

”PUPURÄTTIEN KESKELTÄ TAKAISIN TYÖELÄMÄÄN”

Äitien näkemyksiä työhön paluusta perhevapaan jälkeen

Riikka Friman

Terveyskasvatuksen pro gradu -tutkielma
Kevät 2015
Terveystieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Riikka Friman (2015). Ppurättien keskeltä takaisin työelämään - Äitien näkemyksiä työhön paluusta perhevapaan jälkeen. Terveystieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto, terveyskasvatuksen pro gradu-tutkielma, 67 s., 3 liitettä.

Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa uutta tietoa ryhmätoiminnan vuorovaikutuksellisesta prosessista perhevapaalta työelämään palaavilla henkilöillä. Tavoitteena oli tutkia, millaisia puhetapoja ryhmätapaamisen aikana ilmeni sekä miten puhetavat heijastavat vallitsevaa yhteiskuntaa ja kulttuuria. Tavoitteena oli selvittää, minkälaisia identiteettejä ryhmätapaamisen aikana rakentuu ryhmäläisille. Lisäksi tutkimuksen tavoitteena oli löytää keinoja, joilla mahdollisesti helpotettaisiin äitien työhön paluuta perhevapaan jälkeen.

Aineisto kerättiin syksyllä 2013 Työterveyslaitoksen Perhevapaalta työelämään -hankkeen yhdeltä ryhmätapaamiskerralta. Ryhmään osallistui kahdeksan työelämään palaavaa äitiä sekä kaksi ryhmäohjaajaa, jotka ohjasivat ryhmätapaamista. Aineisto kerättiin videoimalla neljän tunnin ryhmätapaaminen. Aineisto analysoitiin diskurssianalyysillä: ensiksi aineisto teemoiteltiin ja sen jälkeen teemakohtaisesti tunnistettiin ja ryhmiteltiin aineistossa esiintyviä diskursiivisia elementtejä, joiden pohjalta muodostettiin vallitsevat puhetavat.

Aineistossa esiintyi ennakointipuhetta, arvopuhetta, taitopuhetta, epävarmuus- ja hallintakeinopuhetta sekä suunnitelmallisuuspuhetta. Työhön paluu herätti äideissä epävarmuutta. Epävarmuutta aiheuttivat työelämätaitojen ruostuminen perhevapaan aikana, työorganisaatiossa tapahtuneet muutokset sekä omien arvojen ja asenteiden muutos työtä kohtaan. Työhön paluu edellytti äideiltä taitojen päivittämistä, suunnitelmallisuutta, aktiivisuutta ja sopeutumista. Epävarmuuden hyväksyminen toimi myös hallintakeinona. Työpaikan sitoutumattomuus herätti äideissä epävarmuutta. Tämä puolestaan vaikutti äitien muuttuneisiin asenteisiin työtä kohtaan. Työhön paluu herätti äideissä rooliristiriitaa: työntekijän identiteettiin liitettiin epävarmuus ja taitamattomuus, kun taas äidin identiteettiin liitettiin varmuus omasta osaamisesta. Äidin rooli ja työntekijän rooli nähtiin toisistaan eroavina ja yhteensopimattomina. Tämä herätti epävarmuutta: osaako henkilö asettua työntekijän roolin kotona olon jälkeen. Yhdessä tekeminen nähtiin ratkaisuna helpottaa työhön paluuta perhevapaan jälkeen.

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen tulisi kiinnittää nykyistä enemmän huomiota. Tutkimus antaa tietoa siitä, miten äidit kokevat työhön paluun ja mitkä asiat herättävät äideissä epävarmuutta. Työpaikkojen tulisi panostaa perhevapaajärjestelyihin ja tukea työntekijöiden sitoutumista työpaikkaan myös perhevapaan aikana. Ryhmäkeskustelussa luotiin hallintakeinoja, joilla voidaan helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää työn ja perheen yhteensovittamisen keskusteluissa siitä, kuinka työhön paluuta voitaisiin helpottaa eri konteksteissa.

Asiasanat: työn ja perheen välinen ristiriita, työn ja perheen välinen tasapaino, rooliristiriita, diskurssianalyysi

ABSTRACT

Riikka Friman (2014). From the middle of napkins back to work. Visions of mothers returning to work after paternity leave. Department of Health Sciences, University of Jyväskylä, Master's thesis, 67 pp, 3 appendices.

Background of the study was to produce new information about interactive process of group work with people returning from family leave. Target was to find out which kinds of discourses group members used and how those reflected the current society and culture. Target was to discover what kind of identities participants build for themselves during the meeting. In addition, target of the study was to find ways to ease the difficulties of mothers returning to work after family leave.

Materials were collected during the fall 2013 from one of the group meetings of Peer group support for parents returning to work after family leave -project, organized by Finnish Institute of Occupational Health. Group consisted of eight mothers returning to work during the following year and of two group leaders who lead the meeting. The data was collected by videotaping four hours of the meeting. The data was analyzed using discourse analysis. First the data was divided in themes and then theme by theme discursive elements were recognized and grouped. Dominant discourses were formed based on these groups.

The data included discourses from the following points of views: anticipation, values, abilities, uncertainties, managing and planning. Returning to work caused uncertainty among the mothers. Reasons for the uncertainty were decreased working skills, changes in the work organization and changes of own attitudes towards the work. Returning to the work demanded updating the skills, proper planning, being active and adapting to the new situation. Approval of the uncertainty worked also as managing factor. Uncommitment of the job also increased the uncertainty of mothers, which then affected the changing attitudes towards the work. Returning to the work aroused conflicts in roles: uncertainty and ineptitude were attached to employee's identity, but the same time certainty of own know-how was attached to mother's identity. Mother's and employee's roles were seen together inappropriate and incompatible. That caused uncertainty. Could the person jump in the role of employee after the family leave. Working together was seen as a solution to help in returning to the work.

This study concludes that balancing the work and family life should be paid more attention to. The study provides information about how mothers experience the return to work and which things increases the uncertainty among them. Employers should invest more in to family leave arrangements and support the engagement to work place even during the family leave. In the group discussions, participants created management tools to help combining the work and family. Results of the survey can be used in discussions of combining work and family life and in planning of how to smoothen the return to work in different contexts.

Keywords: work-family conflict, work-family balance, role conflict, discourse analysis

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

1 JOHDANTO	1
2 TYÖ JA PERHE SUOMESSA	3
2.1 Perhevapaiden käyttö ja käyttöön vaikuttavia tekijöitä	3
2.2 Terveyttä edistävä työpaikka	7
3 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN	10
3.1 Työn ja perheen välinen tasapaino ja ristiriita	10
3.2 Työhön paluu perhevapaan jälkeen.....	11
3.3 Työn ja perheen välisen ristiriidan yhteys hyvinvointiin.....	13
3.4 Työn ja perheen välisen ristiriidan aiheuttajia	15
3.5 Työuran-uurtaja ryhmämenetelmä.....	16
3.6 Yhteenveto kirjallisuuskatsauksesta	17
4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYMYKSET	20
5 METODOLOGINEN VIIITEKEHYS	21
6 AINEISTON KERUU JA ANALYSOINTI	23
6.1 Perhevapaalta työelämään -hankkeen ryhmätapaamiset.....	23
6.2 Aineiston kuvaus.....	24
6.3 Analyysipolku ja puhettavat.....	25
7 TULOKSET	27
7.1 ”Aika perheen ja lasten kanssa on kuitenkin sitten niin vähäistä”	27
7.2 ”Raskausuutinen aiheutti sen, että olin huonoin ikinä”	29
7.3 ”Ei oo aivotoimintaa yhtää”	34
7.4 ”Sinne on vaikee niiku mennä sit avoimin mielin”	35
7.5 ”En mä ehdi kaikkea tehdä”	42
7.6 Yhteenveto tuloksista.....	48
8 POHDINTA	52
8.1 Tulosten tarkastelua	52
8.2 Tulosten luotettavuus ja eettiset näkökulmat	59
8.3 Johtopäätökset.....	61
8.4 Jatkotutkimusehdotukset.....	61
LÄHTEET.....	63
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Työ ja perhe ovat tärkeitä hyvinvoinnin osatekijöitä ihmisen elämässä. Ansiotyö merkitsee paitsi toimeentuloa myös mielekästä toimintaa, itsensä toteuttamista ja sosiaalisia suhteita (Lammi-Taskula ym. 2009a). Ansiotyö ja perhe-elämä vaativat kumpikin osakseen aikaa sekä fyysisiä että henkisiä voimavaroja. Koettuun hyvinvointiin liittyy tasapainon tunne, jolloin aikaa ja voimavaroja riittää elämän eri osa-alueille. Työn ja perheen yhteensovittamisen pulmat voivat olla riski hyvinvoinnin kannalta (Lammi-Taskula ym. 2009a). Työn ja perheen välisen ristiriidan kokemus on naisilla yleisempää kuin miehillä (Lidwall ym. 2009, Leiveweber ym. 2013).

Naiset käyttävät valtaosan perhevapaista (Salmi ym. 2009). Tämä on yksi syy siihen, miksi naisten asema työmarkkinoilla on heikentynyt miehiin nähden. Naisten on esimerkiksi vaikeampaa saavuttaa vakituista työsuhdetta ja määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä (Lammi-Taskula ym. 2009b, Salmi & Lammi-Taskula 2010). Suomessa lasta hoidetaan kotona keskimäärin 1,5-2 vuotta (Lammi-Taskula ym. 2009b). Perhevapaalle jääminen turvaa työpaikan niille äideille, joilla sellainen oli ennen vapaalle jäämistä ja ansiosidonnainen päiväraha turvaa heidän talouttaan vapaan aikana (Salmi ym. 2009). Äitien perhevapaiden kesto riippuu työmarkkinoiden toimivuudesta. Onko perhevapaalle jäävällä äidillä esimerkiksi pysyvä työsuhde, johon palata vapaan jälkeen, tai onko työmarkkinoilla tarjolla työtä määräaikaisesta työsuhteesta tai ilman aiempaa työkokemusta vapaalle jääneelle äidille. Työelämään palanneista kaksivuotiaiden lasten äideistä puolet kertoivat, että olisivat halunneet olla pidempään kotona: jos ei tarvitsisi miettiä toimeentuloa, mahdollisuuksia työelämässä tai muiden mielipiteitä, puolet äideistä hoitaisi lasta kotona vähintään siihen asti, kun tämä on nelivuotias (Salmi ym. 2009).

Syinä työelämään paluulle toimivat puolestaan työn sisältö ja työpaikan ihmissuhteet. Työpaikan ihmissuhteiden koetaan tuovan aikuismaisuutta ja vastapainoa perhe-elämän rutiineille (Kauppinen & Raitanen 2012). Kokopäivätyössä olevat tuntevat usein voivansa työn takia viettää vähemmän aikaa perheen kanssa kuin haluaisivat (Lammi-Taskula ym. 2009a). Useissa Euroopan maissa osa-aikatyö on toiminut väylänä naisten työmarkkinoille tuloon ja siellä pysymiseen myös lapsiperheissä. Suomessa monet perheet toivovat mahdollisuutta osa-aikatyöhön ja työajan joustoon (Lainiala 2010). Osa-aikainen työ on kuitenkin Suomessa melko harvinaista, koska osa-aikatyöt ovat usein huonosti palkattuja. Naiset myös usein haluavat tehdä kokopäivätyötä: kokopäivätyö mahdollistaa taloudellisen riippumattomuuden ja tasa-arvon (Lainiala 2010).

Jatkuvat muutokset työelämässä lisäävät epävarmuutta omasta työsuhteesta ja urasta. Työntekijän jaksamiseen vaikuttaa se, kuinka työntekijä kokee omien voimavarojensa riittävän työympäristön vaatimukseen, ja toisaalta, mahdollistaako työpaikka omien tavoitteiden toteutumisen. Muuttuvaan työhöön liittyvien taitojen oppiminen mahdollistaa työntekijän työskentelyn ja vahvistaa henkilön omia kokemuksia siitä, että hän pystyy itse hallitsemaan työnsä ja työtehtäviään ja selviämään mahdollisista vastoinkäymisistä (Vuori ym. 200). Työelämän-uurtaja ryhmämenetelmässä painottuu ennaltaehkäisy merkitys yksilö- ja ryhmätasolla (Vuori ym. 2009). Menetelmän tarkoituksena on lisätä osallistujien henkisiä voimavaroja ja kykyä varautua vastoinkäymisiin, mikä puolestaan lisää mahdollisesti henkilöiden omaa itsevarmuutta. Lisäksi ryhmämenetelmä mahdollistaa tiedon ja vinkkien saannin ja jakamisen. Menetelmä on kehitetty työelämässä käytettäväksi, mutta sitä sovelletaan perhevapaalta työelämään -hankkeen yhteydessä (Vuori ym. 2009).

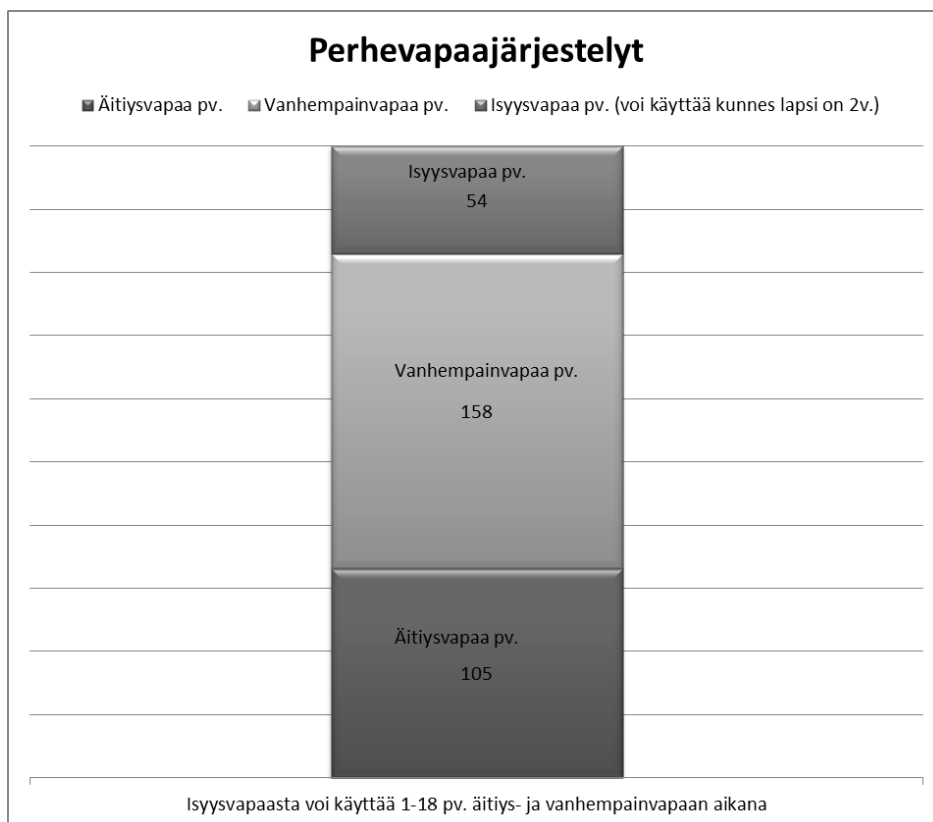
Tämä tutkielma on osa Perhevapaalta työelämään -hanketta (Työterveyslaitos 2012). Tutkielman tarkoitus on kuvata keskustelua siitä, mitä ajatuksia työhön paluu herättää äideissä, ja kuinka työhön paluu koetaan. Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa uutta tietoa ryhmätoiminnan vuorovaikutuksellisesta prosessista perhevapaalta työelämään palaavilla henkilöillä. Tavoitteena on selvittää, millä tavalla identiteettiä ja puhetapoja ryhmätapaamisen aikana rakentuu ryhmäläisille. Lisäksi tutkimuksen tavoitteena on löytää keinoja, joilla mahdollisesti helpotettaisiin työelämään paluuta perhevapaan jälkeen.

2 TYÖ JA PERHE SUOMESSA

Seuraavaksi tarkastelen perhevapaajärjestelyitä Suomessa. Lisäksi tarkastelen tekijöitä, jotka vaikuttavat perhevapaiden käyttöön sekä työpaikan mahdollisuuksia helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista.

2.1 Perhevapaiden käyttö ja käyttöön vaikuttavia tekijöitä

Äidit voivat pitää 105 päivän äitiysvapaan (pakollisia 2 viikkoa ennen laskettua aikaa ja 2 viikkoa synnytyksen jälkeen). Äitiysvapaan jälkeen on 158 päivän vanhempainvapaata, joka voidaan jakaa isän kanssa halutessaan (kuvio 1). Hoitovapaa on vanhempainvapaan päätyttyä, ja sen voi pitää kokopäiväisenä lapsen kolmivuotispäivään asti tai osittaisena siihen asti, kunnes lapsi päättää toisen kouluvuotensa (Salmi ym. 2009). Nykyisen vanhempainvapaan päättyessä lapsi on 9–10 kuukauden ikäinen. Tämän jälkeen vanhemmat voivat valita lapsen kotihoidon jatkamisen kotihoidontuen turvin tai lapsen päivähoitoon viemisen (Miettinen 2012). Lähes kaikki perheet (90 %) valitsevat vanhempainvapaan jälkeen kotihoidon tuen ainakin muutamaksi kuukaudeksi.



Kuvio 1. Perhevapaajärjestelyt Suomessa

Isien perhevapaamahdollisuuksien käytöllä on yhteys äitien perhevapaiden keston. Jos isä jakoi vanhempainvapaata äidin kanssa, äiti käytti kotihoidontukea lyhemmän ajan. Tällöin äidit myös palasivat työelämään tai opiskelemaan lähes kaksi kertaa muita todennäköisemmin heti vanhempainvapaan jälkeen, tai eivät käyttäneet ollenkaan hoitovapaata tai kotihoidon tukea (Lammi-Taskula ym. 2009). Isäkuukautta pidemmän vanhempainvapaan piti vain muutama prosentti isistä (Salmi & Lammi-Taskula 2010). Yleensä isät käyttivät ainoastaan heille nimetyt vapaat, eli isyysvapaan ja isäkuukauden. Isät voivat saada isyysvapaan ajalta maksettavaa isyysrahaa enimmillään 54 arkipäivältä (kuvio 1). Isän on mahdollista pitää 1-18 arkipäivää vapaata ja saada isyysrahaa samaan aikaan, kun äiti saa myös äitiys- tai vanhempainrahaa (kuvio 1). Loput isyyspäivärahat isä voi pitää äitiys- ja vanhempainrahakauden jälkeen tai halutessaan isä voi pitää kaikki 54 arkipäivää vapaata äitiys ja vanhempainrahakauden päätyttyä. Isien tulee pitää vapaat ennen kuin lapsi täyttää kaksi vuotta (Työsuojeluhallinto 2014). Sukupuolten tasa-arvon kannalta on ongelmallista, että perhevapaiden käyttö on keskittynyt naisille. Esimerkiksi vuonna 2009 isät käyttivät ainoastaan 6,7 prosenttia kaikista vanhempainpäivärahapäivistä (STM 2010). Tasa-arvon lisäksi olisi hyvä, että isät loisivat lapsiinsa suhteen jo varhaisessa vaiheessa. Tämä itsessään loisi pohjan isän ja lapsen välisen suhteen kehittymiselle ja lapsen oikeuteen saada vahva suhde molempiin vanhempiinsa (Lammi-Taskula ym. 2009b, STM 2010, Miettinen 2012). Tämä puolestaan saattaisi toimia parisuhdetta vahvistavana tekijänä.

Isyysvapaiden käyttö on lisääntynyt: esimerkiksi vuonna 1991 isyysvapaalla oli 45 prosenttia isistä, kun taas vuonna 2006 puolestaan jo yli 70 prosenttia isistä piti isyysvapaan (Salmi ym. 2009). Täyden kolmen viikon isyysvapaan piti useimmiten yrittäjät ja opiskelijat sekä isät, joilla on kyseessä ensimmäinen lapsi. Syynä isyysvapaalle oli useimmiten se, että vanhemmuus nähdään yhteisenä asiana ja vapaan pitäminen tuntui suurimmalle osalle itsestään selvältä. Esteitä isyysvapaalle puolestaan oli työkiireet, työttömyys tai talouden kärsiminen (Salmi ym. 2009). Korkeakoulutetut äidit ja isät jakoivat perhevapaata muita useammin. Myös vanhemmat isät pitivät vapaata nuorempia useammin. Vanhempien asenteet vaikuttivat myös taustalla: jos isä katsoi, että perheen elatus on hänen vastuullaan, niin hän piti harvemmin vanhempainvapaata. Valtaosa vanhemmista piti hyvänä nykyistä vanhempainvapaakäytäntöä, jossa äidit pitävät vanhempainvapaista valtaosan. Miesten perhevapaalle jääminen on monitahoisempi kuin vain talouteen liittyvä kysymys, joten isien vanhempainvapaan lisääntymiseen tarvitaan muutakin kuin vain taloudellisia kannustimia (Salmi ym. 2009).

Lasten lukumäärällä ja iällä on vaikutusta äitien työllisyyteen. Kahden lapsen äideistä 79 prosenttia oli työllisiä vuonna 2011. Jos lapsia oli vähintään kolme, oli äideistä työllisiä enää 64 prosenttia (Tilastokeskus 2011). Vuonna 2008 alle 12-vuotiaiden lasten äideistä 75 % kuului työvoimaan, kun vastaava osuus tätä vanhempien lasten äideillä oli 86 prosenttia (Vaaramaa ym. 2010). Pienten lasten äidit sekä suurperheiden (vähintään kolme lasta) äidit olivat kotona useammin kuin muut äidit. Vanhempainvapaan käyttäjistä kahdeksan prosenttia oli miehiä. Loput käyttäjistä oli äitejä (Kela, Lapsiperhe-etuustilasto 2011).

Määräaikaiset työsuhteet ovat Suomessa melko yleisiä (Lammi-Taskula ym. 2009b, Vaaramaa ym. 2010). Vuonna 2008 määräaikainen työsuhde oli 18 prosentilla työikäisistä. Erityisen yleisiä ne olivat alle 30-vuotiailla naisilla: 20–24-vuotiaista työssäkävivistä naisista 42 prosentilla ja 25-29-vuotiaisista 34 prosentilla oli määräaikainen työsuhde (Vaaramaa ym. 2010). Määräaikaiset työsuhteet luovat elämään epävarmuutta ja saattavat olla syynä lasten hankinnan lykkäämiselle (Lammi-Taskula ym. 2009b). Määräaikaisissa työsuhteissa tämä oli keskeinen syy 40 prosentilla nuorista naisista (Salmi & Lammi-Taskula 2010). Toisaalta ne saattavat pidentää kotona oloaikaa lasten kanssa. On todettu, että kotihoidontukikausi usein venyy keskimääräistä pidemmäksi, jos äidillä ei ole työpaikkaa, johon palata (Vaaramaa ym. 2010). Lainialan (2010) mukaan 65 prosenttia naisvastaajista koki, että pitkät hoitovapaat uhkaavat naisten urakehitystä työelämässä. Alle kolmevuotiaiden lasten vanhemmista 75 prosenttia oli huolissaan tästä, mutta huoli väheni lapsen kasvaessa. Toisaalta vain noin kolmasosa naisista koki, että isän tulisi olla yhtä pitkään kotona hoitamassa lapsia kuin äidinkin. Isät olivat tätä mieltä hieman useammin kuin äidit. Naisten määräaikaiset työsuhteet olivat yleisiä varsinkin julkisella sektorilla (Salmi & Lammi-Taskula 2010).

Suomessa osa-aikatyötä tekee keskimäärin 20 prosenttia naisista (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2013), kun taas esimerkiksi Hollannissa lähes puolet (48 prosenttia) työvoimasta työskentelee osa-aikaisesti (Eurofound 2009). Useissa Euroopan maissa osa-aikatyö on toiminut väylänä naisten työmarkkinoille tuloon ja siellä pysymiseen myös lapsiperheissä. Suomessa monet perheet toivovat mahdollisuutta osa-aikatyöhön ja työajan joustoon (Lainiala 2010). Syynä osa-aikaisen työn vähäisyydelle saattaa olla se, että Suomessa osa-aikatyöt ovat usein huonosti palkattuja. Naiset haluavat usein myös tehdä kokopäivätyötä. Kokopäivätyö mahdollistaa taloudellisen riippumattomuuden ja tasa-arvon. Lisäksi kokopäivätyötä tuetaan työvoiman kysynnän vuoksi (Väestöbarometri 2010). Muita syitä osa-aikatyön vähäisyydelle saattavat olla tulojen pienentyminen, työmäärän samana pysyminen osa-aikaisuudesta huolimatta sekä ajatus

siitä, että omaa työtä ei voida tehdä osa-aikaisesti (Lehto & Sutela 2008, STM 2010, Miettinen 2012).

Lainsäädännön tasolla on pyritty edistämään vanhempien mahdollisuutta yhdistää osa-aikainen työnteko ja lastenhoito osittaisen hoitovapaan avulla (Lammi-Taskula ym. 2009b). Tämä mahdollistaisi lasten hoitopäivän lyhenemisen. Lainsäädäntö mahdollistaisi sen, että lasta voidaan hoitaa osa-aikaisesti aina siihen asti, kunnes lapsi lopettaa toisen kouluvuotensa. Tämä koskee kokoaikaisessa työsuhteessa olevia vanhempia sekä yrittäjävanhempia. Vanhemmilla on mahdollisuus pitää vanhempainvapaa osa-aikaisena niin, että kumpikin vanhemmista lyhentää työaikaansa 40–60 prosenttiin kokoaikaisesta työajasta. Tältä ajalta voi saada osittaista vanhempainpäivärahaa, joka on 50 prosenttia kokopäiväisestä vanhempainrahasta. Osa-aikaista vanhempainvapaata käyttää vuosittain noin 100 perhettä (Kela, Lapsiperhe-etuustilasto 2011).

Salmen ym. (2009) mukaan koulutus määrittää perhevapaiden käyttöä: korkeakoulututkinnon suorittaneet äidit menevät muita useammin töihin vanhempainvapaan jälkeen ja kotihoidontukijaksot ovat muita lyhempiä. Vähemmän koulutetut naiset pitävät usein pidempiä vanhempainvapaita. Yksi syy tähän on huono työmarkkina-asema: työhön paluu ei ole esimerkiksi rahallisesti kannattavaa tai työ ei tarjoa etenemismahdollisuuksia. Korkeimmin koulutetut ja ylimmissä ammattiasemissa olevat sekä miesvaltaisilla aloilla työskentelevät äidit jättivät käyttämättä muita useammin kotihoidontuen kokonaan tai olivat sen piirissä vain lyhyitä kausia. Ylimpiin toimihenkilöihin kuuluvat äidit saivat kotihoidontukea keskimäärin yhdeksän kuukautta, joka on noin neljä kuukautta vähemmän kuin työntekijöillä tai alemmilla toimihenkilöillä (Salmi ym. 2009). Pisimpiä kotihoidontukikausia käyttivät puolestaan äidit, joilla oli määräaikainen työsuhde (Salmi ym. 2009). Työsuhteen epävakaus on yhteydessä pitkittyneisiin kotihoidontukikausiin äidin taustoista huolimatta. Toisaalta vähemmän koulutetut äidit olivat muita useammin sitä mieltä, että äitien tulee hoitaa pieniä lapsia kotona. Osa äideistä (yksi kymmenestä) olisi halunnut palata työelämään jo aikaisemmin kuin mitä oli tehnyt (Salmi ym. 2009).

Äitien perhevapaiden kesto riippuu työmarkkinoiden toimivuudesta. Onko perhevapaalle jäävällä äidillä esimerkiksi pysyvä työsuhde, johon palata vapaan jälkeen, tai onko työmarkkinoilla tarjolla työtä määräaikaisesta työsuhteesta tai ilman aiempaa työkokemusta vapaalle jääneelle äidille. Työelämään palanneista kaksivuotiaiden lasten äideistä puolet kertoivat, että olisivat halunneet olla pidempään kotona. Suurimmalla osalla taustalla oli halu hoitaa lasta pidempään kotona. Jos ei tarvitsisi miettiä toimeentuloa, mahdollisuuksia työelämässä tai muiden mielipiteitä, puolet äideistä

hoitaisi lasta kotona vähintään siihen asti, kun tämä on nelivuotias. Perhevapaista käydyssä keskustelussa on esitetty näkemyksiä, että perhevapaan pitäminen heikentää erityisesti naisten mahdollisuuksia työelämässä. Vapaita pitävien ammattitaito heikkenee, työ ja työtehtävät muuttuvat niin paljon, että työhön on pitkän tauon jälkeen vaikea palata, ja tuntuma työorganisaation muutoksiin voi heikentyä tai hävitä (Salmi ym. 2009).

Kupiaisen ym. (2011) tutkimuksen mukaan naiset tekevät miehiä useammin kompromisseja perheen hyväksi, esimerkiksi luopuvat tarjotusta työpaikasta tai lisä-, jatko- tai täydennyskoulutusmahdollisuuksista. Tutkituissa yrityksissä usea esimiestehtävistä kieltäytynyt nainen priorisoi perheveloitteet työuran edelle lasten ollessa pieniä. On myös havaittu, että nainen voi kieltäytyä esimiespaikasta, jos on aikeissa perustaa perheen. Oletus perhevapaalle jäämisestä on myös heikentänyt nuorten naisten mahdollisuuksia saada vakituista työsuhdetta (Salmi & Lammi-Taskula 2010). Perhevapaalla olevan naisen palkka ja sen kehitys jää jälkeen työssä olevien naisten palkoista ainakin parin vuoden ajaksi: sitä enemmän, mitä pidempään nainen on perhevapailla. Tämä vaikuttaa paitsi palkkakehitykseen myös tuleviin eläkkeisiin (Salmi & Lammi-Taskula 2010). Tämä palkkakehitys ei muutu ennen kuin miehet käyttävät vanhempainvapaista osansa ja kunnes vanhemmuus lakkaa olemasta työelämässä pelkästään naisiin liittyvä asia. Osa syy palkkaeroissa löytyy myös siitä, että miehet työskentelevät usein aloilla, joilla palkkaus on suurempi.

2.2 Terveyttä edistävä työpaikka

Terveyttä edistävässä työpaikassa tavoitteena on kehittää työtä, työyhteisöä ja työympäristöä niin, että ne tukevat ja edistävät terveyttä ja hyvinvointia (Työterveyslaitos 2014). Henkilöstön hyvinvointia tulisi tukea, koska osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on organisaatiolle kilpailuväline. Terveiden edistämisen tulisi olla kokonaisvaltaista ja laaja-alaista. Toiminnan tulisi kohdistua esimerkiksi henkilöstöön, työympäristöön, työprosesseihin ja johtamiseen (Työterveyslaitos 2014). Työpaikan terveyttä edistävässä toiminnassa on huomioita terveyden edistäminen kaikilla organisaation tasoilla ja kaikissa toiminnoissa. Johtaminen on osallistavaa ja koko henkilöstö on toiminnassa mukana. Terveiden edistämisen näkökulma on myös mukana päätöksenteossa ja toiminta on ratkaisu- ja voimavarakeskeistä. Lisäksi terveyden edistämisen tulisi olla osa johtamisjärjestelmiä (Työterveyslaitos 2014). Sirola-Karvisen ym. (2010) tutkimuksessa on saatu tuloksia siitä, että terveyttä edistävä työpaikka on keino, jolla voidaan edistää terveyttä kokonaisvaltaisesti. Toiminnassa voidaan keskittyä organisaation omiin tarpeisiin ja koko

henkilöstön osallistaminen toimintaan mahdollistaa sen, että kaikki tulevat kuulluiksi (Sirola-Karvinen ym. 2010).

Perheystävällisessä työpaikan toiminnassa huomioidaan työntekijöiden perhe-elämää (Kossek ym. 2011). Perheystävällisyys on laaja kirjo erilaisia käytäntöjä, joilla tuetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista eri elämänvaiheissa ja perhetilanteissa. Työpaikan perheystävällisyyteen vaikuttavat esimerkiksi joustavat työajat, toiminnallinen joustavuus, lastenhoitoapu, esimiestuki ja työntekijän tarpeiden huomioiminen (Mauno ym. 2005, Kokko 2010, Kossek ym. 2011). Vasta kun perheystävälliset asenteet ja käytännöt ovat arkitodellisuutta ja kiinteä osa yrityksen toimintakulttuuria, voidaan puhua aidosti perheystävällisestä työpaikasta (Kokko 2010). Työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt tulee luoda yhdessä työntekijän ja työnantajan välillä niin, että ne vastaavat henkilöstön tarpeita ja työn luonteen mahdollisuuksia (Lammi-Taskula ym. 2009b). Työpaikoilla tulisi olla selkeät toimintaohjeet perheystävällisyyden toteuttamiseen. Työelämän perheystävällisyyttä voi tarkastella esimerkiksi henkilöstöpolitiikan kautta. Perheystävällinen henkilöstöpolitiikka mahdollistaa sekä perheen että työn vaatimukset (Castrén 2007).

Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet ovat olennaisia myös yhteiskunnan kannalta. On kyse siitä, miten kyetään yhdistämään korkea työllisyysaste, riittävä syntyvyys sekä sukupuolten tasa-arvo. Yhteensovittamista helpottavat lainsäädännön tarjoamat mahdollisuudet pitää perhevapaita, joiden ajalta korvataan osittain menetettyjä ansioita ja joiden jälkeen on oikeus palata entiseen työhön. Työelämän ja perhe-elämän tasapainottamista tukevat myös esimerkiksi lasten julkinen päivähoito. Lakisääteisten tukimuotojen lisäksi keskeistä arjen sujumuuden kannalta ovat myös työpaikan toimet, kuten joustavat työaikakäytännöt ja perheystävällinen ilmapiiri (Lammi-Taskula ym. 2009a).

Tutkimusnäyttö osoittaa, että työhyvinvointi lisää tuottavuutta (Kokko 2010). Työhyvinvointia puolestaan lisää kokemus työn ja perheen tasapainosta (Kokko 2010). Työpaikan perheystävällisyys tarkoittaa sitä, että noudatetaan reiluja pelisääntöjä, joiden mukaan edetään esimerkiksi työntekijöiden lasten sairastellessa tai perhevapaiden yhteydessä. Näin turvataan sekä asiakkaiden tyytyväisyys että työyhteisön tai tiimin toiminta: toimenpiteet vajaamiehityksen aikana ja realistiset aikataulut ja keinot asetettujen työn määrällisten ja laadullisten tavoitteiden saavuttamiseksi (Kokko 2010).

Perhemyönteinen esimies on positiivisessa yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen. Mitä perhemyönteisemmäksi työntekijät kokevat työyhteisönsä kulttuurin ja ilmapiirin, sitä vähemmän he kokevat työn ja perheen yhdistämisen ongelmia, tyytymättömyyttä ja stressiä (Mauno ym. 2005). Työ-perheristiriita on yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen ja psykosomaattiseen oireiluun. Eli työpaikan perhemyönteisyys voi toimia voimavaratekijänä tilanteessa, jossa työn ja perheen välillä koetaan ristiriitaa. Työhyvinvointiin ja työhön sitoutumiseen vaikuttavat työpaikalla hyvinvoinnin tukeminen ja se, onko johto kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista ja tyytyväisyydestä (Tuomi & Vanhala 2005). Esimiestyöllä ja johtamistyyllillä on merkitystä henkilöstön hyvinvoinnin kannalta.

Salmen ym. (2009) väestöselvityksen mukaan (n= 3475) äitien yhteydenpito työpaikalle vapaan aikana oli melko yleistä. Äideistä reilut puolet soittelivat itse työpaikalleen vapaan aikana. Esimieheltä yhteydenottoja sai äideistä kaksi viidestä. Työtovereihin yhteyttä esimerkiksi puhelimitse piti kolme neljästä äideistä, sekä sähköpostitse kaksi viidestä. Perehdytystä organisaatioissa oli järjestetty vain joka viidennessä organisaatiossa. Pääasiassa opastus jäi työtovereiden tehtäväksi tai omatoimisen perehdytyksen varaan (Salmi ym. 2009). Perehdytyksen vähäisyys saattaa johtua siitä, että työntekijällä ja työnantajalla on erilaiset arviot työtehtävien muuttumisesta perhevapaan aikana (Lammi-Taskula ym. 2009b).

Harvemmissa organisaatioissa on yhteiset ohjeet tai toimintakäytännöt esimiehen yhteydenpitoon perhevapaalla oleviin henkilöihin (Lammi-Taskula ym. 2009b). Kossek ym. (2011) esittävät neljä erilaista työpaikan tuen muotoa työn ja perheen yhteensovittamiseen, joita ovat organisaation tuki, esimiestuki, perheystävällisyys organisaatiossa sekä esimiehen perheystävällisyys. Työn ja perheen välinen rakenteellinen esimies- ja organisaatituki olivat positiivisessa yhteydessä työn ja perheen yhteensovittamisessa (Kossek ym. 2011). Työpaikoilla tulee ilmetä perheystävällisyys-ajatus, ja sen toteuttamiseen tulee olla selkeät toimintaohjeet (Kossek ym. 2010). Pelkästään yleinen tuki ei riitä. Tukea tarvitaan myös kaikilta tahoilta: yleisesti organisaatiolta ja esimieheltä sekä spesifimpää tukea esimieheltä ja organisaatiolta.

3 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN

Työn- ja perheen yhteensovittamisesta on luotu useita erilaisia määritelmiä. Tarkastelen seuraavaksi työn ja perheen välistä tasapainoa (Frone 2003) sekä epätasapainon aiheuttamaa rooliristiriitaa (Greenhaus & Beutell 1985). Tarkastelu pohjautuu tutkimuslähteaineistoon, joka on kuvattu liitteessä 1 (liite 1). Esittelen myös työhön paluun syitä ja sen herättämiä tunteita. Lisäksi esittelen työn ja perheen välisen ristiriidan yhteyttä hyvinvointiin ja keinoja vähentää ristiriidan kokemusta.

3.1 Työn ja perheen välinen tasapaino ja ristiriita

Grzywacz & Carlson (2007) määrittelevät työn ja perheen välisen tasapainon (Work Family Balance) yksilön kyvyksi vastata rooleihin liittyviin odotuksiin. Nämä ovat vaihtuvia ja jaettuja yksilön ja yksilöön liittyvien ihmisten kanssa työssä ja kotona. Tämä määritelmä keskittyy rooleihin liittyviin vastuihin kotona ja työssä. Fronen (2003) mukaan vähäinen työ- ja perheroolien kuormittavuus yhdistyneenä kokemukseen perhe- ja työroolien toisiaan vahvistavasta luonteesta kuvaa työn ja perheen välistä tasapainoa. Työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen ulottuvuuksia ovat suunta ja laatu. Suuntana voi olla joko työstä perheeseen tai perheestä työhön. Laatu voi vaihdella kuormittavan ja vahvistavan välillä. Henkilö voi esimerkiksi ajatella, että hänen ei tarvitse käyttää perheelleen varaamaa aikaa töiden tekemiseen ja, että työ antaa hänelle energiaa ja iloa. Työ voi siis edistää toimimista perheessä, perhe voi puolestaan edistää toimimista työssä. Kuormittavuus puolestaan kuvaa sitä, että työ vaikeuttaa toimimista perheessä ja perhe puolestaan vaikeuttaa toimimista työssä (Frone 2003).

Työn ja perheen välistä ristiriitaa (Work Family Conflict) on avattu rooliristiriidan näkökulmasta (Greenhaus & Beutell 1985). Työn ja perheen välinen rooliristiriita aiheuttaa paineita sekä töissä että kotona. Eri rooleja ovat esimerkiksi työntekijän ja äidin roolit. Työroolin toteuttaminen voi olla esimerkiksi hankalaa olemassa olevan perheroolin vuoksi. Erilaiset roolit johtavat rooliristiriitoihin, jotka puolestaan voivat johtaa työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmiin. Kodin ja työn väliset ristiriidat voidaan jakaa kolmeen ryhmään: ajankäyttöön, henkiseen kuormittumiseen sekä käyttäytymiseen liittyviin ristiriitoihin. Ajankäyttöön liittyvät ristiriidat liittyvät työaikoihin, kuten työtuntien määrään, työajan joustavuuteen tai perhevelvoitteisiin. Ajankäytöllisiä ongelmia syntyy, kun sekä perhe että työ vaativat oman aikansa, eikä aika riitä kaikkeen (Greenhaus & Beutell 1985).

Henkisellä kuormittumisella puolestaan tarkoitetaan sitä, että työn stressi ja kuormittuminen saattavat aiheuttaa ahdistusta tai masennusta. Työn henkinen kuormitus saattaa vaikuttaa toimintaan

muissa rooleissa. Esimerkiksi rankan työpäivän jälkeen henkilö saattaa olla henkisesti niin uupunut, ettei hän jaksa enää tehdä kotona mitään, jolloin perhe-elämä kärsii. Käyttäytymisristiriidalla tarkoitetaan sitä, että esimerkiksi kotona hyväksytty käyttäytymismalli ei ole hyväksyttyä työpaikalla, jolloin henkilöllä herää käyttäytymisristiriita. Jos henkilö ei kykene sopeutumaan eri roolien ristiriitaisiin vaatimuksiin, hän kokee ristiriitaa näiden roolien välillä. Roolit ovat siis ristiriidassa keskenään ja jommankumman roolin aiheuttamat toimet estävät toisen roolin vaatimusten täyttämistä (Greenhaus & Beutell 1985).

Naiset kokevat työn ja perheen välistä ristiriitaa enemmän kuin miehet (Lidwall ym. 2009, Leiveweber ym. 2013). Työn ja perheen välinen ristiriita on yhteydessä sosioekonomiseen asemaan (Kauppinen ym. 2010, Cooklin ym. 2014). Työn ja perheen väliset ristiriidat ovat yleisempiä henkilöillä, joilla on korkea koulutus, jotka työskentelevät täyspäiväisesti ja heillä, joilla on enemmän lapsia kotona (Kauppinen ym. 2010, Reddy ym. 2010, Leiveweber ym. 2013). Ylemmät toimihenkilöt kokevat eniten perhe-elämän aiheuttavan haittaa työelämässä. Työntekijät kokevat puolestaan vähiten haittaa (Kauppinen ym. 2010). Työstä ei välttämättä päästä eroon; erityisesti ylemmillä toimihenkilöillä työt saattavat tulla kotiin, mikä puolestaan saattaa aiheuttaa huonoa omaatuntoa ja laiminlyönnin tuntemuksia kotona (Kauppinen ym. 2010). Työn ja perheen yhteensovittamisen riskitekijänä saattaa siis toimia työ, joka edellyttää työntekijän jatkuvaa panostusta sekä työ, josta työntekijä ei pääse irti työpaikalta lähtiessään.

3.2 Työhön paluu perhevapaan jälkeen

Usein perhe-elämä nähdään tärkeänä asiana elämässä. Maltassa toteutetussa (Spiter & Borg Xuerebin 2012) haastattelututkimuksessa (n=10) äideille tärkeimmäksi asiaksi elämässä nousi perheen kanssa vietetty aika. Työ nähtiin puolestaan toiseksi tärkeimmäksi asiaksi. Lammi-Taskulan ym. (2009a) lapsiperhekyselyn tuloksissa (n=5486) ilmenee, että kokopäivätyössä olevat kokivat usein voivansa työn takia viettää vähemmän aikaa perheen kanssa kuin haluaisivat. Pienten lasten äidit kokivat usein aikapulaa ja riittämättömyyden tunnetta (Lammi- Taskula ym. 2009a). Kauppinen ja Raitasen (2012) kyselytutkimuksen tuloksissa ilmenee, että kotona ilman työsuhdetta olevat äidit (n=474) halusivat olla kotona lasten kanssa mahdollisimman pitkään. Toisaalta näillä äideillä työkokemus oli myös vähäinen ja rikkonainen. Kotona lapsia hoitavat äidit perustelivat sitoutumistaan puolison kannustuksella ja sillä, että kotona olo tuki lapsen ja koko perheen

hyvinvointia. Monet myös ennakoivat työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia, ja tämä oli syy miksi työhön paluuta lykättiin (Kauppinen & Raitanen 2012).

Taloudelliset syyt olivat keskeisiä syitä palata työelämään. Työhön paluulla pyrittiin kohentamaan perheen taloudellista tilannetta, johon perhevapaa oli vaikuttanut negatiivisesti (Kauppinen & Raitanen 2012, Luotonen 2012). Luotosen (2012) kvalitatiivisessa tutkimuksessa (1. vaiheessa n=45, 2. vaiheessa n=39) ilmenee, että työelämään paluun syynä oli kaipuu työelämään: työ tarjosi äideille positiivisia kokemuksia. Perhevapaalta työhön paluuseen vaikutti myös se, että äidit arvioivat oman ammattitaitonsa heikkenevän, jos työhön ei palata. Kauppinen & Raitanen (2012) tutkimuksessa ilmenee, että syynä työelämään paluulle toimi työn sisältö sekä työpaikan ihmissuhteet. Työpaikan ihmissuhteiden koettiin tuovan aikuismaisuuutta ja vastapainoa perhe-elämän rutiineille (Kauppinen & Raitanen 2012).

Kokopäivätyössä olevat tunsivat usein voivansa työn takia viettää vähemmän aikaa perheen kanssa kuin haluaisivat. Lammi-Taskulan ym. (2009a) tutkimuksen mukaan pienten lasten äidit kokivat aikapulaa ja riittämättömyyden tunnetta. Toisaalta työ koettiin hyvänä vastapainona perheen arjelle ja sen koettiin tukevan parisuhdetta, mutta samalla erityisesti äidit koki laiminlyövänsä kotiasioita työn vuoksi (Lammi-Taskula ym. 2009a). Työhön paluu herätti ristiriitaisia tunteita: toisaalta se koettiin negatiivisena, mutta toisaalta positiivisena asiana. Kauppinen & Raitanen (2012) tutkimuksen mukaan osa äideistä koki olevansa perhevapaan jälkeen motivoituneempia työhön paluun suhteen. Lehdon ja Sutelan (2008) tutkimuksessa ilmenee, että enemmistö palkansaajista arvioi jaksavansa paremmin lasten kanssa, kun he kävivät työssä (tilastokeskuksen työolotutkimussarjan tuloksia yli kolmenkymmenen vuoden ajalta). Erityisesti alle kouluikäisten lasten äidit ja toimihenkilöasemassa olevat äidit olivat tätä mieltä. Työ ja perhe saattavat siis toimia vastavuoroisina voimavaroina toisilleen, kun ne onnistutaan sovittamaan yhteen (Lehto & Sutela 2008).

Työhön palatessa perheen ja läheisten tuki nähtiin tärkeänä (Spiteri & Borg Xuereb 2012). Erityisesti puoliso, vanhemmat, sisarukset, läheiset ystävät ja sukulaiset toimivat tärkeinä avunlähteinä. Työelämään paluu aiheutti emotionaalista myllerrystä naisilla (Spiteri & Borg Xuereb 2012). Tunteet sisälsivät huolta, surua, paniikkia, pelkoa, alakuloa, huonoa tuulta ja samanaikaisesti odotusta työhön paluusta. Työhön paluun suhteen osa äideistä koki myös huonoa omaatuntoa ja tilanteen hallinnan menetyksen tunnetta (Spiteri & Borg Xuereb 2012). Lasten jättäminen töiden ajaksi hoitoon herätti äideissä negatiivisia tunteita, ja äidit kokivat, että eivät

ole enää arvokkaita äiteinä (Spiteri & Borg Xuereb 2012). Työhön paluu koettiin lapsen elämän tärkeiden askeleiden menetyksenä. Työhön paluu herätti äideissä myös rooliristiriitaa: kotona oli totuttu olemaan äitejä ja vaimoja. Uusi rooli työssä aiheutti haasteita ja herätti turhautumista (Spiteri & Borg Xuereb 2012). Työhön paluu edellytti äideiltä uudenlaista ajankäytön suunnittelua. Miehen kanssa vietetty kahdenkeskinen aika myös väheni työhön palatessa, kun vapaa-aika vietettiin perheen kanssa. Omaa aikaa ei myöskään koettu juurikaan olevan. Tutkimuksessa esiin nousee myös se, että työhön paluusta huolimatta, äidit vastasivat pääasiassa kodinhoidosta. Miehet olivat epävarmoja siitä, mitä heidän kotona tulisi tehdä (Spiteri & Borg Xuereb 2012).

Uusiautun ja Määtän (2012) tutkimuksen tavoitteena oli kuvata ratkaisuja onnistuneeseen työn ja perheen yhteensovittamiseen. Tutkimus koostui kahdesta erillisestä tutkimuksesta. Toinen tutkimus koostui avioliitossa elävistä pareista (n=342). Toinen tutkimus oli toteutettu vuoden työntekijöille (n= 8). Ratkaisuna onnistuneessa työn ja perheen yhdistämisessä toimi halu tehdä kompromisseja ongelmatilanteissa. Tämä mahdollisti onnistuneen ajanjaon työn ja perheen välillä. Muita keinoja olivat kyky kääntää alamäet ylämäiksi, kyky sietää erilaisuutta ja muutoksia, oma aktiivisuus, oma luovuus ja mielikuvitus, kärsivällisyys, joustavuus ja nöyryys, sitoutuminen, omistautuminen sekä kunnioitus toista kohtaan (Uusiautti & Määttä 2012). Luotosen (2012) tutkimuksessa oli puolestaan havaittavissa kolme erilaista äitien toteuttamaa työhön paluun strategiaa. Pehmeän laskun strategia, jossa pyrittiin tasaiseen työhön paluuseen esimerkiksi tekemällä keikkatyötä perhevapaa aikana tai osittaisen hoitovapaa hyödyntäminen ja työaikajoustot. Asennemuutosstrategiassa pyrittiin konkretisoimaan muuttunut asenne työtä kohtaan vähentämällä työhön käytettyä aikaa ja työlle antautumista. Paluu lapsen ehdoilla -strategia tarkoitti työelämään paluuta alaa vaihtamalla tai osa-aikaista työtä tekemällä. Nämä puolestaan mahdollistivat lapset hoitamisen edelleen kotona (Luotonen 2012).

3.3 Työn ja perheen välisen ristiriidan yhteys hyvinvointiin

Työn ja perheen välinen ristiriita oli yhteydessä tyytymättömyyteen ja negatiiviseen kokemukseen työn ja perheen välisestä tasapainosta (Brough ym. 2005, Kinnunen ym. 2010, Beham & Drobic 2010). Amstadin ym. (2011) meta-analyysin tuloksissa (n=427) ilmenee, että työn ja perheen välinen ristiriita oli yhteydessä stressin kokemukseen. Se myös vaikutti negatiivisesti hyvinvointiin ja suorituskykyyn. Chandolan ym. (2004) poikkileikkaustutkimuksen mukaan, joka toteutettiin Suomessa, Japanissa ja Lontoossa (n=18727), työn ja perheen väliset ristiriidan kokemukset vaikuttivat mielenterveyteen negatiivisesti. Työn ja perheen väliset roolit ja tasapaino näiden välillä

oli tärkeä tekijä mielenterveyden kannalta. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että yksinhuoltajaäideillä Helsingissä oli heikompi mielenterveys, joka selittyi korkealla perheen ja työn välisellä ristiriidalla. Tuloksissa myös ilmenee, että työn ja perheen sekä perheen ja työn välinen ristiriita alensi mielenterveyttä (Chandola ym. 2004).

Useat tutkimukset (Lallukka ym. 2010, Kinnunen ym. 2010, Amstad ym. 2011, Leiveweber ym. 2013) osoittavat, että työn ja perheen välinen ristiriita oli yhteydessä uupumukseen. Lallukan ym. (2010) Suomessa toteutetun terveystutkimuksen mukaan (n=5819) työn ja perheen väliset ristiriidat olivat yhteydessä naisten ja miesten uneen. Työntekijöiden hallintakeinojen lisääminen psykososiaalisen stressin suhteen sekä työn ja perheen välisen tasapainon suhteen saattavat olla keinoja, joilla voidaan vähentää uniongelmia. Uniongelmiin vallitsevuus oli naisilla 20 prosenttia ja miehillä puolestaan 24 prosenttia. Uniongelmat olivat yhteydessä ylityöntunteihin, ympäristön paineeseen ja psykososiaalisen työuupumukseen (Lallukka ym. 2010).

Työn- ja perhe-elämän tasapainolla on mahdollisia terveyttä edistäviä vaikutuksia. Winterin ym. (2006) toteuttaman poikkileikkaustutkimuksen (n=4318) mukaan työn ja perheen sekä perheen ja työn väliset ristiriidat olivat yhteydessä matalaan itse-arvioituun terveyteen (Winter ym. 2006). Henkilöt, jotka raportoivat ristiriidan kokemuksesta, omasivat muita huonomman terveyden. Tämä jakauma oli samansuuruinen naisilla ja miehillä (Winter ym. 2006). Leiveweberin ym. (2013) Ruotsissa toteutetussa (n=6580) pitkittäistutkimuksen mukaan ristiriidan kokemukset vaikuttivat sekä naisten että miesten terveyteen negatiivisesti. Naisilla työn ja perheen välinen ristiriita oli yhteydessä itsearvioituun terveyteen, sekä uupumukseen. Miehillä tämä oli puolestaan yhteydessä ongelmajoumukseen (Leiveweber ym. 2013). Lidwallin ym. (2009) puhelinhaastattelun tulosten (n=2867) mukaan työn ja perheen välisten häiriöiden yhteys pitkäaikaissairauspoissaoloihin oli puolestaan heikko. Naisilla sairauspoissaolot olivat miehiä yleisempiä (18 %, 10 %). Yhteys oli hieman korkeampi naisilla, jotka huolehtivat pääasiassa kotitöistä sekä perheissä, joissa puoliso oli työttömänä. Miehillä puolestaan työn ja perheen välisen ristiriidan yhteys pitkäaikaissairauspoissaoloihin oli yhteydessä korkeampaan sosioekonomiseen asemaan ja vakituiseen työpaikkaan (Lidwall ym. 2009).

Työn ja perheen välisellä ristiriidalla on havaittu olevan pitkäaikaisia vaikutuksia. Kinnusen ym. (2010) tutkimuksen tulokset (n=239 paria) kerättiin kahdessa vaiheessa (välissä vuosi). Korkea perheen ja työn välinen ristiriita ensimmäisessä vaiheessa oli yhteydessä perheen ja työn välisiin ristiriidan kokemuksiin vuotta myöhemmin molemmilla vanhemmilla. Perheen ja työn väliset

ristiriidat ensimmäisellä mittauskerralla olivat yhteydessä alentuneeseen työtyytyväisyyteen toisessa vaiheessa. Työtyytyväisyys ensimmäisessä vaiheessa naisilla oli yhteydessä laskeneeseen perheen ja työn väliseen ristiriitaan vaiheessa kaksi. Tulokset osoittavat, että perheen ja työn väliset ristiriidat korreloivat työtyytyväisyyden kanssa. Lisäksi vaimon työtyytyväisyys vaiheessa yksi korreloi miehen laskeneeseen perheen ja työn väliseen ristiriitaan vaiheessa kaksi (Kinnunen ym. 2010).

3.4 Työn ja perheen välisen ristiriidan aiheuttajia

Työn ja perheen välistä ristiriitaa voivat aiheuttaa perheensisäiset ja työnsisäiset tekijät. Michelin ym. (2010) meta-analyysin (n=178) mukaan työn ja perheen välistä ristiriitaa ennakoivat perheessä koettu rooliristiriita, perheen rakenne (lasten lukumäärä) ja ajan puute (Michael ym. 2010). Cooklinin ym. (2014) tutkimuksessa (n=2151) on saatu tuloksia siitä, että puolison tuen puute ennakoii työn ja perheen välistä ristiriitaa. Puolison tuen puute oli myös yhteydessä heikentyneeseen parisuhteen laatuun. Toisaalta työn ja perheen välinen tasapaino oli yhteydessä parempaan parisuhteen laatuun (Cooklin ym. 2014).

Ristiriidan kokemus oli myös yhteydessä työhön ja työpaikkaan. Michelin ym. (2010) mukaan työn ja perheen välistä ristiriitaa aiheuttivat työroolien sotkeutuminen (rooliristiriita, ajankäytön ongelmat), työn sosiaalisen tuen puute (organisaation, esimiehen ja työtovereiden tuki) sekä työn ominaisuudet (työtehtävien monipuolisuus, autonomia työssä, perheystävällinen organisaatio) (Michel ym. 2011). Edellä mainitut tekijät voiva toimia myös positiivisina tekijöinä alentaen työn ja perheen välistä ristiriitaa. Byronin ym. (2005) meta-analyysin (n=60 tutkimusta) tulokset tukevat Michelin ym. (2011) meta-analyysin tuloksia. Tulosten mukaan työntekijät, joilla oli heikommin tukevat työtoverit ja esimiehet tai vähemmän joustavuutta työaikatauluissa, omasivat korkeamman työn ja perheen välisen ristiriidan kokemuksen. Useat tutkimukset (Byron ym. 2005, Amstad ym. 2011, Cooklin ym. 2014) osoittavat, että työn ja perheen välinen ristiriita oli yhteydessä pidempiin työtunteihin. Työn- ja perheen välistä ristiriitaa aiheuttivat myös korkeat työn psykologiset vaatimukset, tiukat aikataulut ja työn vaarallisuus (Brough ym. 2005). Broughin ym. (2005) seurantatutkimuksen (1. vaiheessa n=618, 2. vaihe n=398) mukaan edelliset tekijät vähensivät kykyä huolehtia työn ulkopuolisista vastuista. Tämä puolestaan lisäsi työn ja perheen välistä ristiriitaa (Brough ym. 2005).

Haddockin ym. (2006) tutkimus (n=47 työssä käyvää paria) tukee edellistä. Työn ja perheen yhteensovittamista helpottivat kontrolli ja autonomia työssä. Nämä sallivat joustavuuden, joka mahdollisti työn ja perheen vaatimukseen vastaamisen (Haddock ym. 2006). Saksassa toteutetun kyselytutkimuksen (n=716) mukaan kontrolli ja autonomia olivat yhteydessä työntekijöiden parempaan kykyyn jakaa vastuuta ja selviytyä ristiriitatilanteesta, ja tämä lisäsi positiivista arviota työ- ja perhe-elämän tasapainosta (Beham & Drobnic 2010). Lisäksi sitoutuminen työympäristöön lisäsi työntekijöiden kykyä tasapainottaa työ- ja perhe-elämän vaatimuksia (Beham & Drobnic 2010). Interventiotutkimuksissa on saatu tuloksia itseaikatauluttamisen hyödyistä (Pryce ym. 2006, Baily ym. 2007). Tutkimusten mukaan lisääntynyt joustavuus ja kontrolli työajoissa lisäsivät työelämän tasapainoa (Pryce ym. 2006, Baily ym. 2007). Itseaikatauluttaminen mahdollistaisi aikataulujen kontrolloimisen ja lisäisi mahdollisesti joustavuutta. Työssä koettu ristiriita ja aikataulujen joustavuus olivat voimakkaasti yhteydessä työn ja perheen välisen ristiriidan kanssa (Byron ym. 2005, Haddock ym. 2006, Pryce ym. 2006, Baily ym. 2007, Beham & Drobnic 2010, Michael ym. 2011).

Työn ja perheen välistä ristiriitaa voidaan vähentää myös työorganisaation tasolla. Hammerin ym. (2011) interventiotutkimuksen (n=39 esimiestä) mukaan perhe-ystävällisyyteen keskittyvät esimiesharjoitteluinterventiot olivat hyvä keino vähentää työn ja perheen välistä ristiriitaa. Esimiehet saivat interventiossa koulutusta, joka sisälsi yhden tunnin tietokoneharjoittelua ja yhden tunnin kasvokkain tapahtuvaa ryhmäharjoittelua. Esimiehet kokivat tietokoneharjoittelun ja kasvokkain tapahtuvan harjoittelun hyödyllisinä. Toisaalta tulokseksi saatiin myös se, että harjoittelu koettiin haitallisiksi niillä, jotka eivät kokeneet työn ja perheen välistä ristiriitaa (Hammer ym. 2011).

3.5 Työuran-uurtaja ryhmämenetelmä

Perhevapaalta työelämään -ryhmätoiminnassa hyödynnettiin Työuran uurtaja -ryhmämenetelmää (Vuori ym. 2009). Työuran uurtaja -tutkimus- ja kehittämishankkeen tavoitteena oli vahvistaa työn ja työuran hallintaa, sekä löytää keinoja, joilla voidaan edistää työuraan liittyvien tavoitteiden toteuttamista. Hankkeeseen osallistui yhteensä 718 työntekijää julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioista. Tutkimuksesta selviää, että työntekijä tarvitsee voimavaroja selviytyäkseen ja pysyäksensä terveenä nopeasti muuttuvassa työelämässä. Jatkuvat muutokset työelämässä lisäävät epävarmuutta omasta työsuhteesta ja urasta. Muutosten paineessa työntekijöiden tulee päivittää osaamistaan säilyttääkseen asemansa työelämässä. Työntekijän jaksamiseen vaikuttaa se, kuinka

työntekijä kokee omien voimavarojensa riittävän työympäristön vaatimuksiin, ja toisaalta, mahdollistaako työpaikka omien tavoitteiden toteutumisen. Työpaikka on yksi keskeinen tapahtumapaikka, jossa voidaan tehdä mielenterveyden häiriöitä ehkäisevää toimintaa. Muuttuvaan työhöön liittyvien taitojen oppiminen mahdollistaa työntekijän työskentelyn ja vahvistaa henkilön omia kokemuksia siitä, että hän pystyy itse hallitsemaan työnsä ja työtehtäviään ja selviämään mahdollisista vastoinkäymisistä (Vuori ym. 2009).

Työuranuurtaja -ryhmämenetelmässä painottuu ennaltaehkäisyn merkitys yksilö- ja ryhmätasolla. Menetelmässä yhdistyvät stressin ehkäisy, työn imun edistäminen sekä teoreettisen tiedon jakaminen. Tavoitteena on vahvistaa työn ja työuranhallintaa sekä lisätä haasteisiin valmistautumista ja vastoinkäymisiin varautumista. Menetelmässä käytetään 20 tunnin intensiivistä ryhmämenetelmää, jolla pyritään vahvistamaan muuttuvassa työelämässä tarvittavia voimavaroja vahvistamalla osallistujien valmistautumista sekä työuranhallintaa (Vuori ym. 2009). Menetelmässä osallistujia esimerkiksi kannustetaan etsimään sosiaalisia verkostoja sekä laitetaan pohtimaan työtehtävien priorisointia ja ajanhallintaa. Lisäksi tehdään jatkosta konkreettinen suunnitelma, johon sitoudutaan ryhmässä.

Työuranuurtaja -hankkeeseen osallistuneet arvioivat sen hyvin myönteisesti. Positiivisesti arvioitiin esimerkiksi ohjaajien kannustusta, ohjelman ilmapiiriä, keskustelua sekä materiaalia. Muiden ryhmäläisten osallisuus ja omien kokemusten jakaminen koettiin myönteisesti. Tulosten mukaan ryhmään osallistumisella oli pitkäaikaisvaikutuksia masennusoireiden vähentymisessä sekä työn imun lisääntymisessä. Osallistuminen hyödytti eniten niitä henkilöitä, joilla oli masennusriski: interventio vähensi eniten heidän masennusoireitaan. Menetelmä lisäsi osallistujien henkisiä voimavaroja ja kykyä varautua vastoinkäymisiin, mikä puolestaan lisäsi henkilöiden omaa itsevarmuutta. Lisäksi ryhmämenetelmä mahdollisti tiedon ja vinkkien saannin ja jakamisen. Menetelmällä on siis ennaltaehkäisevä merkitys. Menetelmä on kehitetty työelämässä käytettäväksi, mutta sitä sovelletaan perhevapaalta työelämään -hankkeen yhteydessä (Vuori ym. 2009).

3.6 Yhteenveto kirjallisuuskatsauksesta

Sukupuoli, sosioekonominen asema ja lasten lukumäärä vaikuttivat työn ja perheen välisiin ristiriidan kokemuksiin (Kauppinen ym. 2010, Leiveweber ym. 2013, Cooklin ym. 2014). Työhön paluu herätti ristiriitaisia tuntemuksia: toisaalta se koettiin negatiivisena, mutta toisaalta

positiivisena asiana (Kauppinen ym. 2010). Syinä työelämään paluulle toimivat taloudelliset syyt, työnsisältö ja työpaikan ihmissuhteet (Kauppinen & Raitanen 2012). Työhön palatessa pienten lasten äidit kokivat aikapulaa ja riittämättömyyden tunnetta (Kauppinen & Raitanen 2012). Työhön paluu koettiin lapsen tärkeiden askeleiden menetyksenä (Spiter & Borg Xuereb 2012). Toisaalta enemmistö palkansaaajista arvioi jaksavansa paremmin lasten kanssa, kun he kävivät töissä (Lehto & Sutela 2008). Työn ja perheen onnistunut yhteensovittaminen saattavat toimia vastavuoroisina voimavaroina toisilleen (Lehto & Sutela 2008). Työhön palatessa perheen ja läheisten tuki nähtiin tärkeänä asiana (Spiteri & Borg Xuereb 2012).

Työn ja perheen välinen ristiriita oli yhteydessä tyytymättömyyteen ja negatiiviseen kokemukseen työn ja perheen välisestä tasapainosta (Brough ym. 2005, Kinnunen ym. 2010, Beham & Drobic 2010). Työn- ja perhe-elämän tasapainolla on mahdollisesti terveyttä edistäviä vaikutuksia (Winter ym. 2006). Työn ja perheen välinen ristiriita oli yhteydessä stressin kokemukseen (Amstad ym. 2011). Se myös vaikutti negatiivisesti hyvinvointiin ja suorituskyykyyn (Amstad ym. 2011). Chandolan ym. (2004) mukaan työn ja perheen väliset roolit ja tasapaino näiden välillä oli tärkeä tekijä mielenterveyden kannalta. Useat tutkimukset (Lallukka ym. 2010, Kinnunen ym. 2010, Amstad ym. 2011, Leiveweber ym. 2013) osoittavat, että työn ja perheen välinen ristiriita oli yhteydessä uupumukseen. Winterin ym. (2006) mukaan työn ja perheen välinen ristiriita oli yhteydessä matalaan itsearvioituun terveyteen. Ristiriidan kokemuksella on myös havaittu pitkäaikaisia vaikutuksia (Kinnunen ym. 2010). Korkea perheen ja työn välinen ristiriita ensimmäisessä vaiheessa oli yhteydessä perheen ja työn välisiin ristiriidan kokemuksiin ja työtytymättömyyteen vuotta myöhemmin molemmilla vanhemmilla (Kinnunen ym. 2010).

Työntekijät, joilla oli heikommin tukevat työtoverit ja esimiehet tai vähemmän joustavuutta työaikatauluissa, omasivat korkeamman työn ja perheen välisen ristiriidan kokemuksen (Byron ym. 2005, Mihcel ym. 2011). Useat tutkimukset (Byron ym. 2005, Amstad ym. 2011, Cooklin ym. 2014) osoittavat, että työn ja perheen välinen ristiriita oli yhteydessä pidempiin työtunteihin. Työn ja perheen välistä ristiriitaa aiheuttivat myös korkeat työn psykologiset vaatimukset, tiukat aikataulut ja työn vaarallisuus (Brough ym. 2005). Perheen sisäiset tekijät ennakoivat ristiriidan kokemusta. Ristiriitaa ennakoivat perheessä koettu rooliristiriita, perheen rakenne (lasten lukumäärä) sekä ajan puute (Michel ym. 2010). Työn ja perheen välinen tasapaino oli yhteydessä parempaan parisuhteen laatuun (Cooklin ym. 2014).

Tutkimusten mukaan lisääntynyt joustavuus ja kontrolli työajoissa lisäsivät työelämän tasapainoa (Byron ym. 2005, Haddock ym. 2006, Pryce ym. 2006, Baily ym. 2007, Beham & Drobic 2010, Michel ym. 2011). Interventiotutkimuksissa on saatu tuloksia itseaikatauluttamisen hyödyistä (Pryce ym. 2006, Baily ym. 2007). Itseaikatauluttaminen mahdollisti aikataulujen kontrolloimisen ja lisäsi joustavuutta (Pryce ym. 2006, Baily ym. 2007). Tämä mahdollisesti helpottaisi työn ja perheen yhteensovittamista Perhe-ystävällisyyteen keskittyvät esimiesharjoitteluinterventiot voivat olla myös hyvä keino vähentää työn ja perheen välistä ristiriitaa (Hammer ym. 2011). Työuranuurtaja –ryhmämenetelmä lisäsi osallistujien henkisiä voimavaroja ja kykyä varautua vastoinkäymisiin, mikä puolestaan lisäsi henkilöiden itsevarmuutta. Lisäksi ryhmämenetelmä mahdollisti tiedon ja vinkkien saannin ja jakamisen. Menetelmällä on ennaltaehkäisevä merkitys. Menetelmä on kehitetty työelämässä käytettäväksi (Vuori ym. 2009).

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYMYKSET

Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa uutta tietoa ryhmätoiminnan vuorovaikutuksellisesta prosessista perhevapaalta työelämään palaavilla henkilöillä. Tutkimus on osa Työterveyslaitoksen Perhevapaalta työelämään –hanketta. Tavoitteena on tutkia, millaisia puhetapoja ryhmätapaamisen aikana ilmenee sekä miten puhetavat heijastavat vallitsevaa yhteiskuntaa ja kulttuuria. Tavoitteena on selvittää, minkälaisia identiteettejä ryhmätapaamisen aikana rakentuu ryhmäläisille. Lisäksi tutkimuksen tavoitteena on löytää keinoja, joilla mahdollisesti helpotettaisiin työhön paluuta perhevapaan jälkeen.

Tutkimuskysymyksiäni ovat seuraavat

1. Millaisia puhetapoja työn ja perheen yhteensovittamista koskevissa ryhmäkeskusteluissa ilmenee?
2. Millainen työhön paluun toimijuus rakentuu ryhmäläisille tapaamisen aikana, entä miten tämä rakentuu?

5 METODOLOGINEN VIITEKEHYS

Diskurssianalyysissä kiinnostus kohdistuu siihen, miten toimijat tekevät ymmärrettäväksi asioita kielenkäytöllään (Suoninen 1999, 17-36). Diskurssianalyysi tarkastelee kielenkäyttöä tekemisenä. Tästä näkökulmasta ihmisten katsotaan olevan aina kieltä käyttäessään osallisina uusintamassa tai muuntamassa sitä kulttuurin virtaa, jonka tarjoamalla välineillä ilmiötä tehdään ymmärrettäväksi (Suoninen 1999, 17-36). Puheet ja teot eivät ole diskurssianalyysin näkökulmasta toistensa vastakohtia, vaan niiden molempien katsotaan olevan toimintaa, joka ylläpitää tai muuntaa sosiaalista todellisuutta (Suoninen 1999, 17-36). Kielen avulla ilmennetään omaa kulttuuria ja omia lähtökohtia. Diskurssianalyysi on siis kielen analysointia, mutta myös muun toiminnan huomiointia (Gee 2011).

Diskurssianalyysi perustuu sosiaaliskonstruktiiiviseen teoriaan. Sosiaaliskonstruktiiivisessa teoriassa keskitytään kielen jäsentämiseen sosiaalisesti jaettuna tekijänä (Potter & Wetherell, Burr 2003, Gergen 2009). Teoria huomioi ihmisen osana yhteiskuntaa tai kulttuurista ryhmää (Gergen 2009). Kieli toimii välineenä rakentaa sosiaalista todellisuutta ja sen avulla merkityksellistetään eli konstruoidaan maailmaa (Burr 2003, Gergen 2009). Kielen avulla tuotetut merkityssystemit eli diskurssit ovat ymmärrettävissä kontekstista, jossa ne esiintyvät (Potter & Wetherell 1989, Gergen 2009). Sosiaalinen todellisuus hahmottuu moninaisena, useiden rinnakkaisten tai keskenään kilpailevien systeemien kenttänä, joiden avulla merkityksellistetään maailmaa, sen suhteita sekä prosesseja eri tavoilla (Potter & Wetherell 1989). Diskurssianalyttisessä tutkimuksessa valitaan tutkimuskohteeksi ne kielelliset prosessit ja niiden tuotokset, joissa ja joiden kautta sosiaalinen todellisuutemme ja kanssakäymisemme rakentuvat (Jokinen 1999, 37-53). Tutkijan ja tutkimuskohteen välinen suhde nähdään luonteeltaan myös konstruktiivisena. Tutkija paitsi kuvaa tutkimustulosten kautta sosiaalista todellisuutta, mutta samalla myös luo sitä (Jokinen 1999, 37-53).

Merkityksiä korostavassa tutkimuksessa kysymykset ovat useimmiten mitä - muotoisia ja kiinnostus on ennen kaikkea sisällöissä: millaisia merkityksiä ihmiset puheissaan tuottavat (Jokinen & Juhila 1999, 54-100). Merkitysten tuottamisen tapojen painottaminen johtaa miten - kysymyksiin: millaisia kielellisiä keinoja käyttämällä ihmiset tuottavat merkityksiä. Usein tutkimuksissa kysytään sekä mitä että miten kysymyksiä. Kielellisissä käytännöissä merkitykset ja niiden tuottamisen tavat ovat aina toisiinsa kietoutuneita (Jokinen & Juhila 1999, 54-100).

Diskurssianalyysissä tarkastelun kohteeksi ei oteta yksilöä, vaan sosiaaliset käytännöt (Jokinen ym. 2004, 17-47). Tarkastelu paikantuu tällöin esimerkiksi yksilöiden kielen käyttöön eri tilanteissa ja niihin laajempiin merkityssystemeihin, joita he toiminnassaan tuottavat (Jokinen ym. 2004, 17-47). Kiinnostus kohdistuu minän rakentumisen prosesseihin (Potter & Wetherell 1989). Identiteetti on väljä yläkäsite, joka voidaan määritellä tarkoittamaan oikeuksia, velvollisuuksia ja ominaisuuksia, joita toimija olettaa itselleen, toisille toimijoille tai muut toimijat olettavat hänelle (Jokinen ym. 2004, 17-47). Identiteetit muotoutuvat omanlaisiksi kussakin diskurssissa ja repertuaarissa (esimerkiksi veistä pitävä henkilö voi olla kontekstista riippuen kirurgi, murhaaja, keittäjä). Erilaiset merkityssystemit mahdollistavat erilaisten minuuksien ja sitä kautta myös toimintojen esiintymisen (Jokinen ym. 2004, 17-47). Identiteetillä viitataan siihen, miten ihmiset kielenkäytössään rakentavat itsestään ja toisistaan määrittämiä, jotka eivät ole pysyviä vaan tilanteittain vaihtelevia ja moninaisia. Identiteettiä ei siten ymmärretä ihmisen pysyväksi ominaisuudeksi vaan toiminnalliseksi kategoriaksi. Identiteetin voi ymmärtää merkityssystemin osaksi: tietyssä systeemissä ihmiselle rakentuu tietynlaisia identiteettejä (Jokinen & Juhila 1999, 54-100).

Diskurssianalyysissä nimitetään tarkastelun kohteeksi otettavia kuvauksia usein selonteoksi (Suoninen 1999, 17-36). Selonteolla ihmiset tekevät toisilleen ymmärrettäväksi omaa itseään ja maailmaa (Suoninen 1999, 17-36). Selonteot eivät ole riippumattomia sosiaalisesta maailmasta, vaan pohjautuvat niihin asioiden ymmärrettäväksi tekemisen tapoihin, merkityksiin, joita selonteon antaja ammentaa maailmasta. Toisaalta selonteot ovat myös osallisena sen muotoilemisessa, millaiseksi maailma jatkossa ymmärretään eli millainen maailma on (Suoninen 1999, 17-36). Selonteot usein aloitetaan tutuimmista vaihtoehdoista: laajalti kannatetuista, ideologisesti houkuttelevista ja itsestään selvän tuntuista diskursiivisista merkityksistä. Näin erityisesti silloin, kun emme tunne keskustelukumppaniamme tai yleisöämme. Vuorovaikutuskumppanilla on olennainen panos selontekojen sisältöjen muotoutumisessa. Selontekojen vastaanoton pienetkin sävyvaihdokset virittävät herkästi merkitysantojen muuntumista myöhemmissä selonteoissa. Usein keskustelussa reflektoidaan hyvinkin sensitiivisesti sitä, kuinka sanalliset tai muut tekemme otetaan vastaan. Jos henkilö esimerkiksi ennakoii vastaanottajaltaan kriittistä vastaanottoa, hän pyrkii suojautumaan siltä jo ennakkoon suhteuttamalla selontekonsa mahdolliseen kritiikkiin tai vastaargumenttiin. Selonteoissa, joita annetaan vuorovaikutustilanteissa toimijat joutuvat käyttämään niitä diskursiivisia elementtejä, jotka ovat kulttuurisesti ymmärrettäviä. Selontekoihin vaikuttaa myös vuorovaikutustilanne: millaisiin selontekoihin tukeudumme vakuuttaaksemme kuuntelijan (Suoninen 1999, 17-36).

6 AINEISTON KERUU JA ANALYSOINTI

Tämän tutkielman aineisto kerättiin Työterveyslaitoksen toteuttamasta Perhevapaalta työelämään -hankkeesta, jossa kehitettiin perhevapaalta työelämään palaaville vertaisryhmätoimintaa (Työterveyslaitos 2012). Ryhmätoiminta perustui Työuran-uurtaja ryhmämenetelmään (Vuori ym. 2009). Hanketta toteutettiin kuudessa kunnassa (Tampere, Kouvola, Hämeenlinna, Tuusula, Pirkkala, Seinäjoki).

6.1 Perhevapaalta työelämään -hankkeen ryhmätapaamiset

Perhevapaalta työelämään -hankkeen ryhmätoimintaa toteutettiin perhevapaalla oleville vanhemmille, joilla työhön paluu oli ajankohtainen lähiaikoina. Ryhmätoimintaa veti toimintaan koulutetut kuntatyöntekijät. Puolet tutkittavista osallistui neljän tunnin ryhmätapaamisiin neljä kertaa ja puolet sai tietopaketin luettavakseen. Hanke alkoi vuonna 2012 (maaliskuussa) ja se päättyi kesäkuussa 2014. Olen kerännyt aineistoni yhdeltä ryhmätapaamiskerralta syksyllä 2013. Tutkimusluvut hankin kyseiseltä kunnalta. Ryhmäläisiltä keräsin tutkimusluvut ryhmätapaamisen aluksi (liite 3). Toisen ryhmätapaamiskerran valitsin, koska ensimmäisellä kerralla toimintaa olisi saattanut haitata minun läsnäolonni. Ohjaajilta sain myös toiveen, että olisin paikalla toisella ryhmätapaamiskerralla. Silloin paikalla olivat myös hankkeen vetäjät Työterveyslaitokselta ja näin ollen sain mahdollisuuden tavata myös heidät.

Ryhmätapaamiseen osallistui kahdeksan äitiä sekä kaksi ohjaaja. Lisäksi toimintaan osallistui lastenhoitajat, jotka hoitivat ryhmäläisten lapsia tapaamisen ajan. Äidit olivat taustoiltaan erilaisia. Toisilla oli jo useampia lapsia, kun taas toisilla kyseessä oli ensimmäinen lapsi. Suurimmalla osalla äideistä oli työpaikka, johon palata vapaan jälkeen. Yhdellä äidillä ei ollut työpaikkaa, johon palata. Yhdellä äideistä oli työpaikka, mutta hän suunnitteli lähtevänsä opiskelemaan, jotta pääsisi vuorotyöstä eroon. Viidellä äidillä puolestaan työhön paluu oli ajankohtainen noin vuoden sisällä (osalla jo vuoden 2014 keväällä, osalla syksyllä 2014). Yksi äideistä oli jo palannut tekemään töitä vapaan aikana kevennetysti (kerran viikossa). Suurimmalle osalle äideistä ryhmätapaamisen ajaksi hoitoon jättäminen oli ensimmäinen kerta, kun lapsi oli vieraalla hoidossa. Jokainen äiti eli myös parisuhteessa.

Ohjaajat noudattavat toiminnassaan annettua väljää ohjekirjaa. Jokaisella ryhmätapaamiskerralle oli määritetty omat teemansa (taulukko 1), joissa käsiteltiin työhön paluuta ja siihen liittyviä tekijöitä.

Toimintasuunnitelmaan oli kirjattu päivänlopetus, jossa annettiin seuraavan kerran kotitehtävä. Lisäksi toimintasuunnitelmaan oli kirjattu aloitusosio, jossa hieman kyseltiin kuulumisia ja yleisiä tunteuksia esimerkiksi lapsen hoitoon jättämisestä.

TAULUKKO 1. Ryhmätapaamisten sisällöt

Tapaaminen 1	Tapaaminen 2	Tapaaminen 3	Tapaaminen 4
-Siirrettävät taidot -työ- ja vapaa-aika	-omassa työssä kehittyminen -muutosten hallinta työssä ja työuralla -informaatiohaastattelu	-muutosten hallinta- mitä muutoksia työhön paluu tuo perhe- elämään? -työyhteisön ristiriitatilanteiden ratkaiseminen (mahdollisesti käsitellään)	-stressinhallinta -työn ja työuran hallinta -suunnitelma tavoitteiden saavuttamiseksi

Ryhmätapaaminen jakaantui kahteen osioon. Osioiden välissä oli ruokatauko. Ruokatauolle oli varattu 45 minuuttia aikaa, jolloin vanhemmat saivat halutessaan käydä tapaamassa lapsiaan. Ohjaaja yksi veti ensimmäisen osa-alueen, jolloin toinen ohjaaja kirjasi lähes kaiken puhutun fläppitaululle ranskalaisilla viivoilla. Toisen osion veti puolestaan toinen ohjaaja, jolloin toinen ohjaajista kirjasi asioita ylös. Kun fläppitaulu täyttyi, niin luonnos kiinnitettiin takaseinälle.

6.2 Aineiston kuvaus

Keräsin tutkimusaineiston videoimalla sekä äänittämällä yhden ryhmätapaamisen. Aineistoa kertyi yhteensä kolme tuntia. Litteroin aineiston sanatarkasti. Litteroinnissa en huomioinut puheen ulkopuolelle jääviä tekijöitä kuten ilmeitä ja eleitä. Litteroidessani erottelin ohjaajat ja ryhmäläiset numeroimalla heidän puheenvuorot (r1-r8, o1, o2). Jätin analyysissä huomioimatta ryhmässä käyneen vierailijan osuuden, koska en saanut häneltä tutkimuslupaa. Vierailija oli jo työelämään palannut henkilö, jolle äidit saivat esittää mieltä askarruttavia kysymyksiä. Litteroitua aineistoa oli yhteensä 59 sivua, vierailijan osuuden poistamisen jälkeen analysoitavaksi aineistoa jäi 46 sivua. Keskustelu ryhmässä tapahtui ennalta määriteltujen teemakokonaisuuksien mukaan. Nimesin itse kaksi teemakokonaisuutta (1. odotuksia työelämään paluusta, 6. työelämään paluu käytännössä) aineistosta nousevien tekijöiden mukaan. Teemakokonaisuudet olivat seuraavat:

1. Odotuksia työelämään paluusta

2. Elämäkulku ja oppiminen
3. Omassa työssä kehittyminen
4. Muutosten hallinta työssä ja työuralla
5. Informaatiohaastattelu (ei huomioida)
6. Työelämään paluu käytännössä

Ryhmäkeskustelun aluksi keskusteltiin äitien odotuksista työelämään paluun suhteen. Tämän jälkeen pohdittiin elämäkulkuja ja oppimista. Ryhmä keskusteli myös omassa työssä kehittämisestä sekä muutosten hallinnasta työssä ja työuralla. Lopuksi keskusteltiin siitä, kuinka työelämään paluu tapahtuu käytännössä.

6.3 Analyysipolku ja puhettavat

Aluksi luin aineiston useamman kerran läpi teemakokonaisuuksittain. Tämän jälkeen tunnistin teemakokonaisuuksissa olevat episodit. Episodit nimesin aineistossa ilmenevien tekijöiden mukaan. Episodi alkaa, kun joku ryhmäläisistä tai jompikumpi ohjaajista alkaa keskustella uudesta asiasta ja se päättyy, kun joku ryhmässä vaihtaa puheenaihetta. Episodeja aineistossa on yhteensä 35 (liite 2). Esittelen työssäni 15 episodista. Olen valinnut esiteltävät episodit niissä esiintyvien puhetapojen mukaan: esiintyykö episodissa useimpien puhetapojen sekoittumista, vai onko siinä havaittavissa vain yksittäistä puhetapaa. Lisäksi valintakriteerinä toimi myös se, että keskusteluun osallistui useampi ryhmäläinen, sekä jompikumpi ohjaajista. Tämän jälkeen tunnistin aineistossa esiintyviä diskursiivisia elementtejä väreillä. Vertailin aineistossa esiintyviä diskursiivisia elementtejä ja yhdistelin samankaltaisuuksia. Tämän jälkeen nimesin puhettavat aineistossa ilmenevien tekijöiden mukaan. Puhetapoja ovat ennakointipuhe, arvopuhe, taitopuhe, hallintakeino- ja epävarmuuspuhe, sekä suunnitelmallisuuspuhe. Nämä puhettavat esiintyivät aineistossa toistuvasti ja ne usein sekoittuvat toisiinsa.

Ennakointipuheessa korostuu ryhmäläisten positiiviset ja negatiiviset odotukset työelämään paluusta. Äidit pohtivat sitä, että mitä muutoksia itsessä on tapahtunut lasten saamisen myötä. Entä mitä muutoksia työelämässä on tapahtunut kotona olon aikana. Ennakointipuheessa korostuu ryhmäläisten muutoshalukkuus ja muutoksen tarpeellisuus elämänmuutosten vuoksi. Ennakointipuheessa heijastuu myös ryhmäläisten arvot ja niiden ohjaava vaikutus myös työelämässä. Ennakointipuhetta esiintyy läpi aineiston, koska puhe ryhmätapaamisessa on

pääasiassa tulevaa suunnittelevaa ja ennakoivaa. Ennakointipuhetta ilmenee perhelähtöisesti ja työhön paluuta suunnitellaan toteutettavan perheen ehdoilla. Puheessa ilmenee se, että mikä äideissä herättää epävarmuutta työhön paluun suhteen. Nämä esiin nostetut seikat ovat tekijöitä, joita ryhmätapaamisessa nostettiin toistuvasti esille.

Arvopuheesta puolestaan heijastuvat ryhmäläisten arvot ja asenteet. Erityisesti puheessa tulee esiin arvojen muuttuminen. Muutos selitetään lapsista johtuvaksi. Osalla ryhmäläisistä korostuu se, että samanlaiseen työskentelytapaan ei olla enää valmiita kuin ennen ja työhön palataan lasten ehdoilla. Taitopuheesta puolestaan heijastuvat ryhmäläisen kehitettävät taidot. Taitopuheessa korostuu se, että kotona oloon liitetään varmuus omista taidoista (muiden taitamattomuus) ja työhön paluu puolestaan herättää epävarmuutta omista taidoista. Hallintakeino- ja epävarmuuspuheessa korostuvat puolestaan ryhmäläisten työhön paluussa epävarmuutta herättävät tekijät ja erityisesti se, että kuinka epävarmuuteen voidaan varautua. Puhetavassa pyritään luomaan hallintakeinoja epävarmuustilanteissa. Toisaalta puheessa tulee esiin myös tekijät, joissa koetaan varmuutta. Suunnitelmallisuuspuheessa puolestaan esiin tulee ryhmäläisten luomat keinot työhön paluun suhteen. Puhetavassa korostuu käytännön toteutus.

7 TULOKSET

Olen nimennyt viisi puhetapaa, joita äitien työhön paluuta koskevassa ryhmäkeskustelussa ilmenee. Seuraavaksi esittelen puhetapoihin liittyvät tunnuspiirteet sekä puhetapoihin liittyvät äitien toimijuudet (ks. taulukko 2). Tulosten yhteydessä esittelen episodeja aineistosta, joiden pohjalta tulosten perusteltavuutta voi arvioida. Olen nimennyt kappaleet suorilla lainauksilla työssäni esittelemistä episodeista.

7.1 ”Aika perheen ja lasten kanssa on kuitenkin sitten niin vähäistä”

Ryhmätapaamisessa äidit tuovat esiin odotuksensa ja toiveensa työhön paluun suhteen. Lisäksi puheessa tulee esiin äitien muutoshalukkuus työn suhteen. Alla olevassa episodissa (episodi 1) keskustellaan siitä, kuinka työhön paluuta voitaisiin helpottaa. Ennen episodista ryhmäläiset ovat pareittain keskustelleet edelliskerralla saadusta kotitehtävästä, jossa tehtävänä oli pohtia työhön paluun herättämiä tunteita. Seuraavissa episodeissa ilmenee ennakoitipuhetta, taitopuhetta, arvopuhetta, hallintakeinopuhetta ja epävarmuuspuhetta.

Episodi 1: Muutoksia työhön:

1. O1: ja sit jos me alettais keskustelea yhteisesti, otetaan vielä ihan muutama kommentti
2. yhteisestä läpivedosta, jos vaikka pari vois sanoa yhden kaksi asiaa meille kaikille
3. jaettavaksi tulisko sieltä jotain pikkusen?
4. R2: Pääsis vuorotyöstä eroon
5. R3: Se on varmaa mullakin
6. R3: Tai siis mä tykkään vuorotyöstä mutta se ei taas sovi tähän perheen kanssa.
7. O1: Niin elikkä semmosta ajatusta tietenkkin
8. R1: Mul on ainaki sit se et vapaa- aika, et mie todella toivon et jäis perheen yhteistä
9. aikaa, vähintään yhtä paljon kuin nyt, ehkä vähän huono yhtälö mutta..
10. O1: Mutta ne on kuitenkin ne odotukset sitten, että..
11. O1: Oisko jotain muuta
12. R4: Mie oon miettinyt sitä, että raaskiiko sitä sitten käydä omissa harrastuksissa ollenkaan,
13. Illat tai siis se aika perheen ja lasten kanssa on kuitenkin sitten niin vähäistä
14. O1: Oisko jotain muuta?
15. R6: No ainakin se, että työ ois sillä tavalla kiinnostavaa että niiku voi käyttää niitä taitoja

16. mitä on ja mitä nyt on hankkinut, jos on vaikka opiskellut ja muuta että voi käyttää niitä
17. työelämässä hyödyksi ja sitten mä oon laittanut että ois etätyön mahdollisuus

Keskustelu alkaa ohjaajan esittämällä kysymyksellä edellisikerran kotitehtävästä. Kysymyksellä ohjaaja pyrkii luomaan yhteistä keskustelua parikeskustelun sijaan (rivit 1-3). Keskustelussa ilmenee, että kaksi äideistä haluaisi päästä vuorotyöstä eroon, koska sen ei katsota sopivan yhteen perhe-elämän kanssa (rivit 4-6). Tämä ilmentää sitä, että lasten myötä tehdään valintoja, jotka sopivat yhteen perhe-elämän kanssa. Tämä puolestaan toimii äitien hallintakeinona, joka mahdollisesti helpottaa työhön paluuta vapaan jälkeen. Puheessa tulee esiin toive, että perheen yhteistä vapaa- aikaa olisi vähintään yhtä paljon kuin nykyisin (rivit 8-9). Toisaalta puheessa ilmenee, että äiti epäilee, että se on ”vähän huono yhtälö” (rivi 9). Äiti pohtii, että raaskiiko käydä omissa harrastuksissa työhön palattua, kun perheen yhteinen aika on sitten niin vähäistä (rivi 12). Kyseessä on ennakointipuhetta: puheessa heijastuu ryhmäläisen odotukset työelämään paluusta. Tässä tapauksessa odotuksista heijastuu äitien pelko perheen yhteisen ajan vähäisyydestä, joka puolestaan heijastaa äitien arvoja: perheen yhteinen aika nähdään tärkeänä.

Työhön palatessa illat nähdään perheen kanssa vietettäväksi ajaksi (rivi 13). Keskustelussa ei tule esiin esimerkiksi viikonloppuja ja mahdollisuutta käydä tällöin esimerkiksi omissa harrastuksissa. Työn mielekkyys nähdään tärkeänä asiana työhön palatessa. Kotona nähdään myös oppivan taitoja. Näitä taitoja toivottaisiin voivan käyttää työelämässä hyödykseen (rivit 15-17). Keskusteluun osallistuvat kaikki ryhmäläiset ja jokaisella on omaan elämäänsä peilautuva näkemys työhön paluun herättämistä odotuksista. Keskustelu jatkuu seuraavaan episodiin (episodi 2), jossa korostuu oman itsensä merkitys kodin kannalta.

Episodi 2: Oman itsensä korostaminen

1. O1: Okei joo, vieläkö jotain?
2. R5: No mul on se, että en toivon että en lähe siihen, että hoidan kodin ja työn, että annan vastuuta myös muille sieltä kodista, nyt kun on hoitanut kokoajan sitä omaa tonttiaan siellä,
4. niin tietenkään kukaan muu ei osaa hoitaa sitä niin kuin minä, et mä pääsisin siitä niinku,
5. tiiän sen ihan vaikka ei se samalla tavalla ehkä mene toiselta, mutta silti se menee, menee
6. O1: Nii, nii sitte ku vaa antaa tilla sillekin
7. R5: Nii itelle ei ainakaa iha helppoa
8. O1: Mutta sillekin on ajatus taas lähteny liikkeelle
9. R5: Nii kyllä mä tiedän sen nytkin mutta nytkää mä en pysty siihe, että mun pitäis

10. R4: Työyhteisö on ihan hirveen tärkeä, kun itellä on ollut sellainen työyhteisö et oon viihtynyt
11. tosi hyvin, et on ollut vähän niiku toinen perhe siellä, että sitä palaa uuteen työhön et
12. toivottavasti ois yhtä hyvä.
13. O1: Niin ne odotukset on

Ohjaaja aloittaa keskustelun kysymyksellä, kuten edellisessäkin episodissa (rivi 1). Ryhmäläinen tuo esiin oman varmuutensa kotiasioiden hoitamisessa ja korostaa omaa merkitystä kodin hoidon kannalta (rivit 2-4). Kyseessä on taitopuhetta, joka on yhteydessä kotona oloon. Keskustelussa esiintyy toive siitä, että osaisi irrottautua ainoan osaajan roolista ja, että osaisi antaa tilaa myös muiden osaamiselle, tässä tapauksessa isien osaamiselle (rivit 4-5). Puheessa käytetään aktiivin ensimmäistä persoonaa: ”en lähe, annan vastuuta, on hoitanut, pääsisin siitä, tiiän sen”. Ryhmäläinen näkee asioiden koskettavan pääasiassa häntä ja näkee asioiden olevan hänen vastuullaan. Tästä nousee esiin itseä korostava identiteetti. Tämä kuvastaa äitien omaa käsitystä itsestään kodin kannalta: perhevapaan aikana äiti kantaa vastuuta kodista ja se on hänen ”tonttiaan” (rivi 3). Toisaalta itseä korostava identiteetti sisältää myös muutostoiveen: äidit halusivat irrottautua ainoan osaajan roolista. Työyhteisö nähdään tärkeänä asiana työhön palatessa ja sen toivottaisi olevan yhtä hyvä kuin aiemminkin (rivit 10- 12). Kyseessä on ennakoitipuhetta, jossa heijastuu ryhmäläisen odotukset työhön palatessa. Ohjaaja lopettaa keskustelun toteamuksella (rivi 13).

7.2 ”Raskausuutinen aiheutti sen, että olin huonoin ikinä”

Ryhmätapaamisessa keskustellaan siitä, kuinka arvot ja asenteet ovat muuttuneet lasten myötä. Lisäksi keskustellaan siitä, kuinka yhteiskunta on muuttunut verrattuna omiin vanhempiin. Seuraavissa episodeissa esiintyy arvopuhetta, hallintakeino- ja epävarmuuspuhetta. Erityisesti esiin tulee arvopuhe, johon liittyvät omat asenteet voimakkaasti. Muuttuvasta yhteiskunnasta keskustelu siirtyy seuraavaan keskusteluun (episodi 3), jossa ilmenee äitien huonot kokemukset työelämässä:

Episodi 3: Pettynyt äiti

1. R6: Ja mul ois vielä tohon sekin, et ainaki mihi itte on törmännyt, et ei työnantaja sillä tavalla
2. enää sitoudu työntekijöihin. Eli et sitte sekin, et jos lapsia ei oo, sille työlle voi antaa aika
3. paljon, mut sitä kun huomaa sen, että työnantaja on valmis näyttämään sulle ovet, kun sille
4. sopii ja sitä tulee niitä lapsia, niin alkaa miettiä, et paljon mä oon valmis antaa tälle työlle,

5. et jos hän ei sitoudu minuun, niin miksi mä sitoudun häneen, et sen vapaa-ajan merkitys
6. niiku kasvaa, et siitä tulee tärkeempi, että tai siis sillee, et jos miettii sitä edellistä sukupolvea,
7. et kyl mä ainaki oon saanu kotoa semmosen, työn arvostuksen, et tälläne ja se oli itelleki
8. tosi tärkeä ja sitä tuli vähä semmost kylmää kyytiä, niin kyl mul on vähä muuttunu, siis
9. jollai tavalla se suhtautumine siihen, et paljo sille työnantajalle sitten antaa, et minkä hinnan.
10. R7: Joo siis on mullakin, mä joskus joululomalla keuhkokuumeessa vääntäny ilmoituksia
11. kotona hirveel kiireel, että kyl niiku siin kohtaa miettii et oikeesti miksi. Et kyl ei siitä
12. kuitenkaa tavallaa tuu, sanotaa ehkä kiitos ja jos et tee seuraaval kerral niin se on iha hirvee
13. huuto, et semmonen, et se ei niiku...
14. R5: Et kyl niiku joku muu tekee sen, et annetaan ymmärtää et jos sä et tee et tääl on kyl
15. muita, aika paljonki, jotka voi tehdä sen sun sijaan sen, jos on vaik yrittäjänä vaikka jos tekee
16. jotain, et niitä vastaavanlaisia voi olla just muitakin ketkä tekee, jos sä et ennä.
17. R7: Joo siis just tääkin, et mie olin paras työntekijä ja sain vakipaikan ja kaikkee, mut sit
18. raskausuutinen aiheutti sen, että olin huonoin ikinä ja kunnon simputusta siihen ja
19. loppuviimein sitte se, kun ei saanu mua eroomaan, se perusti uuden firman jolloin se siis
20. voi, et siin on vähä miettiny et miksi, miksi mie teen tätä.
21. O1: Mut siinki on hyvä just se et miettii, et ku onhan omat rajat löydettävä ja ne on niiku
22. tosi tärkeitä tässä kaikessa, et ne omat rajat pitää olla.

Lasten myötä asenteet ovat muuttuneet työtä kohtaan, eikä työlle olla enää valmiita antamaan samaa kuin ehkä aiemmin (rivit 1-9). Riveillä kolmesta yhdeksään tulee esiin se, kuinka työyhteisössä saadun ”kylmän kyydin” myötä arvot ovat muuttuneet työtä kohtaan. Työelämässä katsotaan vastavuoroisuus tärkeänä asiana: työnantajan sitoutumattomuus johtaa siihen, että työntekijäkään ei anna työlle enää samaa kuin ehkä aiemmin (rivit 1-9). Ryhmäläinen korostaa, että kotoa hän on saanut työn arvostuksen (rivi 7). Asenteen muutos johtuu arvojen muuttumisesta: lapset tulevat työn edelle (rivi 4). Toisaalta työpaikan sitoutumattomuus vaikuttaa työhön suhtautumiseen ja asenteen muutokseen työtä kohtaan (rivi 9). Arvojen muuttaminen/muuttuminen toimii myös äitien hallintakeinona epävarmuutta herättävässä tilanteessa ja sen avulla pyritään selviämään ristiriitaisesta tilanteesta.

Toinen ryhmäläinen kokee, että ei ole saanut ansaitsemaansa kiitosta ja ennen hän on ollut valmis tekemään mitä tahansa työn eteen (rivit 10,11). Hallintakeinopuhetta esiintyy retoristen kysymysten muodossa, joiden avulla etsitään merkitystä toiminnalle (rivit 4,11). Keskustelu antaa viitteitä siitä, että merkitysten etsiminen korostuu lasten myötä. Keskustelussa pyritään tuomaan oma asenteen

muutos ymmärrettäväksi ja hyväksytyksi selityksillä: työelämässä ei koeta olevan korvaamattomia (rivit 14-16). Tämä puolestaan herättää epävarmuutta. Tämä tuo esiin ristiriitaiset identiteetit: kotona vallitsevassa identiteetissä koetaan varmuutta, kuten edellisessäkin kappaleessa (kpl 7.1) tuli ilmi. Työntekijän identiteetti herättää puolestaan epävarmuutta.

Raskausuutinen ei ole välttämättä mieluinen uutinen työpaikoilla ja se saattaa jopa vaikuttaa negatiivisesti työntekijän työllisyyteen (rivit 17-18). Ryhmäläisen kuvaa tilannetta, jossa työntekijä on perustanut uuden yrityksen, kun ei ole saanut äitiä eroamaan (rivi 19). Ryhmäläinen tuo esiin puheenvuorossaan ennen jälkeen asetelman (rivit 17-18), jossa esiin tulevat näkökulmat ennen lapsia ja lasten saannin jälkeen. Ennen lapsia äiti on ollut ”paras työntekijä”, mutta lasten saannin jälkeen hän oli ”huonoin ikinä”. Ryhmäläinen myös käyttää puheenvuorossaan sanaa simputus (rivi 18), josta kuulijalle herää mielikuva armeijasta ja siellä tapahtuvasta simputuksesta, joka korostaa kohtelun vääryyttä. Työnantajilta ei koeta saavan arvostusta (rivit 17-20). Tämä puolestaan laittaa pohtimaan työn merkitystä itselle.

Ohjaajan puheessa korostuu omien rajojen löytäminen (rivit 21,22). Puheessa ei tuoda esiin perheen yhteisiä rajoja. Muutosta selitetään lapsista johtuvaksi, mutta puheessa ei ilmene perheen merkitystä muuten. Keskustelun sävy on melko jyrkkää ja ryhmäläisten kokemukset ovat melko negatiivisia (rivit 8,19). Keskusteluun osallistuu kaksi äitiä. Lisäksi kolmas ryhmäläinen osallistuu keskusteluun yleisellä kommentilla, joka ilmentää sitä, että työntekijänä ei ole korvaamaton (rivit 14-16). Keskustelu jatkuu niin, että ryhmäläinen (r7), joka aiemmin toi mielipiteensä tiukasti esiin, jatkaa keskustelua tuomalla esiin epäilyksensä (episodi 4).

Episodi 4: Muuttuvassa ajassa eläminen

1. R7: Mie oon vähä pelänny sitä että onko tullu vähä liianki jyrkkä, niiku kun mun pitäs
2. mennä tässä joskus töihin, niin tuleeks siin tavallaa semmonen, että ei mun tartte tehdä, et
3. siis toivottavasti ei tuu.
4. R8: Meillä on ainaki semmonen vanhempi eläkkeelle oleva työntekijä, joka tuli sit takas
5. töihin ja sit me puhuttii siin, et kun on niin paljon viikonloppuja, et menee, vaikka
6. vuokratyöntekijäksi, et tekkee vaan arkena töitä, niin se kuunteli, et voi teitä nykynuoria, et
7. me ollaan vaan tehty, et meidän on pakko ollut tehdä töitä, et onko se tavallaan semmonen et
8. ne on jollakin lailla ottanut sen marttyyrin roolin ja painanut niit vuoroja, ja kun nykyaikana
9. voi valita itte, et no mie haluan viikonloput vappaaks ja teen osa-aikasta, et toisaalt pääsee
10. jo liianki paljon itte valitsemaan, et tää ei nyt tunnu kivalta et vaihetaan nyt työpaikkaa, kun

11. on nyt liikaa viikonloppuja.
12. R3: Mun piti aikasemmin sanoo tost ihan samast asiasta, et meil on ollut just tommosta, et
13. ne vanhemmat ollut, et kyl myöki ollaan jaksettu, vaikka on ollut lapsia ja muita, sit tunnet
14. ittes silleen, et okei valitat turhasta.

Keskustelussa ilmenee oman valinnanvapauden pohdintaa työtä kohtaan (rivit 1-14). Ryhmäläinen pohtii, että onko oma asenne jo liian jyrkkä työtä kohtaan, mikä puolestaan vaikuttaa työhön paluuseen negatiivisesti (rivit 1-3). Keskustelussa tulee esiin ennen jälkeen asetelma (rivit 4-11): nykyään työelämässä on enemmän valinnanvapautta, kun puolestaan ennen on ollut pakko tehdä töitä, eikä ole niinkään voinut itse vaikuttaa. Puheessa tulee esiin vanhemman henkilön asenne nykyistä valinnanvapautta kohtaan (rivit 6-8). Keskustelussa ilmenee näkökulma, että vanhemmat henkilöt ovat ottaneet marttyyrin roolin, kun taas nuoret käyttävät valinnanvapautta jo liiankin paljon hyväkseen (rivit 8-11). Riveillä kymmenen ja kaksitoista tuodaan uudestaan esille se, että onko omat asenteet jo liian jyrkkiä ja onko valinnanvapautta liikaa: kun kyseinen työpaikka ei tunnu mieleiseltä, niin silloin vaihdetaan työpaikkaa. Puheessa käytetään aktiivin ensimmäistä persoonaa. Perhettä ei tuoda puheessa esiin, vaan valinnat tapahtuvat omien mieltymysten mukaan (rivit 9-10).

Keskustelussa ilmenee, kuinka ulkopuolelta luodaan paineita, joka tekee olotilan, että valittaa turhasta (rivit 12-14). Tämä puolestaan luo epävarmuutta omista asenteista ja ilmentää sitä, että ryhmäläiset eivät oikein tiedä kuinka työhön paluuseen tulisi suhtautua. Keskusteluun nostetaan myös esille muiden, kuten tässä tapauksessa vanhempien henkilöiden, asenteita ja arvoja, jotka hieman kritisoivat nuorempien äitien ajattelumallia. Tämä kuvastaa sukupolvien erilaisia lähtökohtia esimerkiksi työelämää kohtaan. Kyseinen keskustelu jatkuu seuraavanlaisesti (episodi 5):

Episodi 5: Arvojen arvottaminen

15. R8: Mut sit taas alkaa miettii, et mitä sa arvostat, et jos sä käyt aina töissä ja kärsit siit, et ei
16. oo ollu yhtään yhteistä perheaikaa, et niil ei oo ehk ollut sitä mahdollisuutta miettiä ees
17. sillon.
18. R5: Ehkä on ollut varma työpaikka, et siitä on tullut monelle, et ei tää oo varmaa aherranpa
19. kuinka paljon tahansa, et ei oo sitä varmuutta, et niil ehkä on ollut et nytkö mä tässä painan
20. niin sit seuraavat 30 vuotta mennään tän listan mukaan, mut nyt on et onko enää puolen
21. vuoden päästä et jos meil alkaa yt, niin sit ei sitoudu siihe.
22. R8: Ja meiän äiti oli ihan kauhuissaan, kun mie, kun mul on vakituinen paikka ja mie mietin,

23. jos minä sanoisin itteni irti ja alkaisin tekkee osa-aikasta, niin ei missää nimessä ihan
24. kauheeta, et se on varmaan ollut just se, et joskus aikasemmin ollut nii vaikeeta.
25. R8: Et nytkö sul on se virka niin pysyt siin.
26. R5: Et ne ehk kauhistelee enemmän sitä kauemmi kotona olemista, että ainakin on sanottu et
27. mene nyt edes vähän, et sitten pysyt siellä kiinni, et ei vaan käy mitää huonoa, et elä nyt
28. hyvänen aika kotona ole, että lennät sieltä pellolle heti et pitää olla kiinnostunut..
29. O1: Se on just niin, se on niin eri aika, et se on iha käsittämätöntä miten se on muuttunut
30. siitä kun meidänkin vanhemmat on ollut äitejä, kun me siis ollaa pieniä, et kylhä se on niin
31. paljon muuttunut, et ei siihe ajattelumaailmaankaa, et ainaha siihen tulee törmäyksiä, mut
32. siis edelleenki se ajatus, et kylhä ne omat rajat ja ne arvot tulee olla arvoitettuja, et missä
33. järjestykses me mennään, et ei se oo mitenkään heikkous, et ajattelet sitä perhettä ja sitä
34. työn ja perheen yhteensovittamista.

Työpaikkojen epävarmuus ei sitouta työntekijöitä ja tämä puolestaan vaikuttaa arvojen muuttumiseen työtä kohtaan (rivit 15-21). Retorinen kysymys ilmentää äidin arvoja (rivi 15). Työhön ei haluta enää sitoutua, koska se ei ole vastavuoroista. Tämä johtaa siihen, että työlle ei haluta enää antaa samaa kuin ehkä aiemmin. Retorinen kysymys esitetään ikään kuin kaikki äidit arvostaisivat samoja asioita. Kukaan ryhmästä ei lähde kritisomaan tätä, eikä kerro, että arvostaisi työtä enemmän kuin esimerkiksi perhettä. Keskustelussa myös ilmenee uudestaan, että ennen ei ole ollut välttämättä valinnanvapautta, kun taas nykyään on (rivi 16). Nykyisin työpaikan pitäminen on vaikeampaa ja keskustelussa ilmenee, että oma työpanos ei tuo varmuutta työpaikan pysyvyyden suhteen (rivit 18-21). Tämän vuoksi työhön ei haluta sitoutua samalla tavalla, kuin esimerkiksi omat vanhemmat ovat sitoutuneet. Omat vanhemmat vaikuttavat taustalla ja luovat paineita äideille (rivit 22-24): vanhemmat kauhistelevat pitkään kotona oloa lasten kanssa (rivit 26-28). Vanhemmat henkilöt katsovat, että pitkään kotona olo vaikuttaa työllisyyteen negatiivisesti ja osoittaa kiinnostuksen puutetta työtä kohtana (rivit 26-28).

Ohjaaja päättää keskustelun tuomalla esiin sen, kuinka aika on muuttunut ja tämän vuoksi tulee yhteentörmäyksiä (rivit 29-31). Hän kuitenkin korostaa, että omat arvot tulee olla arvoitettuja (rivi 32). Äitien tulee myös määrittellä rajat ja se, että missä järjestyksessä mennään (rivit 32-33). Puheessa esiin tulee se, että äitien omat arvot määrittävät sen, miten perheen kanssa toimitaan. Puheessa ei tule esiin esimerkiksi puolison näkemyksen huomioimista. Ohjaaja tuo myös esiin sen, että perheen sekä perheen ja työn yhteensovittamisen ajattelemisen ei ole heikkous (rivit 32-34).

7.3 ”Ei oo aivotoimintaa yhtää”

Työelämään paluu voi olla haastavaa, koska äidit kokevat omien taitojensa ruostuneen perhevapaan aikana. Seuraavissa episodeissa esiintyy taitopuhetta, hallintakeinopuhetta, epävarmuuspuhetta ja suunnitelmallisuuspuhetta. Keskustelussa korostuu ratkaisukeskeisyys. Keskustelussa esiintyvät taidot ovat konkreettisia ja yhteydessä omaan työhön. Ryhmäläisten kehitettäviä taitoja ovat seuraavat: oman teknisen osaamisen kehittäminen, esiintymistaito, erilaisten ihmisten kanssa toimeentulo, työhön menon herättämisen epävarmuuden hyväksyminen, ihmistuntemuksen kehittäminen, sekä asiakaspalvelutaitojen kehittäminen. Myös työnhaku nähdään kehitettävänä taitona. Seuraavassa episodissa (episodi 6) keskustellaan siitä, kuinka kotona olon jälkeen työhön paluu koetaan haastavaksi.

Episodi 6: Kotona olo tekee työhön paluusta haastavaa

1. R5: Mul on toho viel esiintymistaito on semmone mikä, et mihi tarvii aina, varsinki nyt
2. varmaa muutaman vuoden kotona nötköttämisen jälkeen, jonku porukan eteen jotai
3. sanomaan, voi hetken aikaa olla, et lähtee mitää..
4. R4: Mullaku vaihtu työpaikka tossa äitiysloman aikana ja sitte piti tähä esimieheen, uuteen
5. rehtoriin, mennä tutustumaa, et se oli iha hirvee tilanne niiku et sieltä pupurättien keskeltä
6. lähet, et mitä mä osaan sanoa ja, et mul on varmaan kaikki maitopuklut tääl rinnoksil, et
7. tuns itensä iha niiku, et täysin erimaailmaa pitää lähteä ja sanoa jotai fiksum ja antaa itsestä
8. hyvä kuva.
9. O1: No miten sä selvisit siit?
10. R4: No kyl se ihan hyvin meni.
11. O2: Niin ja sie kuitenkin olet tottunut siihen, et olemaa luokan ees ja hoitamaa..
12. R4: Joo, mut sitku kotona on pitkää niin se tekee, et tuntee itensä ihan, et ei oo
13. aivotoimintaa yhtään, mitä Maijakin sano, älykkyydosamäärä laskee..
14. O1: Mä oon kyl sitä mieltä, et se nousee siellä.
15. R2: Et ehk toi ois hyvä, et sitku meet sinne kauppa takas ja sitku ne asiakkaat tulee avautuu
16. niin, et elä nyt viitti kiukutella, et otetaas sulle joku naksu, tädillä on täällä.
17. R2: Siin vois mummon naama vähän venähtää ja taputtaa vähä et voi voi..
18. R5: Et onks sul nyt nälkä vai vessahätä..
19. R2: Etkö oo muistanut syyä kun sua kiukuttaa, läksitkö nälkäsenä kauppaan?

Ryhmäläisen puhe nötköttämisestä heijastaa sitä, että kotona olemiseen ja siitä puhumiseen liitetään helppouden mielikuva (rivi 2). Kotona olon jälkeen saattaa olla haastavaa mennä esiintymään ihmisten eteen (rivi 3). Toinen ryhmäläinen yhtyy mielipiteeseen tuomalla esiin oman kokemuksensa: ryhmäläisellä vaihtui työpaikka äitiysloman aikana ja hänestä oli haastavaa lähteä kotoa tutustumaan uuteen esimieheen (rivit 4-7). Puheenvuorossaan hän asemoituu äidin rooliin ja selkeyttää puhettaan äitiyttä kuvastavien metaforien kautta: ”Kaikki maitopuklut rinnuksilla”, ”pupurättien keskeltä lähet” (rivit 5,6). Metaforat kuvaavat äitinä olon arkea, joka ei sovellu työrooliin. Ryhmäläisen mielestä uuden rehtorin tapaamiseen meneminen oli ”ihan hirveen tilanne” (rivi 5). Ääri-ilmaisu korostaa tilanteen vaativuutta. Hän myös tuo esiin ristiriidan, joka vallitsee kodin ja työn välillä. Kotona olon jälkeen on haastava palata takaisin viralliseen ympäristöön (rivit 4-7). Puheenvuorossaan hän tuo esiin eri roolit, jotka ovat äidin rooli ja työntekijän rooli sekä näiden erilaiset vaatimukset toimijalta. Koti nähdään paikkana, jossa voidaan olla myös ”maitopuklut” rinnuksilla (rivi 6), mutta työpaikka nähdään paikkana, jossa tulisi antaa itsestä hyvä kuva (rivi 7). Tämä puolestaan luo epävarmuutta. Osaako henkilö asettua toiseen rooliin ja sen vaatimukseen kotona olon jälkeen?

Ohjaaja ohjaa keskustelua selviytymisen käsittelyyn (rivi 9). Ryhmäläinen tuo esiin sen, että tilanne meni ihan hyvin jännityksestä huolimatta (rivi 10). Ohjaaja tuo esiin sen, että vapaan jälkeen esiintyminen voi olla haastavaa, vaikka olisikin tottunut olemaan ihmisten edessä (rivi 11). Pitkään kotona olemisen tekee epävarmaksi omasta osaamisestaan (rivit 12-13). Ryhmäläinen yhdistää pitkään kotona olemiseen kokemuksen siitä, että omat ajattelutaidot heikentyvät (rivi 13). Ohjaaja on asiasta erimieltä (rivi 14). Toinen ryhmäläinen ottaa kantaa ohjaajan mielipiteeseen ironisesti: kotona hoidettavat asiat ovat kiukutteluun liittyviä ja ongelmia hoidetaan ”naksuilla” (rivit 14-16). Hän tuo myös puheessaan esiin sen, että tämä on syy miksi kotona ajattelutaidot eivät nouse, vaikka ohjaaja sitä mieltä onkin (rivi 14).

7.4 ”Sinne on vaikeeta mennä sit avoimin mielin”

Ryhmäkeskustelussa tulee voimakkaasti esiin äitien epävarmuus ja epävarmuutta aiheuttavat tekijät. Näihin tekijöihin puolestaan pyritään luomaan ratkaisumallit, kuten edellisessäkin kappaleessa (kpl 7.3). Ratkaisujen luominen tapahtuu ohjaajien ohjaamana, ryhmäläisten toimesta. Epävarmuuspuhe on yhteydessä hallintakeinopuheeseen ja suunnitelmallisuuspuheeseen. Epävarmuuspuheessa ilmaantuu myös taitopuhetta, kun pohditaan kuinka epävarmuustilanteissa voidaan toimia.

Seuraavissa episodeissa on eri puhetapojen sekoittumista. Keskustelu alkaa ohjaajan lukemalla esimerkillä Outista, joka palaa työelämään perhevapaan jälkeen.

1. O2: "henkilö o on ollut pitkällä perhevapaalla, nyt hän palaa takaisin entiseen työtehtäväänsä
2. mutta hän huomaakin että työpaikalla oli hänen poissa ollessaan tapahtunut paljon
3. muutoksia, O tunsu epävarmuutta omasta tulevaisuudestaan"
4. Tämä oli lyhyt ja ytimekäs, saitteko sisäistettyä? Hyvä, niin arvelinkin, niin mitähän siel on
5. voinu tapahtua siel työpaikalla, minkä takia sillä Outilla oli sellanen olo, että oli vähän
6. epävarmuutta?

Tämän esimerkin jälkeen ryhmäläiset toivat esiin epävarmuuden syitä, joita oli esimerkiksi työantajan vaihtuminen, muutokset työtehtävissä, muutokset työyhteisössä, työllistämistilanne ja oma asenne muuttunut työtä kohtaa. Näihin mahdollisiin epävarmuustekijöihin lähdettiin luomaan ratkaisumalleja. Seuraavassa episodissa (episodi 7) pohditaan sitä, kuinka tulisi toimia, jos työyhteisössä on tapahtunut muutoksia vapaan aikana.

Episodi 7 Avoimin mielin takaisin työelämään

1. O2: Noni sitten mennään eteenpäin, työyhteisössä muutoksia, se on vähän sama kun tossa
2. tosiaan mitä äske käytiin, mut tulisko tästä jotain mieleen?
3. R5: Työyhteisö on ollut tosi hyvä, niin sit voi itellää on vähä semmonen mieli mennä, et
4. emmä tiiä mikä ratkasu se on, mut siis sillee kuitenkin jos siel on ollut hirvee hyvä
5. työyhteisö ja sitte tiiät et se on muuttunut, niin itekki voi vähä lähtee sillä mielin, että sillee
6. vähä varovaisesti, et hekinen minkäslainen porukka tääl nykää on, et lähtee tutustuu..
7. O1: Lähtee avoimin mielin.
8. R5: Just sitä tarkoitin, et avoimin mielin.
9. R7: Just silleen niinku positiivisel asenteel, jos sinne niiku lähtee, et kaikki on pieles niin sit
10. ne onki pieles..
11. O2: "Tää on iha tyhmää"
12. R7: Niin, et koittaa aatella et ehk tää onki ihan kivaa..
13. R2: Niin mul on just toi tilanne, et meil on esimies vaihtunut ja työkaverit kenenkaa oon
14. jutellut, sanoo et se äijä on iha täys mulkku, et jes kiva mennä sinne..
15. R5: Sinne on vaikee niiku mennä sit avoimin mielin, et varmaa oot osi kiva ihminen..
16. R2: Tutustutaan tässä ja ollaan ystäviä, joo-o..
17. R3: Mut pakkohan se on sopeutua, se sopeutuminen, et eihän kaikki vaan oo nii kivoja, kuin

18. toiset..
19. R8: Sekin on paha, jos on liikaa niitä ennakkokäsityksiä, jos et tiiä sitä tyyppiä sit joku
20. sanoo, et se on tosi huono tyyppi ja sitku itte meet ja se ei välttämättä oookkaan niiku..
21. R5: Et ensimmäisenä mitä se sanoo..
22. R2: Niin yks kommentti..
23. R8: Niin sit saa sen käsityksen et aijaa tää on näin..
24. O1: Ja jotenki se onki kauheen vaarallista, ne ennakkokäsitykset, et ois jotenki se et ite saa
25. luoda sen kuvan, niin se ois tärkeetä. Alleviivasin ihan ton, et avoimin mielin, et kylhä se
26. on varmaan iso asia..
27. O2. Tietysti ne työkaverit kun heil on vähä negatiivisia kokemuksia, niin ne miellään jakaa,
28. et tiedät sit, mihin olet tulossa.
29. R7: Siis tavallaan sekin, et ajattelee sen pomonki kannalta, et miksi ne sanoo et se on
30. mulkku, et miksi se toimii niin, et onks niis työntekijöis mahdollisesti ollut sellasta et ne ei oo
31. oikeesti hoitanut hommaa kunnolla ja joutunut sit sanoo siitä..
32. R2: Saanu ikävän ihmisen maineen.
33. R1: Ihmisil on erilaisia tapoja niinku sanoo asioita: toiset sanoo tosi hienovaraisesti, ja toiset
34. töksäyttää niinku suoraa, et sama asia niinku tulee mutta..
35. R5: Sit siel töis on voinut olla just joku muutostilanne, mistä kaikki muutkin työntekijät on
36. joutunut muuttaa sitä omaa juttuaan, onhan niit organisaation muutoksia, just se esimies
37. vaihtunut, entinen ollut sairaan kiva, ja sit uus tulee ja sil on jo valmiis hirveet paineet
38. niitten työntekijöiden puolelta et se ei voi olla niin hyvä kuin edellinen, sit sekin on
39. muokannut sitä työyhteisöä erilaiseks, kun ite ollut pois, vaik ne oiski samoja ihmisiä..
40. O1: Ja uudelle esimiehelle vaikka tuplaantunut työ et siinki voi olla monta näkökulmaa ja
41. tekijää.
42. R8: Sekin voi olla tyyppillistä et pomoa haukuttaa, oli se mukava tai ei, et se kuuluu..
43. O2: Voisin sanoa et näin se on, kyllä kyllä, iha varmasti kuuluu jotakin..
44. R6: Mä mietin et periaatteessa nää kaikki tekijät on myös niitä tekijöitä, kun menee ihan
45. uuteen työhön, kun ei oo työtä mihi palata, et siinki on must se et ku itel ei oo ollut niit
46. pidempiä työsuhteita, kun on mennyt parin vuoden välein uuteen paikkaan et jossain vaihees
47. hyväksyy sen, että se epävarmuus mikä siin on, et se eka vuos siin uudes duunipaikas, et se
48. tulee sen syklin mukaa aina uudet asiat, et voi olla et syksyl tapahtuu sitä ja talvel tätä, et se
49. on sulle semmonen vuos, et sä et vaa tiiä et mitä sielt viel tulee, et siin pitää sit vaan mennä,
50. et ei kauheesti, et ei ajattele, et toisaalta on tietty se et pitää todistaa se et mä osaan ja oli
51. oikein ottaa mut tähän duuniin, ja jos sä oot ekaa vuotta ja muut on ollut kauan, et sä et voi

52. osaa et kaikki ne tulee sulle ekaa kertaa esiin sinä vuonna.

Keskustelu alkaa ohjaajan johdattelulla asiaan siitä, mitä pitää tehdä jos työyhteisössä on tapahtunut muutoksia perhevapaan aikana (rivit 1-2). Ryhmäläinen tuo esiin sen, että työhön tulisi palata sillä mielellä, että lähtee tutustumaan muihin (rivit 4-6). Ohjaaja tiivistää ryhmäläisen kuvauksen niin, että työhön tulisi palata avoimin mielin (rivi 7). Toinen toteaa, että työhön tulisi palata positiivisella asenteella (rivi 9). Jos henkilöllä on negatiivinen asenne jo valmiiksi, niin se ei ainakaan helpota työhön paluuta (rivit 9-10). Ohjaaja tuo esiin sen, että millainen asenne voi olla (rivi 11). Ryhmäläinen tuo esiin, että tulisi ajatella työtä positiivisesti (rivi 12). Keskustelussa ilmenee, että omalla asenteella voi helpottaa työhön paluuta, muutoksista huolimatta. Yksi ryhmäläisistä tuo esiin oman epävarmuutensa siitä, että työyhteisö on muuttunut hänen vapaansa aikana (rivit 13-14). Hänellä on esimies vaihtunut vapaan aikana eikä hän ole kyseistä esimiestä vielä tavannut, mutta työkaverit ovat antaneet henkilöstä negatiivisen kuvan. Tämä puolestaan vaikuttaa negatiivisesti asenteeseen työhön paluun suhteen (rivi 14). Ryhmäläiset tuovat esiin sen, että tämänkaltaisten kuulopuheiden jälkeen on vaikea lähteä työhön avoimin mielin tutustumaan (rivit 14, 15). Rivillä 17 tuodaan kuitenkin esiin sopeutumisen tärkeys: sopeutuminen on välttämätöntä epämiellyttävästä tilanteesta huolimatta. Yksi ryhmäläinen tuo esiin omien ennakkokäsityksien negatiivisen vaikutuksen (rivit 19-23). Ohjaaja tuo esiin sen, että olisi todella tärkeää luoda itse omat käsitykset ihmisistä ja korostaa vielä avoimen mielen tärkeyttä työhön palatessa (rivit 24-26).

Keskustelu jatkuu yleisellä tasolla ja ryhmäläinen tuo mahdollisia syitä negatiivisella mielipiteelle esimiehestä (rivit 27-41). Esiin tulee myös se, että esimiehen haukkuminen on tyypillistä (rivit 42-43). Episodin viimeisessä puheenvuorossa henkilö poikkeaa melko paljon asiasta ja tuo esiin sen, että edellä mainitut tekijät toimivat myös uuteen työhön mennessä (rivit 44-45). Ryhmäläisen puheenvuorossa ilmenee se, että hänellä ei ole ollut pidempiä työsuhteita, vaan hän on vaihtanut työpaikkaa useasti (rivi 46). Tämä puolestaan aiheuttaa epävarmuutta (rivi 47). Ryhmäläinen on luonut hallintakeinon, joka on epävarmuuden hyväksyminen (rivi 47). Ryhmäläinen tuo esiin sen, että hän ei tiedä mitä tulevaisuus tuo mukanaan (rivi 49). Tällöin tulee vaan mennä ilman, että ajattelee turhia (rivit 49-50). Puheenvuorossaan henkilö tuo esiin oman epävarmuutensa, vaikka hän puhuukin melko yleisellä tasolla. Hän tuo myös esiin sen, että työhön palatessa kaikkea ei voi osata, koska osa asioista tulee vastaan ensimmäistä kertaa (rivit 51-52). Tämän hyväksyminen toimii puolestaan hallintakeinona. Seuraavaksi keskustellaan siitä (episodi 8), kuinka tulisi toimia, jos oma mieli ja asenne ovat muuttuneet työtä kohtaan vapaan aikana.

Episodi 8: Asenteen muutos työtä kohtaan

1. O2: No sitten, jos se oma mieli tai asenne on muuttunut, mitäs siihen voi tehdä?
2. R8: Vois yrittää muuttaa sen asenteen, toiseen suuntaan taas.
3. R5: Veikkaan, että meillä kaikilla, jotka on äideiksi tullut, on muuttunut tietyl taval mieli ja
4. asenne sitä työtä kohtaan.
5. R3: Totta, paljonkin (kaikki myötäilevät).
6. R8: Ja keksiä niitä uusia ratkaisuja, esim. se osa-aikainen tai jotakin tämmöstä mikä vois
7. niinku..
8. R1: Tai uudelleen koulutusta, jos on muuttunut ihan kokonaan se mitä isona haluaa tehdä..
9. O2. Elikkä tavallaan, kun se on muuttunut, niin ne arvot, ne elämänarvot, on muuttuneet..
10. R5: Ei se tarkoita sitä, että me jotenkin työtä vieroksuttaisiin, eikä et halutaan mihinkään, et
11. mahdollisimman helpolla pitää päästä ja kaikki mahdollinen, vaan semmonen, tietyl taval se
12. oma ajatusmaailma on muuttunut niistä tärkeysjärjestyksistä, et ei oo vaan ite, et siin on
13. ihmisiä joiden elämä riippuu omista valinnoista ja omasta
14. O2: Niin todella, ja toi uudelleen koulutus oli tosi hyvä kans, et jos huomaa et ei sittenkää.

Keskustelu alkaa ohjaajan kysymyksellä siitä, mitä pitää tehdä, jos oma asenne tai mieli on muuttunut työtä kohtaan (rivi 1). Ryhmäläinen tuo esiin sen, että omaa asennetta voisi muuttaa tilanteeseen sopivammaksi (rivi 2). Toinen ryhmäläinen tuo esiin, kuinka äitiys on muuttanut asennetta ja mieltä työtä kohtaan (rivit 3-4). Ryhmäläinen puhuu ikään kuin yhteisestä asiasta, joka koskettaa jokaista. Hän esittää asian yleisenä totena: ”meillä kaikilla, jotka on äideiksi tullut..”. Ikään kuin kaikilla olisi asenne ja mieli työtä kohtaan muuttunut lasten myötä. Kukaan äideistä ei lähde kyseenalaistamaan väitettä. Puheessa korostetaan sitä, että arvot ovat muuttuneet työpainotteisesta perhepainotteisemmiksi. Keskustelu jatkuu niin, että ratkaisuna asenteen ja mielen muutokseen toimii osa-aikainen työ (rivi 6). Lasten myötä on voinut myös muuttua käsitys täysin siitä, mitä isona haluaa tehdä. Tähän ratkaisuna toimii uudelleen kouluttautuminen (rivi 8).

Ohjaaja toteaa, että lasten tulon nähdään muuttavan asennetta työtä kohtaan, jonka myötä muuttuvat arvot perhepainotteisemmiksi (rivi 9). Tämä on ilmennyt myös aiemmissa episodeissa. Ryhmäläinen korostaa, että asenteen muutos ei johdu siitä, että työtä vieroksuttaisiin tai että haluttaisiin päästä mahdollisimman helpolla (rivit 10-11). Ryhmäläinen käyttää puheessaan sanaa me: ”ei se tarkoita, että me jotenkin työtä vieroksuttaisiin” (rivi 10). Ryhmäläinen on aiemmin myös puhunut, kuinka ”meillä kaikilla, jotka on äideiksi tullut” (rivi 3). Hän asettaa ryhmäläiset ”me-kategoriaan”, joka sisältää äidit. Tällä äiti-ryhmällä on samanlainen mieli ja asenne työtä

kohtaan. Äitiyden myötä muuttuu asioiden tärkeysjärjestys. Henkilö tuo esiin sen, että äitinä tulee ajatella muitakin kuin vain itseään ja omat valinnat vaikuttavat myös lapseen (rivit 12-13). Tästä johtuen äitien on muutettava ajatusmaailmaansa.

Keskustelussa ilmenee ristiriitaisia puhetapoja. Aiemmin on tuotu esiin se, kuinka mieli ja asenne työtä kohtaan ovat muuttuneet. Toisaalta aiemmin on keskusteltu myös siitä, kuinka työhön pitäisi palata avoimin mielin. Puhe asenteen ja mielen muutoksesta työtä kohtaan saattaa ilmentää äitien omaa epävarmuutta. Tämänkaltainen puhe saattaa toimia äitien hallintakeinona. He pyrkivät selittelemään omaa epävarmuuttaan asenteen ja mielen muutoksella. Tässä on havaittavissa myös roolien merkitys. Äitirooli saatetaan nähdä niin merkittävänä ja vallitsevana, että työntekijänrooli heikkenee. Keskusteluissa äidit asemoituvat aina äidin rooliin, eikä työntekijän roolia oteta lainkaan esiin. Puheessa ei huomioida sitä, kuinka asenteen ja mielen muutos saattaa vaikuttaa esimerkiksi urakehitykseen. Seuraavassa episodissa (episodi 9) keskustellaan siitä, kuinka järkevän ratkaisun tekeminen toimii hallintakeinona.

Episodi 9: Järkevän ratkaisun tekeminen

1. O2: Mennään sit eteenpäin, jos se työpaikka onki niiku sijainniltaan muuttunut, mitä pitäisi
2. tehdä?
3. R3: No mennä vaan, ei voi mitään, mitä teet, navigaattori päälle ja..
4. O2: Ensin pitää selvittää missä se nykyisin on..
5. R5: Mut toisaalta, josse on kovin kaukana, niin pitää punnita se, et onko järkeä ajaa 150 km
6. yhteen suuntaa ja koko päivä käyttää siihen, et minkä ajan jaksaa ja minkä aikaa perhe
7. jaksaa semmost elämää..
8. R1: Tai siit onko valmis muuttamaan vai ettiikö uutta työpaikkaa
9. R5: Et on mahdollisuus esimerkiksi semmosiin, et sit täytyy punteroida niitä
10. vaihtoehtoja, vaikka jos halua alottaa siin, mut sit täytyy miettii et onko parempi tehdä jotain
11. muuta, jos ei oo siihen läheisyyteen mahdollisuutta, et jos 150 km, et ekse oo joku uus
12. systeemi, et se on aika kaukana ihmisen kotipaikasta et siihen käytännösssä siihen menee
13. koko elämä, sä menet sinne 150 km joka aamu sä joudut heräämään tosi aikasin ja viedä
14. lapset tosi aikasin, se on et työkkäri voi määrää sut 150 km päähän töihi joku tämmönen
15. uus, et sitä pidennetään sitä matkaa, et sit pitää miettii onko se koko elämä sit..

Keskustelu alkaa ohjaajan johdattelulla asiaan, siitä mitä pitäisi tehdä, jos työpaikka on sijainniltaan muuttunut (rivi 1). Ryhmäläinen tuo esiin järkevän ratkaisun merkityksen työmatkan pituuden

suhteen. Ryhmäläinen tuo esiin sen, että kuinka kauan itse jaksaa ja kuinka kauan perhe jaksaa ”semmosta elämää”, että työmatkat ovat todella pitkät (rivit 5-7). Tämä puheenvuoro on ainoa, jossa esiin tuodaan perheen jaksaminen, muuten pohditaan vain omaa jaksamista. Keskustelussa tulee esiin se, että henkilö voidaan määrätä maksimissaan 150 kilometrin päähän työhön (rivit 10-15). Seuraavassa episodissa (episodi 10) keskustellaan puolestaan siitä, kuinka tulisi toimia jos työtehtävät ovat muuttuneet vapaan aikana. Tässä yhteydessä perehdytys tulee myös esiin.

Episodi 10: Perehdytyksen tarve

1. O2: No sitten jos ois työtehtävät muuttuneet, mitä sitten vois tehdä?
2. R2: No voiks siin iha pyytää jotai perehdytystä, että voisko joku nyt selittää mitä mun pitää
3. tehdä, mitä näihi mun hommii kuuluu?
4. O1: Kyllä, joo.
5. R6: Sitten ehkä tuoda sitä omaa osaamista, et jos niis entisis hommii oli joku tosi mieluisa
6. juttu, et oisko niiku mahdollista saada jotai vastaavaa, tai jotenkin sitte kuitenkin saada
7. käyttää sitä omaa osaamistaan.
8. O2: Mm, ja omia erityistaitojaan, just.
9. R5: Onse edellinen sama, se aktiivinen oma, et se on siihen tärkeä, silloin ku ekaa kertaa
10. meni töihin niin harjottelin yötä myöten kotona niit juttuja, ensimmäiset kuukaudet ja
11. varmaa toin kotiinki työajan ulkopuolelta ja tutkin niit juttuja ja nehä oli iha outoja, eikä
12. nyt halunnut näyttää siellä, että enhä mie mistää mitää osaa, niin sitten niiku kävi niit läpi
13. vähä kotonaki. Tietyl taval nyt voi olla vähä erillainen tilanne, sillo ei ollu lapsia, kuitenkin
14. ehkä tarvii sitä omaa myös et ei voi vaa oottaa et työnanataja tuo valmiina pöytään ja nyt
15. teet näin ja perehdytän, vaan just sitä omaaki..
16. O1: Aktiivisuutta
17. O2: Aktiivisuutta ja asennetta..

Keskustelu alkaa ohjaajan kysymyksellä siitä, mitä voi tehdä, jos työtehtävät ovat muuttuneet vapaan aikana (rivi 1). Ryhmäläinen esittää melko varovaisesti, että voisi pyytää perehdytystä (rivi 2-3). Perehdytys kuuluu työpaikalle palaaville työntekijöille, mutta sitä ei selkeästikään pidetä äideille automaattisesti kuuluvana. Toinen ryhmäläinen tuo varovaisesti esiin sen, että olisiko mahdollista saada tehdä jotain omaa osaamista vastaavaa työtä (rivit 5-6). Ohjaaja myötäilee tähän (rivi 8). Seuraavaksi ryhmäläinen tuo esiin rivillä yhdeksän oman aktiivisen asenteen merkityksen. Aktiivisuutta tarvitaan työhön palatessa. Tämä puolestaan toimii henkilön hallintakeinona tilanteessa. Ryhmäläinen tuo esiin sen, kuinka työhön palatessa hän harjoitteli työhön liittyviä

asioita yötä myöten (rivit 9-15). Hän ei halunnut näyttää sitä, että ei osaa. Ryhmäläinen tuo esiin myös sen, että nyt tilanne voi olla eri, koska hänellä on lapsia (rivi 13). Hän ei voi kuitenkaan odottaa, että kaikki tuodaan valmiina hänelle (rivi 14). Työhön paluu edellyttää omaa aktiivista toimintaa etukäteen. Molemmat ohjaajat vielä korostavat aktiivisuutta ja lisäksi asennetta (rivit 16-17). Seuraavassa episodissa (episodi 11) keskustellaan siitä, miten tulisi toimia, jos oma osaaminen on vanhentunut.

Episodi 11: Omien taitojen päivittäminen

1. R2: Mitä jos se oma osaaminen on mennytkin vanhaksi, niin mitä sitten?
2. Kaikki: sitte vaa todistaa..
3. R5: Joo osaan iha loistavasti tehdä..
4. O1: Sitä peräänkuuluttaisin mitäs sitten, jos on se olo, mitäs sitten voidaan pyytää silt
5. työnantajalta?
6. R1: Lisäkoulutusta,
7. O1: Entä sitte jos, laitetaaks lisäkoulutuksen tarve?
8. (kaikki nyökyttelee ja myötäilee)
9. O2: Miten sit sitä perehdytystä, et se on varmaan edelleenkin?
10. O1: Mie kuuntelin tos kohta just kun sanoit ton perehdytyksen, kun se oli jotenkin niin
11. varovaisesti, että voisha sitä pyytää perehdytystä, kun sehän nyt kuitenkin kuuluu, kun
12. menee sinne..

Ohjaaja pyrkii saamaan ryhmäläiset luomaan ratkaisuja siihen, jos oma osaaminen on laskenut vapaan aikana (rivi 4). Ryhmäläisten ratkaisuna toimii lisäkoulutus. Ohjaaja nostaa esiin jo aiemmin mainitun perehdytyksen tarpeen. Sen tulisi kuulua työhön palatessa automaattisesti äideille ja tämä tulisi tiedostaa (rivit 10-12). Edellä esitetyissä episodeissa ilmenee ratkaisuja luova identiteetti. Epävarmuustekijöihin luodaan ratkaisut, jotka puolestaan helpottavat työhön paluuta.

7.5 ”En mä ehdi kaikkea tehdä”

Ryhmätapaamisen keskustelussa tulee esiin se, kuinka työn ja perheen yhteensovittamisesta tehdään käytännössä helpompaa. Seuraavissa episodeissa keskustellaan ryhmätapaamisen aikana heränneistä tunteista työhön paluun suhteen. Puheessa esiintyy suunnitelmallisuus- ja ennakointipuhetta, hallintakeinopuhetta, epävarmuuspuhetta, sekä taitopuhetta. Keskustelussa ryhmäläiset tuovat esiin omia vinkkejä ja käytännön toteuttamisen keinoja muille ryhmäläisille. Seuraavaksi keskustellaan

työhön paluun herättämistä tunteista, joita nousi esiin informaatiohaastattelusta (episodi 12). Haastateltava oli perhevapaalta jo työelämään palannut henkilö.

Episodi 12: Työhön paluun herättämiä tunteita

1. O2: Mitä päällimmäisenä jäi mieleen?
2. R8: Jopa semmonen ahdistus, että ainiin sit se on sitä, et on kaks tuntii illas aikaa, et se on
3. se totuus..
4. R1: Mul on vähän toisaalta toi, mut sit taas toisaalta vähän huojennus, et kyl se kuitenkin
5. sujuu..
6. R8: Et jos sen riman laittaa itte alas, et jos se ei vaadi sen kummempaa..
7. R7: Mul oli lähinnä se, et voi vitsi toi oli jotenkin niin paljon järkevämpi, kun just toi, kun
8. oon mieki aina yrittänyt et ruoat valmiiks ja vaatteet valmiiks ja semmosta
9. suunnitelmallisuutta ja meil se hallittu kaaos ei hirveen hallinnassa aina ole, et jotenkin
10. ihana, et jollain se oikeesti voi ollakkin, et ehkä tavallaan, jos itteensä saisi vähän niskasta
11. kiinni, niin sit se vois toimia..
12. R8: Sit ne oli must tosi hyviä kaikki, et ruokaa tekkee enemmän ja perjantain siivottaa, et
13. ei mietitä sit et siivotaako nyt vai lauantaina, et se on tietty päivä eikä sitä muuta tarvii
14. miettii, semmone ennakointi
15. O1: Tosi tärkeä!
16. R5: Niin nyt voi nauttia, et ei oo semmosta aikataulutusta niin pahasti, tai meil ainakaa oo,
17. kun ei oo ku muutama harrastus, on silleen et ei nyt oo sitä aikataulutusta viel, kun sit sitä
18. tulee jos viel tulee jotai harrastusta tai muuta, niin mitähän haluaa lapset tai ite mahdollisesti
19. joku tietty kellonaika tiettyinä päivinä millon pitäs mennä..
20. O1: Jotenkin tästä vierailijan puheesta tuli miusta semmonen, et just semmonen
21. rauhoittaminen, et muistaa sen arjen rauhoittamisen, kun se lähtee se rumba pyörimään.
22. R5: Ei yritä liikaa..
23. R7: Mie tälläsel kouluikäsel, et harrastukset on semmosia, et mie joudun kuskata sitä ja
24. sitku miul on pienet lapset kyydis ja odotetaan tai käydään välil kauppa, et myö oon nyt
25. tehnyt silleen fiksummin, et ne on semmosia ne menot, et hän pääsee itte pyöräl, et siin ei
26. tuu semmost noitten pienten kaa sellasta hässäkkää, kun mies on kuitenkin aina niin
27. pitkää töis, niin se on mun sit hoidettava, et niin tavallaan et onksen pakko mennä
28. kaupunkiin harrastamaan, et lähempänäkin on.
29. O1: Kyllä

Ajatus työhön paluusta herättää ahdistusta ajan vähäisyydestä (rivi 2). Työssä käydessä perheelle ei jää kovinkaan paljoa aikaa työpäivän jälkeen. Toisaalta luotetaan siihen, että se sujuu (rivit 4-5). Sama asia tuli myös esiin aiemmin (episodi 1). Ryhmäläinen tuo esiin sen, että työhön paluu sujuu, jos ei ole liian vaativa itselleen (rivi 6). Yksi ryhmäläinen tuo esiin sen, kuinka on yrittänyt laittaa ruoat ja vaatteet valmiiksi ja muutenkin pyrkinyt suunnitelmallisuuteen (rivit 7-10). Hallintakeinona työhön palatessa toimii puolestaan se, että esimerkiksi ruoat tehdään valmiiksi ja siivouspäivät ovat määritelty ennakoon (rivit 12-13). Ennakointi toimii hallintakeinona tilanteessa ja helpottaa asioiden hallintaa (rivi 14). Toisaalta ryhmäläinen tuo esiin sen, että nyt tulee nauttia tästä hetkestä ja siitä ettei tarvitse asioita niinkään suunnitella (rivi 16). Ohjaaja tuo esiin rauhoittamisen merkityksen: työhön palatessa tulee muistaa arjen rauhoittaminen, vaikka elämä hektistä onkin (rivit 22-23). Yksi ryhmäläinen tuo esiin hallintakeinona sen, että ei yritä liikaa (rivi 24). Ryhmäläinen tuo esiin oman esimerkkinsä siitä, kuinka hän on helpottanut arkeaan ja tehnyt järkevämpiä ratkaisuja (rivit 25-30).

Alun keskustelussa (kpl 7.1) keskusteltiin kotitöiden jaosta. Keskustelu jatkuu lopun keskustelussa. Alun keskustelussa yksi ryhmäläinen toi esiin oman mielipiteensä, mutta tähän keskusteltuun ei kukaan muu ryhmäläisistä osallistunut. Seuraavassa episodissa myös muut ryhmäläiset osallistuvat tähän keskusteluun. Ryhmäläinen tuo puheessaan esiin epävarmuuden siitä, kuka hoitaa kotityöt hänen palatessaan töihin (episodi 13).

Episodi 13: Parisuhdeselkkaus

1. R6: Mul tulee ehkä vähän semmonen, kun nää kotityöt on meillä, et ne on minun vastuulla,
2. et miten sitte kun menee töihin, et millanen parisuhde selkkaus siit tulee, et sit on
3. väistämättä semmonen tilanne, et miehen on pakko tehdä niit enemmän, tai sit niit ei niiku
4. tehdä, kun en mie ehdi kaikkea tehdä, et onks mies tottunut, et minä teen ne ku hän käy
5. töissä, et siit tulee joku show sitten..
6. R3: Todennäköisesti näin käy..
7. R2: Tota mie kans pelkään
8. R1: Mie oon jo varottanut etukäteen jo reilusti etukäteen, et muistakaa, et minä en ole ainut,
9. joka tekee täällä kaiken, kun minä lähden töihin..
10. R7: Minä kans hoen mantraa, että te ootte pulassa, kun mie lähen töihin.
11. O2: Sitten huomaatte

Puheessa ilmenee taitopuhetta, josta ilmenee äitien varmuus kotiasioiden hoidon suhteen. Ryhmäläinen esittää puheenvuorossaan kaksi retorista kysymystä, joissa tulee esiin henkilön asenne (rivit 2,4). Kotityöt ovat äitien vastuulla, eikä tätä vastuuta haluta jakaa. Äitien asenne vastuun jakamisesta on jo valmiiksi pessimistinen ja ennakoiva. Ryhmäläinen tuo esiin, että kotityöt ovat hänen vastuullaan (rivi 1). Ryhmäläinen myös toteaa, että väistämättä on tilanne, että miehen on osallistuttava enemmän (rivi 3). Tästä puolestaan voi seurata miehen kanssa ongelmia (rivit 2, 5). Muut ryhmäläiset osallistuvat tähän negatiiviseen ennakointiin myötäillen (rivit 6-11). Lähes jokainen ryhmäläinen on asiasta samaa mieltä, myös ohjaaja myötäilee. Kukaan ei tuo esiin sitä, että perheissä myös isät osallistuvat kotitöiden tekoon. Mielenkiintoista on se, että taitopuhe esiintyy eritavoin eri konteksteissa. Kotona oloon liitetään äitien oma varmuus asioiden hoidossa. Työkontekstissa puolestaan nähdään epävarmuutta omien taitojen suhteen. Seuraavassa episodissa (episodi 14) keskustellaan informaatiohaastattelun hyödyistä.

Episodi 14: Kotitöiden jako töihin palatessa

1. O1: Oliko semmonen olo, et oliko tästä niiku teille mitää helpotusta?
2. R1: Sekä että ahdisti että helpotti
3. O1: Vierailija oli kyl hyvin realististi ihminen ja tosi rehellisesti kerto, niiku pitää, kun silleen
4. se menee..
5. O2: Mut siin ei niinku hirveesti tullut sitä parisuhde asiaa, mut sit jos oltas viel menty
6. syvemmälle..
7. R5: Ei kysytty ees..
8. R3: Niin, ei tullut mieleen ees..
9. R5. Sitä kysymystä, et miten on saatu jaettua työtehtäviä, vai onko se niin et se vaan tekee..
10. R8: Meil meni ainakin silleen tyttöjen jälkeen, et automaattisesti mul alko myöhemmin työt
11. ja miehel loppu aikasemmin, niin se haki tytöt hoiosta ja teki ruoan ja minä tulin aina
12. valmiiseen ruokapöytään, et toisaalta ne työajat teki sen, et kummallekki tuli, mut jos nainen
13. vie hoitoo ja hakkee, niin sit se helposti voi olla sitä, et se on helposti joka tekee ruoan ym.
14. O2: Mut sit pitää vaa ennakoida, et se ruoka on valmis siel, et sillon kun on väsyneit ja
15. nälkäsiä, siit ei tuu mitään..
16. O1: Ennakointi
17. R1: Mun on nyt pakko sanoo vinkiks kaikille, jotka haluaa kokeilla, siis myö tehään,
18. oikeesti tää saattaa kuulostaa naurettavalta, mut myö tehään viikon ruokalista ja käyään
19. kerran viikos kaupassa ja ehkä haetaa lisää maitoa, kun meil menee iha älytön määrä
20. maitoa, mut se on säästänyt ruokalaskus ja se on säästänyt mun hermoja ja kaikkien muitten

21. hermoja aikaa ihan hirveesti, ja samal tehää isompi satsi, et ei tarvii tehä aamupäivän
22. ulkoilun jälkeen, tehä ruokaa, vaan me syödää sitä..
23. R3: Siis kyl myöki tehään..
24. R8: Suunniteltua, mie oon kans yrittänyt, et en oo viel päässyt siihen..
25. R3: Se auttaa tosi paljon
26. O1: Just tommosia mie kaipaisin, et sanokaa näit vinkkejä.

Keskustelu jatkuu ohjaajan esittämällä kysymyksellä informaatiohaastattelusta (rivi 1). Ryhmäläinen vastaa, että keskustelu toisaalta helpotti, mutta toisaalta herätti ahdistusta (rivit 1-2). Toinen ohjaaja tuo esiin sen, että keskustelussa ei tullut esiin parisuhde-asiaa (rivit 5-6). Ryhmäläiset huomaavat, että heillä ei tullut edes mieleen kysyä parisuhteesta ja siitä, kuinka työnjako on sujunut työhön palatessa (rivit 7-9). Yksi ryhmäläinen tuo puheenvuorossaan esiin positiivisempaa näkökulmaa asiaan: tämä asenne tulee ensimmäisen kerran esiin (rivit 10-13). Puheenvuoro myös katkaisee aiemman puheen, jossa äidit korostavat omaa rooliaan kodin kannalta. Puheenvuorossa tulee esiin, että heillä työtehtävien jako on onnistunut hyvin ja automaattisesti (rivi 10). Puheenvuorossa ilmenee, että mies hakee lapset hoidosta ja tekee ruoan (rivi 11). Ryhmäläinen kuitenkin tuo esiin, että jos nainen vie lapset hoitoon ja hakee myös, niin helposti se menee siihen, että nainen tekee sitten myös muut tehtävät kotona (rivit 12-13). Ohjaaja tiivistää tämän niin, että tulee ennakoida, jotta kaikki sujuvat (rivit 14-16). Seuraavassa puheenvuorossa toinen ryhmäläinen tuo lisää ratkaisumalleja tilanteeseen: ruokalistan ja ruokaostosten tekeminen valmiiksi (rivit 17-22). Ryhmäläinen tuo esiin sen, kuinka tämä suunnittelu helpottaa perhe-elämää. Puheenvuorossaan hän myös puhuu ”me” muodossa, eikä ensimmäisessä persoonassa. Toinen ryhmäläinen yhtyy tähän ja toteaa, että heilläkin tehdään samalla tavalla (rivi 23). Toinen ryhmäläinen puolestaan toteaa, että hän on myös yrittänyt, että suunnittelisi asiat valmiiksi (rivi 24). Hän käyttää puheessaan ensimmäistä persoonaa. Edellinen episodi jatkuu seuraavasti:

27. R1: Ei se välttämättä kaikil toimi, mut meil se toimii tosi hyvin
28. R3: Niin meilki, niin rahallisesti kuin ajallisestikin, ja kaikki..
29. R7: Silleen mie oon pystynyt tekee, et mie en kirjota varsinaista kauppalappuu, vaan mie
30. kirjotan ruokia mitä mie voisın syödä ja sit sen mukaan meen kauppaan, mut eine
31. välttämättä toteudu ja mie en välttämättä pysty tehä enakkoon, mut kyl se helpottais
32. hirveesti, jos pystyis ihan oikeesti..
33. R8: Kun sitä alkaa varttia vaille neljä miettii kauppas, et mitä sitä laittais ruoaks..
34. R1: Se on kaaos

35. R7: Ja nyt varsinkin, kun nyt noi, kun on mieititty, et mitä se voi syyä ja mitä ei, et se
36. kauppas käynti on hidastunut ihan hirveesti, kun tutkit et onks siin soijaa tai maitoa, ja ihan
37. kaikes on soijaa ja maitoa ja mie lueskelen..
38. R3: Se on stressaavaa kyllä, se hankaloittaa..

Ryhmäläinen tuo esiin sen, että heillä suunnitelmallisuus toimii hyvin (rivi 27). Toinen yhtyy tähän ja tuo esiin sen, että se säästää niin rahaa kuin aikaakin (rivi 29). Puheessa käytetään me-muotoa ja toiminta nähdään perheen yhteisenä asiana. Tässä tulee esiin identiteetti, jossa korostuu se, että työn ja perheen yhteensovittaminen nähdään yhteisenä asiana: yhdessä tekevä identiteetti. Toinen ryhmäläinen puhuu puolestaan ensimmäisessä persoonassa: ”mie oon pystynyt, mie en kirjota, mie voisin, mie en välttämättä pysty” (rivit 29-31). Puheesta heijastuu identiteetti, jossa puhutaan ensimmäisessä persoonassa: kaiken itse tekevä ja yrittävä identiteetti. Seuraavassa episodissa (episodi 15) oman roolin merkitystä korostava henkilö tuo kuitenkin esiin myös perheen:

Episodi 15: Vinkkien jako

1. R7: Meil on yks listahomma mitä mie oon kovasti, et se on tekeil, et siis lukujärjestys, siin
2. on Matin lukujärjestys ja sit siihen tulee mitä harrastuksia, mis mennään, et
3. kun se on kuitenkin jo sen ikänen, et sil on marsun häkin siivous ja kissanlaarin puhdistus,
4. et minä päivän se tekee ja sitku ne on siin listal, niin muistaa kans hoitaa sen ja me
5. suunnitellaan, et se ois niiku kuukauden, et siin tulee Mikolla ja Matilla omat hommat, et
6. semmonen et siel on jopa mulle merkattu se kukkien kastelu, mikä ei oo mun vahvuuksia.
7. R1: Toi on hyvä idea.
8. R7: Jos se on siel listas, niin sit mie ehk muistaisin tehä ennen kun ne on silleen, mut ne on
9. taas tälläsiä, et ehkä joskus sitten, mutta että työn alla työn alla..
10. O2: Okei, mutta tota nää ajatukset jää teille, palataan ensi kerralla vielä, et jos joku jäi viel
11. täst informaatio haastattelust jäi pohdituttamaan, mietittyttämään, niin voidaan katsoa
12. sit, mut nyt aletaan pikkuhiljaan päättelemään

Puheenvuorossa ryhmäläinen puhuu me-muodossa siitä, kuinka he ovat suunnitelleet toimintaa (rivit 1-6). Henkilö toteaa, kuinka heillä on lista, jossa on osallistettu lapset myös perhetöiden pyörittämiseen. Toinen ryhmäläinen kannattaa ideaa (rivi 7). Ryhmäläinen kuitenkin jatkaa ja tuo esiin, että asia on työn alla ja, että asia toimii ehkä joskus (rivi 9). Ryhmäläinen on siis suunnitellut, kuinka toimintaa voitaisiin jakaa perheenjäsenten kesken, mutta tuo heti seuraavaksi esiin sen, että ehkä joskus tämä toteutuu. Aiemmassa episodissa henkilö on puhunut vain minä-muodossa ja siitä

kuinka kaikki on hänen vastuullaan: ikään kuin henkilö ei edes halua jakaa perhetöitä ja vastuuta kotona. Keskustelu päättyy ohjaajan lopettelulla (rivit 10-12).

7.6 Yhteenvedo tuloksista

Taulukko kokoaa edellä kuvatut tulokset yhteen (taulukko 2). Tuloksissa ilmenee viisi erilaista puhetapaa ja niiden tunnuspiirteet. Lisäksi taulukossa ilmenee puhetavoille ominaiset puhujaidentiteetit. Ennakointipuheessa korostuu vaihtoehtoja pohtiva identiteetti (osa-aikainen, uudelleen kouluttautuminen), sekä itseä korostava identiteetti. Puheessa valintoja perustellaan lapsista johtuvaksi ja puheessa käytetään aktiivin ensimmäistä persoonaa. Keskustelussa ilmenee, että työhön haluttaisiin muutoksia, jotka helpottaisivat työn ja perheen yhteensovittamista (esimerkiksi osa-aikainen työ ratkaisuna). Ennakointipuheen yhteydessä ilmenee myös taitopuhetta, joka on yhteydessä omaan varmuuteen kotiasioden hoitamisessa. Varmuus kotiasioden hoitamisesta ilmentää asennetta, joka kuvastaa sitä, että vastuuta kotiasioista ei haluta jakaa perheessä. Ennakointipuheen yhteydessä ilmenee myös arvopuhetta: perhe nähdään tärkeämpänä tekijänä kuin työ ja työhön palataan lasten ehdoilla. Työn merkitys on myös muuttunut lasten saannin myötä.

Arvopuhe/ asennepuheessa puhutaan aktiivin ensimmäisessä persoonassa ja keskitytään omien arvojen arvottamiseen, eikä puheessa huomioida perhettä. Samalla arvojen ja asenteiden muutoksia selitetään lapsista johtuvaksi. Puheessa heijastuu epävarma identiteetti omista muuttuneista arvoista ja asenteista ja erityisesti niiden yhteentörmäyksestä esimerkiksi omien vanhempien arvoihin ja asenteisiin. Esiin tulee myös se, että lasten myötä aletaan etsiä työlle merkityksiä ja tämä korostuu puheessa miksi -kysymysten muodossa. Ryhmätapaamisessa tulee esiin se, että kotona oloon liittyy varmuuspuhetta ja oman itsensä merkitystä korostava identiteetti. Tässä tulee esiin ristiriitaiset identiteetit: kotielämään liittyvä identiteetti on varma, kun taas työhön palaava identiteetti on epävarma. Itseään korostava identiteetti saattaa toimia äitien hallintakeinona epävarmuutta herättävässä tilanteessa: kotona ollaan varmoja omasta osaamisesta ja tekemisestä. Tämä saattaa olla myös syy siihen, miksi vastuuta ei kotona haluta jakaa ja miksi kotona olosta puhutaan oman itsensä merkitystä korostaen.

Ryhmätapaamisen aikana kehitettäviä taitoja ilmenee todella paljon. Puheessa ilmenee se, kuinka taitopuhe on yhteydessä epävarmuuteen. Kotona hoidettavat asiat ovat käytännön yksinkertaisia asioita, jonka jälkeen työhön paluu koetaan haastavana. Tämä puolestaan tekee äideille olon siitä,

että oma älyllinen osaaminen on laskenut ja tästä johtuen työhön paluu koetaan haastavaksi. Äideillä ilmenee epävarmuutta omista taidoista ja osaamisesta. Taitopuhe on voimakkaasti yhteydessä epävarmuuspuheeseen. Puheessa ilmenee se, että kotona olon jälkeen koetaan haastavaksi palata täysin erilaiseen ympäristöön. Työympäristö nähdään virallisena paikkana, jossa tulisi antaa itsestä positiivista kuvaa. Koti nähdään puolestaan paikkana, jossa voidaan ottaa rennommin. Keskustelussa tulee esiin eri roolit, jotka ovat äidin rooli ja työntekijän rooli sekä näiden erilaiset vaatimukset toimijalta. Tämä rooliristiriita luo puolestaan epävarmuutta: osaako henkilö asettua työntekijänrooliin kotona olon jälkeen.

Epävarmuus ja hallintakeinopuheessa puolestaan korostuu ratkaisumallien luominen epävarmuustekijöihin. Tästä esiin nousee ratkaisujen tekijä identiteetti. Kaikilla ryhmäläisillä ei ole työpaikkaa, johon palata perhevapaan jälkeen: uuteen työpaikkaan mennessä tulee hyväksyä epävarmuus, koska asiat tulevat mahdollisesti ensimmäistä kertaa esiin. Epävarmuuden hyväksyminen toimii hallintakeinona epävarmuutta herättävässä tilanteessa. Puheessa heijastuu myös epävarmuus työhön paluun suhteen työyhteisössä tapahtuneiden muutosten vuoksi. Ratkaisuna tähän epävarmuuteen toimii oma avoimuus: työhön tulisi palata avoimin mielin muutoksista huolimatta. Hallintakeinona toimii myös omien arvojen ja asenteiden muuttaminen, joka mahdollistaa tilanteesta selviämisen ja sen hyväksyminen, että työlle ei välttämättä enää pystytä antamaan samaa kuin aiemmin. Hallintakeinona toimii myös oma aktiivinen asenne: työhön paluu edellyttää esimerkiksi omaa perehtymistä työtehtäviin ennen työhön paluuta. Työhön palatessa ei voi odottaa, että kaikki tuodaan valmiina eteen, vaan se edellyttää omaa aktiivista asennetta ja toimintaa. Hallintakeinona toimii myös järkevien ratkaisujen tekeminen: onko järkeä käydä kaukana töissä, vai tulisiko etsiä uusi työpaikka lähempää.

Suunnitelmallisuuspuheessa puolestaan pyritään luomaan ratkaisuja, joilla helpotetaan työn ja perheen yhteensovittamista. Puheessa korostuu se, että nähdäänkö työn ja perheen yhteensovittaminen äitien (minä-muoto) asiana, vai perheen yhteisenä asiana (me-muoto). Kyseisessä puhettavassa korostuu kaksi erilaista identiteettiä tyyppiä: yhdessä tekevä identiteetti ja kaiken itse tekevä ja yrittävä identiteetti. Työhön paluu herättää äideissä epävarmuutta, joka on yhteydessä omiin mahdollisesti ruostuneisiin työelämän taitoihin. Äidit kokevat hallitsevansa kodin hoitamiseen liittyvät asiat parhaiten perheessä ja vastuun jakaminen kotiasioista puolison kanssa koetaan vaikeana. Toisaalta äidit kuitenkin näkevät yhdessä tekemisen ratkaisumallina työn ja perheen yhteensovittamisessa. Äitejä huolestaa ajan vähäisyys työhön palatessa: perheen yhteisen

ajan, sekä oman ajan. Tähän ratkaisuna toimii suunnitelmallisuus ja asioiden ennakointi, jotka mahdollistavat kiireisen arjen pyörittämisen.

Keskustelu tapahtui ohjaajien toimesta. Ohjaajien merkitys oli ohjata keskustelua ja esittää tarkentavia kysymyksiä. Ohjaajat myös usein tiivistivät ryhmäläisten sanomiset. Ohjaajat aloittivat episodeista 18 (episodeja yhteensä 35). Ohjaajat päättivät yhdeksän episodista kommentteillaan. Ohjaajien lauseet olivat usein lyhyitä ja lähinnä tarkentavia. Ohjaajat pyrkivät luomaan epävarmuustekijöihin ratkaisumalleja. Esimerkiksi mitä tulee tehdä, jos oma osaaminen on vanhentunut perhevapaan aikana. Ratkaisumallit luotiin ryhmäläisten toimesta ohjaajien ohjaamana. Ohjaajat korostivat omien rajojen ja arvojen arvottamista ja sitä, että ei ole heikkous jos ajattelee työn ja perheen yhteensovittamista. Ohjaajat myös korostivat sitä, että perehdytys kuuluu äideille työhön palatessa.

TAULUKKO 2. Puhetapojen tunnuspiirteet sekä puhujaidentiteetit

Puhetavat	Tunnuspiirteet	Puhujaidentiteetti
Ennakointipuhe	<ul style="list-style-type: none"> - Positiiviset ja negatiiviset odotukset työelämään paluusta - Muutoshalukkuus korostuu - Tulevan ennakointia - Työhön paluu tapahtuu perheen ehdoilla - Aktiivin 1.persoona toimijana 	Vaihtoehtoja pohtiva identiteetti, jossa keskitytään omaan itseen ja valintoja perustellaan lapsista johtuviksi
Arvopuhe/ asennepuhe	<ul style="list-style-type: none"> - Aktiivin 1.persoona toimijana - Asenteiden ja arvojen muutosta selitetään perheellä, mutta kuitenkin puhutaan ”itsestä” - Muutos koetaan oikeutetuksi negatiivisten kokemusten johdosta - Epävarmuus omista asenteista 	Identiteetti, jossa ollaan epävarmoja omasta asenteestaan, asenteiden muutoksia perustellaan hyväksyttäväksi
Taitopuhe	<ul style="list-style-type: none"> - Negatiivinen kuva omista taidoista työelämään paluun suhteen - Positiivinen kuva omista taidoista kotona - Kehitettävien taitojen esiintuonti - Kotona ollessa taidot perustuvat perustarpeiden huolehtimiseen → huoli, kuinka 	Ristiriitainen identiteetti: kotona oloon liitetään varmuus ja muiden taitamattomuus. Työntekijän identiteettiin puolestaan liittyy epävarmuus omista taidoista ja osaamisesta

työhön paluu onnistuu

Hallintakeino- ja epävarmuuspuhe

- Ratkaisumallien luominen
- Epävarmuustekijöiden esiintuonti
- Hallintakeinot epävarmuutta herättävissä tilanteissa (kuva 1)

Ratkaisuja luova identiteetti. Korostetaan itsestä lähtevien tekijöiden merkitystä

Suunnitelmallisuuspuhe

- Suunnitelmallisuus työhön paluun helpottamisesta: keinojen luonti
- Käytännön toteutus

Näkeekö työhön paluun omana vai perheen yhteisenä asiana. Oman roolin merkityksen korostaminen kodin kannalta: kaiken itse tekevä identiteetti (minä-muoto). Toisaalta ratkaisuna työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamiseksi nähdään yhdessä tekeminen: yhdessä tekevä identiteetti (me-muoto)

Ohjaajienpuhe

- keskustelun ohjaaminen
- ratkaisumallien luonti
- tarkentavien kysymysten esittäminen

Ohjaava identiteetti, jossa ryhmäläisten toiminta etusijalla

8 POHDINTA

Tämän tutkielman tavoitteena oli selvittää, kuinka työhön paluusta puhutaan ja millaisia ajatuksia se äideissä herättää. Ryhmätapaamisessa ilmenneet puhettavat mahdollistavat työhön paluun kokonaisvaltaisen tarkastelun äitien näkökulmasta. Seuraavaksi esittelen tämän tutkimuksen tuloksia suhteessa aiempaan tutkimukseen.

8.1 Tulosten tarkastelua

Aineistossa esiintyy ennakointipuhetta, arvopuhetta, taitopuhetta, epävarmuus- ja hallintakeinopuhetta sekä suunnitelmallisuuspuhetta. Työhön paluu herättää äideissä epävarmuutta. Epävarmuutta aiheuttavat työelämätaitojen ruostuminen perhevapaan aikana, työorganisaatiossa tapahtuneet muutokset sekä omien arvojen ja asenteiden muutos työtä kohtaan. Työhön paluu edellyttää äideiltä taitojen päivittämistä, suunnitelmallisuutta, aktiivisuutta ja sopeutumista. Epävarmuuden hyväksyminen toimii myös hallintakeinona (kuva 1). Työpaikan sitoutumattomuus herättää äideissä epävarmuutta. Tämä puolestaan vaikuttaa äitien muuttuneisiin asenteisiin työtä kohtaan. Työhön paluu herättää äideissä rooliristiriitaa: työntekijän identiteettiin liitetään epävarmuus ja taitamattomuus, kun taas äidin identiteettiin liitetään varmuus omasta osaamisesta. Äidin rooli ja työntekijän rooli nähdään toisistaan eroavina ja yhteensopimattomina. Tämä herättää epävarmuutta: osaako henkilö asettua työntekijän roolin kotona olon jälkeen. Yhdessä tekeminen nähdään ratkaisuna helpottaa työhön paluuta perhevapaan jälkeen.

Äitien ristiriidan kokemukset saattavat vaikuttaa negatiivisesti hyvinvointiin. Aiempien tutkimusten mukaan työn ja perheen välinen ristiriita on yhteydessä tyytymättömyyteen ja negatiiviseen kokemukseen työn ja perheen välisestä tasapainosta (Brough ym. 2005, Kinnunen ym. 2010, Beham & Drobnic 2010). Työn ja perheen välinen ristiriita on myös yhteydessä uupumukseen (Lallukka ym. 2010, Kinnunen ym. 2010, Amstad ym. 2011, Leiveweber ym. 2013), stressin kokemukseen (Amstad ym. 2011) ja alentuneeseen mielenterveyteen (Chandola ym. 2011). Työn ja perheen välisellä tasapainolla on puolestaan mahdollisesti terveyttä edistäviä vaikutuksia (Winter ym. 2006). Näin ollen työn ja perheen väliseen ristiriidan kokemukseen tulisi kiinnittää huomiota ja sitä tulisi pyrkiä vähentämään.



KUVA 1. Ryhmäkeskustelussa ilmenneet hallintakeinot työhön paluun helpottamiseksi

Äidit kokevat eri roolien yhtensovittaminen haastavana. Työntekijän ja äidin roolit nähdään toisistaan eroavina ja ne vaativat toimijaltaan erilaista käyttäytymistä. Kotona hoidettavat asiat ovat käytännön asioita, jolloin viralliseen ympäristöön palaaminen koetaan haastavana. Työpaikka nähdään puolestaan paikkana, jossa tulisi antaa itsestä hyvä kuva ja osoittaa omaa osaamistaan. Tämä herättää äideissä käyttäytymisristiriitaa: kotona hyväksytyt käyttäytymismallit ei katsota olevan hyväksytyä työpaikalla (Greenhaus & Beutell 1985). Kotona olon koetaan laskevan omia taitoja ja äidit kokevat epävarmuutta omasta osaamisestaan. Toisaalta äidit korostavat omaa taitavuutta ja muiden taitamattomuutta kotiasioiden hoidossa. Mielenkiintoista on se, että taitopuhe esiintyy eritavoin eri konteksteissa. Kotona oloon liitetään äitien oma varmuus asioiden hoidossa (varma identiteetti). Työkontekstissa puolestaan nähdään epävarmuutta omien taitojen suhteen (epävarma identiteetti).

Äidit vastaavat pääasiassa kotiasioiden hoitamisesta. Tämä herättää äideissä epävarmuutta: kuinka kotiasioiden järjestely tapahtuu äitien palatessa töihin. Äitien puheessa ei tule esiin parisuhdetta, vaikka jokainen äideistä elää parisuhteessa. Parisuhde tulee esiin ohjaajan toimesta. Lammi-

Taskulan ym. (2009b) tutkimus tukee edellistä: työn ja perheen yhteensovittaminen koskee pääasiassa naisia. Naiset kokevat myös enemmän työn ja perheen välistä ristiriitaa kuin miehet (Lidwall ym. 2009, Leiveweber ym. 2013). Toisaalta yhdessä tekeminen nähdään ratkaisuna helpottaa työhön paluuta perhevapaan jälkeen (kuva 1). Äidit myös haluaisivat päästä ainoan osajan roolista irti. Työhön palatessa on väistämättä myös tilanne, jolloin miehen on osallistuttava toimintaan enemmän. Tämän ennakoitaan aiheuttavan ongelmia parisuhteessa.

Ajanvähäisyys huolettaa työhön palatessa. Perheen yhteinen aika on työhön palatessa vähäistä: muutama tunti töiden jälkeen ennen lasten nukkumaan menoa. Tämä saattaa aiheuttaa ajankäyttöön liittyvää ristiriitaa: sekä perhe että työ vaativat oman aikansa, eikä aika riitä kaikkeen (Greenhaus & Beutell 1985). Toisaalta äidit luottavat siihen, että työhön paluu sujuu, jos ei ole liian vaativa itselleen. Kokopäivätyössä olevat äidit tuntevat usein voivansa työn takia viettää vähemmän aikaa perheen kanssa kuin haluaisivat (Lammi- Taskula ym. 2009a). Työhön paluu edellyttää äideiltä suunnitelmallisuutta ja ennakointia (kuva 1). Tämä toimii äitien hallintakeinona. Suunnitelmallisuutena toimii esimerkiksi ruokien ja ruokaostosten valmiiksi tekeminen yhdellä kertaa. Tämä säästää niin aikaa kuin rahaakin. Toisaalta arjen rauhoittaminen toimii myös äitien hallintakeinona (kuva 1): työhön palatessa ei tule vaatia itseltä liikaa. Kauppisen ja Raitasen (2012) mukaan työn ja perheen välisen yhteensovittamisen ongelmien ennakointi on syynä työhön paluun lykkäämiselle. Äidit ennakoivat ongelmia, mutta toisaalta luovat jokaiseen epävarmuutta herättävään tilanteeseen ratkaisumallin hallintakeinojen muodossa (kuva 1).

Äitiys muuttaa asioiden tärkeysjärjestystä, koska äitinä tulee ajatella muitakin kuin itseään ja omat valinnat vaikuttavat myös esimerkiksi lapsiin. Äitiyden myötä aletaan myös etsiä merkitystä työlle ja pohtia sitä, että mitä elämässä arvostaa. Äidit asemoituvat keskustelussa ”me- kategoriaan”. Tällä ryhmällä on samanlainen arvojärjestys työtä kohtaan. Arvojen muutos toimii äitien hallintakeinona (kuva 1). Kupiaisen ym. (2011) mukaan nainen priorisoi perhevelvoitteet työuran edelle lasten ollessa pieniä. Nainen saattaa myös kieltäytyä esimiespaikasta, jos on aikeissa perustaa perheen (Kupiainen ym. 2011). Naiset tekevät myös miehiä useammin kompromisseja perheen hyväksi, esimerkiksi luopuvat tarjotusta työpaikasta tai lisää-, jatko- tai täydennyskoulutusmahdollisuuksista (Salmi & Lammi-Taskula 2010). Lasten saanti muuttaa arvoja perhepainotteisemmiksi. Työn merkitys puolestaan laskee: perhe priorisoidaan työn edelle.

Äidit tuovat esiin sen, että asenteiden ja arvojen muutos on tapahtunut osittain myös epäoikeudenmukaisen kohtelun vuoksi: osa äideistä on kokenut epäoikeudenmukaista kohtelua

työpaikoilla lasten saannin vuoksi ja esimerkiksi raskausuutinen ei ole ollut positiivinen asia. Salmi & Lammi-Taskulan (2010) mukaan oletus perhevapaalle jäämisestä on heikentänyt nuorten naisten mahdollisuuksia saada vakituista työsuhdetta. Naisten asema työmarkkinoilla on heikentynyt miehiin nähden. Naisilla määräaikaiset työsuhteet ovat myös yleisiä (Lammi-Taskula ym. 2009b). Perhevapaalla olevien naisten palkka ja sen kehitys jää myös jälkeen työssä olevien naisten palkoista: sitä enemmän mitä pidempään nainen on perhevapailla (Salmi & Lammi-Taskula 2010). Tämä palkkakehitys tai naisten asema työmarkkinoilla ei muutu ennen kuin miehet käyttävät vanhempainvapaista osansa ja kunnes vanhemmuus lakkaa olemasta työelämässä pelkästään naisiin liittyvä asia.

Työpaikkojen epävarmuus ei sitouta työntekijöitä. Äidit kaipaavat työpaikalta vastavuoroisuutta ja sitoutumista. Työpaikkojen sitoutumattomuus johtaa siihen, että työntekijä ei koe työtä enää niin merkittävänä, eikä työlle haluta enää antaa välttämättä samaa kuin aiemmin. Työelämässä ei koeta olevan korvaamattomia, eikä omasta työpanoksesta riippuvaisia. Tämä lisää epävarmuutta työpaikan pysymisen suhteen. Epävarmuutta vastaan suojaudutaan asennetta muuttamalla ja se toimii äitien hallintakeinona (kuva 1). Tutkimustustaan mukaan sitoutuminen työympäristöön lisää työntekijöiden kykyä tasapainottaa työ- ja perhe-elämän vaatimuksia (Beham & Drobic 2010). Äitien sitoutumista työpaikkaan perhevapaankin aikana tulisi tukea. Äitien toiminnan taustalla näkyy myös sukupolvien yhteentörmäys. Omat arvot ja asenteet ovat erilaisia kuin esimerkiksi omien vanhempien. Työhön ei sitouduta enää samalla tavalla kuin aiemmin. Tämä puolestaan aiheuttaa sen, että omia arvoja ja asenteita joutuu selittelemään ja äidit kokevat epävarmuutta omasta muuttuneesta asenteestaan työtä kohtaan, verrattuna esimerkiksi omien vanhempien asenteisiin. Vanhemmat henkilöt myös katsovat, että pitkään kotona olo vaikuttaa työllisyyteen negatiivisesti ja osoittaa kiinnostuksen puutetta työtä kohtaan. Tämä herättää äideissä epävarmuutta omaa valinnanvapautta kohtaan: onko valinnanvapautta nykyään liikaa ja toimitaanko liikaa omien mieltymysten mukaan.

Perehdytyksen ei katsota kuuluvan äideille työhön palatessa. Salmen ym. (2009) mukaan perehdytys jää organisaatioissa pääasiassa työtovereiden tehtäväksi tai omatoimisen perehdytyksen varaan. Työhön palatessa oma aktiivisuus katsotaan merkittävänä tekijänä (kuva 1): työntekijä ei voi odottaa työnantajalta liikaa työhön palatessa. Salmen ym. (2009) mukaan perehdytystä oli järjestetty vain joka viidennessä organisaatiossa. Ryhmätapaamisessa ohjaajat korostavat perehdytyksen tärkeyttä ja sitä, että se kuuluu äideille. Äitien tulee tiedostaa tämä ja heidän tulee pyytää perehdytystä, jos sitä ei työpaikalla tarjota. Mutta toisaalta tämä voikin olla yksi ongelma

perhevapaalta työelämään palatessa. Äidit katsovat, että heidän tulisi osata työ, eikä perehdytystä osata/ haluta vaatia. Lammi- Taskulan ym. (2009b) tutkimus tukee tätä: perehdytyksen vähäisyys saattaa johtua siitä, että työntekijällä ja työnantajalla on erilaiset arvioit työtehtävien muuttumisesta perhevapaan aikana. Näin ollen perehdytystä ei osata järjestää organisaatiossa, eikä siihen ole selkeitä ohjeita. Kossekin ym. (2010) mukaan työpaikoilla tulee ilmetä perheystävällisyys ajatus ja sen toteuttamiseen tulee olla selkeät toimintaohjeet.

Äidit haluaisivat muutoksia työhön: esimerkiksi vuorotyöstä haluttaisiin eroon. Osa-aikainen työ on esimerkiksi toiminut useissa Euroopan maissa väylänä naisten työmarkkinoille tuloon ja siellä pysymiseen myös lapsiperheissä (Lainiala 2010). Suomessa perheet myös toivovat mahdollisuutta osa-aikatyöhön (Lainiala 2010). Synä osa-aikatyön vähäisyydelle ovat esimerkiksi tulojen pienentyminen, työmäärän samana pysyminen osa-aikaisuudesta huolimatta sekä ajatus siitä, että omaa työtä ei voida tehdä osa-aikaisesti (Lehto & Sutela 2008, Miettinen 2012). Ryhmäläisten työpaikoilla on tapahtunut muutoksia perhevapaan aikana. Tämä herättää äideissä epävarmuutta. Salmen ym. (2009) mukaan pitkän vapaan jälkeen saattaa olla haastavaa palata työelämään, ja syynä saattaa olla esimerkiksi muutokset työorganisaatiossa. Muutokset saattavat ennakoida ristiriidan kokemuksia. Toisaalta keskustelussa tulee myös esiin se, että työhön palatessa ei voi osata kaikkea ja tämäkin on asia, joka tulee hyväksyä työhön palatessa (kuva1).

Tässä tutkimuksessa oli havaittavissa Luotosen (2012) kolmea erilaista työhön paluu strategiaa. Pehmeän laskun strategialla tarkoitetaan tasaista työhön paluuta esimerkiksi tekemällä keikkatyötä perhevapaan aikana. Yksi ryhmäläisistä oli palannut työelämään osa-aikaisesti. Toinen strategia oli asenteen muuttaminen, jota käytti lähes koko ryhmä. Asenteen muutosta selitettiin lapsista johtuviksi, eikä työlle haluttu antaa samaa kuin aiemmin. Kyseisessä strategiassa pyrittiin konkretisoimaan muuttunut asenne työtä kohtaan vähentämällä työhön käytettyä aikaa ja työlle antautumista. Äidit etsivät myös merkityksiä miksi-kysymysten muodossa työnteolle. Kolmas strategia oli paluu lapsen ehdoilla -strategia. Sitä ilmeni jokaisella ryhmäläisellä: äidit olivat kiinnostuneita osa-aikaisen työn mahdollisuudesta. Strategiassa työelämään paluu pyrittiin järjestämään niin, että lapsen hoito oli edelleen mahdollista kotona. Osa ryhmäläisistä suunnitteli myös alan vaihtoa ja uudelleen kouluttautumista, jotta työn ja perheen yhteensovittaminen sujuisi paremmin.

Äitien luomat hallintakeinot (kuva 1) helpottavat työhön paluuta ja vähentävät mahdollisesti ristiriidan kokemuksia ja lisäävät työn ja perheen välistä tasapainoa. Työn ja perheen välinen

tasapaino kuvaa perhe- ja työroolien toisiaan vahvistavaa luonnetta: työ edistää toimintaa perheessä, perhe puolestaan edistää toimimista työssä (Frone 2003). Keskustelussa ei tuoda juurikaan esiin työyhteisön keinoja esimerkiksi helpottaa työhön paluuta perhevapaan jälkeen. Tämä johtuu osittain siitä, että ryhmätapaamiselle oli ennalta määritetty asiat, joita käsiteltiin (taulukko 1). Toisaalta tämä kuvastaa myös sitä, että työhön paluu nähdään äitien asiana, eikä työyhteisöä osata huomioida keskustelussa. Tutkimusten mukaan työn ja perheen välinen ristiriita on yhteydessä työhön ja työpaikkaan (Byron ym. 2005, Michael ym. 2010, Reddy ym. 2010, Amstad ym. 2011). Työntekijät, joilla on heikommin tukevat työtoverit ja esimiehet tai vähemmän joustavuutta työaikatauluissa, omasivat korkeamman työn ja perheen, sekä perheen ja työn välisen ristiriidan (Byron ym. 2005, Amstad ym. 2011). Työpaikoilla voidaan lisätä työelämän tasapainoa. Esimerkiksi lisääntynyt joustavuus ja kontrolli työajoissa (esimerkiksi itseaikatauluttaminen) lisäävät työelämän tasapainoa (Byron ym. 2005, Haddock ym. 2006, Pryce ym. 2006, Baily ym. 2007, Beham & Drobic 2010, Michael ym. 2011). Työn ja perheen yhteensovittamisessa tulisi huomioida niin äidit, perheet kuin työyhteisökin. Myös hallinnollisella tasolla tulisi vaikuttaa asiaan, esimerkkinä perhevapaaajärjestelyt, joissa kannustettaisiin isien kotona oloa.

Ryhmätapaaminen perustuu Työuran-uurtaja ryhmämenetelmään. Siinä tavoitteena on vahvistaa työn ja työuranhallintaa sekä lisätä haasteisiin valmistautumista ja vastoinkäymisiin varautumista (Vuori ym. 2009). Menetelmästä on saatu positiivisia tuloksia mielenterveyden edistäjänä (Vuori ym. 2009). Ryhmätapaaminen etenee ennalta määriteltyjen teemojen mukaisesti (taulukko 1). Teemat ovat Työuran-uurtaja ryhmämenetelmän mukaisia. Ryhmätapaaminen tapahtuu ennen työelämään paluuta. Tämänkaltaisilla interventioilla voidaan mahdollisesti helpottaa työhön paluuta. Muita keinoja on esimerkiksi Hammerin ym. (2011) käyttämä esimiesharjoitteluun keskittyvä interventio: perheystävällisyyteen keskittyvät esimiesharjoitteluinterventiot koettiin hyödyllisiksi niillä, joilla oli korkea työn ja perheen välinen ristiriita. Työhön paluu ei koske vain äitejä, vaan siihen tulisi osallistaa koko perhe sekä työpaikka. Tämänkaltaisella toiminnalla voidaan mahdollisesti vähentää ristiriidan kokemuksia.

Isiä tulisi kannustaa kotona oloon, jotta epätasa-arvoa naisten ja miesten välillä saataisiin kavennettua. Toisaalta tulee myös pohtia sitä, että haluavatko äidit jakaa vanhempainvapaata isien kanssa nykyistä enemmän. Salmen ym. (2009) tutkimuksen mukaan työelämään palanneista kaksivuotiaiden lasten äideistä puolet kertoi, että olisi halunnut olla pidempään kotona. Jos ei tarvitsisi miettiä toimeentuloa, mahdollisuuksia työelämässä tai muiden mielipiteitä, puolet äideistä hoitaisi lasta kotona vähintään siihen asti, kun tämä on nelivuotias. Keskustelussa ei tule esiin äitien

omat uratoiveet ja esimerkiksi suunnitelmat tulevaisuuden suhteen. Toisaalta suurimmalla osalla äideistä työelämään paluu oli edessä ensimmäistä kertaa ja se saattaa osaltaan vaikuttaa puheeseen. Myös ryhmätapaamistilanteen vaikutus puheeseen tulee huomioida. Ryhmässä kaikki elivät esimerkiksi parisuhteessa. Suurin osa äideistä oli myös ammattikorke- tai yliopistokoulutuksen suorittaneita. Tutkimuksissa on myös saatu tuloksia siitä, että työn ja perheen yhteensovittamisen interventioita tulisi olla enemmän (Byron ym. 2005, Baltes ym. 2011). Kustannukset saattavat olla syynä interventioiden vähäisyydelle, joissa keskitytään työn ja perheen yhteensovittamiseen. Barbosan ym. (2014) interventioiden kustannusvaikuttavuutta tutkittaessa ilmeni, että avaintekijä kustannuksissa oli aika, joka meni interventioihin. Perhevapaalta työelämään -hankkeessa käytetty ryhmämenetelmä toteutettiin ennen työelämään paluuta. Näin ollen työntekijöillä ei mennyt työaika, kun he osallistuivat interventioon.

8.2 Tulosten luotettavuus ja eettiset näkökulmat

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin ei ole olemassa minkäänlaisia yksiselitteisiä ohjeita (Tuomi & Sarajärvi 2011). Laadullista tutkimusta tulisi arvioida kokonaisuutena, jolloin sen sisäinen johdonmukaisuus painottuu. Tutkimuskysymys sekä tutkimuskohteen- ja aineiston luonne voivat johtaa analyysin suuntaa (Potter & Wetherell 1989, Jokinen & Juhila 2004, 75-100). Tutkijan omat ennako-odotukset vaikuttavat myös analyysissä (Potter & Wetherell 1989). Laadullisessa tutkimuksessa esiin tulee tutkijan puolueellisuus. Tutkija on tutkimuksen luoja ja tulkitsija, eikä tutkijan omaa voi sulkea täysin ulkopuolelle (Tuomi & Sarajärvi 2011). Tutkimuksen puolueettomuus nousee kysymykseksi esimerkiksi siinä, pyrkiikö tutkija ymmärtämään ja kuulemaan tiedonantajia itseään vai suodattuuko tiedonantajan kertomus tutkijan oman kehyksen läpi. Tutkija ei voi kuitenkaan lyödä ennakolta lukkoon tulkintojaan (Tuomi & Sarajärvi 2011). Analysoinnissa on vaikuttanut se, että olin ryhmätapaamiskerralla mukana. Seurasin tapaamista ryhmätilan takaosassa. Tällöin loin omat mielikuvat äideistä. Analyysivaiheessa pyrin minimoimaan oman asenteeni ja mielipiteeni ryhmäläisistä numeroimalla äidit. Pidin myös analysoinnin välissä taukoa, jolloin pääsin irtautumaan aineistosta hetkeksi. Tutkielman luotettavuutta olisi myös lisännyt se, jos analyysivaiheeseen olisi osallistunut esimerkiksi kaksi ihmistä.

Diskurssianalyysin toteuttamiseen ei ole yhtä selkeää ohjetta, jossa analyysi kuvataan vaihe vaiheelta (Potter & Wetherell 1989). Analysointi on luonteeltaan tulkinnallista (Suoninen 2004, s 48-74). Tämä asetti haasteita analysointiin. Diskurssianalyysi menetelmänä oli minulle täysin uusi. Analyysimenetelmään tutustuminen vaati todella paljon ennakkotyötä ja menetelmään tutustumista. Toisaalta tämä on myös toiminut mielestäni tutkielman rikkautena: olen lähtenyt tutustumaan aineistoon aineistolähtöisesti. Tutkimuksen raportoinnissa tavoitteena on, että analyysi on kuvattu niin, että lukija pystyy seuraamaan tutkijan tulkintaa (Potter & Wetherell 1989). Vuorovaikutusketjun yksityiskohtainen tarkastelu on välttämätöntä vaihtelevuuden analysoimiseksi. Vaikka selviä ristiriitaisuuksia ei olisi havaittavissa, käytetyille sanoilla ja lauseilla on usein vaihtoehtoisia potentiaalisia merkityksiä, jotka täsmentyvät vuorovaikutuksen kuluessa (Suoninen 2004, 48-74). Pienikin lisäinformaatio keskustelun kulusta saattaa kyseenalaistaa jonkin yksinkertaisen lausahduksen aluksi ilmeiseltä tuntuneen tulkinnan (Potter & Wetherell 1989). Olen kuvannut tutkimuksen etenemisen vaihe vaiheelta. Lukijat voivat seurata analyysin etenemistä raportista ja nähdä syyt tulkintoihin ja tuloksiin. Tämä on myös minimoinut virheelliset tulkinnat. Olen myös pyrkinyt säilyttämään tutkimuksen analysoinnissa saman analysointilinjan läpi aineiston.

Diskurssianalyysin varjopuoli on aineiston analyysin työläys. Aineiston rajaaminen on haaste tutkijalle. Aineiston laajuus on kulloisenkin tutkimustehtävän- ja asetelman ja käytettävissä olevien resursseihin liittyvä ratkaisu (Juhila & Suoninen 1999, 233-252). Olen kuvannut aineiston analyysin vaihevaiheelta ja tuonut esiin sen, että mitä olen analysoinut ja mitä olen jättänyt analysoinnin ulkopuolelle (vierailijan osuuden). Toisaalta tutkielman luotettavuuteen vaikuttaa myös se, että aineisto on kerätty vain yhdestä kunnasta ja yhdestä ryhmätapaamisesta. Luotettavuutta olisi lisännyt se, että aineistoon olisi osallistettu useampi kunta tai ryhmätapaamiskerta. Laajempi aineisto olisi mahdollistanut laajemman diskurssien tarkastelun ja olisi mahdollisesti tarkentanut puhetaiposten kuvauksia.

Diskurssianalyysissä tulee huomioida tilanne, jossa puhe tapahtuu ja tilanteen vaikutus puheeseen (Potter & Wetherell 1989, Jokinen ym. 2004, 17-47). Kontekstin huomioiminen mahdollistaa myös puheen ymmärtämisen. Tilanne saattaa myös vaikuttaa henkilön puheeseen ja käyttäytymiseen. Ihminen käyttäytyy esimerkiksi eritavoin tuntemiensa ihmisten kanssa kuin tuntemattomien henkilöiden kanssa (Potter & Wetherell 1989). Analysoitavaa aineistoa tarkastellaan tietyssä ajassa ja paikassa, johon tulkinta pyritään suhteuttamaan (Jokinen ym. 2004, 17-47). Ryhmätapaamisessa äidit olivat erilaisista lähtötilanteista. Toisaalta äidit olivat melko samankaltainen sen puolesta, että kaikki elivät parisuhteessa. Paikalla ei ollut esimerkiksi yksinhuoltaja äitejä. Ryhmätapaamisessa suurin osa äideistä oli korkeakoulututkinnon suorittaneita (ammattikorkea tai yliopisto). Lähes jokaisella äidillä oli myös työpaikka, johon palata (yhdellä ei ollut). Tulosten luotettavuutta olisi parantanut se, että osallistujajoukko olisi ollut laajempi, jolloin erilaisista lähtökohdista olevia äitejä olisi mahdollisesti esiintynyt. Toisaalta ryhmätapaamiset ovat senkaltaisia, että sinne hakeutuu pääasiassa samankaltaisia henkilöitä kuin tässäkin tutkielmassa.

Tutkimusta suunnitellessa hain tutkimusluvut kyseiseltä kunnalta. Tutkimusaineiston keräsin kuvaamalla ja äänittämällä ryhmätoimintaa ryhmätapaamisen aikana. Tutkimuksessani tutkin aikuisia ihmisiä, joilta ennen tutkimusta pyydettiin informointiin perustuva suostumus. Litteroinnissa numeroin ryhmäläiset ja ohjaajat, jotta en itse tunnistaisi ryhmäläisiä analysoinnissa ja näin ollen omat asenteeni eivät näkyisi analysoinnissa. Alkuperäistä aineistoa (videokuvaa ja nauhoitettua aineistoa) ei ole nähnyt myöskään muut kuin minä. Tutkimustulokset julkaistaan pro gradu -tutkielmassani ja siitä mahdollisesti tehtävässä tieteellisessä artikkelissa. Tutkimusraportista ei voi tunnistaa ketään yksittäistä ryhmäläistä. Tutkimusaineisto hävitetään tutkimuksen päätyttyä. Tutkimuksessa noudatetaan tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita (TENK 2012).

8.3 Johtopäätökset

Tulokset osoittavat, että työhön paluu herättää äideissä ristiriitaisia tuntemuksia. Työhön paluu herättää äideissä epävarmuutta, koska oman osaamisen katsotaan jääneen jälkeen perhevapaan aikana. Toisaalta äitejä myös huolettaa se, kuinka kotona asiat järjestyvät äitien palatessa työelämään. Perhevapaan aikana äidit ovat pääasiassa vastanneet kotiasioiden hoidosta. Kotona oloon äidit liittävät helppouden mielikuvan ja äidit korostavat oman itsensä merkitystä kodin kannalta. Toisaalta äitejä huolettaa ajan vähäisyys työhön palatessa ja osa-aikainen työ nähdään ratkaisuna helpottaa työn- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Äitien puheessa korostuu se, että perhe-elämä nähdään tärkeimpänä asiana ja lasten myötä asiat muuttavat tärkeysjärjestyttä.

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan esittää seuraavat johtopäätökset:

- Äidit kokevat työhön paluun koskettavan perheessä pääasiassa heitä. Toisaalta perheen yhdessä tekeminen nähdään ratkaisuna helpottaa työhön paluuta. Isiä tulisi osallistaa toimintaan nykyistä enemmän.
- Äidit eivät katso perehdytyksen kuuluvan heille perhevapaalta palatessa. Työpaikoilla tulisi panostaa perhevapaa järjestelyihin ja selkeät toimintaohjeet tulisi olla perhevapaaajärjestelyihin.
- Kotona olon koetaan laskevan ajattelutaitoja. Työelämässä olisi hyvä pysyä myös perhevapaan aikana ja työpaikkojen tulisi huomioida myös kotona olevat äidit (esimerkiksi työpaikan tapahtumista informoiminen säännöllisesti). Äitien sitoutumiseen työympäristöön perhevapaan aikana tulisi panostaa.
- Äidit näkevät osa-aikaisen työn yhtenä mahdollisuutena helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Osa-aikaisen työn järjestelyihin tulisi kiinnittää huomiota ja äitejä tulisi informoida siitä, kuinka se käytännössä järjestyy.
- Työ- ja perhe-elämän yhdistämiseen tulisi kiinnittää huomiota. Ryhmäkeskustelussa luoduilla hallintakeinoilla voidaan mahdollisesti tukea työntekijän hyvinvointia ja terveyttä.

8.4 Jatkotutkimusehdotukset

Tutkielman aineisto koostui työelämään palaavista äideistä. Ryhmään osallistuneet äidit elivät parisuhteessa ja lähes jokaisella oli työpaikka, johon palata. Jatkotutkimusaiheena olisikin erilaisten perheiden ja äitien tutkiminen. Miten esimerkiksi työhön paluu onnistuu yksinhuoltajaäideillä?

Entä kuinka erilaiset perheet puhuvat työhön paluusta ja millaisia diskursiivisia elementtejä puheeseen liittyy. Esiintyykö esimerkiksi yksinhuoltajaäideillä oman itsensä korostamista kodin kannalta? Olisi myös mielenkiintoista tarkastella sitä, kuinka itse ryhmätilanne vaikuttaa puheeseen. Tämän olisi voinut toteuttaa esimerkiksi haastattelemalla ryhmätapaamiseen osallistuneita äitejä. Tutkielmassa ilmenee, että äidit näkevät perhe-elämän tärkeimpänä asiana ja, että sitä arvostetaan enemmän kuin työtä. Tutkielmassa myös korostuu melko voimakkaasti omien arvojen muuttuminen lasten myötä ja se, että työhön ei haluta enää sitoutua samalla tavalla kuin aiemmin. Olisi kiinnostavaa tietää ilmeneekö tämänkaltainen puhe esimerkiksi haastattelutilanteessa, jossa ryhmätilanne ei vaikuta puheeseen. Tutkielmassa ei tule juurikaan esiin työorganisaation näkökulmaa. Jatkotutkimusaiheena olisikin se, että kuinka perhevapaat nähdään työorganisaation näkökulmasta. Entä kuinka perhevapaat järjestetään käytännössä työpaikoilla. Ryhmäläisten työnantajien haastattelu toisi aineistolle myös vertailukohtaa: eroaako puhe ryhmäläisten näkemyksistä, jos eroaa niin missä asioissa? Isien näkökulmien esiintuonti kotona olosta olisi myös tietoa antavaa: kuinka isien kotona oloa voitaisiin tukea ja mahdollisesti lisätä. Entä kuinka työorganisaatioissa voitaisiin tukea perheystävällisyyttä ja työelämässä pysymistä myös perhevapaan aikana.

Jatkotutkimusaiheena olisi myös se, että kuinka isät puhuvat äitien työhön paluusta. Millaisia diskursiivisia elementtejä tähän liittyy. Entä, kuinka työnjako kotona todella tapahtuu. Jatkotutkimusaiheena olisi myös koko perheen näkökulman huomioiminen työhön paluusta perhevapaan jälkeen. Tässä tutkimuksessa äidit olivat melko perhepainotteisia ja eriävät mielipiteet jäivät mahdollisesti varjoon. Olisi mielenkiintoista toteuttaa uusi ryhmätapaaminen samoille äideille ja tarkastella ilmeneekö samat diskursiiviset elementit edelleen vai ovatko ne täysin muuttuneita. Entä onko ryhmätapaaminen koettu hyödylliseksi ja onko se helpottanut työhön paluuta. kuinka ryhmätapaamisessa esiintyvät hallintakeinot (kuva 1) näkyvät työhön palatessa. Osaavatko äidit hyödyntää ryhmätapaamisissa saatuja keinoja helpottaakseen työhön paluuta perhevapaan jälkeen?

LÄHTEET

- Amstad, F., Meier, L.L., Fasel, U., Elfering, A. & Semmer, N.K. 2011. A Meta-Analysis of Work–Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 151–169
- Bailyn, L., Collins, R. & Song, Y. 2007. Self-scheduling for hospital nurses: an attempt and its difficulties. *Journal of Nursing Management* 15, 72–77.
- Baltes, B., Zhadinova, L.S. & Clark, M.A. 2011. Examining the relationships between personality, coping strategies, and work–family conflict. *Journal of Business and Psychology* 26, 517-530.
- Bambra, C.L., Whitehead, M.M., Sowden, A.J., Akers, J. & Petticrew M.P. 2008. Shifting schedules: the health effects of reorganizing shift work. *American Journal of Preventive Medicine* 34, 427-434.
- Barbosa, C., Bray, J.W., Brockwood, K. & Reeves, D. 2014. Costs of a Work-Family Intervention: Evidence From the Work, Family, and Health Network. *American Journal of Health Promotin* 28, 209-17.
- Beham, B. & Drobnic, S. 2010. Satisfaction with work-family balance among German office workers. *Journal of Managerial Psychology* 25: 669-89.
- Brough, P., O’Driscoll, M.P. & Kalliatj, T.J. 2005. The ability of family friendly organizational resources to predict work-family conflict and job and family satisfaction. *Stress and Health* 21, 223-34.
- Burr, V. 2003. *Social Constructionism*. Second Edition. London: Routledge.
- Byron, K. 2005. A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behaviour* 67, 160-98.
- Calvo- Salguero, A., Carrasco-Gonzalez, A.M. & Salinas-Martinez de Lecea J.M. 2010. Relationship between work-family conflict and job satisfaction: The moderating effect of gender and the salience of family and work roles. *AJBM* 4, 1247-1259
- Castrén, A.M. 2007. *Oppimisverkostot työn ja perheen tasapainon rakentajina- hankkeen julkaisu*. Helsingin yliopisto. Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia.
http://www.helsinki.fi/palmenia/hankkeet/2007/Artikkelikokoelma_Tyo_perhe_310507.pdf
- Chandola, T., Martikainen, P., Bartley, M., Lahelma, E., Marmot, M., Michukazu, S., Nasermoddeli, A. & Kagamimori, S. 2004. Does conflict between home and work explain the effect of multiple roles on mental health? A comparative study of Finland, Japan, and the UK. *International Journal of Epidemiology* 33, 884-93.
- Cooklin, A.R., Westrupp, E., Strazdins, L., Giallo, A. & Nicholson, J.M. 2014. Mothers’ work–family conflict and enrichment: associations with parenting quality and couple relationship. *Child: Care, Health and Development* 40.

- Eurofound. European Company Survey 2009. Part-time work in Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011. Viitattu 20.10. 2014.
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/86/en/3/EF1086EN.pdf>
- Frone, M.R. 2003. Work-Family Balance. Teoksessa Campbell, Q & Tetrick, L.E. Handbook of Occupational Health Psychology (143-162). Washington: American Psychological Association.
- Gee, J.P. 2011. An introduction to discourse analysis: theory and method. (3. painos) New York: Routledge
- Gergen, K.J. 2009. An invitation to Social Construction. Second Edition. Sage publication.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N. J. 1985. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 10, 76-88.
- Grzywacz, J.G & Carlson D.S. 2007. Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources* 9:455-71.
- Haddock, S.H., Zimmerman, T.S. & Ziemba, S.J. 2006. Practices of Dual Earner Couples Successfully Balancing Work and Family. *Journal of Family and Economic* 27, 207-34.
- Hakanen, J. 2005. Työn ja kodin vaatimusten ja voimavarojen yhteydet työn imuun, työuupumukseen, työholismiin ja muun elämän hyvinvointiin. Teoksessa Kauppinen K (toim.). Työ ja ihminen. Työ, perhe ja elämän moninaisuus. 19. vuosikerta. Tampere: Yliopistopaino Oy, 49-70.
- Hammer, LB., Kossek EE., Kent Anger, WK., Bodner, T. & Zimmerman, L. 2011. Clarifying Work-Family Intervention Processes: The Roles of Work-Family Conflict and Family Supportive Supervisor Behaviors. *J APPO Psychol* 96, 134-50.
- Ito, JK. & Brotheridge, CM. 2012. Work-family and interpersonal conflict as levers in the resource/demand-outcome relationship. *The Career Development International* 17, 392-413.
- Jokinen, A., Juhila, K. 1999. Diskurssianalyttisen tutkimuksen kartta. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen. *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino, 54-100.
- Jokinen, A., Juhila, K., Suoninen, E. 2004. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen. *Diskurssianalyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino, 17-47.
- Jokinen, A., Juhila, K. Valtasuhteiden analysoiminen. 2004. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen. *Diskurssianalyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino, 75-100.
- Juhila, K., Suoninen, E. Kymmenen kysymystä diskurssianalyysistä. 1999. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen. *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino, 233-252.
- Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Mäkelä-Perkiö, M., Priha, E., Toikkanen, J. & Viluksela, M. 2010. Työ ja terveys Suomessa 2009. Työterveyslaitos. Sastamala: Vammalan kirjapaino.

- Kauppinen, K & Raitanen J. 2012. Perhevapaalta takaisin työelämään – erilaiset ratkaisut erilaisissa perhe- ja elämäntilanteissa. Teoksessa R. Luoto, K. Kauppinen & A. Luotonen. Perhevapaalta takaisin työelämään. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 42.
- Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2011. 2012. Kansaneläkelaitos: Tilastoryhmä. Helsinki: Kansaneläkelaitos.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Mauno, S. & Rantanen, J. 2010. Interface between work and family: A longitudinal individual and crossover perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83, 119–137.
- Kokko, A. 2010. Työ ja perhe tasapainoon- mitä perheystävällisyys tarkoittaa työelämässä? *Pari & perhe* 4.
- Kossek, E.E., Pichler, S., Bodner, T. & Hamer, L. 2011. Workplace Social Support And Work-Family Conflict: A Meta-analysis Clarifying The Influence of General and Work-Family-Specific Supervisor and Organizational Support. *NIH Public Access* 64, 289-313.
- Kupiainen, M., Hasu, M., Känsälä, M. & Leppänen, A. 2011. Osaamisen aika- Kohti osaamisen tasavertaisen kehittämisen uutta käytäntöä asiantuntijaorganisaatiossa. *Työympäristötutkimuksen raporttisarja* 60. *Työterveyslaitos* 60.
- Lainiala, L. 2010. Perhepolitiikan uudet tuulet - Perheen paluu. *Perhebarometri*. Helsinki: Väestöliitto, Väestötutkimuslaitos 39.
- Lallukka, T., Rahkonen, O., Lahelma, E. & Arber S. 2010. Sleep complaints in middle-aged women and men: the contribution of working conditions and work–family conflicts. *Journal of Sleep Research* 19, 466-77.
- Lammi-Taskula, J., Karvonen, S. & Ahlström, S (toim.). 2009a. *Lapsiperheiden hyvinvointi. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos*. Helsinki: Yliopiston kirjapaino.
- Lammi- Taskula, J., Salmi, M. & Parrukoski, S. 2009b. Työ- perhe ja tasa-arvo. *Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimusraportti* 55.
- Lehto, AM. & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. *Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008*. Helsinki: Multiprint.
- Leineweiber, C., Baltze, M., Magnusson Hanson, L.I. & Westerlund, H. 2012. Work–family conflict and health in Swedish working women and men: a 2-year prospective analysis (the SLOSH study). *European Journal of Public Health* 23, 710-16.
- Lidwall, U., Marklund, S. & Voss, M. 2009. Work–family interference and long-term sickness absence: a longitudinal cohort study. *European Journal of Public Health* 20, 676-681.
- Luotonen, A. 2012. Äitien paluu perhevapaalta työhön- motivaatio ja strategia. Teoksessa K. Kauppinen & A. Luotonen. (toim.). *Perhevapaalta takaisin työelämään*. Työ ja ihminen. *Työterveyslaitoksen tutkimusraportti* 42. Helsinki: Yliopistopaino, 78-126.

- Mauno, S., Kinnunen, U. & Ruokolainen, U. 2005. Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri henkilöstön voimavarana: kyselytutkimus kolmessa organisaatiossa. Teoksessa Kauppinen K (toim.). Työ ja ihminen. Työ, perhe ja elämän moninaisuus. 19. vuosikerta. Tampere: Yliopistopaino Oy, 107-128.
- Michel, JS., Kotrba, LM., Mitchelson, JK., Clark, MA. & Baltes, BB. 2010. Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behaviour* 32, 689-725.
- Miettinen, A. 2012. Perhevapaakäytännöt Suomessa ja Euroopassa. Väestöliiton Väestöntutkimuslaitoksen työpaperi 2012:1.
- Määttä, K & Uusiautti, S. 2012. Seven Rules on Having a Happy Marriage Along With Work. *The Family Journal* 20, 267-73.
- Potter, J., Wetherell, M. 1987. *Discourse and Social Psychology. Beyond Attitudes and Behaviour.* Sage Publications.
- Pryce, J., Albertsen, K. & Nielsen, K. 2006. Evaluation of an open-rota system in a Danish psychiatric hospital: a mechanism for improving job satisfaction and work–life balance. *Journal of Nursing Management* 14, 282–288.
- Reddy, NK., Vranda, MN., Ahmed, A., Nirmala, BP. & Siddaramu, B. 2010. Work-Life Balance among Married Women Employees *IJPM*, 32.
- Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. 2010. 6+6+6 -malli vanhempainvapaan uudistamiseksi. Terveysten ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 28.11.2014.
<http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/2f6cd5ed-58a1-490b-b365-937caa90fb1b>
- Salmi, M., Lammi-Taskula, J. & Närvi, J. 2009. Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 24.
- Sirola- Karvinen, P., Jurvansuu, H., Rautio, M. & Husman, P. 2010. Cocreating a health-promoting workplace. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 52, 1269-72.
- STM. Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 2010. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja, 8.
- Spiteri, G. & Borg Xuereb, R. 2012. Going back to work after childbirth: women’s lived experiences. *Journal of Reproductive and Infant Psychology* . 2, 201–216.
- Stephens, C. 2008. *Health Promotion: A psychosocial Approach.* Maidenhead: Mc Graw-Hill.
- Suoninen, E. Kielen käytön vaihtelevuuden arviointi. 2004. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen. *Diskurssianalyysin aakkoset.* Tampere: Vastapaino, 48-74.
- TENK. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. [www-dokumentti] 2012 (haettu 24.4.2014).
<http://www.tenk.fi/fi>
- Tilastokeskus. Perheet ja työ vuonna 2011. Viitattu 20.11.2014.
http://www.stat.fi/til/tyti/2011/15/tyti_2011_15_2012-11-06_kat_003_fi.html

Tilastokeskus. Lapsiperheiden määrä hitaassa laskussa. Viitattu 20.11.2014.
http://www.stat.fi/til/perh/2011/perh_2011_2012-05-25_tie_001_fi.html

Tilastokeskus. Syntyneiden määrä laskenut kolmena vuonna peräkkäin. Viitattu 10.10.2014.
http://tilastokeskus.fi/til/vamuu/2013/12/vamuu_2013_12_2014-01-28_tie_001_fi.html

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2011. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa, Hansaprint Oy.

Tuomi, K. & Vanhala, S. 2005. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden tausta, työlolot, psyykinen hyvinvointi ja organisaatioon sitoutuminen. Teoksessa Kauppinen K (toim.). Työ ja ihminen. Työ, perhe ja elämän moninaisuus. 19. vuosikerta. Tampere, Yliopistopaino Oy, 91-106.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 2013. Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistio. Työ ja yrittäjyys, 6.

Työsuojeluhallinto. Perhepoliittiset vapaat. Viitattu 6.5.2014.
http://www.tyosuojelu.fi/fi/perhepoliittiset_vapaat

Työterveyslaitos. 2012. Perhevapaalta työelämään paluun tukemiseksi vertaisryhmätoimintaa kuntiin. Viitattu 6.5.2014. <http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/perhevapaa/sivut/default.aspx>

Työterveyslaitos. 2014. Hyvinvointi työpaikoilla. Viitattu 28.11.2014.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/sivut/default.aspx

Uusiautti, S. & Määttä, K. 2012. The Successful Combination of Work and Family in Finland: The Ability to Compromise as a Key Factor. *Journal of Comparative Family Studies* 43.2:151-164.

Vaaramaa, M., Moisio, P. & Karvonen, S. (toim.). 2010. Suomalaisten hyvinvointi 2010. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinninlaitos.

Vuori, J., Toppinen-Tanner, S., Pylkkönen, M., Mutanen, P., Ristolainen H., Larvi T. & Nykänen, M. 2009. Työuran uurtaja -ryhmämenetelmän vaikutukset työssä jatkamiseen, uranhallintaan ja mielenterveyteen. Työterveyslaitos.

Vuori, J. & Vinkour, AD. 2005. Job-search preparedness as a mediator of the effects of the Job Search Intervention on re-employment and mental health. *J. Organizational Behaviour* 26, 275-91.

Väestöliitto. 2007. Perhe kannattaa- Väestöliiton perhepoliittinen ohjelma. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy.

Wilson, MG., Polzer-Debruyne, A., Chen, S. & Fernandes, S. 2007. Shift work interventions for reduced work-family conflict. *Employee Relations* 29, 162 - 177

Winter, T., Roos, E., Rahkonen, O., Martikainen, P. & Lahelma, E. 2006. Work-Family Conflicts and Self-Rated Health Among Middle-Aged. Municipal Employees in Finland. *International Journal of Behavioral Medicine* 4, 276-85.

LIITTEET

LIITE 1. Työn ja perheen yhteensovittamista koskevat tutkimukset vuosilta 2004-2014.

Tekijä	Tutkimus ja otos	Tiedonkeruu
Amstad ym. (2011)	Työn- ja perheen välisen ristiriidan tutkiminen (n=427 tutkimusta)	Meta-analyysi, aineisto vuosilta 1999-2006.
Bailyn ym. (2007)	Usa:ssa toteutettu tutkimus sairaanhoitajien työaikojan itseaikataulutamisesta (n=70)	Interventio-tutkimus
Bambra ym. (2008)	Eri maista kerätty tutkimusotos työaikojen itseaikataulutamisesta (n=26-interventio tutkimusta)	Systemaattinen katsaus vuosilta 2005-2006
Barbosa ym. (2014)	Yhdysvalloissa toteutettu tutkimus työn ja perheen interventioiden kustannuksista (n=1004 työntekijää ja n= 141 johtajaa)	Kontrolloitu kokeellinen tutkimus
Beham & Drobnic (2010)	Saksassa toteutettu tutkimus työn ja perheen välisestä tasapainosta (n=716 työntekijää)	Kyselylomake
Brough ym. (2005)	Organisaation perheystävällisten resurssien yhteys työn- ja perheen väliseen ristiriitaan. 23 suura organisaatiota Uudesta-Seelannista, ensimmäinen kyselylomake (n=618), sekä toinen kyselylomake kolmen kuukauden kuluttua (n=398)	Kyselylomake
Byron (2005)	Meta-analyysi työn ja perheen, sekä perheen ja työn välisestä häirinnästä (n=60 tutkimusta). Association	Meta-analyytin katsaus vuodelta 2002
Chandola ym. (2004)	Ristiriidan kokemusten yhteys mielenterveyteen. Aineisto kerätty Suomesta (n=5886) Lontoosta (n=6955) ja Japanista (n=5886)	Poikkileikkaustutkimus
Cooklin ym. (2014)	Äitien ristiriidan kokemukset työn ja perheen välillä. Australiassa toteutettu tutkimus (n=2151)	Pitkittäistutkimus
Haddock ym. (2006)	Työn ja perheen onnistunut yhdistäminen. Kahden työssäkävyn parin	Puolistrukturoitu kysely

	osallistujajoukko Coloradosta (n=47)	
Hammer ym. (2011)	Työn ja perheen välisten interventioiden prosessin kuvaus. Tutkimukseen osallistui 12 elintarvikemyymälää ja interventioryhmä. Tutkimus toteutettiin Usa:ssa (elintarvikemyymälöiden n=117 ja kontrolliryhmä n=122)	Interventiotutkimus
Kauppinen & Raitanen (2012)	Perhevapaalta takaisin työelämään. Nelli-tutkimuksen aineisto Suomesta (n=474)	Postikysely
Kinnunen ym. (2009)	Työn ja perheen välisen häirinnän hyvinvointiin. Otos randomisti kerätty Suomen väestöstä (n=239 työssäkäyvää paria)	Pitkittäistutkimus
Kossek ym. (2011)	Työpaikan sosiaalisen tuen yhteys työn ja perheen välisiin ristiriitoihin (n=72570)	Meta-analyysi vuosilta 1905-2010
Lallukka ym. (2010)	Työolojen ja ristiriidan kokemusten yhteys uneen. Helsingin terveystutkimuksesta kerätty aineisto vuosina 2001-2002 (n=5819)	Kyselylomake
Lammi-Taskula ym. (2009a)	Suomessa lapsiperheiltä kerätty aineisto lapsiperheiden hyvinvoinnista (n=5486)	Kyselylomake
Lehto & Sutela (2008)	Työolotutkimussarjan tutkimusten tuloksia yli 30 vuoden ajalta Suomesta (yhden tutkimuksen otos 3000-6000)	Käyntihaastattelu
Leiveweber ym. (2013)	Työn ja perheen ristiriidan kokemusten yhteys terveyteen. Ruotsin terveyden pitkittäistutkimus (n=6580)	Terveystutkimus
Lindwall ym. (2009)	Työn ja perheen häirinnän yhteys pitkittäissairauksiin Ruotsissa (n=2867)	Puhelinhaastattelu
Luotonen (2012)	Työhön paluu perhevapaan jälkeen. Työterveyslaitoksen ja UKK-instituutin tutkimus Suomesta (n=45) ja seurantatutkimus 1,5-2-vuoden kuluttua (n=39)	Kvalitatiivinen ryhmäkesustelu
Michel ym. (2010)	Työn ja perheen välinen ristiriita (n=178 otosta)	Meta-analyttinen katsaus (ei aikarajausta)
Määttä & Uusiautti (2012)	Työn ja perheen yhteensovittamisen onnistuminen. Kymmenen vuotta avioliitossa olleita pareja Suomesta	Kvalitatiivinen kategorisointi

	(n=342)	
Pryce ym. (2006)	Työaikataulun itseaikatauluttaminen. Koeryhmä (n=4sairaanhoidotiimiä) ja interventioryhmä (n=4 tiimiä) Tanskasta	Interventiotutkimus
Salmi ym. (2009)	Suomen väestökysely lapsen saaneilta äideiltä (n=1435) ja isiltä (n=1058). Sekä henkilöstöasioista vastaaville (n=551) ja luottamushenkilöille (n=416) sekä henkilöstöjohtajien haastattelu (n=15)	Väestökysely
Spiteri & Borg Xuereb (2012)	Työhön paluu perhevapaan jälkeen (n=10 äitiä). Tutkimus toteutettu Maltassa	Fenomenologinen tutkimus, puolistrukturoitu haastattelu
Uusiautti & Määttä 2012	Työ- ja perhe-elämän onnistunut yhdistäminen. Kaksi tutkimusta Suomesta: 10 vuotta avioliitossa olleet parit (n=342), vuoden työntekijät (n= 8).	Haastattelu
Vuori ym. (2009)	Työuran-uurtaja ryhmämenetelmä (n=718 työntekijää), koe- ja kontrolliryhmä. Tutkimus toteutettu Suomessa	Interventio-tutkimus
Winter ym. (2006)	Työn ja perheen välinen ristiriita ja itsearvioitu terveys (n=3443 naista ja n= 875 miestä). Tutkimus toteutettu Suomessa	Poikkileikkaustutkimus

LIITE 2. Teemakokonaisuudet ja niissä esiintyvät episodit ja puhettavat

1. Odotuksia työelämään paluusta

- muutoksia työhön (hallintakeino- ja ennakointipuhe)
- työn mielekkyys (ennakointipuhe)
- oman itsensä merkityksen korostaminen (taito- ja ennakointipuhe)
- osa-aikainentyö (ennakointipuhe)

2. Elämäntietäminen ja oppiminen

- motivoituneempi opiskelussa, kun on lapsia (arvopuhe)
- uuden opiskelu ratkaisuna (hallintakeinopuhe)
- pettynyt äiti (hallintakeino-, arvo- ja epävarmuuspuhe)
- muuttuvassa ajassa eläminen (epävarmuus- ja arvopuhe)
- arvojen arvottaminen (arvo-, ja epävarmuuspuhe)
- muutos nuorisossa (arvopuhe)
- oppiminen elinikäistä (hallintakeinopuhe)

3. Omassa työssä kehittyminen

- merkityksellisten taitojen kehittäminen (taitopuhe)
- työnhaku vahvistettavana taitona (taitopuhe)
- työnhakuun ei saa riittävästi apua (taitopuhe)
- verkostot apuna työnhaussa (taitopuhe)
- omien taitojen kehittäminen (taitopuhe)
- koulutuksen tarjonta (taitopuhe)
- kotona olo tekee työhön paluusta haastavampaa (taito-, epävarmuus- ja ennakointipuhe)
- kotona olo tekee toisaalta rennommaksi (taitopuhe)
- avarakatseisesti takaisin työelämään (hallintakeinopuhe)
- perehdytys työelämässä (hallintakeino-, ennakointipuhe)
- kohtuullisuus itselle työelämään palatessa (hallintakeino-, ennakointipuhe)
- luottamus ja kunnioitus muita kohtaan (hallintakeinopuhe)

4. Muutosten hallinta työssä ja työuralla

- epävarmuuden syitä työelämässä (epävarmuus-, hallintakeinopuhe)
- asenteen muutos työtä kohtaan (arvopuhe)
- omat taidot jäljessä (taitopuhe)
- avoimin mielin takaisin työelämään (hallintakeino- ja epävarmuuspuhe)
- omien taitojen osoittamisen keinoja (hallintakeinopuhe)
- äitiys muuttaa asenteita (arvo-, epävarmuus-, hallintakeinopuhe)
- järkevän ratkaisun tekeminen (hallintakeinopuhe)
- omien taitojen päivittäminen (hallintakeinopuhe)

5. Käytännön toteutus

- työhön paluun herättämät tunteet (hallintakeino- ja suunnitelmallisuuspuhe)
- parisuhde selkkaus (arvo-, ennakointi-, taitopuhe)
- kotitöiden jako töihin palatessa (suunnitelmallisuus- ja hallintakeinopuhe)
- vinkkien jako (suunnitelmallisuuspuhe)

LIITE 3. Tutkimussuostumus ryhmäläisille

Hyvä ryhmäläinen!

Olen terveystieteiden opiskelija Jyväskylän yliopistosta. Teen pro gradu -tutkielmaa perheen ja työn yhteensovittamista tukevasta ryhmätoiminnasta. Tutkimuksen tarkoitus on tuottaa uutta tietoa ryhmätoiminnan voimavaraistavasta vaikutuksesta perhevapaalta työelämään palaavilla henkilöillä. Tämä puolestaan tuottaa Perhevapaalta työelämään -hankkeelle hyödyllistä informaatiota ryhmätoiminnasta ja siellä tapahtuvasta vuorovaikutuksesta. Tavoitteenani on tutkia, millaisia vuorovaikutustilanteita ryhmätoiminnassa ilmenee ja miten nämä vuorovaikutustilanteet rakentuvat ryhmätoiminnan aikana. Tutkimusaineisto kerätään videoimalla yksi ryhmätapaamiskerta. Tutkimus suoritetaan täysin luottamuksellisesti, eikä siitä koidu harmia ryhmäläisille. Tutkimustulokset julkaistaan pro gradu -tutkielmassani ja siitä mahdollisesti tehtävässä tieteellisessä artikkelissa. Tutkimusraportista ei voi tunnistaa yksittäistä ryhmäläistä. Tutkimusaineisto hävitetään tutkimuksen päätyttyä.

Ystävällisin terveisin,

Riikka Friman

0504387191

riikka.p.friman@jyu.fi

Kyllä, ryhmätapaamisen saa videoida ja videoaineistoa saa käyttää tutkimusaineistona edellä kuvatulla tavalla

Aika ja paikka

Allekirjoitus ja nimenselvennys