan, tai olet itsekkäästi menny ilman puolison kanssa keskustelua ja ilman puolison siunausta sille asialle, niin siitä tulee kyllä ongelmia. Että se, että on niinku, ku se jos ajatuksena, tai on ajatuksena viettää elämää yhdessä, niin sitte se ettei se ura eriydy siitä millään tavalla, vaan se on yks osa sitä eloa. (Rami)

6.2.3 Työ ja perhe

Miehet myös käsittelevät perhe-elämän ja työelämän yhdistämistä, he rakentavat itsensä aktiiviseen rooliin arjen pyörittämisessä. *Uusi isyys* -diskurssissa miehet kertovat onnistumisista työelämän ja perheen yhdistämisessä. Seuravassa miesten ajatuksia perheen ja työn yhteensovittamisesta.

No kyllä mä oon onnistunu siinä, omasta mielestäni, aika hyvin. Et tässä työssä on tullu enemmän niinku, on tullu aika jonkun verrankin enemmän semmosia puolipakollisia menoja, että ne on vaan hoidettava, mutta tota noin niin. Tavallaan, sit toiselta puolelta on sitte se vapaus, että voi sitä välillä ottaa vähän takasinkin. Ja sitte se semmonen perusarki, sen ei tarvi, mä en hyväksy sitä, eikä sen tarvi olla semmosta seittemästä seittemään, vaan se on pikemminkin kaheksasta neljään. Ja sillon ku näin on niin se toimii ihan kohtuullisen hyvin. No, sitten toisaalta jos käännetäänkin niin päin, että kärsiikö työ sitte siitä että on näin päättäny, että antaa perheelle aikaa, niin ei se siitä oo kärsiny, päinvastoin. (Niilo)

Että kyllä mä uskon että se on onnistunu ihan hyvin, että tota, ei siinä varmaan. Ei oo semmosta tunnetta, että nyt ne on kasvanu aikuiseksi ja mä en ollu mukana siinä, että kyllä mä oon ollu joka vaiheessa mukana. Ei semmosta ainakaan itellä ei, enkä usko että vaimollakaan on, eikä lapsillakaan on. (Rami)

No kyllä mä koen että se on onnistunu ihan hyvin. Tosiaan, siivoukset tehhän porukassa tiettyinä päivinä ja minä käyn yleensä kaupassa, teen kauppareissut, ja sitte kuskailen lapset Vaimo tietysti(?) ei sillä tavalla. Sitte jos on joku työasia niin se on sitte eri asia, että sitte saapi sovittaa että Kirsi, vaimo, hoitaa ne asiat, tai sitte mummo tai ukki. (Martti)

Toisaalta sitte jos aattelee sitä perhettä, niin mun mielestä ihan ideaalitehtävä, että mun työhöni ei juuri liity matkustamista, ne on harvassa. Et tässä pystyy sovittaan tän yhteen, ei mun tarvi olla yötä täällä vaikka varmasti vois olla. Se ei tarkota sitä, että vaikka mä en oo yötä, niin etteikö työtä olis hirmuista määrää, mutta tää mahdollistaa kuitenkin sen, että näitä voi hoitaa tasapainossa. (Veijo)

Sanoisin että aika hyvin, aika hyvin. Että siis, vielä kun viime vuonna nuorempi poika oli iltapäiväkerhoissa, ja se meni kuustoistnelkyt viis kiinni, niin mä olin aina hakemassa hänet Huopalahden seurakunnan pihassa kuustoistnelkyt viis. Joskus soitin että mä myöhästyn viis minuuttia. Meni ovet kiinni ja hän jäi siihen odottaan siihen pihalle. Mä päätin että mä lähen, et mä vaan lähen, et ihan sama mikä, mä vaan lähen nytte. Jos nyt oli joku kokous niin en mä nyt sanonu että moro, mutta niinku mä järjestin että en mä ottanu kokouksia mahdollisuuksien mukaan, ja sitte taas illalla kun he nukku niin ehkä läppäri esiin jos jäi joku kesken tai sähköpostia tai jotain; niin mä teen nytkin. Tää nyt, kehumatta paras, mut mun mielestä aika hyvin siis olosuhteet huomioiden, että kun entinen tästä lähti pois mun hommasta, tästä nykyisestä hommasta, lähti osittain sen takia pois että hän teki yötä päivää töitä, ja mulla niinku vaikee käsittää että mitä multa on jääny huomaamatta mitä mun ei tarvi tehdä. Siis ihan oikeesti mä oon hirveen hämmästyny, että mikä kohta rysähtää niskaan, että ehkä se on erilainen työskentelytyyli tai jotain. (Lasse)

Paljon enempiä en oo valmis, tässä vaiheessa ainakaan. Ehkä sitten joskus myöhemmin, jos tilanne muuttuu, lapset kasvaa ja muuta. Mutta nyt tällä hetkellä on näin. Et omista harrastuksistaan joutuu jonkun verran tinkimään näiden kahen takia, mutta, että tota aika on niinku se kriittinen resurssi. (Niilo)

Uusi isyys -diskurssissa miehet näyttävät taiteilevan samalla tavalla vaativan työn ja perhe-elämän yhdistämisessä kuin naisjohtajatkin ovat usein

tutkimuksissa ja mediassa kertoneet. Miehet kertovat kuitenkin onnistuneensa tässä ihan hyvin, heidän puheestaan ei synny samanlaista kuvaa omantunnon tuskista kuin naisilla. On vaikea sanoa, johtuuko tämä siitä, että miehille ei aseteta yhteiskunnan tasolta niin kovia odotuksia vai siitä että miehet osaavat vain suhtautua tilanteeseen naisia rennommin.

6.2.4 Sisäistetty isyys

Uusi isyys diskurssissa miesten kerronnasta löytyy myös pohdiskeleva, syvällisempi isyyden taso. Tämä kuvastuu hyvin seuraavista pohdinnoissa elämän kohokohdista.

Mun on vaikeeta nostaa jotain yhtä, joka ois jotenki merkittävin, että on jotain pettymyksen hetkiä, ilon hetkiä, ja niistä kaikista tää sitte muodostuu. Mää en oo sit nostaa, jotku on ollu oppimisen kannalta merkittäviä, jotku on ollu kehittymisen, siis muun kehittymisen kannalta merkittäviä, jotkut on ollu, jotkut on ollu sillä tavalla, että ku avioliiton kannalta tärkeitä, jotku on lasten taikka minun ja pojan välisen suhteen, kaikki ne on niinku, miten mä osaisin nostaa jonku? Onks se tärkeempi, että vaikka Tuomaksen kanssa sain hyvät välit viime kesänä, joka oli hirveen hieno asia sinä kesänä, mutta koko elämän. Eihän se tietenkään kaikkein merkittävin, onhan mulla myös muita. Et en mä osaa sanoa mitään, ei oo mitään ihme uskoon tuloa tai jotain. (Lauri)

No elämässä on tietenki täytyy sanoa, että kyllähän ne omat lapset on merkittävin asia. Ja tietenki vaimo pistää siihen yhtäläillä rinnalle." (Martti)

Miehet myös pohtivat omaa suhdettaan lapsiinsa.

..ois kiva että ne lapset tuntis isänsä kun ne on isoja, kun ne on kerran vaan pieniä. Että sanotaan jos mää olisin ollu lapseton ja ehkä naimaton niin mää oisin varmaan jääny sinne asianajotoimistoon. (Lasse)

...et se arki pyörii musta aika hyvin ihan. Se ehkä pyörii niin hyvin, että lapset, ei ne halua illalla lähtä pois kotoa kun meillä on niin kivaa, tai sillä tavalla. Koti on varmaan aika turvallinen, ku se on musta aika tärkeä kuitenkin, että saadaan se yhteys, semmonen niinku arkeen yhteys lasten kanssa olemassa, että, joka välillä on mulla ollu huoletta(?), ku mä oon (?) poikien persoonallistua eri lailla, et saansmä yhteyden tohon Miroon? Että nyt näyttää et meil ei oo enää yhteyttä, ja sitte, sitte yht'äkkii ku me vietetäänki viikko yhdessä niin se tulee normaalisti, et se että sitä pitää vaan taistella siellä, ja tässä on niinku oikeestaan vaan, et aika, et sä jaksat olla siellä. Sä oot kotona, sä oot läsnä, niin sillan se tulee se yhteys. (Lauri)

Miesten kerronnassa näkyy heidän syvällisempi pohdintansa isyydestä ja lasten kasvatuksesta ja elämän tärkeysjärjestyksistä, joissa lapset ja perhe ovat työtä korkeammalla.

Et kyllähän lapset on kasvattanu, niinku koen että on minua kasvattaneet lapset ja lasten kanssa eläminen ja heidän kans asioiden näkeminen, ja kaikki ne asiat mitä on läpikäynny, niin henkisesti on vahvistanu aika paljon, et ite koen näin. Ja sitte yleensä tämmöstä suhdetta ihmiselämään, että ei koe, niinku sanoin tuos alussa, että vaikkapa tämmöstä työstä koe niin tärkeäksi, että kynsin hampain tässä pitäs ittesä kiinni ja stressais, että pitää olla valmis luopumaan asioista. (Martti)

Mutta että vapaaehtosesti en lähtis, että asuisin vaikka viikon jossakin, ja perhe olis muualla. Että siihen mää en missään tapauksessa haluais, että tuota. Kyllä perheen merkitys on, että enemmänki perheihminen kyllä. Se näkyy tietenki harrastuksissa, vapaa-ajanvietossa ja kaikessa, että aina on menty lasten ehdoilla ja perheen ehdoilla. (Rami)

Ja kyl se sitte taas toisaalta perhehän on niinku, siihen sisältyy niin erityyppisiä, siis tommonen että perhe niinku käsittäminen(?), yhdessä oleminen, omat lapset, niiden kasvun seuraaminen, niiden hyvinvoinnista huolehtiminen. Paljon tämmösiä niinku, tää on enemmän tämmöstä, tekninen on vähän väärä sana, mutta se on enemmän tämmöseen niinku, ei suorittaminenkaan, semmosia niinku asioita, jotka tavallaan niinku, tää on enemmän tehtävä, kun sitte perhe on enemmän tämmöstä olemista, elämistä, siinä on paljon tämmösiä tunneasioita, joita ei voi oikein pukea samalla tavalla. Se perhe on erilaista intohimoa, mut se on niinku, se rakentuu enemmän semmosesta yhdessä olemisesta, elämisestä, tämmösestä niinku. (Aarre)

Ja sitte muuten niin, no toki että jos ois, tai sanotaanko että mää en ollu valmis siihen että työ vie multa leijonanosan ajasta. Et se oli yks, kolmasosa korkeintaan sitä elämää, että tota noin, mää kyllä koen silleen että perhe on silleen tärkeä, ja niinku vaimon ja lasten kanssa haluan viettää, ja koen että pitää viettää paljon aikaa. Se on sen takia niinku ollaan yhdessä. Et siinä vaiheessa jos pitää ruveta siitä tinkimään työnteon takia, niin semmosta työtä mää en tee. (Niilo)

No se on kyllä, niinku arvomaailman muutti kertahetimitä, ja mä koen että se on hirveen hyvä että se tapahtu ennen ku mä olin, siis koska mä olin opiskeluaikoina kun mun esikoinen synty, niin oli niinku jo valmiiksi tietyt lähtökohdat siihen nähen, et kyl mä oon hirveen konservatiivinen, niinku huomaa monessa asiassa, mää oon tämmönen koti, uskonto, isänmaa, joskaan en oo kauheen uskonnollinen ihminen, mutta siis ymmärrät mitä sillä tarkoitan, niin kyllä se isyys on sellanen, että lapsist on pidettävä huolta, ne on tunnettava, se pitää olla kotona ja pitää tsemptata, se menee ehkä jopa yli joskus, että niinku vaimo sanoo et ihan relaks vaan, et ei tarvi yrittää noin kauheesti olla isä, et oo vaan, et niinku sillätavalla se on kyllä vaikuttanu hirveesti, niinku muokannu mun arvomaailmaa, että mihin täs elämäs kannattaa satsata. (Lasse)

Et kyl niinku hyvin paljon, hyvin paljon tänä, no sanotaan että tänä päivänä siitä perheestä saa enemmän ku siitä työstä, että osittain siitä, että tekee niinku asioita lasten kanssa huomattavasti enemmän, ku siihen on aikaa. Osallistuu siihen tekemiseen ja ohjaa ja opastaa heitä, niin se niinku vaatii sitä omaa aikaansa siihen tekemiseen. (Petri)

Seuravassa kommentissa Lauri tuo esille sen, mikä olennaisesti erottaa tämän diskurssin muista tämän tutkimuksen isyysdiskursseista. Tässä diskursissa miesten isyys on syvällisempää ja heidän vanhemmuutensa merkityksellistyy lähemmäksi äitiyteen perinteisesti liitettyä vanhemmuutta. Voidaan puhua aidosti jaetusta vanhemmuudesta. Jaetulla vanhemmuudella Mykkäsen (2010) mukaan tarkoitetaan yhteistä osakkuutta vanhemmuudesta, tasavertaista sitoutumista, hoivan ja vastuun jakamista niin kodissa kuin sen ulkopuolellakin. Tällä tavalla ymmärrettynä jaettu vanhemmuus ei tarkoita miesten ja naisten, äidin ja isän, eriytyneitä tehtäviä ja rooleja vaan vanhemmuutta, jossa molemmat vanhemmat osallistuvat kokonaisvaltaisesti lasten kasvatukseen ja hoivaan.

...ja sitte tietysti ku syntyy oma lapsi, niin sehän oli tosi, tosi niinku, kyl se, ja sit mä sanoin sen, että must tuntu että suurin osa isistä ei ehkä tajuukaan mikä se isänä oleminen on. Ne vaan jatkaa sitä työuraansa samalla lailla. Mullahan, mää

irrottauduin kokonaan, käytännössä vuosia, mut sillä tavalla mä olin kaikki ne kuus kuukautta siellä vanhempainlomalla molempien kanssa, ja tota, irrottauduin siitä niinku tämmösestä oravanpyörästä. En tiää, kyllä se, must se vaikutti tosi paljon se miten mä ajattelen asioista ja niinku palautti vähän niinku ku tolla high-tech piireissä liikkuu ja tuolla bisnespiireissä liikkuu, niin sehän on hirveen epäinhimillistä se keskustelu. Kyllä se niinku, ihmisenä kasvua autto huomattavasti. Ei siinä paljon teknologiat auta, jos toinen huutaa ja toinen pissii (?), ja näin, niin se on niinku ihan toisenlaista murheet sitte. Semmosta se oli niinku, ihmisenä kasvamisen iso juttu tää isäks tuleminen. Sitte tietysti tää koulu ei oo vieläkään niinku ihan valmis, että. Ja se on tämmönen jatkuva kasvun paikka. (Lauri)

Edelleen Lauri kiteyttää seuraavassa sen, miten lapset ovat pieniä ja uraa voi näiden miesjohtajien mukaan hieman jarrutella sen ajan.

Mutta perhe on hirveen paljon konkreettisempi. Se on antanu sellasta, mähän voin vaihtaa koska vaan niinku duunia, jos mulla on hyvä perhe. Mut jos mulla on tota, jos mulla on niinku perheasiat rempallaan, niin mulla on hirveen vaikee, tai munnon, jonku pitää antaa pysyvyyttä, niin perhe on se pysyvyys, ja sit tää ura, mun itseni toteuttaminen ilmitulo, niin se on ihan sivuseikka, se on niinku semmonen, että helppo sanoa kun on duunii. Tottakai sit ku ei oo duunii, niin pitää löytää se joku, mihin voi tarttua. Ja kyllä sen on sitte aina löytäny. Et kyl must tää on niinku, mut sitte jompi kumpi jos on ankkuri, niin kyllä se perhe on ikäänkuin se ankkuripiste tai tämmönen, ja sitte ura ikäänkuin sopeutuu siihen perheen tilanteeseen, ja nyt varmaan ku pojat rupee pikkuhiljaa lähteen pois kotoa, niin sitte, sitte ei niinku se perhe, tai niinku on taas vapausasteita lisää, ja tuota, voi tehdä toisenlaisii valintoja. (Lauri)

6.2.5 Isyys johtajuudessa

Uusi isä -diskurssissa miehet myös peilaavat johtajuutta suhteessa isyyteen ja löytävät siitä yhtymäkohtia. Seuraavissa katkelmissa miehet kertovat isyyden vaikutuksista johtamiseen.

..on oppinu ymmärtämään oman isyyden kautta niinku sitä muutosta omissa alaisissansa. Elikkä kun he on tulleet tai tulossa tai ovat niinku samassa elämänvaiheessa, niin on oppinu kunnioittamaan niitä asioita siinä, ettei oo ajatellu asioita niinku niin työkeskeisesti, vaan on osannu olla joustavampi sen perheen asioiden osalta... .. Et se on ehkä, et se on tuonu yhden aspektin siihen omaan johtajuuteen. (Petri)

Hirmu vaikee arvioida itseä. Onko se vaikuttanu? Että, siis, ehkä siis just, sillätavalla on voinut vaikuttaa, että tämmönen mä pidän itteeni hirveen ihmisläheisenä, ihmiskeskeisenä ja inhimillisenä johtajana. Ihmiskasoiden kautta, ihmisten kautta ajattelen asioita, ja nään niinku yrityksetkin, paitsi niinku taloudellisena mutta myös sosiaalisena yhteisönä, melkein pä yhtä merkityksellisesti kuin taloudellisena. Että ehkäpä se sellanen että, että on niinku on niitä omaakin perhettä ollu, niin se on ehkä sitä mielenkiintoa ihmiseen ja ihmisiin ja ihmisenä olemiseen jotenkin pitänyt yllä, alusta lähtien. Mutta kuten sanottu, niin hirmu vaikee on eritellä näitä vaikutuksia, mikä on vaikuttanu mihinkin. (Samuli)

...vois sanoa että ku sulla on tämmönen vaikka taskulaskin ja sä katot sitä täältä, sen tehtävä on tehdä tämmösiä asioita, niin se tilanne on vähän eri asia ku sä meet tonne taskulaskimen sisälle. Mä tarkotan sitä, että kun yrityksessä täällä on paljon muita jotka on isä ja äitejä, niin katottuna ulkoapäin kun ei ole itse isä, niin se että mitä se isä ja äiti ja se työelämä tarkoittaa, niin sen ymmärtäminen sit ku on itse isä, niin on ihan erilainen kun kattoo sitä ulkoapäin, niin alkaa työelämässäki arvostaa semmosia asioita, no onko sillä nyt jotain, tavallaan kun kattoo jotain tämmösiä asioita, että jotku firmat niinku tarjoaa esimerkiksi sitä, että työntekijöille lasten sairautuessa saa

hoitajan, sinne, niin nytkö ite on siinä tilanteessa niin ymmärtää että se on hirveen hyvä juttu ja merkittävä asia, eli tämmösiä asioita niinku jotka mää uskon että, ja varmasti vaikuttaa niinku meidän omaan firman asioihin mitä tulee tapahtumaan silloin kun itse on sisällä siinä asiassa. ... Niin, kyllähän se on ihan sama, mä sanon että tää ei oo niinku, et ihan samalla tavalla kun henkilökohtaseseti osallistuu johonki asiaan, oli se sitten lapset tai että oot rakentanu omakotitalon tai tehny jotain asiaa, niin kyllä niiden kokemusten ja niitten kautta, sisällä, niin näät asioita ihan eri tavalla kuin jos katsot sitä asiaa ulkopuolelta. Sillä tavalla kun nään sen että ite kun on niinku osallistunu paljon ja tullu muutoksia ja niin pois päin, niin pystyy hyödyntään niitä asioita omassa johtamisessa ja omassa tekemisessä. (Kari)

Hyvä kysymys, kyl varmaankin on. Koska sehän on, tottakai, heijastunut niinku omaan persoonallisuuteen, ja sitä kautta sitten siihen kuvaan ja tapaan toimia, niin varmaan näin, mutta miten se on. Enpä tiedä että, muuttaako lapsen saaminen ja avioituminen omaa persoonaa? Mää väittäisin että ei, että kyllä se on kuitenkin ehkä ollu siellä se sama hymyilevä nuorimies koko elämän ajan. En mä pysty noin sanomaan että, sisäisesti kyllä mutta ite en pysty tiedostaa sitä. (Kyösti)

No kyllä se on, just sitä semmosta erilaisuuden sietämistä ja ymmärtämistä. Että, tuossa on hyvä esimerkki, kävin kertausharjoituksissa muutaman päivän, niin se on jotenki niin vahva tietyillä, tai sanotaan joillakin johtajilla on semmonen ihmiskäsitykseen liittyvä, ja löytyy ihan vaikkapa kuntapuolella tai valtiossa tai mistä hyvänsä se, että vahvasti ajatellaan että on vain yksi tie oikeeseen ratkasuun, päämäärään. Mutta niitä on niin monta reittiä, monta tapaa ajatella ja tehdä erilailla asioita. Että ei pidä malttia menettää kun näkee, että joku näyttää että nyt se menee pieleen, että antaa tehdä, ja siitähän sitä sitte oppii tekijäki. (Martti)

Isyydessä ja johtajuudessa ajatellaan olevan myös osittain samoja elementtejä.

...sitä pyrkii antamaan toiselle hyviä asioita. Täs taas, johtamisessa on ihan samanlainen tavoite. Siis pyrkiä luomaan tästä työstä ja yhteisöstä mahdollisimman hyvä, mutta toisaalta tässä joutuu niin eri tavalla tekemään tässä, tätä ei voi samalla tavalla niinku tehdä tätä työtä tunteella, ku tekee sitte taas isännän, isän roolissa tekee asioita. (Aarre)

No, onhan sitä monella tapaa tämmöstä, tota, sanotaanko että kasvattajan tämmösenä niinku, tän perheen isän rooli, ja sitte johtajan rooli, niin onhan siinä paljon tämmösiä samankaltasuuksia, että tavallaan jos miettii tämmöstä niinku, vahvistaa semmosta niinku eräällä tavalla tämmöstä johtamista, tämmöstä huolenpidon roolia. Toisaalta kasvatuksen sama problematiikka, elikkä se pitäis olla sillä tavalla rajoja luotu ja toisaalta pitää olla kiinnostunu, kiinnostunu omista lapsista ja kiinnostunu omista työntekijöistä. Välillä pitää olla luja, ja tuota tavallaan niinku sen hyväksyminen, että aina ei voi olla pidetty, hyvin paljon tämmösiä samoja elementtejä, mitä tommosissa kasvattajan roolissa. (Aarre)

...ehkä se auttaa, antaa semmosta perspektiiviä, että asiat ei mee niinku nyrkillä, semmosella auktoriteetilla, siis ne menee, mut se lopputulos ei oo sit hyvällä pitkällä juoksulla kuitenkaan, niin ehkä se on sen verran antanu, et tajuaa että, en mä nyt vertaa heitä mun lapsiini, mutta siis logiikka on vähän sama, että kun töräytät vaan jotain niin kyl se tehdään, kun kerta määrätään, mut onko se sit niinku hyvä pitkällä juoksulla, et näin, et on siinä samoja piirteitä. (Lasse)

Uusi isyys -diskurssin puheessa miehet luovat kuvaa syvästä ja tiiviistä molemminpuolisesta suhteesta lastensa kanssa. Vaikka Huttusen (2001) käyttämä psykologisen isän määritelmä on vaikea pelkän kerronnan pohjalta päätellä olemassa olevaksi, antaa miesten diskursiivinen kerronta viitteitä psykologisen isyyden olemassaoloon. Miehet kertovat ottavansa osaa lasten

käytännön hoivaamiseen ja sanovat miten ovat ymmärtäneet läsnäolon tärkeyden ja toteuttavat sitä omassa elämässään haastavista työtehtävistään huolimatta. *Uusi isyys* -diskurssi avaa siis esille näkymän johtaja-isistä, jotka voivat saada molemmat kiintymyssuhteen lapsiinsa ja sisältöä antavan uran johtajana. Usein naisjohtajia koskevan diskurssin keskeiseksi dilemmaksi muodostuva vastakkainasettelu hyvä äiti vs. hyvä johtaja ei uusi isyys diskurssissa merkityksellisty keskeiseksi teemaksi, vaan miehillä on positiivinen suhtautuminen perheen ja johtajuuden yhdistämiseen, vaikka miesten kerronnassakin huomioidaan asetelman asettamat haasteet.

6.3 Lapseen sitoutunut isyys

Kolmanneksi diskurssiksi aineistosta tulkittiin *lapseen sitoutunut isyys* -diskurssi. Tällä isyyden muodolla tarkoitan isyyttä, jonka puheessa keskiöön nousevat suhde lapsiin ja lasten suuri merkitys. Tähän isyyspuheeseen ei kuitenkaan kuulu tasa-arvon arvostaminen tai edistäminen.

6.3.1 Lapsi tärkein

Niin elämässä on merkittävimpiä asioita varmaan omien lasten syntymä, et se oikeesti jos ajattelee kaikkee, joka tuntuu merkityksellisimmiltä. (Mika)

Tämän diskurssin keskeisimmäksi ja läpitunkevaksi teemaksi muodostuu lapsen tärkeys. Isyys rakentuu puheessa tärkeäksi osaksi miesten identiteettiä. Palkovitz ym. (2001) sanovatkin isyyden muokkaavan miehen käsitystä omasta identiteetistään. Fox ja Bruce (2001) sanovat kuitenkin, ettei kaikilla miehillä isyys asetu osaksi identiteettiä, vaan identiteetti voi olla vaan pelkästään silloin tällöin otettu rooli. Tässäkin diskurssissa voidaan pohtia, onko isyys enemmän rooli, johon halutaan astua ajoittain kuin varsinainen kokonaisvaltainen osa identiteettiä.

Koska mun ajatusmaailman mukaan määhän sillon jollain lailla osottasin että hei, se on sun syy että elämä muuttu. Ei se, elämä on elämää ja siinä on erilaisia vaiheita, eri asioita tapahtuu, ja niitten lävitte pitää vaan jotenki luovia, ja asioista tietenki pitää pystyä puhumaan, mutta jompi kumpi voi olla sitte niin väsyny että siitä ei tuu mitään. Mut ei se laps sillä, ei semmosia asioita voi sanoa ääneen, että se niinku vaikuttas millään lailla. (Jyrki)

Lapsilla on toki iso merkitys, merkitys ollu mulle aina, ja on aina niinku myös järjestänyt aikaa lasten kanssa olla, ja oon paljon tehny lasten kans asioita, sillä on ollu iso merkitys. (Mika)

Merkittävin asia elämässä tai uralla? No onha se se poika. Poika on mennyt vähän vaimon ohitte nytte, valitettavasti, mutta kyllähän se silleen on, että eihän se laps sais tulla niinku liian isoon rooliinkaan, mutta kyllä se tahtoo tällä hetkellä olla meidän parisuhteessa, että. (Jyrki)

6.3.2 Lapset vaikuttavat uraan

Miehet puhuvat lasten vaikutuksista uraan. He puhuvat rauhoittumisesta ja pehmenemisestä.

Kyllä se minun mielestä on vaikuttanu. Vaikuttanu, tota, jollain lailla niinku, ehkä ajattelee, tai mä kuvittelen että mä ajattelen, niinkun, tai siis kuvittelen että mä, ehkä se ois niinku pienentäny riskinottohalua, sanotaan näin, mä kuvittelen. Mut ehkä se voi olla sitäki että mä haluan kuvitella vaan niin, että onko se nyt oikeesti vaikuttanu sinne, en mä silleen osaa sanoa. Ei oo mitään että oon jättäny jotain tekemättä sen takia, niin en mä nyt tunnista kyllä sellasia asioita. Mä kuvittelen että se ois pienentäny, vai onko se vaan sitä kun sanotaan aina, että siinä vaiheessa laps kun tulee, niin sit ajetaan kaheksakymppiä; ennen ajettiin satasta, nyt ajetaan kaheksakymppiä, mut ei se oo vaikuttanu tossakaan suhteessa suuntaan eikä toiseen. Mää ehkä oon sellanen ihminen, että mä elän aina sitä aikaa mikä se on, että ei se niinku muhun niinku vaikuta kauheen paljon omasta mielestä, että on lapsia tai ei oo lapsia, ja. Se vaan, kuuluu siihen pakettiin tavallaan. Sitä mennään samalla lailla. Tottakai sitä jollain tavalla otetaan asioita huomioon, ja se vaikuttaa enemmän tai vähemmän, mutta en mä osaa oikein sanoa että milläläilla, mihin se oikeesti voi vaikuttaa. (Jyrki)

No mä oon ollu enemmän semmonen puskevampi ja semmonen painostavampi ja semmonen niinku ahdistavampi ja tavoitteellisempi ja semmonen, että. Mä oon pehmeny. Niin. (Jaakko)

Sekä että, että arvot on ihan toisenlaiset, näkee niinku tämmöstä epämääräisyyttä, ja sanotaan tämmöstä epätäydellisyyttä toisella tavalla. Ei vaadi, vaatimukset on muuttunu enemmän tämmöseksi toisenlaiseksi. Tämmönen tietynlainen arvomaailma on kokonaan muuttunu. Persoona, luonne on muuttunu voimakkaasti, ainaki niin sanottiin siellä X:llä. Ja muuttu parempaan suuntaan. (Jaakko)

Miehet ovat myös tehneet urallaan ratkaisuja, jotka ovat sopineet paremmin heidän isyyteensä.

No esimerkiks se, että mä en oo niinku hakenu sitä uraa kovin ympäri maailmaa (Jaakko)

No perhe on vaikuttanu mun uraan oikeestaan, nyt tänhetkiseen tilanteeseen suurinpiirtein sillälailla, että, mites sen nyt muotoilis oikein, että ei halua olla poissa kotoa, öitä, niin ei tuu käytyä työmatkoilla juuri ollenkaan, eikä markkinoimassa niinku meidän palveluita, että nyt on vasta ruvennu tekemään sellasta työtä mikä olis pitäny alottaa jo aikaa sitte. Eli on niinku ajoankkurina tavallaan silleen, mutta ei, mutta positiivisessa mielessä nimenomaan, että kun mä haluan olla, on niin hienoa mennä töitten jälkeen kotiin kun poika juoksee syliin. ... Ja mä oon pyrkiny kokoajan aattelemaan sitä, että mä en halua koko aikaa viettää kumminkaan työpaikalla, että periaatteessa se kaheksan tuntii pitää riittää, välillä jopa vähemmän, mutta välillä enemmän. Mutta nykyään ne on, tota, no kyllä joskus päivä alkaa mulla, että tuun seittemän, mut kyllä mä neljän maissa pyrin lähtemään, mutta joskus oon kotona vasta puol kuudelta, et kyl se niin vaihtelee. (Jyrki)

6.3.3 Arjen kuva puuttuu

Vaikka miehet kertovat lasten vaikuttaneen heidän uraansa ja työelämäänsä, eivät he puheessaan tuo esiin konkreettisia asioita, joita he tekevät kotona. Seuraavassa lainauksessa Jyrkillä on aika leppoinen kuva lapsen hoidosta.

Se on semmoinen hankala just asia, niinku sanoitki, että toisaalta hyvä, että se nainen jää hoitamaan lasta kotia, ja miksei mieskin? Niinhän mä oon nyt sanonukki, että nyt vaimolla loppuu hoitovapaa, se on ollu kolme vuotta kotona, niin mä tajjanki jäädä nyt seuraavaks kolmeksi vuodeksi leikkimään ja laulamaan Laurin, pojan kanssa, niin ei se kuulemma ehkä oo järkevää, tai ehkä se ei oo mahdollista mulle. (Jyrki)

Miehet ovat kuitenkin olleet tiukemmin kiinni työelämässä kuin kotona. Rooli lasten elämässä on kuitenkin jäänyt ehkä vähän etäiseksi töiden vuoksi.

Varmasti työ on vieny aikaa, niinku nyt paljon, niinku klassisesti voidaan sanoa. Mutta myös on antanu vapautta varmaan, kyllähän semmonenki, että aina on niinku kaheksasta neljään ja illalla kotona, niin pitäis olla sitte paljon harrastuksia tai tehdä jotain kokoajan. Työ on ollu mun elämä, ja tota, sitä kautta niin on varmaan saanu hienoa aikaan paljon. Mutta se on nyt vaan meidän elämää myöskin, että ei se yllätä, tässä on vaan pärjätty kuitenkin. (Jaakko)

Toki se on ihan käytännön muutos, eron myötä tuleva on se, että toki mulla on isommat lapset jo täysikäisiä, nuorimmainen on kolmetoista, ja ollaan yhteishuoltajuus hänen osaltaan sovittu, mut kuitenkin sillä tavalla, että äiti, hän asuu tavallaan äitinsä luonna arjen, ja me tavallaan sitte, sitten niinku sopimuksen mukaan ikään kuin joka toinen viikonloppu käy myös toki useamminkin, nyt mulla käytännössä vielä työt pitää mua lähes koko viikon aina Helsingissä tai siellä Espoossa, niin sillä tavalla, tietyllä tavalla niinku vapausaste tulla ja mennä on kasvanu omassa elämässä. (Mika)

Vaikea tätä on itse arvioida, mutta kyllä itellä ainakin on semmoinen tuntu, että ois voinu ehkä paremmin onnistua sillälailla, että olla enemmän niinku myötäelämässä niinku lasten kanssa, että kyllähän se semmonen iso miinus meikäläisen kohalla on, että tota että ehkä liian paljon suoritti sitte sitä iltaa, kyyditystä ja tämmöstä. Ois pitäny enemmän niinku olla paikalla. (Paavo)

Mulla oli aina periaatteena, on aina ollu tähän päivään saakka periaatteena että esim viikonloput rauhotetaan perheelle, lapsille, ja siitä pidin kiinni sillan kiireisinäkin aikoina, mutta sit jos viikot oli semmosta että oli matkoilla melkein koko aika, niin kyllähän tottakai sillan kun lapset oli pieniä niin vaimo joutu lasten kanssa koviille, että jos nyt jälkikäteen kysyy, että oliko se sen ikäänkuin arvosta, niin vois sanoa että ei varmaan ollu, ainakaan kaikilta osin, että ura vei niin voimakkaasti mukanaan. (Mika)

6.3.4 Tasa-arvo uupuu

Tässä diskurssissa miesten puheessa ei rakennu kuvaa tasa-arvoon pyrkimisestä parisuhteessa. Seuraavissa lainauksissa pikemminkin korostetaan perinteisiä naisten ja miesten rooleja.

Mutta, niin taas kotiasioissa, niin kyllähän se kivempi olis, kun töitten jälkeen menee kotia, niin siellä ois kattila höyryämässä, piirakka lämpenemässä tai paistumassa uunissa, mutta ei, ihan ok. Sanotaan näin, että mielellään molemmissa, kotona ja töissä, sais mennä vähän parempaan suuntaan, mutta ehkä tässä päästään sinne joskus. (Jyrki)

...että se hänen voimansa menee siihen lapsen hoitamiseen, ja se on niinku se naaraan tehtävä se jälkikasvusta huolehtiminen, ja mies pitää, siis luonnossa, sitä meinaan. (Jyrki)

Niin, ja olihan hän sitte töissäki loppuaikana, mutta kyllähän vaimolla oli se kodin hoitaminen, ja sitte kasvatuksen päävastuu, tai se niinku ajautu niin. Ja sitten tota mulla oli enemmän tää niinku tavallaan talouspuoli, osin vaimo tuli mukaan siihen, mut ei sitä voi yksistään. Mut ei ne ois pelannu jos vaimo ois ollu töissä, siis sanotaan että perhe ei ois ollu niinku hyvässä tasapainossa. (Paavo)

Seuraavassa lainauksessakin haikaillaan vähän perinteisten leiväntuoja-kotiäiti-roolien aikaan.

Tiedän, että joskus kuulee sellasta, että joku kenties hyvinkin pitkälle päässy ihminen kertoo just sitä hehkuttaa, kuinka vaimo on ollu aina uhrannu koko elämän ja tukenu sitä hänen uraa ja muuten ei olis tullu. Varmaan tämmösiä tositariinoita on paljonkin. Näin mun tapauksessa ei oo, on paljon niinku roosempi tää tilanne, ja jos spekuloi, jos aattelee että olis vielä ollu sillain hyvin uraorientoitunu sillon yheksänkytluvulla, kun siellä Saksassa oltiin, niin mähän olisin voinu esimerkiksi ajatella silleen, jos mä oisin vaan päättäny, että mun (?) mää haluan olla iso johtaja sille ja sille. Niin mähän en ois tavallaan suostunu siihen tilanteeseen, tai sit mä oisin vaikka eronnu sillon jo, että minäpä jään nyt tänne sit uraa rakentaan, et lähtekää te Suomeen. Mutta tuln kuitenkin niinku perästä. (Mika)

6.3.5 Ylpeä isä - leikittäjä isä

Jyrkille on tärkeää lapsen ulkoilu ja kehitys, kuten seuraavista lainauksista käy ilmi.

Poikaahan sitä mielellään kehus, mitä kaikkee se osaa tehdä ja kuinka taitava se on. Neuvolassa sanottiin että kaks ja puol vuotiaana, että se on niinku kielellisesti ja niinku, taidollisesti ja älyllisesti tai jotenki näin niin se on nelivuotiaan tasolla näin suurin piirtein, että kaikki nelivuotiaatkaan ei oo niin taitavia. (Jyrki)

Mutta tulee oltua ulkona enemmän, kun mulla on tärkeä se, että poika illallaki pääsee ulos, nyt on innostunu hiihtämisestä, niin se on ollu hienoa, käy vaan selän päälle, minun selän päälle ku poika hiihtää: täytyy pitää sauvoista vähän niinku kiinni kokoajan, se on kuitenkin niin pieni vielä. Mutta on semmosia hienoja juttuja, mut ei, en mää tiedä miten se työasioihin. Tietyllä lailla kun sitä on pojan kanssa, niin siinä ei samalla mieti niin paljon ehkä niitä työasioita, mutta kyllä valitettavan usein sortuu siihen, että eilenkin kun luin iltasatua, niin huomasin että oho, nyt kirja loppuki jo, kun mää koko ajan mietin jotain muuta työasiaa. Mulla on joku tommonen Windowsin moniajo tai mikälie onkaan tuolla takaraivossa: suu käy, mutta ajatukset on ihan muualla. (Jyrki)

Myös Paavolle lasten harrastukset ja niihin osallistuminen rakentuu tärkeäksi osaksi isyyttä.

Ja mä sit tuln neljältä, vein lapsia harrastuksiin ja touhusin sillälaililla, kun ne oli kuitenkin eri ikäisiä, ikäero. Nuorempi alko harrastaan viis, kuus vuotiaana, ja sit jo toinen syntyi, ja sit tyttö oli harrastuksissa, pienempi, sehän oli semmonen jatkuva, ja mun tehtävä oli kulettaa, vaimohan ei koskaan kulettanu harrastuksiin, että se oli ihan mun harteilla kaikki. Hän hoiti sen kodin ja sen ilmapiirin, että siellä on kaikki jees. (Paavo)

Ja harrastustoiminta ja vieminen oli täysin sataprosenttisesti, vaimo ei niihin osallistunu yhtään koskaan. Et se oli mulle ihan. (Paavo)

Kuten Johansson ja Klinth (2008) ovat todenneet, että skandinaavisilla miehillä on taipumus osallistua vain hauskoihin puoliin vanhemmuudesta, kun taas

naiset hoitavat loput. Jako on edelleen niin, että miehet hoitavat leikit, urheilut ja ulkoelämän toiminnan kun taas nainen on vastuussa kodista. *Lapseen sitoutuneessa isyydessä* lasten kanssa harrastaminen ja ulkoilu nousivat puheesta tärkeiksi asioiksi isän ja lasten välisessä suhteessa.

6.3.6 Johtajuusisyys

Lasten tärkeys näkyy myös miesten puheessa johtajuudesta. Miehet sanovat isyydellä olevan vaikutusta myös heidän johtajuuteen, kuten seuraavissa pohdintoissa ilmenee.

Ehkä se on vaikuttanu jotain sellasta, että jonkinnäköstä varmuutta antanu. Johtaja mun mielestä, vaikka niinku mä sanoin, niin kaveri ei sais olla, mutta niinku semmonen isähahmohan se voi olla jollain lailla. Mutta isähän asettaa rajoja kans, ja se kääsee ja komentaa, tai siis, en mä kääsee enkä komenna, ei mun mielestä kuulu kenenkään, ei kotona, ei kylässä kääsee eikä komentaa, vaan kertoo että asiat tehään näin, niinku yhdessä. Mutta semmosta varmuutta ehkä se on antanu. Kumminki se, onhan se yks elämän tarkoitus se suvun jatkaminen, ja tuota se, että lasta ei meinaa tulla, mekin pitkään harjoteltiin sitä asiaa, ja meni lähemmäs kymmenen vuotta siinäkin asiassa muistaakseni. Että sitte ku viimein se saatiin aikaseksi, niin kyllähän se joku pato sieltä aukes. Mun mielestä se on antanu tämmöstä jonkunnäköstä varmuutta, ehkä. Tai niin mä sen kuvailisin. (Jyrki)

Niin isyyden merkitys. No tota, onhan siinä pelkästään sellanen asia, kun tavallaan raadollinen asia, tai joku voisi mieltää sen semmoseksi, mutta kyllähän sitä, kun tossa asiakas pyys markkinointityötä, lounaalla käydään ja jutellaan ja muuta, niin onhan se semmonen puheenaihe siellä, minun mielestä se on, kun puhutaan henkilökohtasistakin asioista, niin siinä siteet vahvistuu. (Jyrki)

No, tota, kyllähän mä niinku, mä en niinku mee vaatimaan semmosia asioita ihan, mitä musta nyt itestä tuntuu vaan yhtäkkiä että näin pitää tehdä ja noin pitää tehdä, enkä mä mee komentamaan enkä mä mee käskyttämään kovin hirveesti, että kyllä mä yritän ajatella niinku, että mitä tää tilanne, ja miltä tästä ihmisestä tuntuu. Sitte ku tuli ihan, mä lähin ajattelemaan ihmisten kautta näitä bisneksiä, enemmän ku asioiden kautta. Ihan selkeästi, kokonaan täyskäänös. Nuorena sitä ajattelee, niinku, kulkimikkaammin. (Jaakko)

No, tottakai, vanhemmuus ylipäättään niin edellyttää, että mielellään edellyttää, että sä lapses pystyt kasvattamaan, ja sulla on jotku tietyt periaatteet siinä kasvatuksessa jollain tavalla, et se on tämmöstä rajoja ja rakkautta periaatetta pyrkiny hyödyntään, ja ehkä johtajuudessa, johtamisessa joitain kaupallisesti samoja elementtejä myös voi olla, että tietty johdonmukaisuus asoissa kuitenkin. Lapsethan on, lapsillehan on tärkeitä, että on asioilla nimenomaan rajoja asetettu, että on niinku olemassa jollain tavalla turvattu kasvuympäristö, vanhemilla on se oma auktoriteetti lapsiin nähden. Vanhemmathan tekee, sen huomaa vaan (?) usein semmosen, joka oppii(?) ainakin pienten lasten kans osottaa ihan karkein munaus, mitä vanhemmat ei edes huomaa, että ne kokoajan kysyy lapsilta "tehdäänkö näin, haluaisitko sää tehdä näin?" ja tällä tavalla. Ja se on semmonen mikä saa, vanhemmat tahtovat olla vaan ystävällisiä lapsille, mutta he saavat lapset aivan hämmennyksen tilaan, koska lapsi oikeesti odottaa, että vanhempi pitää huolta tietyistä asioista, ja sitte ihmetellään kun lapset ei tottele mitään. Se on vaan yksi esimerkki siitä, että on tiettyjä asioita jossa vanhemmillä pitää olla ehdoton auktoriteetti, ja ole hyvä, tee näin, ja sitä ei niinku kyseenalaisteta sitä vanhemman auktoriteettia. Tän päivän työelämässä johtajuushan ei oo tietenkään ihan tätä, että johtaja ei oo vanhempi ja alaiset eivät ole lapsia. Mut joskus on tilanteita sitten, missä johtaja joutuu ottamaan sen auktoriteetin ja sanoa, että nyt sitten on asia käsitelty eri tavoin, niin nyt me muuten tehdään sitte tällä tavalla. Kaikki ei voi olla tyytyväisiä, mutta kokonaisuuden kannalta paras. Onhan

tietenki joitain analogioita voi löytää toki, niinku johtajuudesta ja lasten kasvatuksesta. (Mika)

Kyllähän perhe kasvattaa semmosta vastuunkantoo, et kyllä se vaikuttaa myös johtajuuteen, tietysti johtajuuteen sitä kautta, että oppii ottaa erilaisia luonteita huomioon, et meilläki kolme lasta, niin ne on eri tyyppisiä kaikki. Kaikille ei pelaa samat ohjeet, niin on täälläki. Et tekeekö sitä tietosesti, että onko se vaikuttanu, niin ei sitä kukaan osaa sanoa, mut kyllä se taustalla jollakin lailla vaikuttaa, et sehän kasvattaa tämmöstä ihmiskuvaa kuitenkin, ja ihmisten kans toimimsta, niin. Että onhan mulla esmes täällä kollegoissakin niinku ääripää on se, että on mulle sanonu yks kollega useemmankin kerran, että kun mä vedän palaveria niin mä otan aina positiiviset asiat ensin, et jos meillä on matka, matka tommonen. Ja me päästään ton verran vajaa, siihen mitä me on tavoteltu, niin hänen mielestään mun pitäs ottaa tuo mikä jäi tekemättä, ensin, ku se mitä on saatu aikaan. Mää oon sanonu sille kaks kertaa et mä en tuu ikinä muuttan tätä tyyliä, että mä otan aina positiiviset asiat ensin. Koska on ihan psykologinen vaikutus sillä, et nää jääneet jutut tsempataan kiinni, ku se että me ruvetaan vaan keskusteleen pelkästään niistä, et näin niinku erilailla me suhtaudutaan asioihin, se on hänen, hän saa aikaan sillä tyylillä, mä saan aikaan tällä toisella tyylillä. Näin se vaan pelaa. (Paavo)

Lapseen sitoutunut isyys -diskurssissa puhe pyörii lapsen ympärillä ja lapsi on selvästi miehille tärkeä elementti elämässä. He myös yhdistävät johtajuuden ja isyyden toisiinsa, mikä voisi kertoa siitä, että miehet merkityksellistävät asiaa siten, että ovat todella pysähtyneet ajattelemaan isyyttään. Todellisesta hoivatyöstä ei kuitenkaan löydy kerrontaa vaan konkreettinen lasten hoivaaminen ja kodin ylläpito näyttää jäävän puolison tehtäväksi. Tässä havainnollistuu Bekkengenin (2002) tekemä erottelu, jossa hänen mielestään on tärkeä erottaa lapsiin orientoituneet ja tasa-arvoiset miehet kahdeksi eri ryhmäksi. Vaikka nämä miehet ovat valmiita antamaan aikaansa lapsille, voidaan se nähdä vanhemmuuden parhaiden palojen ottamisena, eikä niinkään radikaalina tasa-arvon lisääntymisenä.

6.4 Lapseen sitoutumaton isyys

Yks lapsi? Joo. Tää on aika suunnitelmataloutta siinäkin. eli oltiin toistakymmentä vuotta. Seitenyks, seitkyt, kun muutettiin yhteen asumaan seitenyks menttiin naimisiin sitte. Itseasiassa ajatus oli, että emme tee lapsia, siis vähän niinku suunnitelmataloutta siinäki, mutta sitte vaan yhtäkkiä alko tuntuun että oishan se aika hauskaa kuitenkin. (Arto)

Neljänneksi diskurssiksi tulkittiin *lapseen sitoutumaton isyys* -diskurssi, jossa miesten puheesta rakentuu etäinen ja sitoutumaton suhde lapsiin.

6.4.1 Työ on ykkönen

Miesjohtajien kerronnassa prioriteeteiksi muodostuvat muut asiat kuin lapsi tai lapset. Työ on hyvin keskeinen asia näiden miesten elämässä, kuten seuraavista lainauksista ilmenee.

No mä asuin niin vähän aikaa niitten kanssa, ne oli pieniä kun mä muutin siitä pois, mutta tota, eihän silloin ku nuori mies ja myyntihommissa ja vauhti päällä, niin ei se perheeseen oo tullu paljon kiinnitettyä huomiota. Sitä vaan menee ja tekee, ja mä hyvin nuorena sain Uusisuomi-lehden vetovastuulleni, se oli sitte semmonen kokemus, joka oli toisaalta raskas mutta erittäin opettavainen. (Kalle)

No kyllä mä oon ollu lähes täysin urasuuntautunu. Perhe on kärsiny tietyllä lailla, mut tietysti sieltä rouva on tehny samalla lailla omaa uraa, niin silloin ei ehkä niinku. Mut et kyllähän se on niinku heijastunu ihan tähän perheeseen. (Arto)

Niin, niin mitäs sille voi tehdä? Näin se nyt vaan on menny, et näin mä oon halunnu tehdä asiaa, että en mä niinku sillain. Tietysti ois ehkä voinu hetkittäin jättää enemmän aikaa perheelle ja olisi pitänyt käyttää enemmän aikaa perheelle, mut ettei se niinku, kyl mä oon niinku sen urani tehny itse ja muuta. Mut että tietysti se perheen ilmapiiri on ollu kuitenkin semmonen, että tää on ihan ok, et näin voi tehdä. Tytär on jälkikäteen antanut palautetta, et aika vähän nää siinä olit oikeestaan kotona. Mä tolleen sanoin, että olinhan mä sitte sillain että mä lähin perjantai-iltana kello yks töistä ja kävin hakeen hänet diskosta kotiin. Et sillailailla olin läsnä, et näin mä sanosin. (Arto)

Miehet kertovat vaimojensakin olevan urasuuntautuneita, joka auttaa heidän mielestään ymmärtämään toisen elämäntapaa. Tässä kerronnassa miehet ovat hyvin tasa-arvoisia, molemmilla nähdään yhtäläiset mahdollisuudet luoda uraa.

No joo, se kyl tuolta tekstistä ilmenee, että molemmat on tehny omaa uraa (Arto)

Voin sanoo, et kyllä, mutta ei nyt mitenkään niinku dramaattisesti. Tai ehkä näin vaan, että niinku on hyväksytty tällainen elämäntyyli, minkä mä oon niinku itse itselleni valinnut. Että se on koettu, että näin tää menee ja hän on tehnyt samalla lailla ilman sen kummempaa keskustelua, et se on vaan todettu, että näin me nyt tehdään. Molemmat on olleet urasuuntautuneita ja työsuuntautuneita ja se on varmaan sellainen pointti itseasiassa tässä. Et mä melkein vois sanoa, että tuo kysymyksenasettelu on vähän sovinistinen, että on niinku kotihengetär joka tukee tai ei tue. Ei se näin mene kyl. Se on vaan näin, että se on niinku korvien välissä on joko se asenne, että töitä tehdään ja ollaan aktiivisia työelämässä ja sitte ollaan. Ja minusta se on molempien oikeus ihan yhtäläillä, ja et pitää saada voida tehdä omaa uraa. Ei siihen kummallakaan oikeesti oo niinku musta nokan kopauttamista, että kuuluu niinku perusoikeuksiin näin mä sanosin. (Arto)

Sitte alussa oli keskustelua lapsista, ja hän totes että, ku mulla oli kaks vasta niin vaimohan ihan totes että hän on niin työkeskeinen ihminen, että mielummin hän haluaa tehdä yhen asian täysillä kuin koeta jakautua moneen. (Kalle)

6.4.2 Työ- ja perhe-elämän yhdistämisessä epäonnistuminen

Lapseen sitoutumaton isyys -diskurssissa ei puhuta onnistuneesta työelämän ja perhe-elämän käytännöistä vaan puhutaan suoraan epäonnistumisista asian osalta.

No, jos nyt taas hypätään tähän päivään, niin nyt sitte on tekemättä jääneitä ihmissuhteita perheessä ja muuta, niin niitä nyt sitte yritetään korjata tässä kun mulla on aikaa eläkkeellä ollessa ja muuta. Et se on näin. Onneksi kuitenkin yhdessä, et kuitenkin. Ja onhan, voidaan vieläki tehdä enemmän yhdessä, kun sitte ku on todella on aikaa, enkä mä niinku jatka sitä et oisin laput silmillä uraa tekemässä, et on täällä positiivisella puolella. (Arto)

Työ ja perhe-elämä yhdistyvät seuraavassa Arton lainauksessa enemmänkin vapaa-ajan harrastuksiin kuin päivittäiseen arkeen.

No, ehkä tässä nyt on tullu sanottua, että mä ainakaan kovin hyvin oo aina onnistunu siinä. Et kyllähän se on näin, että vaikka olen tietyllä tavalla sitä yrittäny kuitenkin. Et meillon ollu vapaa-ajan puolella oli purjehtiminen ja on osin vieläkin harrastus jota me tehtiin, yhdessä kilpailtiin. Ihan SM-tasolla rouva oli mukana, eli se oli- (Arto)

...et sitku me myytiin vene niin sithän tää johti siihen hulluuteen, et Jamissa niin enhän mä pitäny lomaa vaan mä kävin joka viikko ainakin päivän kaks töissä. Mä tuurasin kaikkien muitten lomat ja hoidin asiakassuhteet. No, sehän oli ihan hullua, et ei ollu enää semmosta jossa voi niinku sanoa, että mua ei tavota, niin sit nyt mää oon sit ostanu tyttären kans kimpassa veneen. Et sitte niinku sitä tyttären tämmöstä suhdetta hoidetaan sitä kautta sitte, että kun hän käy kesällä täällä lomalla niin purjehditaan vähän ja muuta. (Arto)

6.4.3 Ei osallistuvaa isyyttä

Tämän diskurssin keskeiseksi teemaksi miehet tuottavat teeman omasta ja lasten yhdessäolon vähyydestä. Seuraavissa lainauksissa Kalle näkee perheen ongelmana, johon hänen ei ole tarvinnut onneksi sekaantua.

Mun ei oo tarvinu mieltää viimiseen neljääntoista, viiteentoista vuoteen, kenties vähän pitempään, lähes kahteenkymmeneen vuoteen mitään ikäviä asioita, jotka liittyvät ikäänkuin siihen perheen tai puolison, tämmöseen niinku, tai sieltä tulevaan negatiiviseen viestiin. (Kalle)

Mutta tää perhehomma sitten, niin varmaan ois elämän aikana voinu elää fiksummallaki tavalla ton perheasian, mutta toisaalta jos aattelee sitä, että ois väen vängällä ollu siinä ensimmäisessä aviosuhteessa, niin olis jääny paljon elämää elämättä ja todennäköisesti olis vanha ja katkeroitunu ja vois kiroilla maailman menoa, että ku se ei oo mitään antanu, mutta tuota tällä tavalla kun on eläny, niin on saanu ainaki nauttia niistä perhe-elämän parhaista puolista; ei oo lasten itkuu tarvinu kuunnella niin paljon, ei oo tarvinu rajottua kaikennäköseen lasten toimintaan liikaa, mut siitä huolimatta on saanu jonkulaisen varmaanki lasten rakkaudenkin, ja voinu huolehtia niistä ja niin edespäin, mut varmaan sitä elämää ois voinu elää enemmänki. (Kalle)

... ja lapset oli ensin pienenä kotona ja sitten, oliko ne nyt vuoden ikäsiä niin siinä vaiheessa sitte vaimo meni töihin, mutta että hän hoiti varmaan pääsääntöisesti lapsia, ja minä hoidin sitte jotain muuta. (Kalle)

Siis kyllä vastuuni vannoin, mut toisaalta sit taas kyllä, niinkun sanoin moneenkin kertaan ääneen, et kun on tämmösiä isiä jotka viitenä kuutena päivänä viikossa roudaa lapsia jääkiekkokaukaloon tai johonkin muualle, niin sitä minä en tehnyt. Mä sanoin, että se ei nyt vaan. Kyllä mää vein häntä, mitähän, harrasti telinevoimistelua kunnes jalat meni murskaks suurinpiirtein siinä ja muuta, niin vein häntä sinne Lahdessa ollessa, mut että se ei ollut niin, että mä joka päivä olisin ollut se, joka roudaa ja roikkuu siellä jossain katsomossa. Niin se ei ollu niinku mun näkemys siitä, että isän rooli on tämmönen, vaan kyllähän sitte sai siellä itekseen tehdä ja mielummin mennä itse sinne, kuin että mää oon se joka kuskaa. Koska siis eihän toisen puolesta voi harrastaa. Se on se pointti tässä, että jos halua niin tekee sen ite, jokainen tekee omat juttunsa. (Arto)

Musta se on vielä, palaan tähän, että musta se on todella perverssiä, että vanhemmat elää lastensa kautta elämää. Ja sitä näkee. (Arto)

Arton puheessa kiteytyy tämän diskurssin ydin. Miehet eivät koe, että isyyteen kuuluu aktiivinen läsnäolo, vaan Arto kokee esimerkiksi lasten harrastuksiin osallistumisen, lasten kautta elämisenä. Näille miehille ura on oikeaa elämää, ja lastenkin olisi hyvä oppia itse tekemään omat juttunsa. Tämän diskurssin yksi ulottuvuus onkin miesten kerronta lasten menestyksestä, jolloin lasten menestys nähdään onnistumisena työelämässä ja koulutuksessa.

Asuu englannissa, on yhdessä maailman suurimmassa lakimiestoimistossa töissä siellä. Valmistui loistavin arvosanoin, niinku minäkin oon tehny. (Arto)

Tytön kans on sitte hyvin aktiivinen, ahkera ollu opiskelemaan ja menemään eteenpäin, mut pojan kanssa on ollu sitte vähän muunlaisia haasteita. (Kalle)

6.4.4 Erillinen johtajuus

Lapseen sitoutumaton isyys -diskurssissa isyys ja johtajuus pidetään kahtena irrallisena asiana. Tämä ilmenee seuraavissa pohdinnoissa isyyden vaikutuksista johtajuuteen.

No joo ei oikeestaan voi sanoa, ei voi sanoa. Ehkä toi tietysti niinku joihinkin alaisiin jotain vivahdetta niinkun siinä suhteessa, että saatto keskustella myöskin. (Arto)

En mä tiää. En mä tiää. En mää sitä aattele. (Kalle)

Mää en, olen nähnyt esimerkiksi naisia, joilla on lapsia, jotka ovat aivan kauheita esimiehiä, mä oon nähny naisia joilla ei oo lapsia niin mulla tulee hyviä esimiehiä. Mä oon nähny miehiä samoissa tilanteissa, mä en usko esimerkiksi tähän sanontaan että nainen on johtajana parempi tai huonompi tai mies on johtajana parempi tai huonompi. Sukupuolella ei ole mun kokemuksen mukaan mitään merkitystä, mä oon nähny niin monta huonoa naisjohtajaa, mä oon nähny niin monta hyvää naisjohtajaa, mä oon nähny myös miesten puolella saman homman. Enempi se on kiinni siitä mitä on korvien välissä kuin siitä että mitä on jalkojen välissä. (Kalle)

Miehet eivät pohdinnoissaan rakenna johtajuuden ja isyyden välille minkäänlaista suhdetta. *Lapseen sitoutumaton isyys* -diskurssissa miesten puheesta syntyy käsitys työelämän tärkeydestä, tässä asetelmassa perhe ja lapset jäävät sivurooliin. Lasten merkityksestä emotionaalisella tasolla ei puhuta ollenkaan. Miehet eivät myöskään kerro minkäänlaisesta elämän muuttamisesta tai sopeuttamisesta lasten tultua kuvioon. Ylipäänsä miesten puhe lapsista oli hyvin minimaalista muihin isyysdiskursseihin verrattuna. Miehet voivat vain todeta elämän menneen näin, ja ehkä olisi voinut toisinkin tehdä, kuten Arto näin jälkikäteen sanoo.

Mutta kyllä sen nyt jo ymmärtää, että ehkei se elämää tärkeempää oo työtä. Hän on kärsinyt ehkä hiukan siitä, että mä oon nyt käyttäny aikaani siihen. (Arto)

7 YHTEENVETO, KESKUSTELU JA PÄÄTELMÄT

7.1 Yhteenveto

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia diskursseja suomalaiset mies-johtajat rakentavat puhuessaan isyydestä. Olin kiinnostunut siitä, samaistuvatko miesjohtajat henkilökohtaisella tasolla enemmän organisaatiokulttuureissa tunnistettuun maskuliiniseen johtajuuteen ja isyyteen vai laajemman kulttuuriympäristön uudenlaisiin isyys- ja johtajuusrepresentaatioihin. Yksi tämän tutkimuksen tavoitteista oli analysoida: millaisia itsestään selvyiksi sukupuoliin rakennetaan? Eli toisin sanoen pyrkimyksenä oli avata ja purkaa näitä erilaisia kulttuurisia ”luonnollisia totuuksia” isyydestä ja johtajuudesta. Toinen tämän tutkimuksen tavoitteista oli tarkastella, miten haastateltujen miesjohtajien tieto- ja uskomusjärjestelmät isyydestä ja johtajuudesta kietoutuvat heidän identiteetteihin ja sosiaaliseen sukupuoleen. Halusin tutkia, erottavatko miesjohtajat puheessaan isyyden ja johtajuuden toisistaan vai voivatko nämä kaksi roolia olla yhteydessä toisiinsa miesten elämässä.

Aineiston 29 miesjohtajaa sekä uusintivat maskuliinisuuden hegemoniaa, että rakensivat uudenlaisia johtamis- ja isyysmaailman representaatioita. Tämän tutkimuksen tuloksena tulkitsemassani neljässä diskurssissa miesjohtajat tuottavat neljä erilaista representaatiota suomalaisen miesjohtajan sosiaalisesta sukupuolesta ja asenteista tasa-arvoa kohtaan. *Ansaittaja-isyyys* ja *lapsen sitoutumaton isyyys* -diskursseissa miesjohtajien sosiaalinen sukupuoli konstruoituu samankaltaisesti. Molemmissa diskursseissa rakentuu kuva perinteisestä maskuliinisesta johtajasta. Vaikka *ansaittaja-isyyys* -diskurssissa miesjohtajat ovat perheeseensä sitoutuneita toisin kuin *lapsen sitoutumaton isyyys* -diskurssissa, molemmissa diskursseissa mieheyden ja johtajuuteen konstruoidut ominaisuudet ovat melko samanlaiset. Molemmissa diskursseissa työ nousee keskeiseksi teemaksi. Töitä tehdään paljon, työ on korkealla prioriteeteissa ja muu elämä joustaa työn ehdoilla. *Ansaittaja-isyyys* ja *lapsen sitoutumaton isyyys* -diskursseissa miesten identiteetti rakentuu työidentiteetin kautta ja näyttäytyy vahvemmin johtajuuden kuin isyyden kautta.

Uusi isyys -diskurssissa miesjohtajat konstruoivat tärkeäksi identiteettinsä osaksi isyyden. Myös *lapseen sitoutuneessa isyys* -diskurssissa miehet pitävät lasten saantia suurena elämäänsä vaikuttavana tekijänä. On kuitenkin huomioitava, että *uusi isyys* -diskurssissa miesten identiteetti suhteessa lapsiin rakentuu toisella tavalla kuin *lapseen sitoutuneessa* diskurssissa. *Uusi isyys* -diskurssissa miehet rakentavat isyyttä, joka näyttäytyy samankaltaisena kuin perinteisesti äitiys on nähty, nimittäin kokonaisvaltaisena vanhemmuutena. *Lapseen sitoutunut isyys* -diskurssissa isyys ei ole niin kokonaisvaltaista vanhemmuutta, vaan enemmänkin valikoivaa vanhemmuutta tarkoittaen sitä, että vaikka isyys on tärkeä asia miesjohtajalle, ei hän ole mukana samalla tavalla konkreettisessa hoiva- ja kasvatustyössä kuin *uusi isyys* -diskurssin miesjohtaja.

Sukupuolten välinen tasa-arvo ei jaa neljää diskurssia samalla tavalla, vaan tasa-arvokäsityksissä *uusi isyys* -diskurssi ja *lapseen sitoutumaton isyys* -diskurssi ovat merkityksiltään lähempänä toisiaan, kun taas *ansaitsija-isyys* ja *lapseen sitoutunut isyys* -diskurssissa rakentuu melko samankaltainen merkityksenanto tasa-arvosta. *Uusi isyys* -diskurssissa miesjohtajan kertoma tasa-arvo tuotetaan sekä työ- että perheasioissa. *Lapseen sitoutumaton isyys* -diskurssissa miehet rakentavat myös kuvaa tasa-arvoisesta parisuhteesta, jossa molemmilla puolisoilla on mahdollisuus rakentaa uraa. Nämä miesjohtajat konstruoivat itsensä kahden uran perheeseen, jossa molemmat puoliset tekevät uraa. Perheen ja lasten hoidon kohdalla tasa-arvosta ei kuitenkaan voida *lapseen sitoutumaton isyys* -diskurssissa puhua, koska tässä diskurssissa miesjohtajat eivät juuri tuota minkäänlaista osallisuutta perhe-elämään tai merkityksellistävät perheen roolin korkeintaan vähäiseksi. Tasa-arvo näille miesjohtajille tarkoittaa tasa-arvoisia mahdollisuuksia työelämässä. Heidän puheestaan jää kuitenkin puuttumaan pohdinnat lasten vaikutuksista miesten tai naisten uriin. Voidaan siis pohtia, ovatko he joutuneet edes miettimään tasa-arvon toteutumisen problematiikka perheen ja työelämän yhdistämisen näkökulmasta.

Ansaitsija-isyys -diskurssissa tuodaan selvästi esiin, että naisen ura on alisteinen miehen uralle. Tässä diskurssissa miesjohtajan ura tuotetaan ensisijaiseksi perheessä ja miehen uran kerrotaan vaikuttaneen puolison mahdollisuuksiin valita työtehtäviä ja uria. *Lapseen sitoutunut isyys* -diskurssin tasa-arvokäsitys on aika lähellä edellistä eli *ansaitsija-isyys* -diskurssia: Miehet ovat antaneet kasvatusvastuun äidille ja hoitavat enemmän leikittävän ja harrastavan vanhemman roolia. *Lapseen sitoutunut isyys* -diskurssissa haikaillaan myös perinteistä elättäjä-kotihengetär -jakoa, jossa nainen hoitaa kodin ja tukee puolison uraa. Miesjohtajat eivät kuitenkaan kerro tällaiseen asetelmaan parisuhteessa päässeensä.

7.2 Diskurssien taistelu

Tutkimuksen vahvimaksi diskurssiksi rakentui *ansaitsija-isyys* -diskurssi, joka monella tasolla vahvasti aikaisemmissakin tutkimuksissa esiin nousutta perinteistä johtajuuden representaatiota, jossa maskuliinisuus on vahvasti läsnä (Kanter, 1977; Acker, 1990). Useat tämän tutkimuksen miesjohtajat rakentavat sosiaalista todellisuuttaan siten, että siihen kuuluu voimakas sitoutuminen perinteiseen miehiseen tapaan tehdä johtamistyötä. Toisin sanoen miehen johtajuus tuotetaan täydellisenä sitoutumisena työhön ja puoliso, joka on nainen, vastaa kodista. Johtamistyö merkityksellistetään miesten työksi, joka määrittää sekä omaa että perheen elämää. Johtajana oleminen määrittää myös näiden miesten isyyttä, he ovat johtajia myös kotona. Vaimo konstruoidaan operatiiviseksi vastuunottajaksi perhe-elämän hoitamisesta, mutta miesjohtaja merkityksellistyy kotonakin suurten päätösten, kuten asuinpaikanvalinnan, tekijäksi. Tässä diskurssissa miesjohtajien kerronnasta syntyy hyvin stereotyyppinen kuva miehyydestä ja naiseudesta. Naiseuteen liitetään vahvasti hoivaaminen, kun taas miehisyys rakentuu hoitovastuista vapaana. Näiden miesjohtajien kerronta merkityksellistää idean, että naisten hoivaaminen ja miesten vastuuvapaus hoivaamisesta ovat luonnollisia tapoja rakentaa naiseutta ja miehyyttä.

Ansaitsija-isyys -diskurssissa miehet eivät kritisoi työelämän vaatimuksia, vaan tuottavat ne toimivina ja itsestään selvinä normeina, jotka toteutuvat heidän omassa elämässään. Nämä miesjohtajat eivät rakenna minkäänlaista ristiriitaa omien arvojen ja organisaation arvojen välillä. He konstruivat helpoksi olla työelämän tarjoamassa perinteisessä maskuliinisessa sosiaalisen sukupuolen roolissa. Kuten West ja Zimmerman (1987) ovat sanoneet, yksilö tekee sosiaalista sukupuoltaan vuorovaikutuksessa toisten yksilöiden kanssa, jotka ovat mukana tässä sosiaalisen sukupuolen tuottamisessa. Miehen, joka rakentaa itselleen perinteisen maskuliinisen identiteetin sekä johtajuudessa että isyydessä, on todennäköisesti helppo toimia organisaatiomaailmassa, joka on rakentunut näiden kahden hegemonian pohjalta.

Ansaitsija-isyys -diskurssin vastadiskurssiksi nousee aineistossa vahvasti *uusi isyys* -diskurssi. Tämän diskurssin puheessa miehet tuovat selkeästi esiin, että he eivät ole perinteisiä miesjohtajia, jotka eivät ehdi olemaan läsnä perheelleen, vaan heille perhe on ykkösprioriteetti. Miehet puhuvat niin konkreettisesta toiminnasta lastensa kanssa kuin kasvatuksesta ja lasten kehityksestä. *Uusi isyys* -diskurssin miesjohtajat kertovat myös ristiriidoista isyyden ja johtajuuden välillä, ja työelämän vaatimuksista, jotka eivät aina huomioi lasten olemassaoloa miesten elämässä.

Kolmas tutkimuksen diskurssi, *lapsen sitoutunut isyys* -diskurssi, rakentaa isyyttä ja johtajuutta hiukan lähemmäs toisiaan, mutta suurta panosta tasa-arvon edistämiseen ei tässä diskurssissa tuoteta. Miehet kertovat pitkiä työpäivistä, eikä heidän kerronnastaan löydy juuri kuvauksia lasten hoivasta. He ovat lasten elämässä mukana leikkimällä ja harrastamalla, kun koti- ja

hoivatyöt jätetään puolisolle.

Aineistollisesti pienimmäksi jäi *lapseen sitoutumaton isyys* -diskurssi, joka ylläpitää selvästi johtamistyön vaatimusta työorientoituneisuudesta. Miesten puheessa työelämä on ykkösprioriteetti, jolle uhrataan sekä aikaa että resursseja. Miehet merkityksellistävät hyväksi työksi pitkät työpäivät ja suuret vaatimukset. *Lapseen sitoutumaton isyys* -diskurssi on eniten ristiriidassa läsnäolevan ja osallistuvan isyyden kanssa. Tämän diskurssin miesjohtajien puheessa isyys ei nouse keskeiseksi osaksi elämää. *Lapseen sitoutumaton isyys* -diskurssin isyyspuheeseen kuuluu epäonnistumisen toteaminen isyyden osalta. *Lapseen sitoutumaton isyys* diskurssi eroaa kuitenkin merkittävästi *ansaitsija-isyys* -diskurssista, koska jälkimmäiseen kuuluu puhe perheen ja lasten tärkeydestä. Vaikka *ansaitsija-isyys* -diskurssissa miesjohtajat eivät kertoneet osallistuvansa lastensa elämään aktiivisesti, perhe-elämä oli kuitenkin yksi elämän prioriteeteista. He eivät vaan kerronnan mukaan tuoneet tätä prioriteettiä työelämäänsä ja siten uusintivat sekä työ- että perhe-elämän perinteistä kahtiajakoa ja maskuliinista johtajan imagoa. *Lapseen sitoutumaton isyys* -diskurssin puhe on täysin irti isyydestä. Tämän diskurssin puheessa merkityksellistyy isyys, jolla ei ole vaikutusta miehen elämään millään tasolla. Miehet kertovat omien ratkaisujen olleen sellaisia, että isyys on jäänyt vain nimelliselle tasolle. Tämä diskurssi ei tuo paljon ainesta isyyden ja johtajuuden problematiikan pohdintaan, koska miesten puhe rakentaa kuvaa miesjohtajista, jotka sattuvat olemaan biologisia isiä, mutta käyttäytyvät kuin lapsettomat.

7.3 Keskustelu ideologian purkamisesta

Euroopan komission (2012) tasa-arvo raportin mukaan, vaikka miesten asenteet ovat muuttuneet elättäjän roolista enemmän hoivaavaan vanhemmuuteen, elää organisaatioissa kuitenkin yhä perinteinen miehinen kulttuuri. Monissa organisaatioissa edelleen odotetaan, että miesjohtajat uhraavat elämänsä työlle ja vaimot hoitavat perheen. Edelleen, Euroopan Komission raportissa suositellaan muodollisia ja laillisia sääntöjä, jotka auttavat miehiä toteuttamaan omia hoivavastuitaan.

Islanti on ottanut edelläkävijän aseman vanhempainvapaissa. Islannin malli on kolmi-osainen, jossa on molemmille vanhemmille kiintiöidyt osat, joita ei voi lahjoittaa toiselle. Voidaankin kysyä, tarvitsisiko Suomi uuden vanhempainvapaamallin, joka aidosti tähtäisi tasavertaiseen vanhemmuuteen. Miehille kiintiöity lakiin perustuva osa voisi olla herättävä tekijä vanhanaikaisille organisaatioille, jotka eivät ole kiinnittäneet huomiota miesten uusin tapoihin olla vanhempi ja puoliso. Tällä hetkellä vireillä oleva kotihoidontuen uudistus, joka tähtää tasa-arvoisempaan vanhemmuuteen ja ennenkaikkea tasa-arvoisempiin työuriin, on askel oikeaan suuntaan. Kotihoidontuen muutos on pieni kädenojennus tilanteen muuttamiseksi. Todellisuudessa vanhempainvapaan muutos voisi olla tehokkaampi kimmoke muutokseen. Kotihoidontuella siirrytään lapsen ollessa jo lähemmäs vuoden

ikäinen, tällöin lapsi voidaan helposti jo laittaa päiväkotiin. Tämä ei siis välttämättä kannusta miehiä sen enempää jäämään kotiin, vaan lapset vain siirtyvät aikaisemmin päivähoidon piiriin. Jos vanhempainvapaata voitaisiin hieman pidentää ja sitten puolittaa vanhempien kesken tasan, saisivat lapset paremman mahdollisuuden olla pitempään kotona, vuoron perään molempien vanhempien kanssa. Tämä myös jakaisi työvoimakustannuksia tasaisemmin työmarkkinoilla kun kustannuksia tulisi yhtä lailla miehistä kuin naisista. Vanhempainvapaiden pidentyessä, kotihoidontuki voitaisiin poistaa käytöstä. Suomessa tähän tuntuu kuitenkin olevan vielä pitkä matka edes ajatuksen tasolla, koska muutoksista kotihoidontukeenkin on noussut suuri julkinen keskustelu ja eri ryhmät ovat asettuneet tiukasti tätä ehdotusta vastaan.

Uusi isyys -diskurssin miesjohtajat ovat ratkaisevassa osassa rikkomassa perinteistä maskuliinisuuden ideologiaa, joka on vielä vahvana erityisesti johtajuuden ympärillä. Uudet isät kertovat omassa elämässään vapautuneensa tästä rajoittavasta ideologiasta. He kertovat näkevänsä olemassa olevan johtamiskulttuurin ja perinteisen johtamisimagon puutteet ja ongelmat ja arvioivat pystyvänsä toimimaan ilman niiden pakottavaa vaikutusta omaan elämään. Nämä miesjohtajat voivat myös omalla esimerkillään työyhteisöissä luoda uudenlaista johtamiskulttuuria, joka ei perustu maskuliinisuuden hegemoniaan. He voivat mahdollisesti luoda työelämän käytäntöjä, jotka huomioivat myös yksilöiden työelämän ulkopuolisen elämän kuten lapset ja kotityöt. Olemalla miehiä johtavassa asemassa, jotka lähtevät ajoissa hakemaan lapsia, ovat sairaan lapsen kanssa kotona ja käyttävät vanhempainvapaita, he osallistuvat uudenlaisen sosiaalisen sukupuolen rakentamiseen.

Kun perinteisesti feminiinisyteen ja naiseuteen liitetyt arvot ja toimintatavat alkavat näkyä myös miesjohtajien keskuudessa, alamme olla matkalla löysempiin sosiaalisiin sukupuoliin. Sosiaalista sukupuolta ei tarvitse jakaa karkeasti feminiinisyteen ja maskuliinisuuteen vaan jokaisen yksilön sosiaalinen sukupuoli voi olla jotain tältä väliltä, ilman sen suurempaa kategorisointia. Organisaatiossa, jossa nais- ja miesjohtajat voisivat työskennellä omia vahvuuksiaan käyttäen ilman maskuliinisen tai feminiinisen johtajan leimaa, voisi olettaa olevan positiivisempi organisaatiokulttuuri. Ihmisten jaottelu perinteisten sosiaalisten sukupuolten eli sukupuoliroolien mukaan rajoittaa sekä isyyttä, äitiyttä että johtajuutta.

7.4 Tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimusehdotukset

Monta mielenkiintoista ja tutkimuksellisesti arvokasta asiaa jäi tämänkin aineiston rajauksessa pois ja toisenlaista aineistoa käyttäen samasta tutkimusaiheesta olisi varmasti löytynyt paljon muita tutkittavia teemoja, mitä ei tässä tutkimuksessa otettu esille. Miesjohtajien isyyttä on tutkittu niin vähän, että ei ole vaikea löytää uusia tutkimuskohteita tämän ilmiön ympäriltä. Kvantitatiivisella tutkimusotteella voisi tutkia esimerkiksi miesjohtajien asenteita isyyttä kohtaan. Perimmäisenä tarkoituksena, kriittiseen

tutkimusperinteen hengessä, toivon tämän tutkimuksen nostavan esille isyyden monimuotoisuuden mahdollisuudet myös johtajuudessa, sekä halun tutkia ja keskustella yhteiskunnassa vielä elävistä maskuliinisista rakenteista, jotka estävät näiden mahdollisuuksien hyödyntämistä. Yksi tärkeä tutkimuskohde olisikin mediatekstien analysoiminen ja tutkiminen. Millaista kuvaa media luo isyydestä ja johajuudesta, miten esimerkiksi eri aikakauslehdet eroavat johtajuuden ja isyyden representaatioissa? Miten naisjohtajia ja miesjohtajia haastatellaan- löytyykö haastatteluteemoista eroja?

7.5 Päätelmät

Maskuliinisen maailman olemassaolo suomalaisten miesjohtajien diskursiivisissa käytännöissä tulee tämän tutkimuksen tulosten valossa sekä todistetuksi että kumotuksi. *Ansaittaja-isyyys* diskurssi uusintaa edelleen perinteisiä johtajuuden ja isyyden representaatiota sekä pitää näitä maailmoja toisistaan erillisinä. Perhe pidetään ulkona työelämästä. Perhe ei rajoita johtajuutta, mutta johtajuus määrittää perhe-elämää. Samaan aikaan *uusi isyyys* diskurssi kuitenkin todistaa, että tasa-arvoinen vanhemmuus, hoivaava- ja osallistuvaisuus ovat saapuneet myös talous- ja organisaatioelämän keskuuteen. Organisaatioiden johdosta löytyy jo miehiä, jotka eivät enää halua mahdollistaa itseään perinteiseen maskuliiniseen johtajan rooliin. Tässä diskurssissa miesjohtajat konstruoivat itsensä tasa-arvoisiksi ja tasavertaisiksi vanhemmiksi. Näiden lisäksi tutkimuksessa rakentuu kuitenkin kaksi muutakin suomalaisen miesjohtajuuden isyydiskurssia, jotka eri tavoin sijoittuvat näiden kahden päädiskurssin väliin ja reunaan. Isyyys ja johtajuus voivatkin rakentua osaksi miesten identiteettiä eri tavoin, huolimatta yleisen ilmapiirin luomista totuuksista. Tämän tutkimuksen diskurssit todistavat kuitenkin että, osa miehistä samaistuu yhä edelleen niin perinteiseen maskuliiniseen johtajuuteen kuin isyyteenkin kun taas osa miehistä samaistuu niin johtajina kuin isinäkin uudempiin ja moniulotteisimpiin isyyden ja johtajuuden representaatioihin. Uskallankin todeta, että suomalainen miesjohtajuus on murroskohdassa, jossa sillä olisi hyvät mahdollisuudet nousta laajemman miehisyyden muutoksen kyytiin. Tämä vaatii kuitenkin niin poliittista tahtoa tehdä tasa-arvoa edistäviä päätöksiä kuin tarpeeksi rohkeita miesjohtajia, jotka haluavat näyttää esimerkkiä monimuotoisesta miehisyydestä, isyydestä ja johtajuudesta.

LÄHTEET

- Aaltio-Marjosola, I. & Lehtinen, J. 1998. Male managers as fathers? Contrasting management, fatherhood, and masculinity. *Human Relations*. 51(2), 121-136.
- Aarseth, H. 2009. From Modernized Masculinity to Degendered Lifestyle Projects. Changes in Men's Narratives on Domestic Participation 1990-2005. *Men and Masculinities*. 11(4), 424-440.
- Acker, J. 1990. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory Of Gendered Organizations. *Gender & Society*. 4(2), 139-158.
- Allard, K., Haas, L. & Hwang, C.P. 2011. Family-Supportive Organizational Culture and Fathers' Experiences of Work-family Conflict in Sweden. *Gender, Work & Organization*. 18(2), 141-157.
- Alvesson, M. 2002. Understanding organizational culture. London. Sage, 2002.
- Alvesson, M. & Deetz, S. 2000. Doing Critical Management Research.
- Alvesson, M. & Due Billing, Y. 1997. Understanding Gender and Organizations. SAGE Publications Ltd.
- Alvesson, M. & Willmot, H.(ed) 1992. Critical Management Studies. Sage Publications. London.
- Ashcraft, K. L. 2004. Gender, Discourse and Organization: Framing a Shifting Relationship. Teoksessa. D, Grant., C. Hardy., C. Oswick. & L. Putnam. (toim.) *Organizational Discourse*. The SAGE Hanbook.
- Behson, S. J. 2002. Which Dominates? The Relative Importance of Work - Family Organizational Support and General Organizational Context on Employee Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*. 61(1), 53-72.
- Bendl, R. 2008. Gender Subtexts - Reproduction of Exclusion in Organizational Discourse. *British Journal of Management*. 19, 50-64.
- Benschop, Y. & Doorewaard, H. 1998. Covered by Equality: The Gender Subtext of Organizations. *Organization Studies*. 19(5).
- Bowen, G.L. 1998. Effectes of leader support in the work unit on the relationship between work spillover and family adaption. *Journal of Family and Economic Issues*. 19 (1), 25-52.
- Brandt, B. & Kvande, E. 1992. Changing Masculinities - The reconstruction of Fathering. Paper 4/92.
- Brittan, A. 1989. Masculinity and power. Oxford.Blackwell.

- Brannen, J. & Nilsen, A. 2006. From fatherhood to fathering: transmission and change among British fathers in four-generation families. *Sociology*. 40(2), 335-352.
- Burrell, G. & Morgan, G. 1979. *Sociological Paradigms and Organisational Analysis. Elements of the Sociology of Corporate Life*. Ashgale Publishing Company.
- Butler, J. 1990. *Gender Trouble*. London: Routledge.
- Cole, L. 2000. *Encyclopedia of Feminist Theories*. London: Routledge.
- Daly, K. & Palkovitz, R. 2004. Guest editorial: reworking work and family issues for fathers. *Fathering*, 2(3), 211-213.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinley, A. 2005. Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002.) *Journal of Vocational Behavior*. 66, 124-197.
- Eräranta, K. & Moisander, J. 2011. Psychological Regimes of Truth and Father Identity: Challenges for Work/Life Integration. *Organization Studies* 32(4), 509-526.
- European Commission. *The Role of Men in Gender Equality - European strategies & insights*. December 2012.
- Fairclough, N. 1992. *Discourse and Social Change*. Cambridge. Polity Press.
- Fairclough, N. 1995. *Critical discourse analysis : the critical study of language*. London : Longman, 1995.
- Fairclough, N. 1997. *Miten media puhuu*. Jyväskylä. Gummerrus Kirjapaino Oy.
- Fairclough, N. 2002. *Miten media puhuu*. 2.painos. Jyväskylä. Gummerrus Kirjapaino Oy.
- Foucault, M. 1986. *The Archaeology of Knowledge*. Lontoo. Tavistock.
- Fox, G.L. & Bruce, C. 2001. Conditional fatherhood: identity theory and parental investment theory as alternative sources of explanation of fathering. *Journal of Marriage and Family* 63 (2), 394-403.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, L. M. 1992. Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*. 13(7), 723-729.
- Geuss, Raymond. 1981. *The Idea of critical theory. Habermas and the Frankfurt School*. Cambridge University Press. Cambridge.
- Gherardi, S. 1995. *Gender, Symbolism and Organizational Cultures*. Sage Publications. London.

- Gherardi, S. The gender we think, the gender we do in our everyday organizational lives. *Human Relations* 47(6).
- Gramsci, A. 1971. Selections from the prison notebooks. Kääntänyt. Q. Hoare. & G.N. Smith. New York. International Publishers.
- Haas, L. & Hwang, P. 1995. Company culture and men's usage of family leave benefits in Sweden. *Family Relations*. 44, 1, 28-36
- Hardy, C. 2001. Researching organizational discourse. *International Studies of Management & Organization*. 31(3). 25-47.
- Hearn, J. 2002. Men, fathers and the state: National and global relations. Teoksessa B. Hobson (toim.) Making men to fathers. Men, masculinities and the social politics of fatherhood. Cambridge: University Press, 245-272.
- Hearn, J., Jyrkinen, M., Piekkari, R. & Oinonen, E. 2008. "Women Home and Away": Transnational Managerial Work and Gender Relations. *Journal of Business Ethics*. 83(1), 41-54.
- Hearn, J. & Parkin, W. P. 1983. Gender and organizations: A selective review and critique of a neglected area. *Organization Studies* 4, 219-42.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2004. Tutkimushaastattelu. Helsinki. Yliopistopaino.
- Holter, O. G. 2007. Men's work and family reconciliation in Europe. *Men and Masculinities*. 9(4), 425-456.
- Huttunen, J. 2001. Isänä olemisen suunnat: hoiva-isiä, etä-isiä j aero-isiä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Iltalehti. 19.09.2013. www.iltalehti.fi/perhe/2013091917507153_pr.shtml.
- Johansson, T. & Klinth, R. 2008. Caring Fathers. The Ideology of Gender Equality and Masculine Positions. *Men and Masculinities*. 11(1), 42-62.
- Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. 1993. Diskurssianalyysin aakkoset. Vastapaino Tampere. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Jokinen, A. & Juhila, K. 1993. Valtasuhteiden analysoiminen. Teoksessa A. Jokinen., K. Juhila, & E. Suoninen. (toim.) Diskurssianalyysin aakkoset. Vastapaino Tampere. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kanter, R.M. 1977. Work and Family in the United States. New York. Russell Sage.
- Kauppalehti. 18.2.2013. Äidit töihin.
- Kelan, E. K. 2007. The Discursive Construction of Gender in Contemporary Management Literature. *Journal of Business Ethics*. 81:427-445

- Kelan, E. K. 2008. Gender, risk and employment insecurity: The masculine breadwinner subtext. *Human Relations*. 61(9), 1171-1202.
- Kugelberg, C. 2006. Constructing the Deviant Other: Mothering and Fathering at the Workplace. *Gender, Work & Organization*. 13(2), 152-173.
- Lewis, S. 2001. Restructuring workplace cultures. *Women in Management Review*. 16(1), 21-9.
- Linstead, A. and Brewis, J. 2004. Editorial: beyond boundaries: towards fluidity in theorizing and practice. *Gender, Work & Organization*. 11(4), 355-62.
- Linstead, A. & Thomas, R. 2002. "What Do You Want from Me?" A Poststructuralist Feminist Reading of Middle Managers' Identities. *Culture and Organization*. 8 (1), 1-20.
- Lämsä, A-M. 2010. Sukupuoli johtajuustutkimuksessa. *Liiketaloudellinen Aikakauskirja. Kriittinen Organisaatiotutkimus*. 4, 369-379.
- Lämsä, A-M. & Sintonen, T. 2001. A Discursive Approach to Understanding Women Leaders in Working Life. *Journal of Business Ethics*. 34, 255-267.
- Lämsä, A-M. & Tiensuu, T. 2002. Representations of the woman leader in Finnish business media articles. *Business Ethics: A European Review* 11(4), 355-366.
- Malin, V., Aaltio, I. & Takala, T. 2010. Organisaatioiden ja johtamisen kriittinen tutkimus. *Liiketaloudellinen Aikakauskirja. Kriittinen organisaatiotutkimus*. 4, 327-334.
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Piitulainen. 2005. Work-Family Culture in Four Organizations in Finland. *Community, Work and Family*. 8, 2, May 2005. 115-140.
- Meriläinen, S., Tienari, J. Thomas, R. & Davies, A. 2004. Management consultant talk: A Cross-cultural comparison of normalizing discourse and resistance. *Organization*. 11(4), 539-564.
- Milkie, M.A., Bianchi, S.M., Mattingly, M.J. & Robinson, J.P. 2002. Gendered division of childrearing. *Sex Roles*. 47, 1-2, 21-39.
- Mumby, D. K. 2004. Discourse, Power and Ideology: Unpacking the Critical Approach. Teoksessa, D, Grant., C. Hardy., C. Osrick. & L. Putnam. (toim.) *Organizational Discourse. The SAGE Handbook*.
- Mykänen, J. 2010. Isäksi tulon tarinat, tunteet ja toimijuus. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja. Jyväskylä studies in education, psychology and social research.
- Onkila, T. & Siltaoja, M. 2010. Monologista dialogia? Kriittinen diskurssianalyysi yritysten toimija-aseman rakentumisesta

yritysvastuuraporteissa. Liiketaloudellinen Aikakauskirja. Kriittinen organisaatiotutkimus. 4, 352-368.

- Palkovitz, R. 2007. Transition to fatherhood. Teoksessa E. Brotherson & J.M. White (toim.) Why fathers count. The importance of fathers and their involvement with children. Tennessee: Men's Studies Press, 27-42.
- Palkovitz, R., Copes, M.A. & Woolfolk T.N. 2001. 'It's like.. you discover a new sense of being'. Involved fathering as an evoker of adult development. Men and Masculinities 4 (1), 49-69.
- Pietiläinen, T. 2003. "Don Quijot tässä on koko ajan". - uusmedia-alan yrittäjänaiset strategisen johtajuuden merkitysmaailmassa. Teoksessa. A-M. Lämsä. (toim.) Näköaloja naisjohtajuuteen. Jyväskylä 2003.
- Powell, A., Bagilhole, B. & Dainty, A. 2009. How Women Engineers Do and Undo Gender: Consequences for Gender Equality. 16(4), 411-428.
- Ranson, G. 2011. Men, Paid Employment and Family Responsibilities: Conceptualizing the "Working Father" . Gender, Work and Organization. 1-21.
- Rantalaiho, L 1994. Sukupuolisopimus ja Suomen malli, Teoksessa A. Anttonen, L. Henriksson & R. Nätkin (toim.) Naisten hyvinvointivaltio. Tampere. Vastapaino. 9-30.
- Scambor, E., Wojnicka, K. & Bergmann, N. (toim.) 2012. The Role of Men in Gender Equality - European strategies & insights. Study on the Role of Men in Gender Equality. European Commission.
- Silius, H. 1995. Sukupuolitetun ammatillisuuden julkisuus ja yksityisyys. Teoksessa. L, Eräsaari., R, Julkunen. & H, Silius. (toim.) Naiset yksityisen ja julkisen rajalla. Tampere. Vastapaino. 1995.
- Sullivan, O. 2004. Changing Gender Practices within the Household : A Theoretical Perspective. Gender & Society. 18.
- Vuori, J. 2009. Men's Choices and Masculine Duties: Fathers in Expert Discussions. Men and Masculinities. 12(1), 45- 72.
- West, C. & Zimmerman, D. H. 1987. Doing Gender. Gender and Society. 1(2), 125-151.
- Wetherell, M. & Potter, J. 1992. Mapping the language of Racism. Discourse and the Legimitation of Expolation. Cornwall. Harvester Wheatsheaf.
- Zaleznik, A. Leading and managing: understanding the difference. In M. E R. Kets de Vries ym. (Toim.) Organizations on the Couch. San Fransisco-Oxford: Jossey-Bass Publishers, 1991.