

**"AINA ON HUONO OMATUNTO."
ÄITIJOHTAJUUDEN SYLLISYYDEN DISKURSSEJA**

**Jyväskylän yliopisto
Kauppakorkeakoulu**

Pro gradu -tutkielma

2017

**Pia Haavisto
Johtaminen
Anna-Maija Lämsä
Johtaminen/WeAll-projekti**



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

TIIVISTELMÄ

| | |
|---|-----------------------------------|
| Tekijä Haavisto, Pia | |
| Työn nimi "Aina on huono omatunto." Äitijohtajuuden syyllisyyden diskursseja | |
| Oppiaine Johtaminen | Työn laji Pro gradu -tutkielma |
| Aika (pvm.) 16.10.2017 | Sivumäärä 80 |
| Tiivistelmä - Abstract | |
| <p>Tutkielmassa perehdytään pankki- ja rahoituslalla johtaja- ja esimiesasemassa työskentelevien äitien puheessa ilmeneviin tapoihin käsitellä syyllisyyttä. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää empiirisen tutkimuksen keinoin millaisia diskursseja äitijohtajat rakentavat puhuessaan syyllisyydestä johtamistyön ja äitiyden suhteessa. Näihin syyllisyyden diskursseihin tutustumalla on mahdollista lisätä ymmärrystä siitä, miten yhteiskunnan ja sosiaalisen ympäristön toimintamallit ja -odotukset yhtäältä muokkaavat johtajina toimivien äitien tapaa rakentaa syyllisyyttä ja toisaalta, miten äitijohtajien diskurssit pyrkivät rakentamaan ympäröivää todellisuutta.</p> <p>Tämä Pro Gradu -tutkielma on laadullinen ja siinä on käytetty taustafilosofiana sosiaalista konstruktionismia. Analysointimenetelmänä tutkimuksessa on hyödynnetty diskurssianalyysia, joka menetelmänä perehtyy kielenkäyttöön ja kielenkäytöstä rakentuviin todellisuuksiin, ihmisten käytöstä ja ajattelua ohjaaviin tulkintoihin.</p> <p>Aineisto tässä tutkimuksessa on tuotettu puolistrukturoitujen teemahaastattelujen avulla. Haastateltaviksi valittiin kymmenen Etelä-Savon alueella pankki- ja rahoituslalla työskentelevää naisjohtajaa, jotka kaikki ovat äitejä.</p> <p>Tutkimuksen tuloksena tulkittiin kuusi diskurssia, jotka nimettiin seuraavasti: ristiriita, huono äiti, lapsi, tukiverkosto, hyvittäminen ja puolustelu. Tulokset osoittavat, että syyllisyyttä ilmennetään haastateltavien puheessa monien eri tekijöiden kautta. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi työtoverit tai oma työnantaja, työstä poissaolo perhesyiden vuoksi, lapsi ja perhe, puoliso ja varsinkin isovanhemmat ja ylipäättään kyvyttömyys täyttää ulkoapäin annettu äidinmuotti. Tutkimus osoittaa, että syyllisyyden rakentamisen perusteet saavat voimansa vahvasti äitijohtajien omasta kulttuurista ja sosiaalisesta ympäristöstä.</p> | |
| Asiasanat Äitijohtajuus, naisjohtajuus, syyllisyys, huono omatunto, työn ja perheen yhteensovittaminen, diskurssianalyysi, sosiaalinen konstruktionismi | |
| Säilytyspaikka Jyväskylän yliopiston kirjasto | |

SISÄLLYS

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | JOHDANTO..... | 5 |
| 1.1 | Yleistä | 5 |
| 1.2 | Tutkimuksen tavoitteenasettelu | 7 |
| 1.3 | Tutkimuksen perustelut | 8 |
| 1.4 | Sosiaalinen konstruktionismi tutkimuksen taustalla | 8 |
| 2 | KÄSITTEET JA TEORIAT | 11 |
| 2.1 | Naisjohtajuus..... | 11 |
| 2.1.1 | Nainen, ura ja perhe..... | 17 |
| 2.1.2 | Äitijohtajuus..... | 24 |
| 2.2 | Äitiys instituutiona ja yksilötason kokemuksena | 25 |
| 2.3 | Tunteet ja syyllisyys | 26 |
| 2.4 | Roolit ja normit..... | 29 |
| 2.5 | Pankki- ja finanssiala..... | 31 |
| 3 | TUTKIMUKSEN TOTEUTUS | 35 |
| 3.1 | Kvalitatiivisen tutkimuksen kulku | 35 |
| 3.2 | Diskurssianalyysi..... | 36 |
| 3.3 | Haastattelut..... | 37 |
| 3.3.1 | Aineisto | 39 |
| 3.3.2 | Analyysi..... | 40 |
| 3.4 | Tutkimuksen luotettavuuden arviointia | 40 |
| 4 | TUTKIMUKSEN TULOKSET | 43 |
| 4.1 | Yleistä | 43 |
| 4.2 | Diskurssit | 43 |
| 4.2.1 | Ristiriita-diskurssi | 44 |
| 4.2.2 | Huono äiti - diskurssi..... | 49 |
| 4.2.3 | Lapsi-diskurssi..... | 52 |
| 4.2.4 | Tukiverkosto-diskurssi..... | 57 |
| 4.2.5 | Hyvittely-diskurssi | 61 |
| 4.2.6 | Puolustelu-diskurssi | 63 |
| 5 | JOHTOPÄÄTÖKSET JA ARVIOINTI..... | 69 |
| 5.1 | Diskussio | 69 |
| 5.2 | Jatkotutkimusaiheet..... | 71 |
| 5.3 | Päätelmät..... | 72 |
| | LÄHTEET | 74 |
| | LIITE 1 HAASTATTELURUNKO | 79 |
| | LIITE 2 HAASTATTELUTAVAT..... | 80 |

1 JOHDANTO

Äidit vain, nuo toivossa väkevät,
Jumalan näkevät.
Heille on annettu voima ja valta
kohota unessa pilvien alta
ja katsella korkeammalta.

Lauri Viita: Alfhild

1.1 Yleistä

Ihmiset mieltävät johtajan tai esimiesasemassa toimivan usein sukupuoleltaan mieheksi. Niin uskomattomalta kuin se kuulostaakin, nainen johtajana on yhä edelleen jonkinlainen kummajainen ja ihmetyksen aihe. Kirjailija Margaret Atwoodin sanoin: ”Ajattelemme edelleen, että vallassa oleva mies on synnynnäinen johtaja ja vallassa oleva nainen luonnonoikku” (Frankel 2007, 14). Vaikka ilolla voi todeta sen, että Suomessa tunnutaan elävän jonkinlaista naisjohtajien nousukautta, on yhä edelleen katsantokanta johtajan pestissä toimivaa naista kohtaan naiseutta alleviivaava. Esimerkiksi *Talouselämä* -lehti (Malin 2017, luettu 18.5.2017) otsikoi raflaavasti ”Pörssiyhtiöiden kuusi naisjohtajaa tekevät nyt vankkaa jälkeä” ja kertoo Suomessa pian olevan jo peräti seitsemän pörssiyhtiöiden johdossa toimivaa naistoimitusjohtajaa. Lehti jatkaa kertomalla, että useimmat naisten johtamat pörssiyhtiöt ovat viime aikoina menestyneet ja tehneet hyvää tulosta – naisjohtajasta johtuen vai riippumatta, sitä ei tarina kerro. Naisjohtaja tai -esimies määritellään usein ensisijaisesti sukupuolensa kautta. Yleisesti lienee vieläkin vallalla käsitys, että naiset ovat emootioidensa vietävissä, kannattavat vain pehmeitä arvoja, eivätkä kykene rationaaliseen ajatteluun tai päätöksentekoon (Martelius-Louniala 2003, 63). Lisäksi se biologinen tosiasia, että nainen kantaa lasta yhdeksän kuukautta, synnyttää ja on periaatteessa vastuussa pienen lapsen hoitamisesta, muovaa ajattelutapaamme ja vaikuttaa käsityksiimme naisista jopa siinä määrin, ettemme itse sitä aina edes tiedosta.

Äitiys määrittää naisen: sen katsotaan muovaavan naista, muuttavan häntä, kenties rajoittavankin (Hiillos 2003). Toisaalta lapsetonta naista kummasellaan ja häntä saatetaan pitää kylmänä ja laskelmoivana outolintuna (Aaltio-Marjosola 2001). Työmarkkinoilla nainen nähdään usein äitinä tai ainakin potentiaalisena sellaisena - äitiys koetaan työnantajaleirissä usein taakaksi ja jonkinasteiseksi esteeksi uranluomiselle tai uralla etenemiselle, tosin viime vuosina äitiyden aikaansaamaa ja mukanaan tuomaa elämäkokemusta on jopa opittu myös arvostamaan. Kuitenkin, yhä edelleen mahdollinen äitiys tuntuu leijuvan ukkospilven kaltaisena uhkana kovin monen naisen urakehityksen yllä.

Naisten urakehitys ja eteneminen organisaatioiden hierarkiassa on usein pitkä ja kivinen taival. Monet naisjohtajien kohtaamat esteet ja sudenkuopat ovat peräisin yhteiskunnassa vallalla olevista, usein vanhakantaisistakin ajattelumalleista (Lämsä & Hautala 2008). Useimmat naisiin kohdistuvat odotukset ovat tiukasti sidoksissa ympäröivän yhteiskunnan ja sen kulttuurin mukaisiin normeihin ja rooliodotuksiin. Naisen odotetaan johtajana olevan tietyn kaltainen, äitinä hänen taas oletetaan mukautuvan tietyn äitimuotin mukaiseksi. Taitelu businessorientoituneen ja tunteettoman urarobotin ja pullantuoksuisen, alati läsnä olevan äitihahmon välillä ei ole helppoa ja näiden roolien ja odotusten yhdistäminen tuo usein mukanaan mitä erilaisimpia hankaluuksia ja ristiriitajoja. Uranluomisen ja perhe-elämän yhteensovittaminen ei ole aina helppoa. Lähipiiri ja ympäröivä yhteiskunta odottavat äidiltä tietynlaista käytöstä ja syvälle juurtuneiden rooliodotusten vuoksi vaativaa uraa luovien johtajanaisten on vaikea suhtautua omaan äitiyteensä tai äitirooliinsa täysin tunteettomasti. Syyllisyys omista tekemisistä tai tekemättä jättämisistä vaikuttaa lähes sisäänrakennetulta ominaisuudelta ja syyllisyyden tunteet alkavat usein velloa yleensä jo siinä vaiheessa, kun nainen huomaa odottavansa lasta (Vanhala 2005).

Liike-elämä ja business-maailma koetaan usein kylmäksi ja kovaksi toimintakentäksi, jossa ihmisen tunteilla tai tunteiden taustoilla ei ole minkäänlaista merkitystä (Lämsä & Hautala 2001). "Tunteet eivät kuulu työelämään" on yhä usein se ajatusmalli, jota vaalitaan monissa yrityksissä ja organisaatioissa ympäri maailmaa. Onneksi tämän kaltainen jyrkkyys on kuitenkin väistymässä; ihmistä - olkoon sitten työntekijä tai esimiesasemassa toimiva - ei enää nähdä pelkkänä pelinappulana liike-elämän pelilaudalla. Henkilön tunkeminen johonkin tiettyyn muottiin on mahdotonta ja se on alettu ymmärtää yhä enenevässä määrin myös työelämän pyörteissä. Ihmisten erilaisuus ja yksilöllisyys huomataan yhä laajemmin ja esimiestasollakin diversiteetti voidaan kokea rikkautena ja arvoa tuottavana seikkana pelkän uhkan ja toimimattomuuden sijaan. Perinteinen ja paljon vanhakantaisia oletuksia sisältävä business-kulttuuri on jo jonkin aikaa ollut eräänlaisen ravistelun kohteena; ajattelumallit ovat vapautuneet ja raikastuneet. Sukupolvien vaihtuessa myös pölyttyneet ajattelumallit saavat kyytiä.

Tunteiden ymmärtäminen tai edes niiden olemassaolon havaitseminen ja hyväksyminen ovat avainasemassa kenen tahansa urakehitystä pohdittaessa. Naisjohtajat eivät ole poikkeus. Äitiys ei ole jokaiselle naiselle itseisarvo tai välttämättömyys. Moni nainen, kuten moni mieskin, haluaa kuitenkin jossakin vaiheessa elämänsä perustaa perheen ja hankkia lapsia. Työn ja perhe-elämän yh-

teensovittamiseen liittyvät seikat ovat siis alati ajankohtaisia: vanhojen ristiriitojen ja ongelmien hiljalleen ratketessa ilmaantuu jatkuvasti myös uusia dilemmoja ja päänvaivaa aiheuttavia ristiriitatilanteita. Isät on saatu mukaan jakamaan vanhemmuuden kuormituksia ja työntekemisen tavat monipuolistuvat digitalisaation myötä; työelämä kuitenkin muuttuu kokoajan hektisemmäksi ja usealla johtajalla työ on alati mukana ja läsnä ajasta ja paikasta huolimatta.

1.2 Tutkimuksen tavoitteenasettelu

Tutkimukseni on luonteeltaan laadullinen diskurssianalyysi – pyrin sen myötä saamaan lisätietoa siitä, kuinka esimies- ja johtaja-asemassa työskentelevät ja toimivat äidit puheessaan rakentavat työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä syyllisyyden tunteitaan näkyviksi. Toiveenani on myös omalta osaltani edes hiukan tuoda lisävalaistusta äitijohtajien ristiriitaisia tuntemuksia herättävää elämää kohtaan. Tutkimukseni perustuu keräämäni puolistrukturoidusta haastatteluaineistosta diskurssianalyysin keinoin tuotettuun tutkimusaineistoon. Diskurssianalyysi on tekstiin tai puheeseen keskittyvä tutkimuskeino, jonka avulla osoitetaan, millaisia muunnelmia kielen käyttäjät rakentavat todellisuudesta ja mitä tarkoituksia teksti tai puhe tuottaa (Helkama, Myllyniemi & Liebkind 1998, 379).

Tutkimukseni tavoitteena oli siis tutkia sosiaalisen konstruktionismin mukaisesti diskurssianalyysin keinoin sitä, kuinka äitijohtajat puhuvat syyllisyydestä ja millaisia syyllisyyden diskursseja haastatteluaineistosta voidaan tulkita. Tavoitteena oli kuulla johtaja- tai esimiesasemassa työskentelevien äitien ajatuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta ja sitä kautta löytää viitteitä syyllisyydestä ja sen erilaisista ilmenemismuodoista. Tutkimuskohteena ei siis ollut se MITÄ haastateltavat kertovat vaan se, MITEN ja MILLAISIN KEINOIN he syyllisyyden tunteistaan puhuvat. Tutkimukseni rakenteen kannalta ei siis ollut merkitystä sillä, puhuivatko haastateltavat totta vai tarua, silottelivatko vastauksiaan, vaiko eivät.

Haastatteluaineisto on kerätty pankki- ja rahoitusalan toimivien johtajatai esimiesasemassa toimivien äitien keskuudessa. Perusteeni tälle alanvalinnalle pohjautuvat kyseisen alan perinteiseen sukupuolijakaumaan: hyvin naisvaltaisena alana tunnettu rahoitusala on malliesimerkki siitä, kuinka niin sanotulla ruohonjuuri- ja keskijohtotasolla työskentelee pilvin pimein naisia, mutta korkeimmassa johdossa pelikenttä on kuitenkin yhä edelleen miesten. Vaikka tilastojen valossa naisten määrä myös pankki- ja rahoitusalan johtotehtävissä on lisääntynyt, on ala yhä edelleen kuitenkin johtotehtävätasolla hyvin miesvaltainen.

Tutkimuksen punaisena lankana ja johtoajatuksena on sosiaalisen konstruktionismin mukainen ajattelumalli, jonka mukaan ihmisten toiminta ohjautuu kielellisesti koostuvien ja jatkuvasti muuntautuvien merkitysten mukaisesti (Helkama ym. 2015, 364). Kieli muovaa todellisuutta ja todellisuus määrittää kielen kautta.

1.3 Tutkimuksen perustelut

Tutkimukseni tuo uutta tietoa siihen, kuinka naisjohtajat rakentavat syyllisyyttä näkyväksi oman puheensa kautta. Tämän myötä kirkastuu edelleen myös se tosiasia, että ympäröivän yhteiskunnan luomat stereotyyptit ja ihmiskäsitykset vaikuttavat mitä suurimmassa määrin omaan tapaamme ajatella, kokea ja tuntea. Näihin perimmäisiin syihin paneutuminen on tärkeää, sillä vain tunnistamalla epäkohtien aiheuttajien syntymekanismeja, saamme työkaluja ajattelu- ja toimintamalliemme muuttamiseen. Digitalisaation aikakaudella työelämä tuntuu muuttuvan hyvinkin nopeasti. Ajattelumalliemme ja -tapojemme kehitys ei usein kuitenkaan pysy mukana tässä vauhdissa. Jotta voimme saada aikaan aidosti tasa-arvoisen työelämän, on meidän pystyttävä muuttamaan myös yhteiskunnassa perinteisesti vallalla olleita käsityksiä ja kirjoittamattomia sääntöjä. Tekemällä näkyväksi syy-seuraussuhteita, saamme paremmat lähtökohdat muutoksen toteuttamisen tueksi ja tähän haluan tutkimuksellani tuoda lisävaloa.

Puhutaanpa sitten yhteiskunta-, työelämä- tai yksilötasoista ongelma samansuuntainen. Muutos yhteiskunnan tasolla vaikuttaa yksilöön ja päinvastoin. Kun tuomme näkyviksi yksilötason ajatteluun vaikuttavia seikkoja, löytyy polkuja niiden tarkoitukselliselle muuttamiselle. Yhteiskunta itsessään ei muutu. Tasa-arvoinen työelämä ja sen vaatimat muutokset toimintamalleissa ja jokapäiväisissä käytännöissä vaativat ensin muutoksen yksilötason ajattelussa. Ikiikaisten arvojen, rooliodotusten tai toimintatapojen muuttaminen ei ole helppoa, eikä muutosta voida saada aikaan yhden ihmisen voimin. Mutta avaamalla tarpeeksi monen yksilön silmiä ja herättelemällä huomaamaan oman toiminnan syntymekanismeja ja vaikutuksia, on mahdollista vaikuttaa myös koko yhteiskunnan tasolla esiintyvään tapaan toimia, ajatella ja tuntea.

1.4 Sosiaalinen konstruktioismi tutkimuksen taustalla

‘Whatever happens “here below” is but a pale reflection
of what takes place “up above”.’

— Peter L. Berger, 1991

Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka (2006) tiivistävät sosiaalisen konstruktioismin tutkimukselliseksi viitekehyykseksi, jonka mukaan sosiaalinen todellisuutemme rakentuu sosiaalisessa, kielellisessä vuorovaikutuksessa. Kielen ja sen käyttämisen katsotaan muovaavan sosiaalista todellisuutta ja vaikuttavan siihen, kuinka asioista ajattelemme ja kuinka niihin suhtaudumme. Löytönen (2007) mainitsee sosiaalisen konstruktioismin ydinteesiksi sen, että todellisuus on ihmisten välisissä sosiaalisissa prosesseissa merkitysten avulla rakentuvaa. Kuusela taas (2002, 51) kertoo sosiaalisen konstruktioismin koostuvan joukos-

ta moninaisia ajattelutapoja, joita yhdistää eritoten sosiaalisen todellisuuden kielellinen rakentuminen ja vallitsevan kulttuurin sekä historiallisuuden painottaminen. Kuusela jatkaa mainitsemalla, että sosiaalinen konstruktionismi on kehittynyt täysin omia polkujaan riippuen kulloisestakin katsantokannasta ja tieteenalasta, eikä sen kehityksen tarkastelu ole helppoa suuntauksen monialaisuuden vuoksi. Sosiaalinen konstruktionismi tuntuukin olevan melkoinen vyyhti mitä erinäisimpiä ajatusmalleja ja päätelmiä ja Kuusela (2002, 49), ehkä jopa hieman lakonisestikin, toteaa:

”Konstruktionismiksi tunnutaan laskettavan lähes kaikki uusi, joka on kehittynyt viimeisten kahden tai kolmen vuosikymmenen aikana [...] Se soveltuu lähes kaikkien mahdolliseen, jossa puhutaan tavalla tai toisella kielen ja sosiaalisen todellisuuden rakentumisesta.”

Helkama, Myllyniemi & Liebkind (1998, 69) kertovat sosiaalisessa konstruktionismissa ajateltavan, että ei vain ihmismielen sisältö, vaan myös ihmismieli itsessään on täysin sosiaalisen vuorovaikutuksen synnyttämää ja näin ollen paras keino oppia tulkitsemaan ihmistä on perehtyä siihen merkitysjärjestelmään, jonka kehittämiseen ja ylläpitämiseen ihminen kanssakäymisissään ottaa osaa. Kuten Kuusela (2002, 56) mainitsee, sosiaalisen konstruktionismin merkitystä ja näkökulmaa ei voida yksiselitteisesti ja tyhjentävästi selventää – näkökulmia on yhtä monta kuin tutkijoitakin. Merkittävimpinä Kuusela (2002) mainitsee Shotterin, Gergenin, Billigin, Harré'n ja Gillétt'n, jotka kaikki painottavat eri asioita, ollen kuitenkin jokseenkin yksimielisiä siitä, että individualistinen näkökulma kognitioon ja ihmisen käyttäytymisen selvittämiseen on ongelmallinen. Tieto ja ymmärrys eivät siis kovin yksinkertaisesti ole rakennettavissa yksilökeskeisesti.

Gergen (2009, 2) esimerkiksi muotoilee sosiaalista konstruktionismia seuraavalla tavalla:

”..what we take to be the world importantly depends on how we approach it, and how we approach it depends on the social relationships of which we are a part.”

Sosiaalinen konstruktionismi siis on kiinnostunut siitä, kuinka ympäröivä, sosiaalinen todellisuutemme muodostuu ja millaisista merkityksistä se on muurattu. Gergen (2009, 4) toteaa, että kommunikoidessamme toistemme kanssa konstruoinme samanaikaisesti sitä maailmaa, jossa elämme. Maailmaa ja ympäröivää todellisuutta rakennetaan ja ylläpidetään siis jatkuvasti suhteessa toisiin ihmisiin ja yhdessä toisten kanssa. Ympäristömme ja elämämme – se, minkä ajattelemme olevaiseksi ja totuudeksi – rakentuu sen mukaan, miten itse ajattelemme. Omaan ajatteluun taas vaikuttavat ympäröivän yhteiskunnan ja kulttuurisen yhteisön mielipiteiden ja ajatusten lisäksi menneisyydestä kumpuavat ajattelu- ja toimintamallit. Burrin (2004, 149) Gergen-tulkinnan (1999) mukaan kaikki erilliset sosiaaliset kohtaamiset perustuvat moninaisiin historiasta nouseviin aiempiin sosiaalisiin kohtaamisiin sekä jaettuihin kuvauksiin ja muistikuviin, jolloin jokainen tällainen kohtaaminen saa todellisen merkityksensä näistä aiemmista kohtaamisista. Ympäröivän todellisuuden voidaan siis ajatella rakentuvan oman tai yhteisen, menneisyydestä voimansa saavan, ajatte-

lumme pohjalta. Kuten Gergenkin (2009, 4) mainitsee, pitkälle vietyinä ajatuksena tämä on melkoisen pökerryttävä päätelmä: jokin asia voisi siis olla totta ja olemassa vain siinä tapauksessa, että ihmiset olisivat siitä tarpeeksi yksimielisiä.

Puhumalla asioista rakennamme ne samalla todellisiksi: kaikki tulkitamme ympäröivästä todellisuudesta pohjautuvat tavalla tai toisella oman kulttuurimme ylläpitämiin ajatuksiin sekä siihen, millaisista palasista todellisuuden on perinteisesti koettu rakentuvan. Puhuessamme jostakin luomme sen samanaikaisesti kuvaksi. Tämä kuva taas muuttuu mielissämme ainoaksi oikeaksi totuudeksi, josta poikkeaminen koetaan vääräksi ja rajoja rikkovaksi. Wittgenstein (2001, 289) kuitenkin toteaa, että todellisuudessa tämä tekemämme ”kuva” johtaa meitä harhaan. Wittgenstein on sitä mieltä, että luodessamme kielellisesti kuvan jostakin olemassa olevasta, meidän tulisi myös kartoittaa ja tutkia sitä, jotta voisimme täysin ymmärtää aikaansaamamme olevaisen. Synnyttämämme kuva kuitenkin säästää meiltä tämän analysoinnin vaivan; kuva itsessään kertoo jo jotakin ja me tyydymme tähän, kenties valheelliseen loppupäätelmään.

Burr (2003, 2-5) linjaa sosiaalisen konstruktionismin olennaisimmiksi lainalaisuuksiksi kriittisen suhtautumisen itsestäänselvyyksiin, historian ja kulttuurin vaikutuksen käsitystemme muodostumiseen, ymmärryksen rakentamisen sosiaalisissa kanssakäymisissä ja näiden yhteen nivoutumisen. Toisaalla Burr (2004, 135) kertoo sosiaalisia konstruktionisteja yhdistävästä ajatusmallista, jonka puitteissa suhtaudutaan äärimmäisen epäilevästi positivistiseen väitteeseen, jonka mukaisesti tieteellisellä tutkimuksella pystyttäisiin paljastamaan sosiaalisen maailman todellinen luonne. Edelleen Burr (2004) mainitsee, että sosiaalisen konstruktionismin mukaan emme voi koskaan olla varmoja siitä, että kieleemme juurtuneilla kategorioilla olisi mitään tekemistä todellisen maailman kanssa, eikä näin ollen - noudattaessamme sosiaalisen konstruktionismin näkemyksiä - maailmasta rakentamaamme kuvaa ja maailmaa sellaisena kuin se todellisuudessa on, ole mitään mieltä edes yrittää erottaa toisistaan.

Pietikäinen (1999–2002) summaa, että sosiaalisessa konstruktionismissa kieli ja kielen käyttäminen nousevat merkitykselliseen asemaan: koko ajattelun katsotaan pohjautuvan kielen käyttämiseen erilaisissa sosiaalisissa konteksteissa; niissä tilanteissa joissa todellisuudessa luodaan merkitykset diskurssien kautta. Tutkimuksen teossa keskiössä ovat siis vuorovaikutuksellisuuden ja sosiaalisten käytäntöjen prosessit. Diskurssianalyysin sanotaan olevan kenties laajin katkokäsite, jonka kautta on mahdollista havainnoida sosiaalisesta konstruktionismista kumpuavaa tutkimusta (Pietikäinen 1999–2002). Tässä äitijohtajuuden syyllisyyden diskursseja käsittelevässä tutkimuksessakin on analysointimenetelmänä hyödynnety diskurssianalyysia. Valittua analysointimenetelmää on käsitelty laajemmin tutkimuksen menetelmäosiossa, kappaleessa 3.2 diskurssi-analyysi.

2 KÄSITTEET JA TEORIAT

2.1 Naisjohtajuus

Johtamista on perinteisesti tutkittu miesten näkökulmasta. Näin lienee pääosin siksi, että johtajuus on perinteisesti käsitetty hyvin maskuliiniseksi ominaisuudeksi ja asiaksi. Lisäksi aikojen saatossa suurin osa liikkeenjohdon tutkijoista on ollut miehiä, mikä on varmasti ollut omiaan painottamaan johtamistutkimuksen miehistä katsantokantaa.

Naisten asema johtamistutkijoina sekä sukupuolen merkitys ja huomioiminen itse tutkimusta tehtäessä on vaihdellut suuresti 1900-luvun alusta aina nykypäivään saakka.

| Ajankohta (noin) | Tutkijana määrittäminen | Sukupuolen merkitys tutkimuksessa |
|--------------------------|---|---|
| 1900 - 1920 | Miehen avustaja ja tukija | Sukupuolta ei huomioitu tutkimuksessa |
| 1920 - 1950 | Miehen ajatusten kehittäjä ja ennakoija | Sukupuolta ei huomioitu tutkimuksessa |
| 1950 - 1970 | Itsenäinen tutkija omine ajatuksineen | Sukupuolta ei huomioitu tutkimuksessa |
| 1970 - 2000-luvun alkuun | Itsenäinen tutkija omine ajatuksineen | Sukupuoli tutkimuksen kiinnostuksen kohteena <ul style="list-style-type: none"> • taustamuuttujana • analyysin kohteena |

KUVIO 1 Nainen johtamistutkijana 1900 - luvun alusta 2000 - luvulle (Lämsä 2003, 35)

Lämsän (2003, 35) mukaan 1900-luvun alkupuolella naiset toimivat tutkimuksen teossa lähinnä vain miestutkijoiden apulaisina, eikä itse tutkimuksen teossa huomioitu (nais)sukupuolta lainkaan; johtajien oletettiin automaattisesti olevan

miehiä ja naisen asema tutkijana oli siis lähinnä olla miehen ajatusten kehittäjä ja ennakoija. 1950–1970 naiset alkoivat toimia myös itsenäisinä tutkijoina ja omien ajatustensa esittäjinä, tosin vain harvat naiset toimivat liikkeenjohdon tutkijoina, eikä sukupuolta edelleenkään huomioitu tutkimuksen tekemisessä. Vasta 1970-luvulta alkaen sukupuoli nousi tutkimuksen kiinnostuksen kohteeksi ja tällöin myös naistutkijoiden määrä alkoi lisääntyä. (Kuvio 1)

Lämsä (2003, 33) nostaa esille Takalan (1994) liikkeenjohdon kehityshistoriaa käsittelevän teoksen, jossa löytyy maininta ainoastaan kolmesta naistutkijasta: Lilian Gilbrethistä, Mary Parker Folletista ja Joan Woodwardista. Edelleen Lämsä (2003, 34) kertoo, että naisen sukupuoli nousi kiinnostuksen kohteeksi johtamistutkimuksessa vasta 1970-luvulla, jolloin varsinaisesti alettiin puhua naisjohtajatutkimuksesta ja jatkaa, että eräänlaisena naisjohtajuustutkimuksen virstanpylväänä voidaankin pitää Harvardin yliopiston professorin, Rosabeth Moss Kanterin (1977) ”Men and Women of the Corporation” -teosta, jossa Kanter lanseeraa runsaasti huomiota saaneen ”token”-käsitteensä. ”Token” voidaan ymmärtää jonakin tietyn vähemmistön edustajana jossakin tietyssä ryhmässä, eli naisjohtajuustutkimuksesta puhuttaessa token:illa tarkoitetaan naisjohtajaa kaikkien johtajien joukossa. Kanter itse (1977, 207) määrittelee token: in seuraavasti:

”..Those women who were few in number among male peers and often had “only woman” status became tokens: symbols of how-women-can-do, stand-ins for all women. Sometimes they had advantages of those who are “different” and thus were highly visible in a system where success is tied to becoming known. Sometimes they faced the loneliness of the outsider, of the stranger who intrudes upon an alien culture and may become self-estranged in the process of assimilation.”

Nainen johtajien joukossa voi siis Kanterin mukaan saada sukupuolestaan sekä hyötyä että haittaa, mutta hänet kuitenkin ensisijaisesti määritellään oman sukupuolensa edustajana, ei niinkään yksilönä muiden joukossa. Kanterin neljäkymmentä vuotta sitten esittelemä käsite on yhä edelleenkin ajankohtainen; vaikka naisjohtajien määrä suhteessa vastaavissa tehtävissä toimiviin miehiin onkin kasvanut ja nainen johtajana alkaakin länsimaisessa kulttuurissa olla arkipäivää, esitetään naisjohtaja siltikin usein stereotyyppisenä koko naissukupuolen ilmentymänä.

Usein naisjohtajan ajatellaan tuovan organisaatioon mukanaan tietyn kaltaisen ajattelu- tai toimintatavan, joka eroaa jyrkästi miesjohtajan vastaavasta. Toki joitakin johtajan sukupuolella selitettävissä olevia eroavaisuuksia voitaneen löytää, mutta nais- ja miesjohtajien stereotyyppioiminen ja lokeroiminen pelkän sukupuolen perusteella ei voi olla enää ainoa tapa käsitellä naisjohtajuutta. Akateemisessa tutkimuksessa mielipiteet nais- ja miesjohtajien välillä vallitsevien erojen ja ominaispiirteiden olemassaolosta vaihtelevat voimakkaasti puolesta ja vastaan (mm. Aaltio-Marjosola 2001, 136; Hoyt 2007, 266). Aaltio-Marjosolan (2001) mukaan erityisesti naisjohtajien omaamiksi ominaisuuksiksi ajatellaan johtamistavan interaktiivisuus ja vuorovaikutuksellisuus, sosiaalisten suhteiden ja hyvän työpaikkailmapiiirin korostaminen, tiedon ja vallan jakaminen ts. avoin kommunikaatio ylhäältä alas ja alhaalta ylös sekä oman toiminnan avoimuus ja läpinäkyvyys.

Vaikka tiettyjä ominaisuuksia liitetäänkin juuri naisjohtajiin, ei ole perusteltua rajata niitä koskemaan vain naisia. Aaltio-Marjosola (2001, 141–142) korostaa, että johtamistehtävät voivat muuttua hyvinkin voimakkaasti tilanteesta ja toimesta riippuen ja naisten ja miesten johtajuutta on hankalaa ylipäätään verrata keskenään, sillä johtaja pelkkänä terminäkin saa niin monia eri merkityssisältöjä toteutuen johtamisportailta hyvinkin voimakkaasti varioituen.

Eettiset syyt

| | | | |
|---------------------------------|--------------|-------------------------|-------------------------------|
| Naiset ja miehet samanlaisia | Tasa-arvo | Vaihtoehtoiset arvot | Naiset ja miehet erilaisia |
| | Meritokratia | Naisten erityiset kyvyt | |

Tehokkuussyyt

KUVIO 2 Neljä näkökulmaa naisjohtajuuteen (Lämsä 2003, 37 [Billing ja Alvesson 1989, 77])

Lämsä (2003) esittelee laajasti Billingin ja Alvessonin (1989; Alvesson ja Billing 1997) laatimaa naisjohtajuuden näkökulmajaottelua – tapoja tulkita ja nähdä nainen johtajuustutkimuksessa (Kuvio 2). Lämsän (2003, 37) mukaan Billing ja Alvesson (1989) osoittavat jaottelussaan naisjohtajuustutkimusten eroavan kahden merkityksellisen tekijän suhteen: joko naisjohtajuuden tärkeyttä perustellaan eettisistä näkökulmista lähtien tai tehokkuuden kannalta. Näiden kahden näkökulman ohella Lämsä (2003, 37) kertoo Billingin ja Alvessonin (1998) naisjohtajuuden nelikentän piirtyvän kokonaiseksi naisten ja miesten johtajaominaisuuksien homogeenisuuden suhteen: osa tutkimuksista näkee miehet ja naiset

loppupeleissä toistensa kaltaisina, osa taas täysin erilaisina. Lämsä (2003) avaa Billingin ja Alvessonin jäsentelyä seuraavasti:

- Tasa-arvonäkökulman mukaisessa katsantokannassa naiset ajatellaan syrjityksi ryhmäksi, joka ei urakehityksen suhteen ole samassa asemassa miesten kanssa. Tässä näkökulmassa naiset ja miehet ajatellaan pohjimmiltaan samankaltaisiksi ja oikeudenmukaisuus katsotaan ydinperiaatteeksi.
- Myös Meritokratia-näkökulmassa naisten ja miesten tulkitaan olevan samanlaisia. Naisten merkitystä ja asemaa johtajina perustellaan kuitenkin organisaation saamalla hyödyillä ja tehokkuuden lisääntymisellä. Naisjohtajat tuovat mukanaan lisää osaamista ja lahjakkuutta.
- Naisten ja miesten eroavaisuuksia korostetaan Vaihtoehtoisten arvojen – näkökulmassa. Nimensä mukaisesti näkökulma painottaa naisten ja miesten välisiä erilaisia kiinnostuksen kohteita, asenteita ja arvoja. Vaihtoehtoisten arvojen mukaiset tutkimukset ovat usein kriittisiä ja ne korostavat erityisesti nykyorganisaatioissa tarvittavia, arvoihin ja asenteisiin liittyviä muutoksia naisten johtaja-asemien parantamisessa. Tällaisia ovat esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät käytännöt.
- Naisten erityiset kyvyt -näkökulma eriyttää myös naiset ja miehet toisistaan arvojen, asenteiden ja kiinnostusten kohteiden osalta, mutta painopiste on tehokkuudessa ja menestymisen varmistamisessa. Näkökulman mukaan ajatellaan, että naisten omaamat kyvyt ja luonteenpiirteet tehostavat työntekoa ja muokkaavat johtamista ja organisaatiokulttuuria mm. joustavammaksi sekä ei-hierarkkisuutta ja sosiaalisia kykyjä korostavammaksi.

Vaikka naisjohtajien määrä kasvaa jatkuvasti, eikä nainen johtajana ole enää niin harvinainen näky kuin esimerkiksi kymmenen - viisitoista vuotta sitten, kohtaavat johtaja-asemassa työskentelevät naiset yhä jos jonkinlaisia haasteita ja heidän kontolleen asetetut odotukset ovat mitä moninaisempia. Myös tässä tutkimuksessa tulevat selkeästi esiin naisjohtajalle asetettujen rooliodotusten ja ulkopuolisen paineen aiheuttamat seuraukset. Omaa toimintaa tulkitaan ulkopuolelta asetettujen odotusten valossa. Lämsä (2003,41) käyttää naisjohtajien kohtaamista haasteista osuvasti termiä *naisjohtajan sukupuoliparadoksi*, tarkoittaen naisjohtajilta naisina odotettavaa naisellista käytöstä ja johtajina odotettavaa miesten arvojen ja odotusten lunastamista. Lämsän (2003, 41) mukaan kyseinen ristiriita voi pahimmassa tapauksessa johtaa siihen, että naisjohtajiin ollaan tyytymättömämpiä kuin miesjohtajiin ja naisjohtajat tästä johtuen arvioidaan kyvyiltään ja suorituksiltaan miehiä heikommiksi. Kuten Tiitinen (2006, 64) toteaa näyttelijä Heli Sutelan sanoneen:

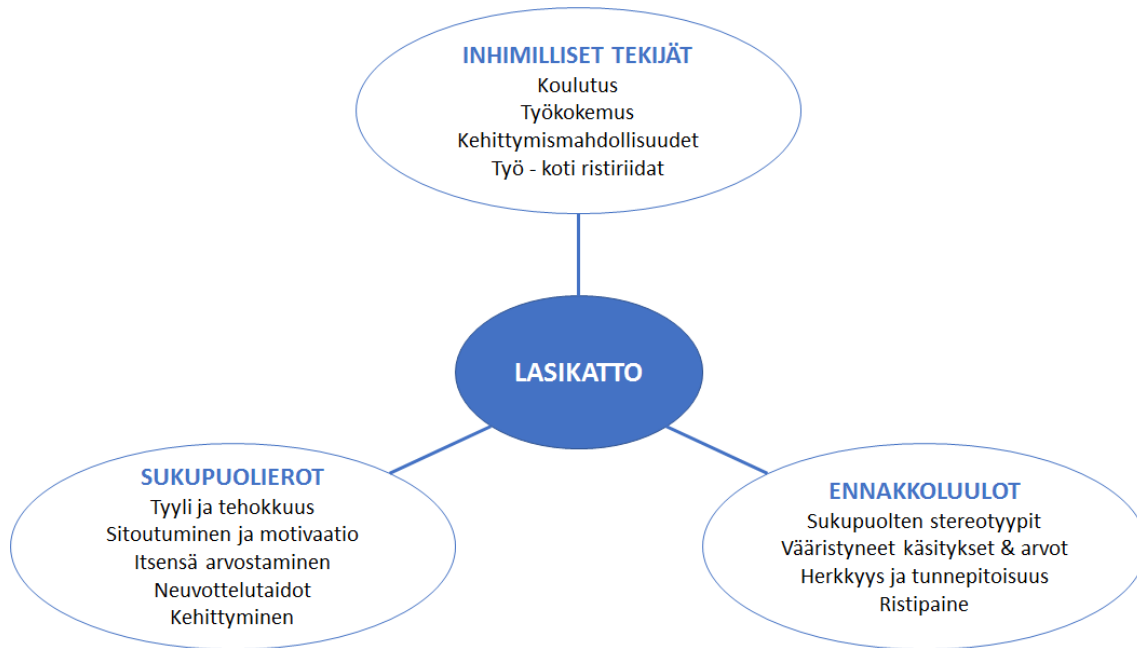
”Tasa-arvo on toteutunut vasta sitten, kun epäpätevä nainen nousee pomoksi.”



KUVIO 3 Naisjohtajuuden tutkimuksellinen jakaantuminen Hoytin (2007) mukaan

Hoyt (2007, 265–267) linjaa naisjohtajuuden tutkimisen edenneen kolmiportaisesti (Kuvio 3). Nykyään ei juurikaan enää ajatella, etteikö nainen osaisi johtaa tai ei olisi kykenevä johtotehtäviin. Tutkimuksellinen painopiste on siirtynyt johtamistyylien eroavaisuuksien kartoittamisen kautta tutkimaan selityksiä sille, mitkä syyt vaikuttavat naisten vähäiseen määrään yritysten korkeimmassa johdossa. Varmasti tähän osittain vaikuttavat myös johtamistyylliset seikat – tai ainakin tyylierojen perinteinen painotus. Vaikka tässä tutkimuksessa ei suoranaisesti keskitytäkään vertailemaan naisten ja miesten määrien suhdetta johtotehtävissä, pystymme kuitenkin myös tämän tutkimuksen osalta pohtimaan sitä, miksi pankki- ja finanssialalla naisten osuus ylimmän johdon tehtävissä on suhteessa miehiin pienempi. Vaikka naisjohtajien osuus alalla onkin lisääntynyt (kts. kappale 2.5. Pankki- ja finanssiala), jylläävät miehet yhä johtotehtävissä muutoin perinteisesti hyvin naisvaltaisella alalla.

Puhuttaessa naisjohtajista ja naisjohtajuustutkimuksesta mainitaan usein myös ns. lasikattoilmiö. Ilmiöllä tarkoitetaan naisten kokemaa vaikeutta nousta organisaatioiden hierarkiassa kaikkein korkeimmalle tasolle – ikään kuin etenemisen tiellä olisi näkymätön este – lasinen katto, jonka läpi naisten on mahdotonta edetä.



KUVIO 4 Lasikattoilmiön syyt. (Hoyt 2007, 271)

Ekonen (2007, 15) mainitsee, että 1980-luvulta lähtien valtaosa naisjohtajien uratutkimuksesta on ollut niin kutsuttu lasikattotutkimusta – tutkijat ovat olleet erittäin kiinnostuneita ilmiön syiden selville saamisesta (Powell & Graves, 2003). Lasikattoilmiön olemassaolosta ja todenperäisyydestä, sen syistä ja ilmenemismuodoista voitaneen olla montaa mieltä, mutta esimerkiksi Hoytin (2007, 271) selityksen mukaan ilmiön taustasyiden joukosta löytyy paljon muussakin naisjohtamistutkimuksessa esille nousevia seikkoja (Kuvio 4). Monet Hoytinkin (2007) mainitsemista syistä ovat tavalla tai toisella sukupuolisidonnaisia tai ainakin koetaan sellaisiksi. Monet Hoytin listaamien ”syiden” taustoista voidaan myös katsoa versovan yleisistä, yhteiskunnassa vallalla olevista ajattelumalleista. Ekonen (2007,15) kertoo, että 2000-luvun vaihteen jälkeen on tutkijapiireissä lasikaton sijaan alettu käyttää termiä ”lasilabyrintti” (Eagly & Carli 2006); syynä termin muuttumiseen on Ekosen mukaan naisten määrän lisääntyminen ylimässä johdossa: tie huippujohtoon on olemassa myös naisille, mutta se on labyrintin tavoin vaikeasti löydettävissä.

Naisjohtajuus on merkittävä osa-alue johtamistutkimuksen sisällä. Monet esimies- ja johtaja-asemassa toimivat naiset kuitenkin vierastavat termiä ja kokevat sen naissukupuolta leimaavaksi. Jollakin tasolla johtaja-asemassa toimivat naiset tuntuvat kokevan, että naisjohtajuudesta puhuminen on tyypittelyä, jonka myötä heidän osaamistaan vähätellään tai johtajarooliaan kummeksutaan. Esimerkiksi Liimataisen (Kauppalehti 28.1.2014) haastattelussa Koneen silloinen henkilöstöjohtaja Kerttu Tuomas totesi:

”Emme me mitään naisjohtajia ole, vaan johtajanaisia. Sitten vasta voidaan puhua naisjohtajista, kun puhutaan myös miesjohtajista.”

Tai kuten kansainvälisesti menestyneen peliyhtiö Colossal Orderin toimitusjohtaja Mariina Hallikainen ilmaisi asian Helsingin Sanomien verkkolehdessä (hs.fi 1.4.2017):

”Sukupuoleni on hyvin epäoleellinen asia siinä, mitä teen [...] Olen ihan vain johtaja, kiitos. Ei tittelissäni lue sukupuoltani.”

Naisjohtaja vai johtajanainen? Pienellä kahden sanan järjestyksellä voi olla suurikin sisällöllinen ja tulkinnallinen merkitys. Johtajanainen on johtaja-asemassa työskentelevä ja toimiva henkilö, joka on sukupuoleltaan nainen. Vaikka johtajanaiset ovatkin vielä johtajamiehiin verrattuna aliedustettuja ja nainen johtajien joukossa yhä edelleen vähemmistössä, on johtajanaisilla ainakin Suomessa pitkä historia. Kuten Anna Kortelainen (2007, 99) summaa johtajanaisten historiasta kertoessaan: ” Johtavat naiset olivat liikenaaisia, naisia liikkeessä, liikkuvia naisia, naisliikettä. Heihin voi samastua, heidän kokemuksiin voi ymmärtää, he ovat edelleen keskuudessamme.”

2.1.1 Nainen, ura ja perhe

Yksi merkityksellisimmistä haasteista johtajanaisen uralla lienee työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Ironista kyllä, johtajanaiselle perheen olemassaolo katsotaan usein taakaksi, kun vastaavasti johtajamiehelle perhe on asemaa pönkittävä bonus ja statussymbolin veroinen osoitus menestymisestä (Heikkinen 2015). Suomessa uran ja perheen yhdistäminen on pyritty valtiiovallan toimesta tekemään helpoksi. Jokaisella vanhemmalla on lain mukaan oikeus saada lapselleen hoitopaikka ja kuntien tarjoama lastenhoito on kuluttajille yleensä yksityisiin palveluntarjoajiin verrattuna huomattavasti edullisempaa; yhdenkään vanhemman ei siis periaatteessa tarvitse jäädä töistä pois liian kalliin lastenhoidon vuoksi. Yhteiskunnan tarjoama sosiaaliturva helpottaa myös pienen lapsen hoitoa kotona: äitiyspäiväraha mahdollistaa äidin kotiin jäämisen ja isätkin ovat nykyisin oikeutettuja jäämään tuetusti kotiin pienen lapsen kanssa (www.kela.fi/lapsiperheet).

Pienten lasten kotihoitoa tuetaan yhteiskunnan toimesta lapsen kolmen ensimmäisen ikävuoden ajan (www.kela.fi/lapsiperheet). Varsinkin naisten urakehityksestä puhuttaessa Suomen kattavaa tukijärjestelmää on myös kritisoitu (Teittinen 2017). Monet ovat sitä mieltä, että liian hyvät tuet kannustavat vanhempia (yleensä äitejä) jäämään lasten kanssa kotiin liian pitkäksi aikaa ja että jopa kolmen vuoden mittaiseksi venyvä poissaolo työelämästä heikentää ratkaisevasti kotiin jäävien, eli pääasiassa naisten, etenemistä työelämässä (Teittinen 2017). Äitien pitkiin urakatkoihin on jo jonkin aikaa haluttu muutosta myös valtiojohtoon toimesta ja esimerkiksi kansanedustajat nostavat aika ajoin esille äitiys- ja vanhempainpäivärahojen leikkaamisen, tuettujen vapaiden keskon lyhentämisen tai ylipäättään Suomen perhe-etuuksien läpikäymisen siten, että niiden todellinen vaikutus (naisten) työllisyysasteeseen ja urakehitykseen voitaisiin saada selville. Yleensä keskustelun avaaminen johtaa vastalauseiden

myrskyyn - useinkaan kansalaiset eivät haluaisi luopua saavuttamistaan eduista ja vuosikausia vallalla olleiden käytäntöjen muuttaminen on hankalaa.

Erääksi mahdolliseksi ratkaisuksi äitien parempaan ja nopeampaan työllistymiseen on väläytelty osa-aikatyön käyttämisen lisäämistä. Toinen vaihtoehto voisi olla organisaatioiden mahdollistama lyhennetyn työviikon käyttäminen - tosin senkin vaikutuksista ja hyödyistä naisten urakehitykselle ollaan tutkijoiden piirissä montaa mieltä. Esimerkiksi Schwartz (1996, 6) toteaa, että työntekijät, jotka käyttävät organisaatioiden tarjoamia mahdollisuuksia työskennellä lyhennetyllä työajalla, mahdollisesti ratkaisevat työ-perhe - suhteen välillä vallitsevat ongelmat, mutta asettavat samalla oman urakehityksensä vaaraan. Brown (2010, 490) puolestaan alleviivaa, että vaikka naiset itse pitävät äitiydestä johtuvia urakatkoja ja urakehityksen hidastumista omina henkilökohtaisina valintoinaan, löytyy tosiasiallinen syy urakatkoihin ja urakehityksen hidastumiseen kuitenkin juuri organisaatioiden tarjoamista perheystävällisistä käytännteistä, tai paremminkin niiden käytössä esiintyvistä ongelmista. Brown mainitsee, että jos nämä perheystävälliset työelämäkäytännteet olisi paremmin integroitua vallalla olevaan yrityskulttuuriin, voisivat työssäkäyvät äidit edetä urallaan paremmin ja tehokkaammin. Tässä kohdin pallo heitetäänkin organisaatioiden suuntaan; korulauseet työn ja perhe-elämän yhdistämisen tukemisesta tulisi unohtaa ja ryhtyä sanoista tekoihin.

Naisten uriin liittyvien urakatojen vaikutuksista myöhempään urakehitykseen on myös vastakkaista tutkimustietoa. Metz (2005, 240) esittää, että urakatkokset eivät vaikuta naisten etenemiseen, oli heillä sitten lapsia tai ei. Metz viittaa Eaglyn (1987) teoriaan sosiaalisista rooleista ja kertoo, että Eaglyn teorian pohjalta voidaan tulkita, että naisten odotetaankin pitävän urataukoja ja näin ollen naisia ei myöskään näiden urataukojen pitämisestä rangaista. Metzin tarjoilema ajatus ja tulkinta ovat jokseenkin ristiriidassa arkikokemuksen kanssa ja jopa maalaisjärjellä perustellen kyseistä väitettä voitaneen jossakin määrin kritisoida. Jos esimerkiksi olet kotiäitinä ja poissa työelämästä yhteiskunnan mahdollistaman kolmen vuoden maksimiajan, ei se poikkeuksia lukuun ottamatta voi olla vaikuttamatta urakehitykseesi negatiivisesti.

Vaikka organisaatiotasolla ja työnantajien toimesta mahdollistettaisiin ja tuettaisiinkin pitkiä vanhempainvapaita, luovat nopeasti kehittyvä teknologia ja vauhdilla muuttuvat työntekemisen tavat todella suuren kuilun perhevapaiden ja urakehityksen yhdistämisen välille. Kolmen vuoden poissaolo aktiivisesta työnteosta pudottaa vapaita hyödyntäneen vanhemman osaamistason usein kohtalokkaan huonolle tasolle; menetettyä aikaa on usein todella hankala enää kuroa umpeen. Ilman omaa aktiivisuutta putoaminen kelkasta on enemmänkin sääntö kuin poikkeus. Kuten Virtanen (2008, 135) napauttaa: "On täyttä potaskaa väittää, etteivät työasiat kolmen vuoden aikana unohdu. Ehkä työntekotaidot eivät unohdu, mutta eivät ne taatusti päivitykään. Joten kun kotiäiti palaa työpaikalleen, hän on lähes ummikko [...] On äärimmäisen epätodennäköistä, että olisi olemassa työpaikka, joka ei kolmessa vuodessa kehittyisi ja muuttuisi mihinkään suuntaan."

Työn ja perhe-elämän välistä suhdetta on tarkasteltu tieteellisesti jo useiden kymmenien vuosien ajan ja jatkuvat työelämässä tapahtuvat muutokset

takaavat sen, että työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä asioita on tutkittava paljon myös tulevaisuudessa. Perheen ja työn välistä suhdetta ei koettu millään tasolla ongelmalliseksi, ennen kuin naiset alkoivat siirtyä enemmän kodin ulkopuolisiin työtehtäviin. Työn ja perheen yhdistämiseen liittyvät ongelmat linkitetään usein juuri naisiin ja Vanhala (2006) toteaa, että naisten kokoaikaisesta työhön osallistumisesta huolimatta naisten vähäistä osuutta huippujohdossa ja huonompaa urakehitystä selitetään usein juuri naisten suuremmilla perhevelvoitteilla. Tällainen ajatusmalli tuntuu nyky maailmassa melko absurdilta – voisi olettaa, että näinä tasa-arvon aikoina kotityöt ja perheestä huolehtimisen vastuu jakaantuisivat tasaisesti naisten ja miesten – eli äitien ja isien – kesken. Tämä ei kuitenkaan ole missään määrin itsestään selvää, vaan perheestä huolehtiminen oletetaan yhä edelleen naisen tehtäväksi ja naisen taakaksi (Julkunen 1999, 92).

Aaltio-Marjosola (2001, 209) kuitenkin korostaa, että vaikka uratyössä naisjohtajan haasteena voikin olla perheen sisällä uuden, tasavertaisemmän roolin omaksuminen puolison kanssa, oppivat sekä naiset että miehet vanhemmuudesta ja perheestä asioita, joita voidaan soveltaa myös työssä. Näin ollen myös miehet voisivat saada hyötyä ottaessaan enemmän vastuuta perhevelvoitteista. Tämä tasaisi myös työnantajille syntyviä vanhemmuudesta johtuvia kustannuksia – kun isät kantaisivat osavastuun kulujen syntymisestä, ei äitiyttä tai naisen palkkaamista enää työnantajien toimesta nähtäisi niin suurena peikkona. Yleistymisestäään huolimatta perinteisten roolien ympäri kääntäminen herättää ihmetystä. Siinä missä nainen johtajana aiheuttaa yhä keskustelua, nousee myös koti-isäksi jäävä mieskin yhä edelleen uutiskynnyksen ylitse.

Varsinkin julkisuudessa pohditaan usein, onko naisen ylipäättään mahdollista onnistuneesti yhdistää ura ja perhe. Mitä korkeammasta organisaation hierarkiatasosta on kyse, sitä vaikeammalta ja mahdottomammalta yhdistäminen vaikuttaa. Hewlettin (2002, 68) mukaan urallaan edenneet miehet eivät juurikaan ole joutuneet tekemään kompromisseja perheen ja uran suhteen: Hewlettin haastattelemissa miehistä 79 % ilmoitti haluavansa lapsia ja 75 %:lla niitä myös oli, kun taas urallaan edenneistä naisista 49 % oli lapsettomia. Vaikka nainen olisikin edennyt urallaan ja haluaisi panostaa uransa luomiseen, jää kotiasioista huolehtiminen useimmiten silti hänen harteilleen. Tämän lisäksi naiset myös tuntevat huonoa omatuntoa halutessaan panostaa sekä uraan että perheeseen. Äitiydestä kaiken huipuksi tunnutaan rangaistavan hitaamman urakehityksen lisäksi myös taloudellisesti: äitien ansiot ovat lapsettomien naisten ansiota pienemmät (Hewlett 2002, 70).

Niin äitien kuin isienkin työn ja perheen yhteensovittustyötä on pyritty tukemaan ja erilaisia toimintamalleja on luotu mahdollistamaan ihmisten erilaisiin tarpeisiin soveltuvat valinnat. Aaltio-Marjosola (2001, 197) listaa Doorne-Huiskesin (1999,23) mukaiset työ- ja perhe-elämän järjestelyjen mahdolliset mallit seuraavasti:

1. **Joustavan työn mallit** (osa-aikatyö, liukuva työaika, työn jakaminen, etätyö, määräaikainen työ, ajan ostaminen, valikoiminen ja säästäminen)

2. **Vapaajärjestelyt** (äitiysvapaa, vanhempainvapaa, isyysvapaa, vapaa perheystistä, urakatko-ohjelmat, adoptiovapaa)
3. **Hoivaetuisuudet** (päiväkodit, koululaisten iltapäivähoito, loma-ajan ohjelmat lapsille, lastenhoidon tuki, taloudellinen tuki, palvelusetelit, vanhusten hoidon tuki)
4. **Tukijärjestelyt** (johdon koulutus, neuvonta- ja avustusohjelmat työntekijöille, työ/perhe -vastuuhenkilöt, tiedottaminen)

Jos on äitijohtaja jonkinlainen hylkiö liike-elämässä, niin myös lapseton urainen nähdään usein kuitenkin jollakin tavoin epäonnistuneena tai hänet koetaan kylmäksi ja laskelmoivaksi. Naisroolissa tuntuu istuvan kuin hitsattuna myös äidin rooli. Esimerkiksi Aaltio-Marjosola (2001, 209) toteaa, että naisjohtajan perheettömyys saattaa herättää enemmän kriittistä epäilyä itsekkyydestä ja kalkyloivasta elämäntavasta kuin miesjohtajan perheettömyys. Tekipä sitten niin tai näin, tuntuu naisjohtaja tekevän aina väärinpäin.

Työn ja perheen välistä liittoa on tutkittu erilaisista näkökulmista käsin, usein kuitenkin on ajateltu suhteen olevan tavalla tai toisella negatiivisesti latautunut. Greenhaus ja Beutell (1985) lähestyvät työn ja perheen välistä suhdetta ristiriitanäkökulmasta ja esittävät, että ihmiset kärsivät työroolin ja perheroolin välisten erojen aiheuttamista paineista. Heidän mukaansa ihmisen voimavarat ovat rajallisia ja nämä erilaiset roolit ovat haitallisia toisilleen. Greenhaus ja Beutell (1985, 78) jaottelevat työ- ja perheroolien välillä esiintyvät ristiriidat seuraavalla tavalla:

1. **Toiselle roolille omistettu aika** vaikeuttaa toiseen rooliin kuuluvien vaatimusten täyttämistä.
2. **Toisen roolin aikaansaama rasitus** vaikeuttaa toiseen rooliin kuuluvien vaatimusten täyttämistä.
3. **Toisen roolin vaatima käytös** vaikeuttaa toiseen rooliin kuuluvien vaatimusten täyttämistä.

Ristiriidat työroolin ja perheroolin yhdistämisessä lienevät ainakin länsimaisessa kulttuurissa melkoisen yhteneväiset – harvassa lienevät ne naisjohtajat, jotka eivät edes osittain Greenhausin ja Beutellin (1985) teesejä allekirjoittaisi.

Naisten johtamisuria estäviä tekijöitä käsittelevässä tutkimuksessaan Puttonen (2011) muun muassa toteaa, että esimerkiksi johtajan työlle ominaisina pidetyt pitkät työpäivät tai useita päiviä kestävä työmatkat voivat tuottaa hankaluuksia äideille. Edelleen Puttosen (2011) mukaan äidiksi tuleminen johtaa urakatkokseen, joka omalta osaltaan aiheuttaa tietojen ja taitojen osittaista rapautumista ja sitä myöten mahdollisesti äitien itsetunnon laskua, joka taas epäsuorasti heikentää naisten etenemistä johtamisuralla. Todettakoon, että Puttonen (2011) perustaa toteamuksensa aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen (mm. Davey & Davidson 1994, Liff & Ward 2001, Burke 2001, Corse 1990) ja linjaa, että äitiys tulisi alkaa ymmärtää myös resurssina, joka tuo johtamistyön tu-

eksi uudenlaista osaamista, sekä mm. organisointitaitoja. Samoilla linjoilla Putosen kanssa on myös Ekonen (2011).

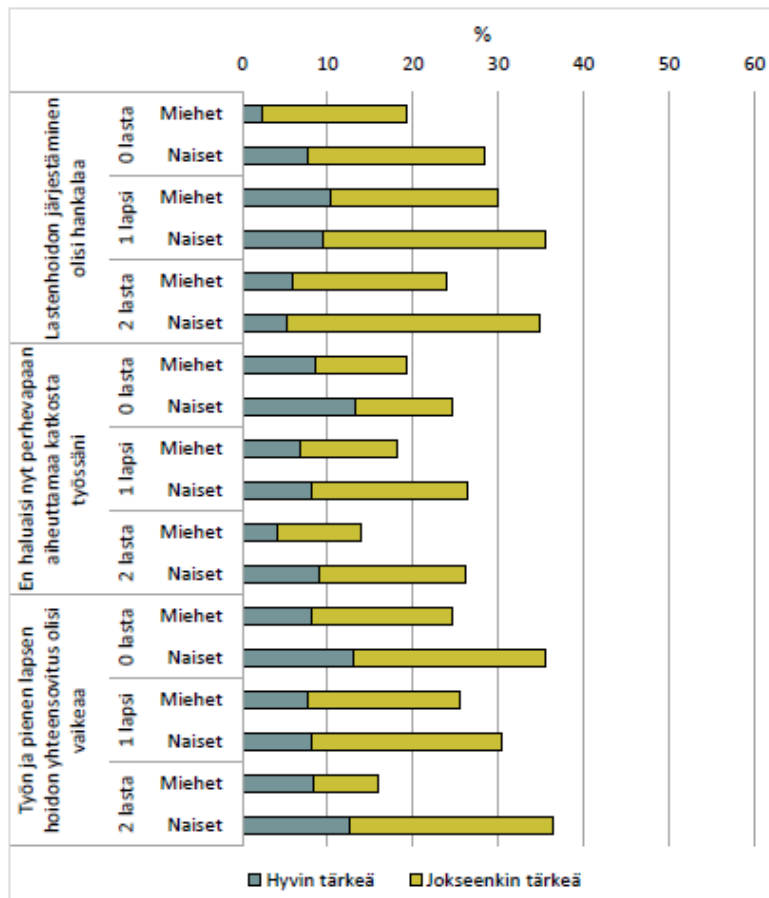
Tutkimuksessa naisten johtamisurien moninaisuudesta korkean teknologian toimialalla Ekonen (2011, 42) listaa naisjohtajien uraan tai urakehitykseen liittyen neljä erilaista johtamisuratyyppeä: tasapainohakuisen, ideologisen, hierarkkisen ja vaakatasoisen (Kuvio 5).

Naisten johtamisuratyypit

| | |
|-------------------|---------------|
| Tasapainohakuinen | Hierarkkinen |
| Ideologinen | Vaakatasoinen |

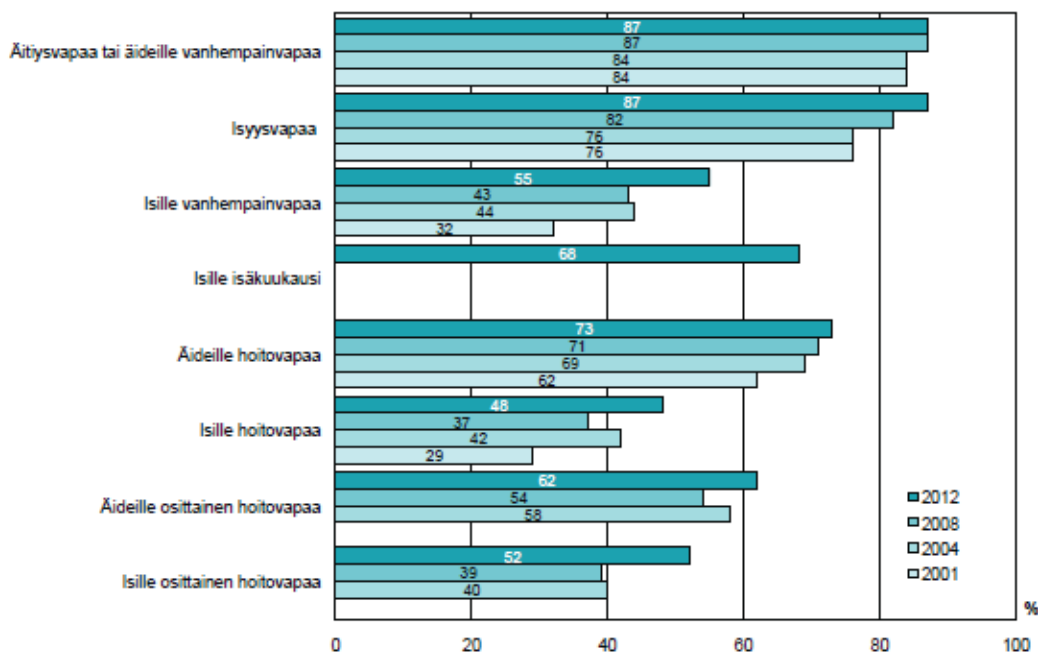
KUVIO 5 Naisten johtamisuratyypit. (Ekonen 2011, 42)

Ekosen (2011, 42) mukaan erityisesti tasapainohakuiseen uratyyppeihin kuuluvien naisten urakehityksen suuntaa luotaavista seikoista merkityksellisimmäksi nousee perheen ja työn keskinäisen tasapainon tavoittelu. Ekonen (2011, 42) toteaa, että aiemmasta tutkimuksesta (esim. Metz 2005) poiketen, hänen tutkimuksessaan useiden rinnakkaisten roolien yhteensovittaminen koettiin myönteisenä asiana ja niiden vaikutus esimerkiksi johtamistyölle arvioitiin positiiviseksi mm. paremman organisointikyvyn kehittymisen osalta. Tämä sama seikka nousi esiin myös tässä tutkimuksessa. Johtajaäidit kertoivat äitiyden muodostavan positiivisen pohjan toimimiselle työelämässä ja johtajaroolissa.



KUVIO 6 Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet syynä lasten hankinnan siirtämiselle, 2015. 20–40 -vuotiaat naiset ja miehet lapsiluvun mukaan. (Miettinen. 2015, 62)

Puttosenkin (2011) mainitsemat lasten hankkimiseen liittyvät urakatkot työelämässä mietityttävät Miettisen (2015) tutkimustuloksen valossa niin lapsettomia kuin jo lapsia saaneita miehiä ja naisia. Miettisen (2015, 63) mukaan myös työn yhteensovittamisen ja pienten lasten hoitamisen yhteensovittaminen koettiin haasteelliseksi jopa siinä määrin, että sitä pidettiin hyvin tärkeänä syynä lykätä lapsen hankintaa tai jopa kokonaan luopua siitä (Kuvio 6). Miettisen (2015, 63) tulkinnan mukaan perimmäisenä syynä ei pidetty niinkään lapsenhoidollisia ongelmia, kuin itse työhön tai työelämään liittyviä haasteita. Myös tämän tutkimuksen osalta voidaan todeta, että tutkimukseen osallistuneet johtajanaiset kertoivat joutuneensa pohtimaan uran kannalta otollisinta hetkeä perheen perustamiselle ja lasten hankkimiselle.



KUVIO 7 Suhtautuminen perhevapaiden käyttöön yksityisen sektorin työpaikoilla, ei lainkaan vaikeaa -vastanneiden osuus. (Sosiaali- ja terveysministeriö: Tasa-arvobarometri 2012, 45)

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisemassa Tasa-arvobarometrissa (2012) on yksi kappale omistettu työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimukselle ja tilastojen tulkinnalle. Tasa-arvobarometrin mukaan (kuvio 7) esimerkiksi yksityisellä sektorilla perhevapaille (vanhempainvapaa, hoitovapaa, osittainen hoitovapaa) jäämisen on arvioitu olevan naisille huomattavasti miehiä helpompaa. Esimerkiksi kokoaikaisen hoitovapaan osalta todetaan, että hoitovapaalle jääminen korreloi suoraan työpaikan naisvaltaisuuden kanssa; mitä enemmän työpaikalla on naispuolisia työntekijöitä, sitä helpommaksi hoitovapaalle jääminen koettiin (Kiianmaa 2012, 47). Sama ilmiö on löydettävissä myös tämän tutkimuksen sisältä: vahvasti naisvaltaisella pankki- ja finanssialalla työskentelevät johtajanaiset kertoivat työyhteisön suhtautuneen heidän äitiys- ja vanhempainvapaisiinsa yleisesti positiivisesti.

Edelleen Kiianmaan (2012) raportin mukaan todetaan, että vastausten perusteella suomalaisessa työelämässä tunnutaan työssäkävöiltä pienten lasten vanhemmilta odotettavan kokoaikaisesta panostusta työntekoon: osittaisen hoitovapaan järjestelyt arvioitiin hankalammin järjestettäväksi kokoaikaiseen hoitovapaaseen verrattuna. Niin Tasa-arvobarometri kuin Väestöliiton teettämät tutkimuksetkin osoittavat, että lasten hankkimiseen liittyvät poissaolot sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät hankaluudet koskettavat määrällisesti enemmän naisia kuin miehiä. Kuten aiemmin todettiin, ovat syyt tähän toki perimältään melko luonnolliset – biologisista lähtökohdista nainen on se lasta varsinaisesti odottava osapuoli. Vaikka pääsääntöisesti työnantajien suhtautuminen perhevapaiden käyttöön koetaan positiiviseksi, ei niiden käyttäminen kuitenkaan voi olla edelleenkin vaikuttamatta naisen urakehi-

tykseen tavalla tai toisella negatiivissävytteisesti. Huomioimatta ei voi olla myöskään perheen ja työn yhdistämiseen liitettyjen hankaluuksien vaikutusta syntyvyyteen ylipäätään (Kiianmaa 2012).

2.1.2 Äitijohtajuus

Kirsi Piha (2011) lanseeraa termin ”äitijohtaja” saman nimisessä kirjassaan, jossa hän myös popularisoi aihetta. Äitijohtajalla Piha tarkoittaa naista, joka työskentelee korkean hierarkiatason tehtävissä, toimien johtajana tai esimiehenä ja joka samanaikaisesti on myös äiti. Yleisesti julkisuudessa ja akateemisissa piireissä puhutaan naisjohtajuudesta ja äitiroolista naisjohtajuuden sisällä.

Naisjohtajuuden puitteissa on tutkittu paljon perheen vaikutusta naisjohtajan urakehitykseen. Aihetta on käsitelty edellä myös tässä tutkimuksessa. Äitijohtajuus, kuten naisjohtajuuskin, herättää ajatuksia ja mielipiteitä puolesta ja vastaan ja sitä peilataan usein haasteiden kautta, pitkälti johtuen uran ja perheen yhdistämiseen liitettävistä sudenkuopista.

Haasteiden ohella toinen lähestymiskulma äitijohtajuuteen ovat sen aikaansaamat positiiviset seikat. Varsinkin äitijohtajat itse ovat mielistyneet tähän näkökulmaan: uran ja perheen yhteensovittamisen vaikeuksista huolimatta äitiyden koetaan tuoneen mukanaan runsaasti johtamistyössä hyödynnettävissä olevia taitoja (Piha 2011). Esimerkiksi ylimmän johdon valintaan ja johtamisen arviointiin keskittyvän Momentous Oy:n toimitusjohtajana työskentelevä johtamispsykologi Mia Aspegrén (2015) listaa äitiyden mukanaan tuomia, johtajuuteen vaikuttavia etuja omassa blogissaan seuraavasti:

1. **Entistä vahvempi:** äitiys yleensä vahvistaa naista henkisesti ja kehittää selviytymiskykyä, josta on hyötyä myös työelämässä.
2. **Taitava organisaattori:** projektipäällikkyyys-rooli kotiarjessa lisää kykyä pitää kaikki langat hyppysissä ja aikataulut ojennuksessa.
3. **Kehittynyt stressinhallinta:** äitiys tuo mukanaan perspektiiviä, joka helpottaa työyhteisön paineisiin suhtautumista.
4. **Puolison rooli:** vastuun jakaminen jättää molemmille vanhemmille enemmän aikaa myös työuran kehittämiseen.
5. **Äitiverkosto:** saatavilla arvokasta vertaistukea ja käytännön apua samassa elämäntilanteessa olevilta.
6. **Priorisointi kehittyy:** kiireen keskellä äidin on pakko opetella tarttumaan olennaiseen.
7. **Inhimillistä ymmärrystä:** vanhemmuus voi kehittää empatiakykyä, ymmärtäväisyyttä, sosiaalista vastuunottoa ja muiden ohjaamiskykyä.
8. **Naiseuden etuoikeus:** naisilla on miehiä joustavammat sosiaaliset roolit.
9. **Itsestä huolehtiminen:** hyvinvointi lisää jaksamista työelämässä.

Tässä omassa tutkimuksessani käytän äitijohtaja -termiä Kirsi Pihaa (2011) aavistuksen laajemmassa merkityksessä: äitijohtaja on nainen ja äiti, joka työskentelee johtaja- tai esimiesasemassa, joutuen enemmän tai vähemmän käyttämään

päätösvaltaa. Sisällytän tutkimukseeni mukaan siis myös ns. keskiportaan johdotehtävissä työskentelevät naiset ja äidit.

2.2 Äitiys instituutiona ja yksilötason kokemuksena

The hand that rocks the cradle
is the hand that rules the world.

- W. R. Wallace

Ajatus äitiydestä ja se, kuinka ymmärrämme äitiyden merkityksen, on vahvasti kulttuurisidonnaista (Berg 2008). Kulttuurin rakenteesta riippuen naisen ja äidin roolit vaihtelevat rajustikin. Tässä tutkimuksessa lähtökohtana on länsimainen tulkinta naiseudesta ja äitiydestä. Äitiys lienee yhteiskunnassamme yhä yksi voimakkaimmin tunteita herättävistä rooleista. Äiti on pyhä ja koskematon. Jokaisella on oma kokemus ja ajatus äidistä, silti vallalla on yhä se mielikuva, että ainoa oikea äiti on pullantuoksuinen ja lempeä voimahahmo, joka ongelmitta pitää käsissään kaikki langanpäät ja joka saa maailman pyörimään kuten pitääkin. Äitiys on ladattu täyteen odotuksia, vaatimuksia ja käytösmalleja. Useimmat niistä ovat niin iskostuneita mieliimme ja ajatusmaailmaamme, ettemme tule edes ajatelleeksi niitä - kyseenalaistamisesta puhumattakaan. Äitiyteen linkittyy mitä erinäisimpiä myyttejä ja uskomuksia (Katvala 2001), joiden ristipaineessa äidit parhaansa mukaan painiskelevat. Yhteiskunnassa valitsevat ajatusmallit määrittelevät hyvin pitkälle sen, kuinka naiset myös itse omasta äitiydestään ajattelevat ja kuinka siihen suhtautuvat.

Berg (2008, 20) kertoo, että äitiys instituutiona ja äitiys henkilökohtaisina kokemuksina ovat eri asioita, mutta silti toisiinsa sidoksissa. Hänen mukaansa naisten omat yksilölliset kokemukset äitiydestä voivat olla ristiriidassa äitiyden instituution asettamien vaatimusten kanssa, jolloin äitiydessä koetut ongelmat voivat heijastella sekä äitiyden instituution ja henkilökohtaisen äitiyden välille rakentuvia ristiriitoja että äitinä olemisen eri ulottuvuuksien välisiä ja sisäisiä ristiriitoja. Berg (2008, 20) viittaa Vanhanen-Silvendoin (1996, 245-246) tutkimukseen ja lisää, että yhteiskunnalliset ja kulttuuriset piirteet, jotka rajaavat äitinä oloa, voivat merkitä äitiyden kokemista ongelmallisena ja ristiriitaisena, vaikka äitiydessä sinänsä ei olisikaan mitään ongelmia. Perinteinen äitirooli tuntuu olevan kovin hankalasti yhdistettävissä esimerkiksi uraorientoituneen naisjohtajan rooliin (Piha 2011). Kulttuurimme ylläpitämä äitiyden vanhakanainen malli ei pidä sisällään palaverissa ja työmatkoilla edustamista, pitkiä työpäiviä toimistolla tai kodinhoitovastuun siirtämistä isälle tai jopa ydinperheen ulkopuoliselle taholle. Äiti on voinut löytää toimivan kultaisen keskitien, mutta kokee Bergin (2008, 20) mainitsemien yhteiskunnan muovaamien ja ylläpitämien sisäisten ristiriitojen vuoksi riittämättömyyttä ja syyllisyyttä.

Krok (2009, 71) toteaa, että vaikka hyvä äitiys ja sen rakentuminen onkin muuttunut aikojen saatossa suhteessa siihen, mikä kulloinkin on katsottu lap-

sen parhaaksi, ovat peruseriaatteet ja -ajattelumallit pysyneet kohtalaisen muuttumattomina. omassa tutkimuksessaan Krok (2009,71) kutsuu tutkimukseen osallistuneiden naisten kokemusten ja äitiyden instituution omalaatuista sekoittumista hyvän äitiyden vaatimukseksi, jossa sosiaalisesti rakentunut äitiyden malli vaikuttaa kerrontaan ja jossa kerronta vahvistaa äitimallin rakentumista. Samankaltaisen spiraalimaisena esiintyy myös tässä omassa tutkimuksessa äitijohtajien syyllisyyden kokemusten ilmeneminen suhteessa johtajuuteen ja äitirooliin. Todellisuuden rakentuminen sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa asettaa suunnan sille kuinka asioihin suhtaudumme ja omalla kommunikoinnillamme vaikutamme tämän maailmankuvan vahvistumiseen tai muuttumiseen.

Glenn (1994, 1) heittää ilmoille kysymyksen siitä, onko naisten kohtalo sidottu biologiseen suvunjatkajan rooliin, vai onko biologinen puoli vain pieni osa naisena olemista: onko äitiys siis naisen ensisijainen ja ainoa tehtävä ja tyytyväisyyden takaaja, vai olisiko se ainoastaan yksi monista rooleista ja onnellisuuden rakennuspalikoista? Krok (2009, 70) linjaa, että kun äitiys ymmärretään instituutiona tarkoittaa se sitä, että äitiyden katsotaan olevan muutakin kuin vain pelkkä lapsen ja äidin keskinäinen biologinen side. Oman naiseuden ja äitiyden kokemukset ovat hyvin henkilökohtaisia. Ympäröivän yhteiskunnan ja läheisten taholta tulevien odotusten ja ajattelumallien takia naiseudesta ja varsinkin äitinä olemisesta on tullut julkista omaisuutta. Voit omassa päässäsi ajatella omasta roolistasi mitä haluat, mutta toteuttaessasi mahdollisesti valtavirrasta poikkeavaa näkemystäsi, rikot samalla yleisesti vallalla olevan äitimuotin ja saat osaksi kummeksuntaa, jopa vihaa ja raivoa. Tuntuu kummalta ajatella, että yhä tänäkin päivänä naisen roolin vaatimusten voitaisiin katsoa täyttyvän vasta äitiyden myötä. Silti ajattelutapa vaikuttaisi olevan taustapiruna jokapäiväisessä elämässämme (Piha 2011, Vanhala 2005, Tiitinen 2006).

2.3 Tunteet ja syyllisyys

Äitiys ja sen sisältämät kulttuurisidonnaiset ajattelumallit ovat aihealueiltaan hyvin tunnepitoisia (Berg 2008). Syyllisyyden tunteiden sanotaan olevan äidin riippakivenä lapsen syntymähetkestä alkaen. Usein kuulee monien äitien kertovan, kuinka syyllisyys omista tekemisistä tai tekemättä jättämisistä alkoi vaiivata mieltä jo siinä vaiheessa, kun lapsi vielä kasvoi kohdun suojissa. Raskaudenaikaiset syyllisyyden tunteet on helppo selittää hormonaalisilla seikoilla; tulevan äidin keho muuttuu ja elää kuin äidin ajatuksista irrallisena olentona, hormonit saavat äitikandidaatin käyttäytymään ja reagoimaan normaalista poikkeavalla tavalla. Syyllisyyden tunteet eivät kuitenkaan väisty lapsen syntymän myötä – päinvastoin. Kaulio ja Uotila (2009, 54) toteavat, että naisen ja äidin ikiaikaiset perustehtävät ovat olleet hoitaa lapsensa kunnialla maailmalle ja vanhempansa hautaan ja jatkavat, että kokemus näissä tehtävissä epäonnistumisesta osuu monella naisella minuuden herkkään ydinkohtaan. Ulkoapäin tulevat odotukset ja paineet kertautuvat äidin mielessä. Syyllisyyden ja epä-

varmuuden kierre on valmis, kun äiti itse ei koe mahtuvansa odotettuun muotiin, eikä todellisuudessa olekaan se täydellinen äitihahmo, joka hän odotti olevansa.

Tunteiden syntyä on tieteen nimissä tutkittu erilaisista katsantokannoista käsin. Tunteet vaikuttavat meihin kaiken aikaa ja niiden syntysyiden ymmärtäminen kiehtoo ihmismieltä. Joko tiedostaen tai tiedostamatta tunteet ovat jatkuvasti osana elämäämme; toimimme tunteidemme vallassa – tahdoimmepa sitä tai emme. Tässä Pro Gradu -tutkimuksessani lähestyn ja pyrin tulkitsemaan johtaja- ja esimiesasemassa olevien äitien tunteita sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta. Lähtökohtana on siis ajatus, että tuntemuksemme ja ajatuksemme syntyvät ja kumpuavat ympäröivän yhteiskunnan meille syöttämistä ajattelumalleista; tunnemme, kuten meitä on opetettu tuntemaan ja tulkitsemme ympäröivää maailmaa vallitsevan sosiaalisen kontekstin puitteissa. Ympäristön normit ja odotukset taas muovautuvat meidän oman toimintamme kautta; me itse tuotamme niitä, uudistamme niitä ja luomme niitä. Syyt ja seuraukset muodostavat kehämäisen rakennelman, jossa toinen ruokkii toista.

Jos kokemuksemme, tuntemuksemme tai ajatuksemme poikkeavat yleisesti hyväksytyistä ja ympäristön tukemasta rakennustavasta, päädymme tilanteeseen, jossa syyllistämme itse itseämme. Kaulio ja Uotila (2009, 54) esimerkiksi kertovat, että jos äiti ei muuten suostu syyllistymään jälkikasvunsa virheistä ja ongelmista, hänet laitetaan usein ruotuun suorilla tai epäsuorilla syytöksillä. Jos emme siis ajatustemme poikkeavuuden havaitessamme ymmärrä itse syyllistyä, tullaan meitä viimeistään ulkopuolisten taholta soimaamaan ja syyllistämään, jos uskallamme julkituoda totutusta poikkeavat ajattelumallimme tai toimintatapamme. Oman tiensä kulkeminen syyllistymättä ja kurssia korjaamatta voi ääritilanteissa johtaa ulkopuolisten taholta hyvinkin radikaaleihin käännytys- ja syyllistämiskeinoihin; pahimmassa tapauksessa totuttuja normeja ja käytösmalleja rikkova saatetaan jopa yrittää sulkea lähipiirinsä ulkopuolelle. Kummajainen ei pääsekään leikkiin mukaan.

Miksi olemassa olevien normien vastainen käytös sitten niin voimakkaasti aiheuttaa syyllisyyden tunteita? Olemmeko todella niin sidoksissa siihen, mitä muut meistä ajattelevat, että rakennamme oman elämämme sen mukaisesti. ”Me syyllistämme itseämme ja muita ollaksemme hyveellisiä muiden silmissä” toteaa myös Vakkuri (2011, 62).

| | |
|---|--|
| 1. Biologinen näkökulma | Tunteet ruumiillisuutena |
| 2. Psykodynaaminen näkökulma | Tunteet varhaislapsuuden kokemusten heijastuksina |
| 3. Kognitiivinen näkökulma | Tunteet tiedollisena arviointina |
| 4. Sosiaalisen konstruktionismin näkökulma | Tunteet sosiaalisena vuorovaikutuksena |

KUVIO 8 Tunteiden määrittelyn neljä näkökulmaa (Fineman 2003). (Lämsä & Hautala, 2008, 56)

Sosiaalisen konstruktionismin mukainen tulkintatapa eroaa jyrkästi ns. perinteisistä tulkintamalleista, joissa tunteiden syntyä tutkitaan biologisista tai viettidynaamisista lähtökohdista käsin (Kuusela 2002, 58). Lämsä ja Hautala (2008, 56) toteavat, että tunteiden määrittelemisen ja kuvaamisen kattavasti on haasteellista ja listaavat sosiaalisen konstruktionismin antaman näkökulman lisäksi kolme muuta katsantokantaa (biologinen-, psykodynaaminen- ja kognitiivinen näkökulma), joiden kautta tunteita organisaatioiden yhteydessä on yritetty tulkita ja ymmärtää (Kuvio 8).

Tulkittaessa tunteita sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta, ajatellaan emootioiden selittyvän esimerkiksi sosiaalisessa ympäristössä tapahtuvien muutosten tai vallitsevien moraalisten arvojen ja näkemysten pohjalta (Kuusela 2002, 58). Äitijohtajien syyllisyyden voitaneen siis katsoa johtuvan yhteiskunnassa vallalla olevien näkemysten ja todellisuuden yhteentörmäyksen seurauksena. Jos en sovi muottiin, en ole kelpollinen. Tarkoittaapa äitijohtaja sitten vain korkeimman tason tehtävissä toimivia, tai laajemmin myös organisaatioiden keskijohdossa vaikuttavia naisia, on se terminä tunteisiin vetoava ja taatusti myös syyllisyyden tunteita nostattava.

Äitiyteen liittyvistä sosiaalisista odotuksista voi olla vaikea irrottautua, jos yleinen mielipide niitä vahvasti puoltaa. seurauksena on syyllistyminen, vaikkei mitään syytä olisikaan. Vaikka negatiiviset kommentit olisivatkin yksittäisiä, muodostavat ne kuitenkin varjon, joka voi vaikuttaa äitiyttä ja uraa yhdistävään naiseen negatiivisesti.

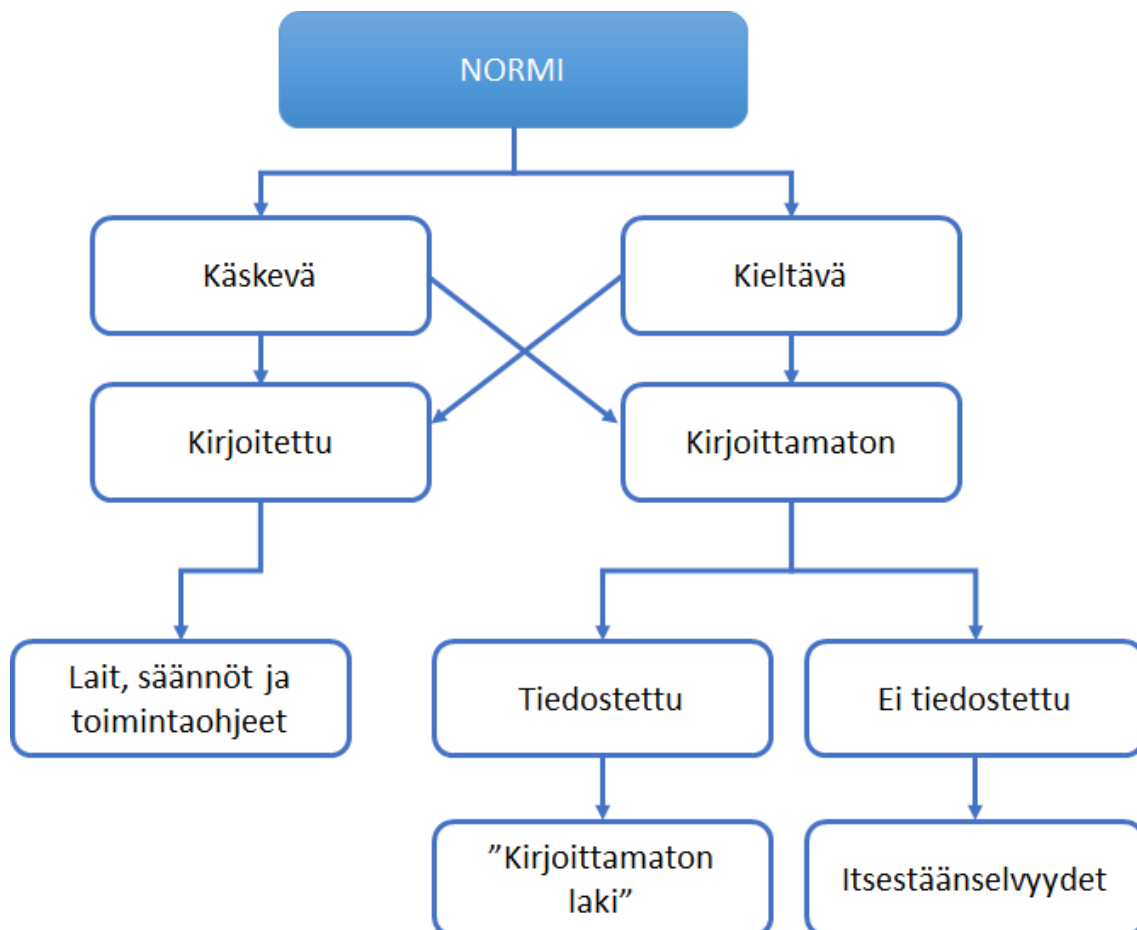
”...Jos ihmiset eläisivät vähänkin luonnollisemmissa olosuhteissa, nämä ’soittelin jo synnytyssairaalaan työpaikalle’ ja ’lähdin töihin neljän kuukauden äitiysloman jäl-

keen' eukot olisivat juuri niitä, joiden jälkeläiset kuolisivat nälkään / sairauksiin / joutuisivat eläinten raadeltaviksi."

- Nimetön kommentti meidänperhe.fi-sivustolla, keskustelun aiheena "Äitijohtaja"

2.4 Roolit ja normit

Rooli ja normi kuuluvat sosiaalista kanssakäymistä kuvaaviin käsitteisiin. Molemmat käsitteet perustuvat ympäröivästä maailmasta nouseviin odotuksiin. Sulkunen (1999, 80) kertoo normien olevan (sosiologisissa teorioissa) sellaisia vuorovaikutuksen muotoja, joiden kautta *yhteisö saa jäsenensä toimimaan tai ajattelemaan tietyllä yhdenmukaisella tavalla*. Sulkunen (1999) jatkaa, että normin mukaista käyttäytymistä tuetaan erilaisten rangaistusten tai palkintojen avulla.

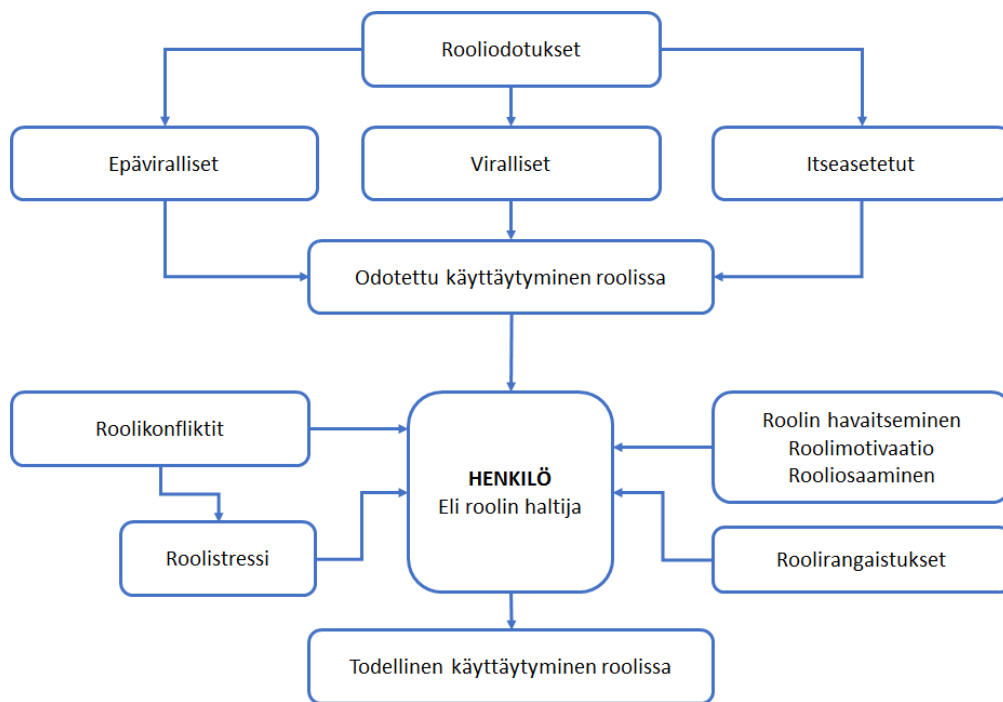


KUVIO 9 Normin rakenne. (Lämsä & Hautala 2008)

Lämsä & Hautala (2008, 120–122) kertovat normien olevan ryhmää yhdenmukaistavia sääntöjä, jotka jakaantuvat käskeviin ja kieltäviin normeihin ja ovat muodoltaan kirjoitettuja tai kirjoittamattomia, kirjoittamattomien jakautuessa vielä edelleen tiedostettuihin ja ei-tiedostettuihin normeihin (Kuvio 9). Ei-

tiedostetut normit ovat Lämsän ja Hautalan (2008) mukaan niin kutsuttuja itsensäselvyyksiä, eikä niiden olemassaoloa tai toimintaa ohjaavaa luonnetta ole helppo havaita.

Roolin, kuten norminkin, varaan rakentuvat teoriat ja sosiaalisten ilmiöiden selitykset korostavat, että toimiessaan yhteiskunnassa yksilöiden kohtamiset tapahtuvat sosiaalisten odotusten kautta (Sulkunen 1999, 119). Sulkunen (1999, 119) mainitsee, että rooli kiinnittää katseen yhteiskunnassa toimivien ryhmien keskinäisiin suhteisiin – roolin käsitteen mukaisesti erilaisuus ei siis niinkään ole poikkeavuutta, vaan sosiaalisten odotusten koordinoimaa. Sulkunen summaa, että poikkeavuus itsessään on siis rooli, joka muodostuu ympäröivän yhteiskunnan ennako-odotuksista, eikä siis suinkaan mikään ihmisen ominaisuus tai minkäänlainen seuraus ihmisen kyvyttömyydestä tai haluttomuudesta noudattaa yhteiskunnan vaatimuksia eli normeja.



KUVIO 10 Roolin muodostuminen. (Lämsä & Hautala 2008, 117)

Lämsä ja Hautala (2008) vertaavat roolin käsitettä näytelmään, jonka eteneminen on suurimmaksi osaksi ennakoitavissa ja mainitsevat, että roolit jäsentyvät ja saavat merkityksensä suhteessa muihin, olemassa oleviin rooleihin: rooli on siis yksilöön kohdistuva toimintaodotus. Roolin muodostumiseen vaikuttavat siis moninaiset eri tekijät (Kuvio 10). Todellisen roolinmukaisten käyttäytymisodotusten taustalla on niin virallisia, epävirallisia kuin itseaiheutettujakin odotuksia.

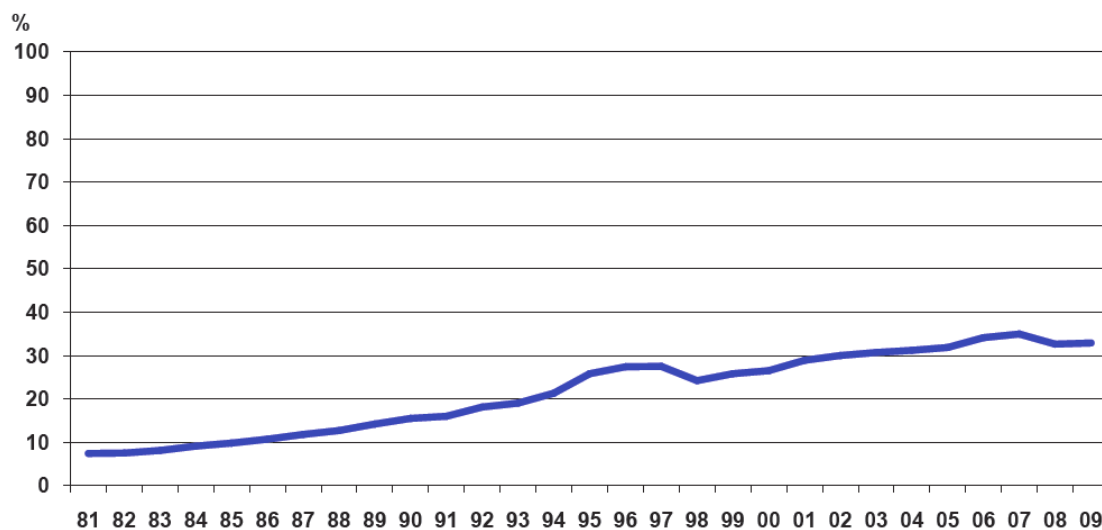
Tässä tutkimuksessa on suuri painoarvo äitijohtajan sosiaalisella roolilla: yhteiskunnan / ympäröivän maailman taholta annetut rooliodotukset – niin epäviralliset, viralliset, kuin sosiaalisessa kanssakäymisessä muotonsa saaneet itseasetetut – muokkaavat tietyn mallin niin johtajan, kuin äidin käyttäytymisel-

le. Erilaiset ja kenties osittain ristiriitaiset roolit aiheuttavat yhteentörmäyksiä niin henkilökohtaisella tasolla, kuin ulkopuolistenkin silmissä synnyttäen ns. roolikuormitustilanteen. Lämsä ja Hautala (2008, 120) toteavat roolikonfliktien olevan yksi merkittävä stressitekijä ja lisäävät, että työssä jaksamisen näkökulmasta ajateltuna ratkaisujen löytäminen roolikonfliktien selvittämiseksi olisi ensiarvoisen tärkeää. Rooliodotuksista poikkeavasti toimiva henkilö voi kohdata muiden ihmisten taholta erilaisia roolirangaistuksia: paheksuntaa, kiusaamista, sosiaalisesta piiristä ulossulkemista jne. Todellinen ja lopullinen käyttäytyminen tietyssä roolissa on siis monen tekijän summa.

2.5 Pankki- ja finanssiala

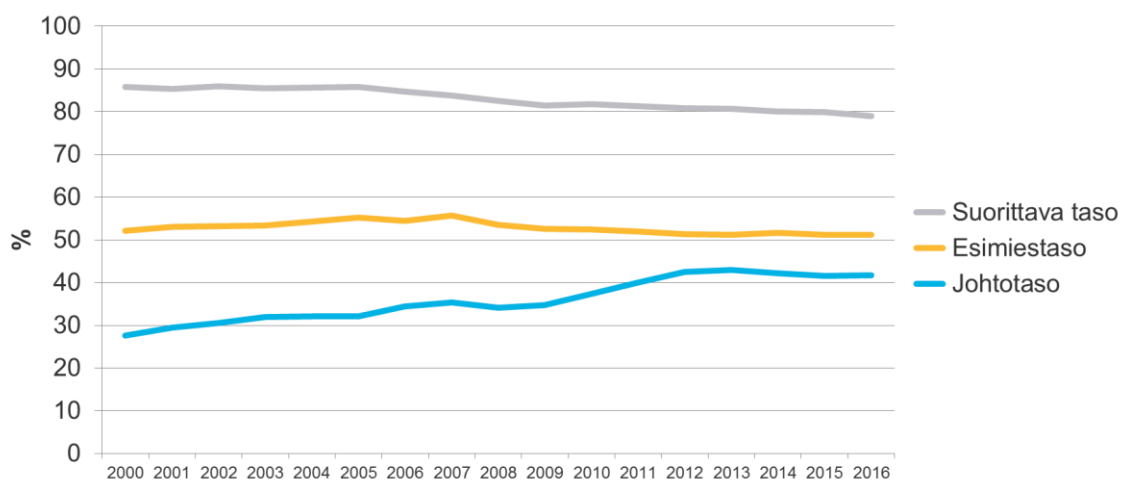
Finanssialan keskusliiton määritelmän (<http://www.keepitrolling.fi/tietoa-toimialasta/finanssialan-faktat-ja-luvut.html>) mukaisesti finanssialalla tarkoitetaan Suomessa sellaisia organisaatioita, jotka tarjoavat asiakkailleen erilaisia pankki-, vakuutus tai rahoituspalveluja ja useiden Suomessa toimivien alan yritysten palvelutarjontaan sisältyykin laajalla skaalalla näitä kaikkia – toiminnot ovat siis osittain päällekkäisiä – alan keskusliitto nimittää ilmiötä toimialaliukumaksi (<http://finanssiala.fi>). Pankki- ja finanssiala onkin monipuolistunut ja kirjavoitunut, osittain varmasti markkinoiden kansainvälistymisen seurauksena. Nykyään pankkipalveluja tarjotaan ruokakauppojen (esim. S-ryhmän S-pankki) yhteydessä ja vakuutusasiat voi hoitaa omien pankkiasiointien yhteydessä.

Finanssialan keskusliitto FK:n mukaan toimialan merkitys suomalaiselle yhteiskunnalle ja kansantaloudelle on oleellinen: luotettavien ja hyvin toimivien pankki-, vakuutus- ja rahoituspalvelujen kautta vaikutetaan kuluttajien ja yritysten toiminnan ohella myös koko Suomen menestymiseen.



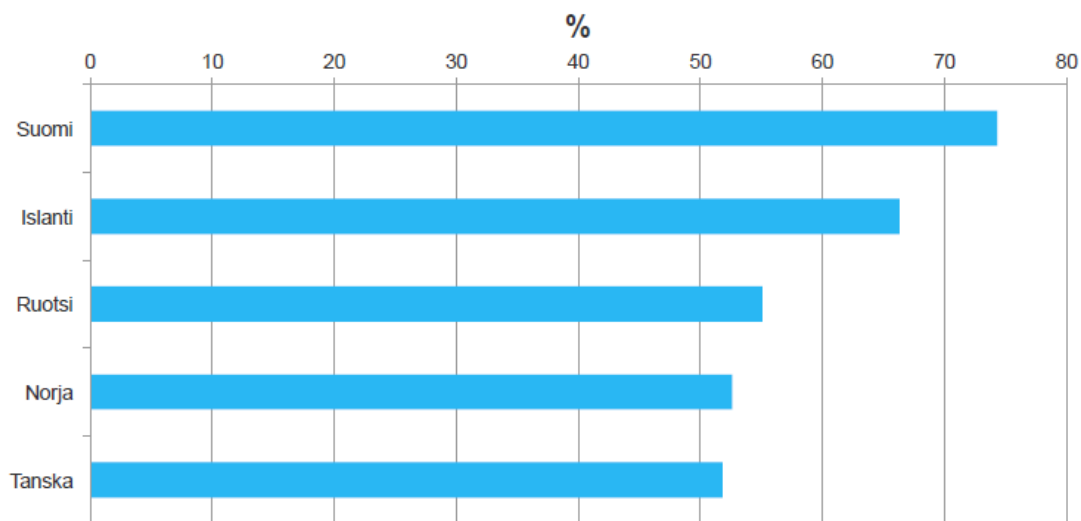
KUVIO 11 Naisten osuus johtotasolla vuosina 1981–2009. (Rahoitusalan tasa-arvoraportti 2010, 9)

Pankki- ja rahoitusala on koettu perinteisesti hyvin naisvaltaiseksi. Osittain syynä lienee nyt jo vähentynyt konttoritoiminta ja naisten dominointi pankkivirkailijoina ja toimihenkilötason työntekijöinä. Kallosen (2013, 10) mukaan perinteisesti naisvaltaisella finanssialalla johto- ja esimiestaso on kuitenkin vahvasti miesvaltainen ja Finanssialan keskusliitolle tekemässään raportissa hän kertoo miesten suhteellisen osuuden koko henkilöstöstä viime vuosien aikana kasvaneen ja vastaavasti naisia siirtyneen johtotason tehtäviin aiempaa enemmän. Kehityssuunnan hidas, mutta kohtuullisen tasainen nousujohteisuus on havaittavissa myös Rahoitusalan tasa-arvoraportista vuodelta 2010 (Kuvio 11).



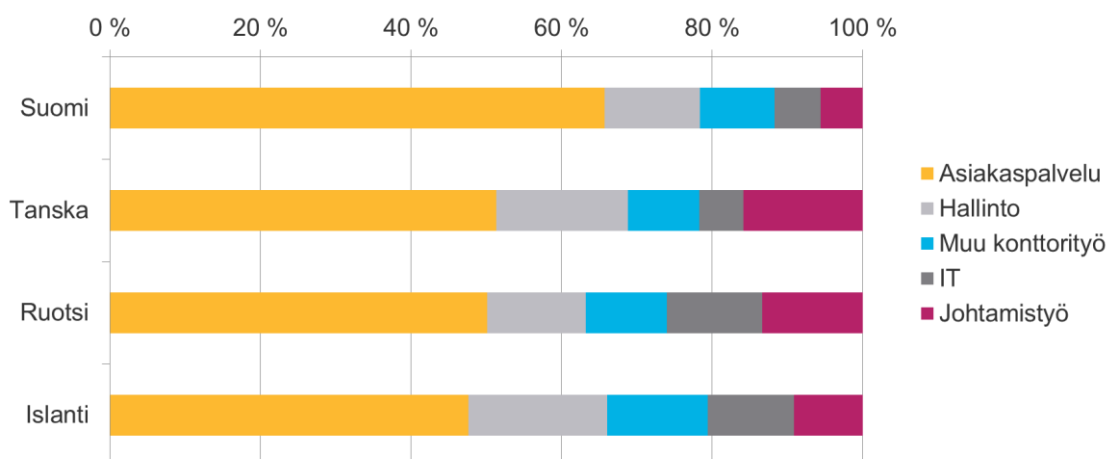
KUVIO 12 Finanssiala on naisten ala. Naisten osuus finanssialan henkilöstöstä. (Finanssialan henkilöstö 2017, 9)

Tuoreesta, huhtikuussa 2017 julkaistusta Finanssialan henkilöstöraportista (Kuvio 12) ilmenee sama, jo vuoden 2010 tasa-arvoraportista ilmi käynyt kehityssuunta: naisten osuus finanssialan johtotason tehtävissä on kasvanut, jääden kuitenkin yhä edelleen alle puoleen koko johtotason henkilöstön määrästä. Vastaavasti suorittavan tason tehtävissä työskentelevien naisten osuus on jo liki kymmenen vuoden ajan ollut hiuksenhienosti laskusuuntainen, naisten määrän ollen kuitenkin huomasti liki 80 % koko suorittavan tason henkilöstömäärästä. Vähitellen naiset siis ovat vallanneet alaa finanssialan johtotehtävissä, mutta kehitys on ollut hidasta.



KUVIO 13 Naisten osuus rahoitusalan työvoimasta. (Kallonen 2013, 11)

Kallosen (2013, 11) raportin mukaan pohjoismaisessa vertailussa Suomi on kärkimää mitattaessa naisten osuutta koko rahoitusalan työvoimasta (Kuvio 13). Todettakoon kuitenkin, että vaikka Suomi vertailussa sijoittuukin melko ylivoimaisesti ensimmäiseksi naisten osuutta rahoitusalan työvoimasta laskettaessa, on kaikissa Pohjoismaissa naisten osuus rahoitusalan työvoimasta yli puolet – puhumme siis kaiken kaikkiaan hyvin naisvaltaisesta alasta.



KUVIO 14 Työtehtävien jakauma rahoitusosalalla. (Finanssialan henkilöstö 2017, 20)

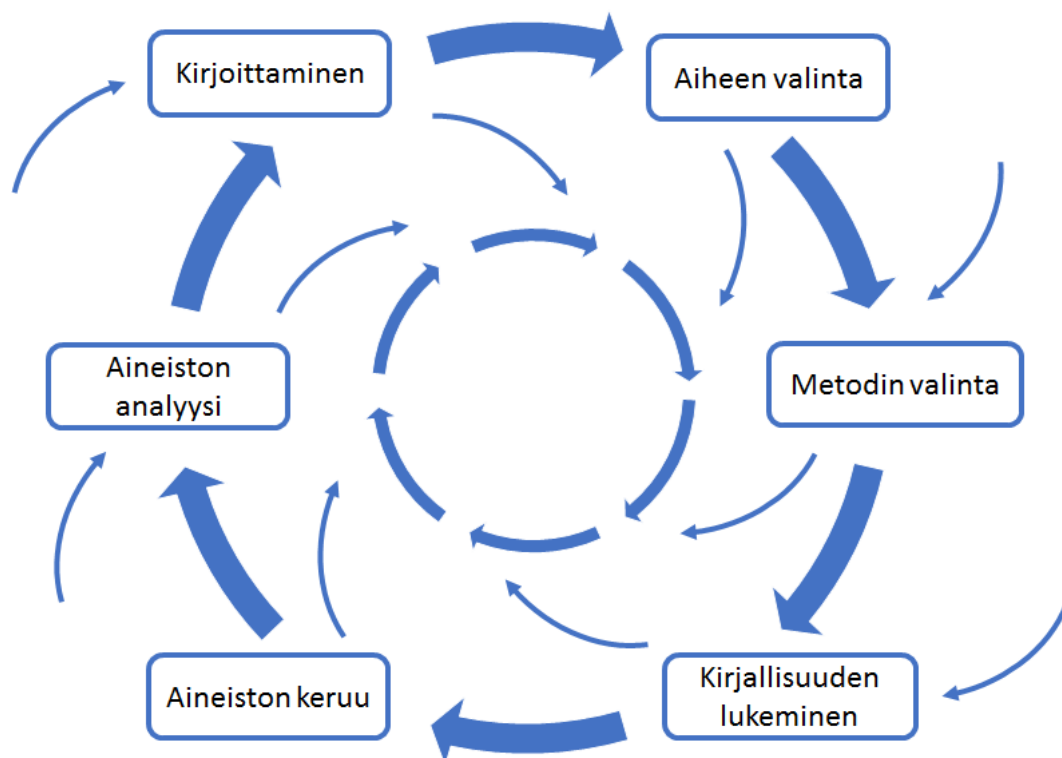
Finanssialan henkilöstöraportissa (2017, 20) on esitelty vertailua Pohjoismaiden kesken myös rahoitusalan työtehtävien jakaantumisen osalta (Kuvio 14). Kaikissa Pohjoismaissa perinteinen asiakaspalvelutyö (ns. konttorityö) on ollut suurimpana yksittäisenä kokonaisuutena työtehtävien osalta. Suomessa asiakaspalvelutyö vie prosentuaalisesti suurimman siivun koko työtehtävämäärästä. Varsinainen johtamistyö taas sai Suomessa määrällisesti vähiten painoarvoa.

Asiakaspalvelutyön suhteellinen määrä korreloi selkeästi naisten määrään rahoitusosalalla. Vaikka Kallosen Tasa-arvoraportin (2013) mukaisesti naisten määrä korkeimmassa johdossa lisääntyykin, on naisen rooli rahoitusosalalla yhä suurimmaksi osaksi suorittavan portaan tehtävien parissa.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1 Kvalitatiivisen tutkimuksen kulku

Akateemisen tutkimuksen kaikkine siihen kuuluvine vaiheineen voitaneen sanoa olevan innovatiivinen prosessi. Tutkimusprosessista – olkoon se sitten kvantitatiivinen eli määrällinen tai kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus – ja tutkimusprosessin etenemisestä on olemassa kymmenittäin erilaisia lähde- teoksia ja oppaita sekä tusinoittain erilaisia prosessikuvauksia ja -kaavioita.



KUVIO 15 Tutkimusspiraali (Blaxter, Hughes & Tight 1996, 10) (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 14)

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2010, 14) mainitsevat teoksessaan näistä muutamia, mutta toteavat erityisesti kvalitatiiviselle tutkimukselle tyypillisen tutkimusprosessin kulun olevan ns. spiraalimainen ja joustavasti sekä vaihtelevasti etenevä; päättymätön prosessi, joka voidaan aloittaa lähes mistä kohdasta tahansa ja joka ohjaa uudelleen arvioimaan jo tehtyjä valintoja pitäen sisällään aiheen valinnan, metodin pohdinnan, kirjallisuuteen perehtymisen, aineiston keräämisen ja analysoimisen sekä varsinaisen kirjoittamisen (Kuvio 15). Tämä Pro Gradu -tutkimus perustuu haastattelujen avulla kerätyn aineiston analysointiin diskurssianalyysin keinoin.

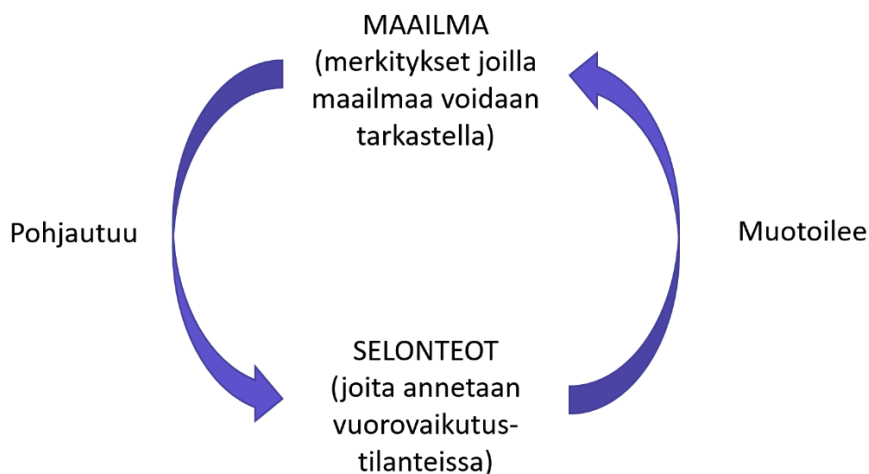
3.2 Diskurssianalyysi

Diskurssi on puhetta, keskustelua tai jokin yhteiskunnallinen käytäntö, johon liittyy oma kieli, argumentaatio ja sovellusalue (Hetemäki 1999). Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2010, 225) kertovat diskurssin olevan puheikäytänteitä ja puhetapoja.

Diskurssianalyysissa eritellään siis niitä näkemyksiä ihmisistä, asioista ja tapahtumista, joita puheen kautta luodaan (Helkama, Myllyniemi, Liebkind 1998, 225). Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2010, 225) linjaavat diskurssianalyysin tutkimusmenetelmänä häilyvärajaiseksi; analyysi-sanakin on tässä yhteydessä jokseenkin harhaanjohtava, sillä diskurssianalyysin päätehtävänä on perehtyä kielenkäyttöön ja siihen, miten kielelliset tulkinnat viitoittavat ihmisten ajattelua ja käytöstä. Jokinen, Juhila & Suoninen (1999,19) määrittelevät diskurssianalyysin olevan ”kielenkäytön ja muun merkitysvälitteisen toiminnan tutkimusta, jossa analysoidaan yksityiskohtaisesti sitä, miten sosiaalista todellisuutta tuotetaan erilaisissa sosiaalisissa käytännöissä”. Löytönen (2007) toteaaakin, että diskurssit luovat ihmisten väliseen keskusteluun ne raamit, joiden kautta kohde nimetään, merkityksellistetään ja esitetään tietyn kaltaisena. Esimerkiksi äitijohdajan työssäkäynti voitaisiin siis diskurssien valossa tulkita joko äidin omaksi ajaksi, osaamisen ylläpitämiseksi, elannon turvaamiseksi ja / tai sosiaalisen aseman ylläpitämiseksi. Edelleen Löytönen (2007) viittaa Parkeriin (1992) ja toteaa, että diskursiivisen viitekehyksen rajaaminen vaatii aina myös arvottamisen jonkin toisen tavan kustannuksella; arvottamiseen taas liittyy hyvin voimakkaasti tarve määritellä kussakin kontekstissa kulloinkin oikeina pidetyt tavat ja käytännöt. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa syyllisyyden diskurssien muodostumiseen vaikuttavat suomalaisessa yhteiskunnassa vallalla olevat käsitykset siitä, millainen on hyvä äiti.

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2010, 225–226) kertovat diskurssianalyysin jakaantuvan erilaisiin tutkimusperinteisiin ja mainitsevat ensimmäisenä ranskalaisen Michel Foucault’n arkeologisen tutkimusotteen, jonka mukaisesti diskurssianalyysissa on tarkoitus tutkia tiedon muodostumisen rakentumista ja rakennetta. Toisena tutkimusperinteenä Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2010) mainitsevat niin sanotun brittiläisen tutkimusperinteen, jonka mukaan tutkittavana seikkana ei ole niinkään tiedon muodostuminen vaan se, miten kielen-

käyttö muokkaa toimintaamme todellisissa tilanteissa. Burr (2004, 128) kertoo diskurssianalyysin tutkivan kielenkäyttöä todellisissa tilanteissa ja siten sen pyrkivän löytämään tilanteisiin osallistuvien käyttämät todistelun ja retoristen keinojen ilmentymät.



KUVIO 16 Selontekojen ja maailman välinen suhde. (Soininen 1999, 21)

Diskurssianalyysin pohjalle tarvitaan laadullinen (haastattelu)aineisto, johon perustuen osoitetaan haastattelunäytteiden avulla puheen muuttumista ja erilaista sanojen käyttöä, etsien poikkeamia ja samankaltaisuuksia jopa hyvin minimalistisiin ilmaisuihin paneutuen (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2010, 225–226). diskurssianalyysin mukaan tulkittaessa ympäröivä todellisuus rakentuu sosiaalisissa tilanteissa tapahtuvissa kanssakäymisissä, jotka taas omalta osaltaan muokkaavat ympäröivää todellisuutta. Suoninen (1999, 21) kuvaa tätä jatkumoa selontekojen ja maailman kietoutumiseksi yhteen (Kuvio 16).

3.3 Haastattelut

Tutkimukseni aineisto on kerätty teemahaastattelujen avulla. Haastattelut suoritettiin puolistrukturoidusti; haastattelukysymysten runko (Liite 1) oli jokaisessa haastattelussa sama, mutta keskustelun kulku vaihteli huomattavasti eri haastateltavien välillä. Toiset haastateltavista pureutuivat enemmän johonkin tiettyyn osa-alueeseen, joka taas vastaavasti joidenkin toisten haastateltavien ollessa kyseessä sivuutettiin lähes täysin. Oma tiedonkeruumenetelmäni valitessani haastattelu muodossa tai toisessa oli oikeastaan ainoa vaihtoehto: halusin päästä ihmisten lähelle, kokea haastattelun aikaiset tuntemukset ja sukeltaa jollakin tasolla haastateltavien ajatuksiin ja puheeseen sisälle.

Haastattelulla on monia positiivisia puolia aineistonkeruun onnistumisen kannalta ja esimerkiksi Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2010, 205–206) listaavat useita syitä valita haastattelu tiedonkeruumenetelmäksi:

1. Ihminen halutaan nähdä subjektina.
2. Kysymyksessä on vähän kartoitettu, tuntematon alue.
3. Halutaan sijoittaa tulos (puhe) laajempaan kontekstiin.
4. Tiedetään, että tutkimusaihe tuottaa vastauksia monitahoisesti.
5. Halutaan selventää saatavia vastauksia.
6. Halutaan syventää saatavia tietoja.
7. Voidaan tutkia arkoja ja vaikeita asioita.

Itse päädyin käyttämään teemahaastattelua, sillä halusin rajata haastattelujen aihepiirin etukäteen, mutta samanaikaisesti kuitenkin jättää tilaa haastateltavien omille ajatuksille ja kokemuksille. Lomakehaastattelua ei olisi tutkimuksessa käytettävän analysointimenetelmän vuoksi voinut hyödyntää, toisaalta taas avoimen haastattelun käyttämisen riskinä olisi ollut fokuksen katoaminen haastattelun kannalta tarpeettoman tiedon vuoksi.

Tutkimukseni pohjana käytin jo kandidaatin tutkielmaani varten suorittamiani haastatteluja. Noita varhaisempia haastatteluja oli yhteensä viisi kappaletta ja yhtenäisyyden vuoksi, minun oli myös uusia haastatteluja tehdessäni käytettävä samaa haastattelurunkoa, vaikka se osittain veikin haastattelua varsinaisesta aiheesta toiseen suuntaan. Kandidaatin tutkielmassani painotuin tutkimaan naisesimiesten omia kokemuksia siitä, kuinka lapset ja perheellisyys heidän oman kokemuksensa mukaan on vaikuttanut heidän urakehitykseensä. Pro Gradu -tutkielmassani sekä lähtökohta että katsantokanta on eri. Teemahaastattelu toimi pienistä ristiriitaisuuksista huolimatta tiedonkeruumenetelmänä kuitenkin hyvin ja sain hyödynnettyä jo aiemmin tekemäni haastattelut ongelmitta.

Tutkimuksessani halusin nimenomaisesti tutkia johtaja- tai esimiesasemassa olevia äitejä. Uskoin myös ennakolta, että tutkimusaiheeni tulee tuottamaan monitahoisia vastauksia, joita haluan mahdollisesti selventää ja syventää. Ihmisten yksityiselämään liittyvät asiat voidaan haastateltavien taholta monesti kokea myös aroiksi tai vaikeiksi aiheiksi ja tämän vuoksi päädyinkin jo alun alkaen teemahaastatteluun. Tutkimukseeni liittyvät tunteet; syyllisyys ja huono omatunto; koetaan usein niin yksityisiksi alueiksi, jopa tabuiksi, että niistä puhuminen ei välttämättä ole helppoa. Hirsjärvi ym. (2010, 206) tosin toteavat, että haastattelun käyttö arkoja ja vaikeita asioita tutkittaessa on tutkijoiden piirissä kiistanalainen asia; jotkut tutkijat ovat sitä mieltä, että kyselylomakkein kerätävä aineisto olisi tällöin sopivampi, koska tutkittava voi jäädä anonyymiksi ja tarkoituksellisesti etäiseksi. Itse kuitenkin koin, että haastattelujen mukanaan tuoma lisäarvo oli mahdollisia haittoja suurempi.

Tutkimusmenetelmäni olisi toki mahdollistanut tiedon keräämisen myös kirjallisessa muodossa. Tuolloin haastateltavat olisivat kenties joidenkin asioiden suhteen avautuneet enemmän. Toisaalta taas ihminen usein kirjoittaessaan pyörittelee sanojaan ennen niiden ylös kirjaamista, kenties jopa ylianalysoi antamiaan vastauksia. Kirjallisena kerätystä aineistosta ja vastauksista olisi mahdollisesti voinut jäädä uupumaan ensireaktioiden yllätyksellisyys. Haastattelussa on myös mahdollista esittää tarkentavia kysymyksiä ja pyytää selvitystä

johonkin itseä mietityttävään asiaan tai seikkaan. Onpa sitten kyse kirjallisesti tehdystä tiedonkeruusta tai perinteisestä face-to-face -haastattelusta, on tärkeää kuitenkin ottaa huomioon se tosiasia, että ihmisillä on taipumus silotella asioita parhain päin ja vähätellä mahdollisia omasta mielestään huonoja puolia. Tutkimukseni kannalta ei kuitenkaan varsinaisesti ole merkitystä sillä, ovatko haastattelemani äidit puhuneet totta vai tarua. Haastavuus tulkintojen tekemisen suhteen ei makaa haastattelujen todenperäisyyden varassa vaan siinä, kuinka äidit syyllisyydentunteistaan kertovat ja kuinka onnistun löytämään aineistosta syyllisyyden diskursseja. Fokus on siinä, mitä sanotaan rivien välissä ja kuinka se ilmastaan.

3.3.1 Aineisto

Haastateltavana oli yhteensä kymmenen johtaja- tai esimiesasemassa olevaa äitiä (Liite 2). Haastateltavien ikä jakautui melko laajalle skaalalle; nuorin haastateltavista oli haastatteluhetkellä 32-vuotias ja vanhimmat 58-vuotiaita. Haastateltavien keski-ikä oli haastatteluhetkellä 48,6 vuotta. Haastateltavien lapsiluku vaihteli yhdestä lapsesta viiteen lapseen. Keskimääräinen lapsiluku oli 2,3 lasta. Kaikki haastatellut olivat haastatteluhetkellä parisuhteessa tai avioliitossa, kahdella heistä oli uusperhe, johon kuului omien lapsien lisäksi myös puolison lapsia puolison edellisestä liitosta. Haastateltavien koulutustausta vaihteli opistotasoisesta merkonomiin tutkinnosta ammattikorkeakoulu- ja yliopistotutkintoihin. Yhtä oikeustieteellistä tutkintoa lukuun ottamatta kaikkien haastateltavien koulutustausta oli kaupallinen/kauppatieteellinen.

Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina haastateltavien työpaikoilla, kokoushuoneissa tai työhuoneissa, ulkopuolisten häiriötekijöiden ulottumattomissa. Yksi haastatteluista suoritettiin äkillisestä sairastumisesta johtuen haastateltavan kotona. Haastattelutilanteet nauhoitettiin ja niiden kesto vaihteli puolesta tunnista reiluun tuntiin. Haastateltavien valinnassa käytettiin harkinnanvaraista otantaa tai paremminkin voitaneen puhua harkinnanvaraisesta näytteestä. Kuten Eskola ja Suoranta (1998, 18) toteavat, laadullisessa tutkimuksessa ja varsinkin harkinnanvaraista otantaa käytettäessä tutkija pyrkii sijoittamaan tutkimuskohteen yhteiskunnallisiin yhteyksiinsä, ja näin ollen aineiston tieteellisyden kriteeri ei olekaan sen määrä, vaan laatu eli käsitteellistämisen kattavuus. Hirsjärvi ja Hurme (2001, 59) taas mainitsevat, että kvalitatiivisesti suuntautuneessa tutkimuksessa on mielekkäämpää puhua harkinnanvaraisesta näytteestä kuin otoksesta, sillä tilastollisten yleistysten sijasta pyritään ymmärtämään jotakin tapahtumaa syvällisemmin, saamaan tietoa jostakin paikallisesta ilmiöstä tai etsimään uusia teoreettisia näkökulmia tapahtumiin tai ilmiöihin. Koskinen, Alasuutari ja Peltonen (2005, 273) kertovat, että laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineisto tulee valita niin, että se on mahdollisimman informatiivinen tutkimusongelman kannalta.

Harkinnanvaraisen näytteen käyttämiseen päädyin tutkimusaiheeni sisällön vuoksi: haastateltavien tuli olla naisia, äitejä ja esimies- tai johtaja -asemassa työskenteleviä. Kaikkien haastattelemini äitien tuli myös työskennellä pankki- ja finanssialalla. Analysointi toteutettiin diskurssianalyysin avulla

paneutuen siihen, minkälaisia syyllisyyden diskursseja haastateltavat toivat esille omassa puheessaan suhteessa perheeseen, lapsiin, puolisoon, työnantajaan/työtovereihin ja niin sanottuihin tukiverkostoihin.

3.3.2 Analyysi

Diskurssianalyysin tekeminen on hidasta ja aikaa vievää (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 1997, 226). Haastatteluaineiston keräämisen jälkeen perehdyin haastatteluaineistoon kuuntelemalla nauhoitteita läpi useamman kerran. Nauhoitteet litteroitiin, eli haastatteluaineisto koostettiin kirjalliseen muotoon. Litterointi toteutettiin kirjaamalla puhuttu teksti sana sanalta puhutussa muodossaan. Litteroinnissa ei huomioitu naurahduksia, äänenpainotuksia tai muitakaan puheen pienempiä nyansseja. Tautokset merkittiin litterointiaineistoon, mutta niiden pituuksia ei huomioitu. Aineiston litteroinnin yhteydessä haastattelut ja haastateltavat numeroitiin (H1-H10). Lisäksi litteraatioaineistoon merkittiin haastateltavan ikä, lapsiluku ja ammattiasema sekä koulutustausta.

Litteraatioaineistoa käytiin analysointivaiheessa läpi ja pyrittiin löytämään aineistosta yhteneväisiä merkityksen tuottamisen tapoja ja erilaisia lähestymiskulmia syyllisyydestä puhumiselle. Kuten Saaranen-Kauppinen & Puustniekka (2006) toteavatkin, ovat diskurssit aina tutkijan tekemiä tulkintoja, eivätkä koskaan maailmassa tai aineistossa valmiina poimittaviksi. Näin ollen myös tässä tutkimuksessa analysointi perustuu täysin omiin tulkintoihini ja havaintoihini. Analysointivaiheessa pyrin löytämään tekstiaineistosta diskursseja, joiden osalta haastateltavat kertoivat syyllisyyden tunteista tai joiden osalta tulkitsin syyllisyyttä koettavan. Kiinnitin huomioni siis siihen, miten haastateltavat asioista kertoivat ja miten he asioita kuvasivat. Tulkintojani tein täysin olemassa olevan kulttuurimme ja siihen sisältyvien (kirjoittamattomien) normien kautta. Tulkintojen osalta on huomioitava myös tutkijan noudattama kulttuurinen katsantokanta; olkoonkin, että kaikin tavoin pyrin tulkinnoissani neutraaliin lähestymistapaan, ovat kaikki tulkinnat kuitenkin tehty länsimaalaisen, eurooppalaisen ja suomalaisen kulttuuriperspektiivin läpi.

Analyysivaiheessa löysin aineistosta kuusi erillistä diskurssia, jotka nimesin ristiriita-, huono äiti-, lapsi-, tukiverkosto-, hyvittely- ja puolusteludiskursseiksi. Näiden diskurssien kautta tulkitsin äitijohtajien kertovan omista syyllisyyden tuntemuksistaan ja kokemuksistaan.

3.4 Tutkimuksen luotettavuuden arviointia

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioiminen koetaan usein määrällisen tutkimuksen luotettavuuden arviointia haasteellisemmaksi. Eskolan ja Suorannan (1998, 209) mukaan kvalitatiivisissa analyysissä tutkijan apuna ovat ainoastaan omat tai tutkijakollegoiden ennako-odotukset, arkielämän peukalosäännöt ja enemmän tai vähemmän vahva teoreettinen oppineisuus. Tutkijan on kenties vaikea toimia täysin puolueettomana tutkimusta ja tulkintoja tehdes-

sään ja varsinkin itselle läheistä aihetta tutkittaessa rajanveto omien ajatusten ja virallisten tulkintojen välille voi olla haasteellista.

Eskola ja Suoranta (1998, 211) kertovat, että laadullisessa tutkimuksessa arviointi pelkistyy kysymykseksi tutkimusprosessin luotettavuudesta. Ongelmia voi ilmetä esimerkiksi tutkijan oman aseman tai haastateltavien suhteen. Tutkija voi omalla persoonallaan tahtomattaan vaikuttaa haastateltaviin ja näin ollen haastatteluista saataviin tietoihin. Tässä tutkimuksessani haastateltavien oma mielikuva siitä, millaisia vastauksia tai millaisia reaktioita heiltä kussakin tilanteessa odotetaan, on varmasti vaikuttanut heidän antamiinsa vastauksiin hyvinkin paljon. Hirsjärvi ym. (2010, 206) esimerkiksi toteavat, että haastattelujen luotettavuutta saattaa heikentää se, että haastattelussa on taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. Hirsjärvi ym. jatkavat, että haastateltava voi esiintyä esimerkiksi hyvänä kansalaisena, paljon tietävänä ja kulttuuripersoonana tai sosiaaliset ja moraaliset velvollisuudet täyttävänä ihmisenä, mutta vastaavasti vaieta mielellään esimerkiksi sairauksista ja vajavaisuuksista, rikollisesta tai norminvastaisesta käyttäytymisestä tai taloudellisesta tilanteesta. Omaa tutkimusta tehdessäni aistin ajoittain tällaista pidättyvyyttä tai jonkinlaista asioiden silottelua ja kaunistelua. Yleisellä tasolla haastateltavat olivat mielestäni kuitenkin rentoja ja yllättävänkin avoimia paria poikkeusta lukuun ottamatta. Useimmat heistä puhuivat vaikeistakin aiheista täysin oma-aloitteisesti.

Omia haastattelutaitoja ei voi parantaa kuin harjoittelemalla, toisin sanoen tekemällä haastatteluja haastattelujen perään. Omien haastattelutaitojensa kehittymisen huomasi haastatteluja tehdessä todella helposti; ensimmäinen haastattelu jäi melko lyhyeksi oman kokemattomuuteni vuoksi, kun taas loppupään haastattelut sujuivat jo enemmän omalla painollaan. Eskola ja Suoranta (1998, 89) toteavat, että haastattelukäytännöt olisi hyvä testata ja hioa etukäteen ja suosittellevat muutamien esihaastattelujen tekemistä. Näin jälkikäteen ajateltuna allekirjoitan esihaastattelujen hyödyllisyyden täysin; ensimmäinen varsinaisen haastatteluni olisi todennäköisesti antanut nykyistä enemmän informaatiota, jos taustalla olisi ollut muutama esihaastattelu. Omat vähäiset kokemukseni haastattelujen tekemisestä ja niiden etenemisestä eivät varmastikaan ole voineet olla vaikuttamatta tekemieni haastattelujen rakenteeseen, niiden laatuun tai vastausten hyödynnettävyyteen; kokeneempi tutkija olisi varmasti saanut aiheesta irti huomattavasti enemmän.

Myös tutkijan mahdolliset kytkökset haastateltaviin tai tutkittavaan aiheeseen voivat vaikuttaa vastausten tai niihin perustuvien tulkintojen luotettavuuteen. Olen itse ollut aiemmin työssä pankki- ja rahoitusalailla ja osan haastateltavista tunsin jo ennakolta. En usko tämän kuitenkaan merkittävästi vaikuttaneen saamiini vastauksiin tai omiin tulkintoihini. Muutamaan otteeseen huomasin, että haastateltavien oli todella helppo puhua vaikeistakin asioista, koska tunsimme jo jollakin tasolla toisemme. En myöskään enää haastatteluhetkellä ollut kyseisen organisaation palveluksessa, joten minkäänlaista riippuvuussuhdetta minun ja haastateltavien välillä ei siinä suhteessa ollut. Tässäkin tapauksessa voidaan todeta, että varsinaisella haastattelun sisällöllä ei tulosten kannalta ollut merkitystä – tutkimuskohteena kun olivat syyllisyyden diskurssit, eli tapa muovata todellisuutta puheen keinoin.

Olen itse kolmen lapsen äiti ja oma äitiyteni on varmasti antanut minulle tietynlaista perspektiiviä tutkittavaan asiaan nähden. Koen myös, että minun on ollut helpompi samaistua haastateltaviin, koska tietyllä tasolla tiedän, mistä he puhuvat ja ”ymmärrän samaa kieltä”. Äitiroolini suhteen olen kuitenkin myös ymmärtänyt sen, että idealistinen ja kenties naiivikin pyrkimykseni objektiivisuuteen tutkimusta suorittaessani ei välttämättä ole toteutunut. Oma kokemukseni äitiydestä ja lapsista on varmasti ainakin alitajuisesti vaikuttanut kysymyksenasetteluuni ja vastauksista tekemiini tulkintoihin – oman itsensä ja kokemustensa ulkopuolelle on äärimmäisen vaikea, jopa mahdoton, asettua. Myös se tosiasia, että tunsin ennakoita osan haastateltavista, on voinut vaikuttaa sanojeni asetteluun haastattelutilanteessa ja tässä tutkimuksessa tai siihen, millaisia päätelmiä saamistani vastauksista olen tehnyt. Mielipiteeni haastateltavasta ihmisenä ja yksilönä on mahdollisesti voinut vaikuttaa tekemiini tulkintoihin ja oletuksiini. Gadamerin (1985) mukaan omiin kokemuksiin perustuvan ymmärryksen rooli ihmisistä tutkivissa tieteissä on merkittävä ja uskon, että aiheesta ja tutkimusaineistosta tekemäni päätelmät kumpuavat väkisinkin omista lähtökohdistani käsin.

Tässä tutkimuksessa pohdinnan ja tulkinnan perustana käytettiin länsimaista ajatusta naiseudesta ja äitiydestä; kuinka ymmärrämme ja koemme äitiyden länsimaisen kulttuurin piirissä. Tutkimustulokset ovat siis täysin kulttuurisidonnaisia, eivätkä ne tai aineistosta tekemäni tulkinnat anna mitään universaalia, kaikkiin johtaja-asemassa oleviin äiteihin pätevää tietoa tai tulkintamallia. Kyseiset tutkimustulokset ja -tulkinnat ovat relevantteja ainoastaan tämän tutkimuksen puitteissa, kenties mahdollisesti kuitenkin antaen jonkinlaisia suuntaviivoja äitijohtajien kokemista syyllisyydentunteista yleisemminkin. Löytyneet diskurssit pohjautuvat hyvin voimakkaasti suomalaiseen kulttuuriin ja ajatusmaailmaan, eikä niitä voida yleistää koskemaan äitijohtajien tuntemuksia laajemmassa mittakaavassa.

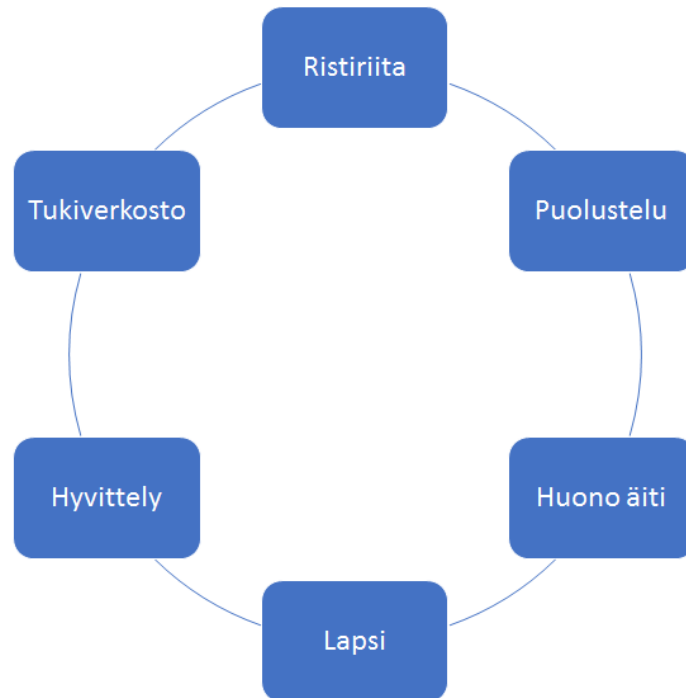
4 TUTKIMUKSEN TULOKSET

4.1 Yleistä

Kokoamani haastatteluaineisto litteroitiin ja kirjalliseen muotoon litteroidut keskustelut toimivat tutkimuksessa diskurssien tutkimisen pohjana (toteutetuista haastatteluista ja prosessin etenemisestä on kerrottu tarkemmin luvussa 3.3 Haastattelut). Jo varsinaisessa haastatteluvaiheessa oli haastateltavien puheen perusteella havaittavissa jo aihioita lopullisessa analyysivaiheessa löytyneistä diskursseista. Varsinaisten diskurssien olemassaolo vahvistui kuitenkin tulkintavaiheessa (kappale 3.3.2 Analyysi).

4.2 Diskurssit

Tutkimuksessani ja hankkimani haastatteluaineiston pohjalta oli omien tulkittojeni mukaan löydettävissä kuusi eri diskurssia: ristiriita-, huono äiti -, lapsi-, tukiverkosto-, hyvittely- ja puolustelu -diskurssit (Kuvio 17).



KUVIO 17 Äitijohtajuuden syyllisyyden diskurssit.

Diskurssit limittyivät osittain toisiinsa ja sen vuoksi tässä tutkimuksessa esimerkeiksi nostetuista lainauksista olisikin mielestäni mahdollista löytää useampia diskursseja. Olen havainnoissani kuitenkin pyrkinyt sijoittamaan näytteet mielestäni siinä parhaiten ilmenevän diskurssin alle.

4.2.1 Ristiriita-diskurssi

Jokainen työssäkäyvä äiti kohtaa varmasti jossakin vaiheessa vaikeuksia ja haasteita työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Kiireinen elämänrytmi ja työelämän alati voimistuvat vaatimukset ovat haasteellinen kombinaatio, joiden yhdistäminen tavalla tai toisella on kuitenkin useimmille naisille välttämätöntä. Jos työ- ja kotiroolit ovat kovin ristiriidassa keskenään, voi pallottelu näiden kahden välillä aiheuttaa lisää stressiä. Työelämässä vastaantulevien päätöstilanteiden objektiivinen tarkastelu on haastavaa; oman todellisuuden ulkopuolelle on mahdotonta astua ja ratkaisujen tekeminen tyhjiössä on mahdotonta. Sulkuinen (1999, 114–115) kertoo, että eri rooleihin liittyvien etujen ja arvostusten lisäksi, roolit asettavat haltijoilleen myös monenlaisia velvollisuuksia; eri roolit saattavat olla keskenään ristiriidassa ja toisistaan eriävien odotusten täyttämisen voi tuottaa hankaluuksia. Myös tässä tutkimuksessa ristiriitatilanteista valitsevien roolien välillä kerrottiin haastateltavien toimesta olevan monin paikoin raskasta. Ristikkäisten roolien aiheuttamien hankaluuksien kerrottiin ilmaantuvan nimenomaan niin, että äidin rooli ”sekoitti” ajatuksia esimiesroolia vaatineissa tehtävissä tai tilanteissa.

”Me käytiin yt-neuvotteluja, vähennettiin väkee tosi paljon 90-luvun puolivälissä... Ja mä olin siinä ihmisiä irtisanomassa. Niin silloin mä muistan, että kun joutu irtisa-

noo ihmisiä, joilla oli lapsia, niin mä muistan sen hirvittävän piston itessäni, että mitä niin ku tekee tavallaan. Mut eihän siinä vaihtoehtoja ollut. Et miten nää kaikki vaikuttaa niitten koteihin ja perheisiin, kun itselläkin oli pienet lapset, kun teki niitä päätöksiä. Sillon siinä oli ristiriitaa, tavallaan se äitirooli pukkas sieltä ja tuntu niin väärältä sanoo pienten lasten äitejä irti.” H2

Haastateltujen äitien keskuudessa syyllisyyden tunteista puhuttiin hyvin usein myös suhteessa työtovereihinsa tai omiin esimiehiinsä. Työstä poissaolo lapsen liittyvien syiden vuoksi tuntui erityisesti puheessa herättävän negatiivisia tuntemuksia äideissä itsessään, vaikka kukaan ulkopuolinen ei suoranaisesti olisi asiasta haastattelun mukaan maininnutkaan. Lieneekö taustalla sitten asioiden hallinnan menettämisen pelko tai tarve pitää kaikki langat tiukasti omissa käsissä? Monille ihmisille, niin naisille kuin miehillekin, kanssaihminen mielipiteet ja ajatukset omasta itsestä ovat todella tärkeitä ja ne saattavatkin saada kohtuuttoman suuret mittasuhteet omaa toimintaa ja tekoja arvioitaessa. Omia tekemisiä ja tekemättä jättämisistä punnitaan ainoastaan muiden ihmisten suhtautumisen kautta riippumatta siitä, onko jokin teko tai tekemättä jättäminen ollut oman elämän tai oman työsuorituksen kannalta merkittävä. Asiaan vaikuttanee tässä tutkimuksessa esiin tulleiden havaintojen osalta myös yleisesti vallalla oleva mielipide ja ajatusmalli siitä, millainen hyvän esimiehen tulee olla. Varsinkin Suomessa vallalla on perinteinen luterilainen ajattelumalli, jonka mukaisesti ”otsasi hiessä sinun tulee leipäsi ansaitseman”. Vaikka äidit ovatkin perinteisesti olleet niitä, jotka esimerkiksi lapsen sairastuessa muuntautuvat yksityisiksi sairaanhoitajiksi ja jäävät kotiin hoitamaan pikkupotilasta, lienee ristipaine esimies- ja johtaja-asemassa toimivilla naisilla kuitenkin melkoinen. Miehiseksi mielletty johtajataso ”pakottaa” äidit - ainakin ajatuksen tasolla - muuntautumaan miehiseemmiksi ja kovemmiksi. Olenko oikea johtaja ensinkään, jos asetan lapseni työn edelle?

”Kyllä mä muistan, se ensimmäinen vuosi, kun lapsi oli pieni ja tulin töihin, niin ajattelin, että tätäks tää onkin, kun taas menee töihin. Et kerran kuukaudessa hänellä oli kuumetta ja olet poissa ja hoidat lasta kotona.” H3

”Tuli erittäin semmonen niin ku... Kun on omasta mielestään korvaamaton, niin helvetin... Hirveen huono omatunto. Et mä olen turhan takia poissa. Et miten mä voisin sen niin ku... Kyllä! Semmoinen olo oli useastikin silloin. Ja se oli hirveen noloo soittaa, et hei, mun on pakko jäädä tai lähtee töistä pois.” H5

”Tottakai se on itestäkin kiusallista, jos aina joutuu sanomaan, että en pääse nyt lapsen takia.” H8

”Kyllähän se on vähän sellanen vaakatilanne itselle, että olenko hyvä työntekijä vai hyvä äiti. ”Et kyl mä sellasen voin tunnistaa kyllä.” H9

Työstä poissaolo koettiin jopa työtovereiden jättämiseksi pulaan. Varsinkin näissä tapauksissa toisten ihmisten mielipiteen merkitys korostui. Lienee mahdollista myös sekin, että kyseisissä tilanteissa peilattiin itse koettuja tunteita ja ajatuksia, kun on jouduttu tuuraamaan ja hyppäämään jonkun toisen saappai-

siin lyhyellä varoitusajalla. Mahdolliset omat negatiiviset tuntemukset noissa tilanteissa eivät varmastikaan voi olla heijastumatta siihen, kuinka itse olettaa muiden ajattelevan roolien kääntyessä toisin päin. Näissä hetkissä syyllisyyden lisäksi kerrottiin esiintyneen myös harmituksen tuntemuksia siitä, että jokin työhön liittyvä jäi tai uhkasi jäädä kokematta.

”Kyllähän se harmitti, että nyt siellä sitten joku muu joutuu hoitamaan niitä minun juttuja. Mutta toisaalta sitten kun oli tehny kaikkensa sen tilanteen eteen.. ettei ollut vaihtoehtoja.” H7

”Kun mäkin oon tunnollinen ja teen paljon töitä, niin ehkä siitä (tunsi syyllisyyttä), että toiset joutu sitten paikkaan. Niin kyl mä muistan ja tunnistan ajatuksen, että varsinkin niin ku työkavereitten osalta, että ehkä semmonen niin ku kaverin jättäminen (pulaan, jos on lapsen kanssa kotona).” H9

”Jos joutu hommaamaan itelleen niin ku sijaisen, tai jos oli joku ihan semmonen ainutkertanen (tapahtuma tai meno), niin ku joskus voi olla... Ittee sitten vähän niin ku harmittaa.” H8

Haastateltavat kertoivat, että syyllisyyden tunteita pyrittiin myös näissä ”pulaan jättö -tilanteissa” paikkaamaan ja tasapainottamaan mahdollisuuksien mukaan esimerkiksi olemalla jatkuvasti tavoitettavissa. Haastateltavien työskentely pankki- ja rahoitusalaalla lisäsi heidän oman kertomansa mukaan omalta osaltaan tällaisten poissaolotilanteiden haastavuutta: monilla muilla aloilla on mahdollista tehdä etätöitä, olla työn äärellä ajasta ja paikasta riippumatta. Rahoitusalaalla rajoituksia työntekemiselle luovat jo moninaiset salassapito- ja tietosuojamääräykset. Työhön liittyviä asiapapereita tai muitakaan tietoja ei ole luvallista viedä pankin jyvien seinien ulkopuolelle. Asiakastapaamiset eivät onnistu kotoa käsin. Joitakin juoksevia asioita on mahdollista toimittaa puhelimitse myös kotoa, mutta käytännössä haastattelemillani esimiehillä ei omien sanojensa mukaan ollut mahdollisuutta etätöiden tekemiseen lapsen sairastuessa tai muutoinkaan. Näin ollen poissaolotilanteissa omat työt joko jäivät tekemättä tai joku muu joutui tulemaan hätiin.

”Ehkä se, että työkaverit on sitten kiireisiä, se oli mistä tunsi huonoa omatuntoa. Ja sitä pyrkikin aina sitten hoitamaan, et on ainakin puhelimen tavoitettavissa aina, koska itse on ihan työkykyinen, mut lapsi ei silloin voi hoitoon mennä.” H3

Monesti esimies- tai johtaja-asemassa työskentelevä äiti saattaa myös olla tilanteessa, jossa sijaista ei voida syystä tai toisesta käyttää. Työn luonne voi olla sellainen, että tehtävien hoitaminen vaatii asiantuntijuutta ja tarkkaa asioiden hallintaa, jolloin monienkaan tehtävien suora delegointi tuuraajan hoidettavaksi ei ole käytännössä edes mahdollista. Tällaisissa tilanteissa äitijohtajilta vaaditaan venymistä ja asioiden uudelleen järjestelemisen taitoa. Haastatteluissa omaa työskentelymoraalia kuvattiin sellaiseksi, että omat hommat hoidetaan kunnialla, vaikka sitten keskellä yötä ja hammasta purren. Hankalista tilanteista ja asetelmista huolimatta asioilla oli haastattelemini johtajien kertomuksissa tapana järjestyä. Yleensä ajatellen haastateltavat maalasivat omaa työntekoaan

siten, että mielenkiintoinen ja sopivan kuormittava työ vei päivän aikana mukanaan, eikä ilmenneisiin ristiriitoihin jääty vellomaan. Moni haastateltavista kertoi myös tilanteista, jolloin äiti ei voinut syystä tai toisesta olla lapsen luona kotona; tällöin lapsi saattoi satunnaisesti olla äidin mukana työpaikalla, jolloin äiti sai pakolliset työasiansa hoidettua.

”Ite ties et ne mun työt on sellaset, et ne odottaa siellä. Niitä ei tee kukaan muu. Niin se vähän niin ku ajaa tällasissa esimiestehtävissä semmoseen, et yrittää löytää niitä muita keinoja sitten (ettei tarvitse olla työstä pois).” H8

”Mulla ei oo varamiestä ja kun tietyt asiat on mun takana, niin sit ne seisoo ne asiat (kun on poissa työpaikalta). Ja sitten tullaan vaikka illalla tekemän ne jutut.” H10

”Siinähan se oli, kun alkoi miettiä sitä, että kuinka tämä tilanne nyt järjestetään, niin siinähan se syyllisyyden tunne tuli. Mutta kun tänne työpaikalle tuli ja päivän tohinat alko, niin ei sitä sitten siinä enää hirveesti muistellu.” H7

”Yksittäisiä tilanteita on sitten ollu, että on joutunu laittamaan (lapsen) istumaan tohon noin ja piirtelemään jotakin... Mielikuvitusta käyttäen (on tilanteista selvitty).” H8

Syyllisyyden ja huonon omatunnon tuntemuksista huolimatta mahdollisuus jäädä päiväksi tai pariin kotiin ja työtehtävien ulottumattomiin ilmeni haastatteluissa myös helpotuksen kautta. Lapsen hoitaminen kotona kerrottiin koetun ehkä harmilliseksi ja jopa kiusalliseksi työssä suoriutumisen ja tehtävien hoitamisen kannalta, mutta kuitenkin samanaikaisesti yleisesti täysin hyväksytyksi ja sallituksi syyksi jäädä pois työstä. Sairastelevan jälkikasvun hoitaminen kotona tuskin mistään minilomasta käy, mutta se kuitenkin eroaa normaalista työnteosta ja toimisto-olojen kiireestä niin radikaalisti, että se saatettiin haastattelujen perusteella ajoittain kokea jopa helpotukseksi ja tarpeelliseksi irti otoksi normaalista arjesta. Alitajuisesti poissaolo lapsen sairauden vuoksi kenties koettiin yhteiskunnallisesti hyväksyttävämmäksi, kuin poissaolo oman uupumuksen ja stressin vuoksi. Henkinen väsyminen lienee työelämässä yhä merkki heikkoudesta ja epäjohtajamaisuudesta - olkoon sitten kyseessä nais- tai miespuolinen johtaja.

”Toki muistan sen, että kun itse oli joskus tosi väsynyt ja lapsi oli sairaana, niin hyvältä tuntui jäädä kotiin. Se oli hyvä tekosyy levätä niin ku itse vähän.” H2

Haastattelutilanteessa kerrotun mukaan äiti - ja esimiesroolien välillä valitseva ristiriita oli osalla haastateltavista selvillä jo ennen lapsien hankkimista ja perheen perustamista. Osa haastateltavista kertoi punninneensa vaihtoehtoja ja uran sekä perheen yhteensovittamisen keinoja ja hankaluuksia jo hyvinkin varhaisessa vaiheessa. Vallitseva dilemma mainittiin olleen hyvin selvillä: tehdyistä valinnoista ja ratkaisuista riippuen joku taho joutui aina kärsijän rooliin. Teitpä niin tai näin, aina teit väärinpäin. Moni haastatelluista kertoi punninneensa asioita myös pitemmällä tähtäimellä. Nyt tehtyjen valintojen vaikutukset oman perheen ja lasten tulevaisuuteen tuntuivat askarruttavan monia. Sen

sijaan toisen suuntaista taktikointia tai pohdintaa ei juurikaan haastattelujen perusteella harrastettu. Selkeästi vain uran ehdoilla ei oman kertomansa perusteella tuntunut pelaavan yksikään haastatelluista. Perhe ja lapset koettiin tärkeiksi voimavaroiksi puhuttaessa työssä jaksamisesta ja elämän sisällöstä. Ei kuitenkaan voi olla ajattelematta, että tässä kohtaamme yhden aiheeseen liittyvistä monista tabuista; selkeästi uraorientoituneet naiset saatetaan ajatella epääidillisiksi rahantekokoneiksi. Perhe instituutiona taas on niin merkittävä, että sen positiivisten vaikutusten kieltäminen on varmasti monelle (niin naiselle kuin miehellekin) mahdoton ajatus ääneen lausuttavaksi. Ei ole sosiaalisesti korrektia ilmaista kärsivänsä perheen tai lasten olemassaolosta. Kuitenkin jatkuva tarve tasapainotella perheen ja työn välillä oli haastateltavien kertoman mukaan ajoittain todella raskasta – niin käytännössä arjen pyörittämisen ja toimimisen kannalta, kuin myös henkisestikin.

”Kun paljon panostat työhön, niin miten saat sen arjen sellaiseks, että sitten kuitenkin täyspäisiä lapsia kasvais? Koko se elämän merkitys on kuitenkin se, et se jatkuu se juttu ja se ainainen ristiriita sen ajan jakamisesta on ollu mulla. Mut kyllä se on voimavara nimenomaan ollu se, et on ne lapset ollu.” H2

”Kaikkei ei voi saada. Et ei voi saada sitä balanssia toimimaan... Kaikki ihmiset varmaan kokee sen epätasapainon välillä, mut et selviytyykö siitä, niin sehän se niin kun ratkaisevaa on.” H2

”Jos ei olis lapsia... Joskus oon miettiny, et ura vois olla... Se on nyt ehkä vakaampaa. Et sit vois olla matalampi kynnyks läheteä työkiertoon tai muita vaihtoehtoja miettiä. Turha haikailla (enää nyt) niihin, mitkä tuottaa ihan suunnattomia ongelmia... Pitää miettiä, mihin ne rahkeet milloinkin riittää.” H3

”Mut mulla on ollu ikuinen, niin ku ristiriita siinä, että miten sä painotat. Että aina on ollu se huono omatunto, millon perheen vuoks, milloin työn vuoks. Niin ku siinä vaiheessa, kun perhettä perustin, niin aattelin paljon sitä, että paljon mä haluan oikeesti antaa aikaa työlle ja paljon mä sitten haluan perheelle ja vapaa-ajalle.” H2

Mahdollisista koetuista ristiriidoista työn ja perheen yhteensovittamisen suhteen puhuttaessa osa haastateltavista lähes närkästyi. Tasa-arvoisessa yhteiskunnassa lasten hankkimisen ja uranluomisen yhdistäminen oli heidän sanojensa mukaan itsestäänselvyys ja aiheen nostaminen esiin koettiin jokseenkin jopa naissukupuolta loukkaavaksi.

”Ei varmasti yhtään sen enempää haastetta kuin kellään muullakaan töissä käyvällä ihmisellä sukupuolesta riippumatta.. Että ei miehiltäkään kysytä koskaan, että kun olet isä, niin mitenkä voit käydä töissä... Että perheellisen pitää leipää tienata ja käydä töissä.” H1

Myös mahdollista roolien sekoittumista tunnuttiin jopa vähäteltävän. Haastattelutilanteessa reaktiosta tuli mieleen päänsä pensaaseen pistävä jänis; epämiellyttävä asia lakkaa olemasta, jos kieltäydyn näkemästä sitä. Lisäksi tarve puolustaa naisiesmiehiä ja äitien merkitystä työmarkkinoilla nousi esiin monenkin haastateltavan kohdalla. Ehkä taustalla jylläsivät omat vastoinkäymiset ja halu

muiden äitien tukemisen kautta glorifioida myös omaa äitiyttä ja äitiroolia. Haastatteluaineiston perusteella voitaneen myös todeta samansuuntaisia tuloksia Ekosen (2011) tutkimukseen verrattuna: äitiyden ja monien eri roolien yhdistämisen koettiin hyödyttävän menestymistä omalla johtajauralla.

”Töissä ollaan niin kuin työroolissa ja kotona sitten äidin roolissa, että en koe, että se olis kääntynyt minua vastaan, että oon niin ku äiti.. Päinvastoin, itse kyllä niin ku rekrytoisin suurperheen äitejä, että et niillä on erittäin hyvät organisointitaidot... Et sehän on pelkästään etu, et jos on äiti.” H1

”Mä sanon näin, et jos sä lasten kanssa yksin pärjät, niin silloin sä hoidat ihan minä tahansa homman ja väitän, että esimiesasemassa siitä on todellakin hyötyä, jos sulla on omia lapsia ja perhe pyöritettävänä ja jos se toimii.” H5

4.2.2 Huono äiti - diskurssi

Yhteiskunnan muovaama mielikuva äitiydestä ja kulttuurillisen perinteen muovaama äitimuoti määrittelevät laajalti sen, millaisista palasista me koemme äitiyden rakentuvan ja toisaalta sen, miten me konstruoinme äidin. Vaikka äitien uranluominen ja työelämään panostamien ovatkin tänä päivänä jo itsestään selviä asioita, ajatellaan äitirooli yhä jollakin tapaa pyhäksi, eräänlaiseksi kiveen hakatuksi instituutioksi, jonka murtaminen ja rajojen venyttäminen katsotaan negatiiviseksi ja laajasti paheksuttavaksi seikaksi. Ympäröivän yhteiskunnan ylläpitämää, sekä pitkään hallinneesta perinteestä ja kulttuurista kumpuavaa mielikuvaa on nyky maailmassa kuitenkin useimpien naisten hankala täyttää ja tämä tosiasia saa äidit tuntevan huonommuutta itseään kohtaan. Et ole oikea ja hyvä äiti, jos et täytä tiettyjä, ikiaikaisia raameja.

Haastattelemani naisjohtajat ja -esimiehet kertoivat paljon siitä, kuinka he pelkäsivät olleensa tai olevansa huonoja äitejä lapsilleen. Odotukset tietynlaiselle vanhemmuudelle ja äitiydelle ovat syvään juurtuneita.

”Totta kai siinä niin ku pikkasen aina silleen, kun lapsi sairastu, niin koki syyllisyyttä siitä, että mikä äiti mä oon, kun mä en jää sitä kotiin hoitamaan.” H2

Mikä huonon äidin sitten tekee? Miten voi olla mahdollista, että korkeasti koulutetut ja menestyneet naiset eivät näe näiden myyttien läpi? Raskauden aikana juotu lasillinen viiniä, äidinmaidon korvike imetyksen sijaan, lapsille tarjottu einesruoka, palkkatyön tekemisestä nauttiminen, omasta jaksamisesta huolehtiminen... Syitä huonolle äitiydelle tai itsensä huonoksi äidiksi kokemiselle on lukematon määrä. Eräs haastateltavista tiivistikin kokemansa syyllisyyden sekä oman riittämättömyytensä äitinä tämän tutkimuksen otsikon arvoisesti lyhyesti ja ytimekkäästi:

”Aina on huono omatunto.” H2

Lapsen kohtaamat hankaluudet; sairaudet, oppimisvaikeudet tai muut ongelmat kuvattiin haastateltavien kertomuksissa usein johtuvan omasta työorientoi-

tuneisuudesta. Tätä ajattelutapaa varmasti ylläpitävät ja vahvistavat tutkimustulokset, jotka valtamedioiden julkaisuissa usein otsikoidaan mahdollisimman raflaavasti ja jopa harhaanjohtavasti ”Onnellinen lapsuus syntyy läsnä olevasta vanhemmuudesta” -tyyliin.

”Mä luulin, et lapsen vaikeudet johtuu siitä, että mä oon niin työ- ja urasuuntautunut ihminen.” H2

Haastateltavat kertoivat, kuinka kyvyttömyys täyttää yhteiskunnan ylläpitämää äiti-muottia ja yleisesti vallalla olevaa käsitystä hyvästä äidistä tuntui raskaalta ja oli lähes jatkuva syyllisyyden tuntemusten laukaisija. Jonkinlainen myötäsyyntyyinen syyllisyys mahdollisesti koettiin kertomuksissa asiaankuuluvaksi – ehkä syyllisyyden tuntemusten itsessään ajateltiin kuuluvan oikeaan äitiyteen.

”Nainen ja äiti varmasti heti syyllistää itsensä, jos lapselle tulee joku ongelma... Syyllistyy siitä, ettei oo ollut se pullantuoksunen, kotona paljon oleskeleva äiti.” H2

Lapsen kehitykseen ja kasvamiseen liittyvien merkkipaalujen meneminen sivuun mainittiin monen haastateltavan toimesta seikkana, joka sai äidin tuntemaan huonommuutta omasta roolistaan ja siinä suoriutumisesta. Myös tilanteet, joissa lapsi ilmaisi olevansa pulassa tai antoi muutoin ymmärtää, joko suorasti tai epäsuorasti, kaipaavansa juuri äidin läsnäoloa, huomiota ja hellyyttä, nousivat äitijohtajien kertomuksissa esille huonommuutta herättävinä ja pysäyttävinä kokemuksina. Samoin oli tilanteissa, joissa esimerkiksi sairastunut lapsi jouduttiin jättämään jonkun muun hoitoon työpäivän ajaksi. Oikea ja kunnollinen äiti olisi tokikin jäänyt itse hoitamaan omaa lastaan. Omaa käytöstä kohtaan osattiin kyllä olla suopeatakin ja kerrottiin, kuinka omille hartioille ei vaan olisi sopinut sellainen kaikkivoipaisen kotiäidin viitta.

”Lapsen ensiaskelista jouduin luopumaan. Silloin mä aattelin, et hoitaja näki ne ja mä oon töissä sen ajan.” H2

”Semmoset tilanteethan ovat ollu karkeit, kun toinen soittaa ja on hädissään, eikä mistään saa siihen apua tai muuta. Niin onhan ne sellaisia, et minkä takia mun pitää olla täällä eikä siellä. Varsinkin nää ekat kouluunlähdöt ja muut, että kun se on aika orpo vielä semmonen seitsemän vuotias lähtemään vielä yhtään mihinkään, vaikka sitä pitää jo isona... Näin jälkepäin oon ajatellu, et oonko mä ollu huono äiti tai muuta, kun en ole ollut kotona niiden kanssa tai valinnut kotiäidin roolia. Mut kyl mä oon enemmän kaveri kuin äiti. Et sit on ne kanaemot erikseen.” H5

”Välillä mä jäin (kotiin sairaan lapsen kanssa), jos työtilanne täällä... Mä tiesin, on sellanen, et mä voin ihan hyvin jäädä. Ja työnantaja sen aina kyllä ymmärsi, koska mä olin niin vähän (pois) ja mä olin kertonu, että lapsi on kipeenä ja mummo tuli ja ne näki, et mä pyrin kyllä joustamaan. Ja munkin kohdalla kyllä joustettiin silloin hyvin, että ’Jää vaan ite’- tyyliin, että ei mulla mitään ristiriitaa siinä ollut. Et se oli vaan se äidin huono omatunto ja se, et se sairastunut lapsi... Et mä jätän sen mummolle.” H2

Myös tavallisen, niin sanotun normiarjen suhteen kerrottiin huonon omantunnon pistosten olleen tavallisia. Haastattelemieni äitijohtajien kertomuksista voi huomata, että jopa normaalin lapsiperhearjen sujumisesta on vallalla tietynlainen julkinen mielipide tai ajatus - tämä mielikuva ei toteutunut useinkaan kyseessä olevien naisten arjessa heidän omien sanojensa mukaan, minkä taas sanottiin saaneen aikaan vain lisää syyllisyyden kokemuksia. Yhteisestä ajasta on tullut arvokasta pääomaa ja sen uupuminen tai vähäisyys nousi haastatteluista esiin seikkana, joka kerrottiin koettavan syyllisyyttä lisäävänä. Läsnäolo ja yhdessä tekeminen ovat seikkoja, joita arvostetaan ja pidetään tärkeinä tämän päivän Suomessa. Yleinen mielipide, aiheesta tehdyt tutkimukset ja vallalla olevat uskomukset ovat tehneet niistä sosiaalisesti hyväksytyt perhekäsittelyn mittareita. Arvoina ne ovat kenties kohtuullisen nuoria verrattuna esimerkiksi aiemmin mainittuun äiti-rooliin, mutta kuitenkin muutamassa kymmenessä vuodessa ne ovat saavuttaneet aseman, jossa niiden olemassaoloa ei enää kyseenalaisteta.

”Kyllä koen (huonoa omatuntoa)... Se on sellanen, mitä aina arvioi ja mietti. Kyllä sitä aina pistoja tuntee. Olis ihana olla kotona, kun he koulusta tulee. Et se on varmaan ihan luonnollistakin.” H3

”Varsinkin jos kasaantuu työt ja on useita iltoja viikolla, ettei nää (lapsia), niin se kyllä harmittaa sitten. Ja siitä kokee kyllä paljon huonoo omatuntoo, et ei nää lasta niin paljon kuin haluis.” H4

”Mie en oo mikään semmonen pullantuoksunen äiti. Et se vois olla, et lapsi sanois, jos häneltä kysyttäis, että äiti enemmän ois sit siellä leipomassa ja... tota... pyörittelössä (arkea).” H8

”Viikonlopputöissä... Kun on joku juttu, mikä pitää saada tehtyä tai purettua ja ei oo vaan kertakaikkisesti saanu sitä normaalissa viikkorytmissä tehtyä, niin pitää sitten mennä muuten huomenna töihin. Silloin tuntuu tosi häijylle. Kun ois varmaan kiva olla itsekin kuitenkin kotona viikonloppuna. Ja sit tietysti, just jos joutuu illasta jäämään (töihin), niin silloin ehkä vähän tuntuu enemmän (että on huono äiti). Varsinkin kun ei aamulla ollu käsitystä, et mä haluan jäädä töihin, et mä saan ne mielestäni ne asiat. Silleen, että ei ollu osannu edes varautua siihen, niin sit se vielä jäytää.” H10

Useimpien haastattelemieni naisten lapset olivat jo ohittaneet niin kutsutun pikkulapsi-vaiheen, osa oli jo muuttanut pois kotoakin. Jälkiviisaus kumpusi esiin useammankin äitijohtajan kertomuksista. Elämää taaksepäin tarkastellessa omien tekemisten tai tekemättä jättämisten merkitys korostui, jossittelu muuttui helpommaksi.

”Ainahan sitä aattelee, että olis pitäny enemmän niin ku olla äiti. Mut ei sitä sillä kohtaa ymmärrä niin ku riittävästi. Jos olisin ymmärtäny tai taloudellinen tilanne ois mahdollistanu, niin oisin sinne kotiin ehkä enempi (panostanut). Mut kyllä mä hain sitä verkostoo, hain apua ja palkkasin siivoojaa avuksi.” H2

4.2.3 Lapsi-diskurssi

Haastattelemieni äitijohtajien ja -esimiesten kertomuksissa, tosin paljon tutki-
muksen lähtökohdistakin riippuen, lapsi tai lapset nousivat keskiöön syyllisyy-
den ja huonon omatunnon tuntemuksista puhuttaessa. Eniten haastateltavat
kertoivat syyllisyyden tunteista lapsen sairastumiseen ja ylipäättäänkin lapsen
hyvinvointiin liittyvissä tilanteissa. Haastatteluissa korostettiin sairaan lapsen
tarvitsevan ennen kaikkea juuri sen oman äidin tarjoamaa hoivaa. Äidin rooli
julkisessa ajatusmaailmassa ja universaalilla tasolla on ennen kaikkea hoivaava
ja huolehtiva. Ihmislapsi on hyvin pitkään avuton ja kyvytön huolehtimaan itse
itsestään ja hänen selviytymisensä takeena on biologiseltakin katsantokannalta
vanhempien huolenpito. Äidin ja lapsen välillä ajatellaan usein vallitsevan vah-
va ja katkeamaton side ja arkkityyppinä se kaikesta huolta kantava äiti on var-
masti yksi voimakkaimmista. Ei siis olekaan mikään ihme, että myös haastatel-
tavien keskuudessa lapseen ja hänen hyvinvointiinsa liittyen nousi esille paljon
ajatuksia ja tuntemuksia. Vaikka lapsella kuinka olisi ollut tukiverkostoa ja pä-
teviä hoitajia ympärillä kävi haastateltujen puheesta selvästi ilmi se ajattelumal-
li, että lapsen tarpeisiin pystyi tyhjentävästi vastaamaan ainoastaan oma äiti.

”Joskus kun joutu sairaan lapsen jättämään kotiin, niin ne on ollu sellasia tilanteita
(jotka herättivät syyllisyyttä ja tuntuivat pahalta).” H5

”... mies oli maanviljelijä ja me asuttiin samassa pihapiirissä anopin kanssa, niin et-
tä jos lapset ei ihan hirveen... Sanotaan nyt, silleen kuumeisia ollu ja semmosia,
niin tota he menivät sitten sinne anopin kotiin. Elikkä anoppi ei tullu sitten kau-
heen mielellään meille. Että siinä oli sitten vähän sellanen tilanne, että he sitten vä-
hän niin kun kokivat ehkä enempi vielä niin ku sitä, että heidän piti lähteä sitten
niin ku sinne. Että eivät saaneet olla siinä omassa kodissansa.” H6

”Kyllä mä silloinkin... kun lapset olivat pieniä, niin oli sellanen huono omatunto
siitä, että olen töissä, vaikka se lapsi on sairaana. Kyllä mä sen tiedostin, että ehkä
sen sairaan lapsen kanssa olis ollu hyödyllisempää, tuota, äidin tietysti olla. Että
kyllä se oli se suurin syyllisyyden tuntu, tai sellanen, et niin ku itse lähti töihin”. H6

”Mä tiesin, että he on hyvässä hoidossa päiväkodissa, mutta silloin toki, kun he oli
sairaana. Toki silloin ajattelin niin, että äitihän se olis siinä varmasti se, jota se lapsi
kaipaa siinä kotosalla.” H7

”Sairaananahan laps on... Se niin ku korostuu se hellyyden tarve ja se läheisyyden
tarve ja tavallaan se semmonen... Jos on kipuja esimerkiksi, niin silloin toki tulee
sellanen (syyllisyyden tunne)... Jos se laps on kovin sairas ja semmonen, että joutuu
niin ku empimään, että mitä tässä niin ku pitäis tehdä, niin silloin ehkä tuntee sitä
lasta kohtaan... Siellä kotonahan ne asiat voi olla sitten siitä yhestä ihmisestä kiin-
ni.” H8

Lapsen ikä tuntui keskustelussa myös korreloivan syyllisyyden tuntemusten
kokemisen kanssa: mitä nuorempi lapsi, sitä suurempi ja musertavampi oli
myös kerrottu koettu syyllisyyden tunne ja huonon omatunnon määrä. Pienen
ihmisen ajatellaan olevan hyvin vahvasti äidistään riippuvainen. Ikiaikaisena

perusteena tälle ajattelutavalle on toki imeväisikäisen lapsen ravinnonsaannin varmistaminen – äiti on vastuussa lapsen ruokkimisesta. Kuitenkin ajatus äidin keskittymisestä ensisijaisesti vain jo imetyksiä ohittaneen lapsensa hoitoon on kulttuurissamme kohtalaisen tuore. Esimerkiksi Apo (1999, 18–19) mainitsee, että pohjoisessa agraaritaloudessa niin tilallisten kuin maatyöläistenkin keskuudessa naisen keskittymistä vain oman lapsensa hoitoon olisi oudoksuttu: naisen produktiivinen rooli tarkoitti aktiivista työhön osallistumista ja varsinainen lastenhoitovastuu tuolloin oli perheyhteisön (isovanhemmat, sisarukset ja palkolliset) hoidettavana.

”Ihan pienen, sanotaan tollasen alle kolmevuotiaan jättäminen (kotiin)... Niin se on minusta kaikkein haasteellisinta.” H8

Perinteiseen äitimyyttiin linkittyy hyvin voimakkaasti myös äidin rooli eräänlaisena kodinhengittäjänä; punaposkisenä herkkuruoan valmistajana ja pullanleipojana. Puhutaan ruoan puhtaudesta ja terveellisyydestä, valmisruokien lisäaineita moititaan ja niiden vaikutuksista lasten terveyteen tehdään tutkimuksia tiuhaan tahtiin. Varsinkin ruoan valmistuksen osalta tuntuu olevan erityisen voimakkaasti vallalla ajattelutapa, jossa itsetehty on aina parempi vaihtoehto kuin kaupan tiskiltä ostettu. Monet haastattelemani äidit kertoivat avoimesti valmisruokien hyödyntämisestä ja pullan ostamisesta kaupasta sekä siitä, että lapset joutuivat totuttelemaan valtavirran käsityksistä poikkeavaan toimintatapaan – äiti ei välttämättä puurtanut keittiössä, eikä ruoka ollut kotona tehtyä. Asiasta pystyttiin haastateltavien toimesta jopa sarkastisesti vitsailemaankin – tavallaan puolustelemaan omia valintoja kohtuullisen positiivisen lopputuloksen kautta; lapset ehkä joutuivat syömään valmisruokaa, mutta siinä sivussa oppivat omatoimiseksi ja käteviksi – syyllisyyden tunteita pyrittiin paikkaamaan maalaamalla tilanne positiivisella tavalla. Mielipiteet valmisruokien suhteen ovat hiljalleen murtumassa; osittain niiden yleistymisen vuoksi ja osittain varmasti siksi, että nykyään niiden valmistukseen ja terveellisyyteen kiinnitetään aiempaa tarkempaa huomiota. Kuitenkin einesruokien käyttämiseen tuntuu yhä edelleen liittyvän negatiivisia miellelyhtymiä ja häpeää, joka ei varmastikaan helpota arjen kiireiden parissa sukkuloivan äitijohtajan syyllisyyden tuntemuksia.

”...meidän lapset oppi syömään einesruokaa, avaamaan tosi tehokkaasti pakkauksia.” H2

Haastattelemani äidit toivat ilmi puheessaan, että eräs vahvimista syyllisyyden ja huonon omantunnon kokemusten aiheuttajista olivat ne tilanteet, joissa lapset itse kommentoivat äitiensä toimintatapoja, tekemisiä tai tekemättä jättämisistä. Oman lapsen suusta kuultuna kommentit viilsivät syvältä ja ne painuivat äitien mieliin niin vahvasti, että kommenttien aiheuttamat tunteet ja paha mieli muistettiin vielä vuosikymmentenkin jälkeen. Varmasti vanha sananlasku ”Totuus tulee lasten suusta” on monen äidin takaraivossa muistissa. Lapsille ei

myöskään ole vielä ehtinyt kehittyä toiminta- ja puhetapaa, joka osaisi huomioida sosiaalisesti korrektin puhettavan: asiat sanotaan, niin kuin ne koetaan.

”Kyllä lapset kommentoivat, että miks sun äiti pitää aina mennä töihin... Ja kyllä se sitten pisti silloin aika pahasti. Mut niistä on tullu hyviä ihmisiä kuitenkin. Paikansa löytäneet. Ehkä se on sitä turhaa äidin huolehtimista sitten.” H2

”Mun työmatka oli aika pitkä, niin laps esitteli kerran itsensä uudelle päiväkodin tädille, että ’Minä olen se lapsi, joka haetaan aina viimeisenä’, niin ehkä se oli se kaikista suurin syyllisyudentunne. Kun pankkityö on aika aikaan sidottua ja sieltä ei voi hirveesti lähteä silloin, kuin pitäis lähteä, vaan siellä on oltava niin kauan kuin pankki on auki. Ja sitten tehtiä pitkä työmatka, niin se niin ku se päiväkotiaika, kun hän oli päiväkodissa, niin se oli sellaista syyllisyudentuntoaika. Et mun olis pitäny saada tehdä esim. lyhyempää työaika, mut se ei ollu siihen aikaan mitenkään tavallista, että... Emmä varmaan ees älynny sellasta, että ois voinu tehdä niin.” H9

”Että jos täällä (töissä) oli pinna kireenä, niin kyllä ne lapset sen hyvin äkkiä oppi. Että miks sinä täällä huuat, että huuda siellä töissä. Et ne hirveen helposti aisti sen, että joutu taas pohtii sen, että reuhdonko mä siellä kotona, vai istutaanko vaan.” H2

”Okei, mä tiesin, että se lapsi on hyvässä hoidossa, mut sit taas se palaute, kun lapset olivat isompia... Niin joskus tuli se tilanne, että he sanoivat, että miksi sinä et ollut kotona, kun he olivat sairaana ja se oli aivan valtava pisto... Pisto, tuota noin, sydämessä. Että apua!” H6

Myös hetket, jolloin äiti itse selkeästi havaitsi lapsen kaipaavan huomiota ja hellyyttä, äidin suomaa tukea ja turvaa, jota ei siinä hetkessä ollut mahdollista tarjota, kerrottiin myös olleen vahvasti syyllisyyden tunteita herättäviä. Usein nämä havahtumiset lapsen kokemaan läheisyyden kaipuuseen saattoivat myös tulla tilanteen jo mentyä ohi, jolloin mitään ei enää ollut asian suhteen tehtävissä.

”Ei se tarvinnu olla kuin joku pieni juttu lapsella... Että havaitsi sen, että ehkä se niin ku kaipaa siinä äitiä siihen... Herätti syyllisyyden tunnetta sitten.” H7

”Kun kirjotteli jotain esseetä tai... Näihin liittyä nää lopputyöt myös näihin MBA-tutkintoihin ja muuta.. Ja toinen sanoo, että ’Äiti, eikö tehtäs sitä tai eikö tehtäs tätä ’ ja näin. Että on toki joskus ollu myös varmaan työtehtävienkin takia (huono omatunto) ja äiti ei nyt sitten pääsekään.” H8

Hetket, jolloin lapsi kaipasi huomiota ja äidin tukea saattoivat olla hyvinkin säännöllisiä, jopa päivittäisiä. Lapsen hakema huomio saattoi ilmetä esimerkiksi työpäivän aikaisina puheluina – lapsi saattoi ”tehdä tikusta asiaa” ja pitkittä puhelua silkkää ikävänsä. Tällaisten tilanteiden kerrottiin aiheuttaneen syyllisyyden tunteita – pienen lapsen kokeman yksinäisyyden herättämät tuntemukset omassa itsessä aiheuttivat nekin ristiriitaa äitijohtajien tarinoiden mukaan: vastakkain olivat työmoraali ja äidin moraali. Taas olisi pitänyt pystyä olemaan kahdessa paikassa yhtä aikaa. Julkunen (1999, 95) mainitsee Suomen erityispiirteeksi sen, kuinka pienet lapset kulkevat koulumatkat yksin ja viettävät koulu-

päivän jälkeisen iltapäiväajan omissa oloissaan – muualla Euroopassa vastaavaa pidettäisiin lasten laiminlyöntinä. Vaikka tapa onkin Suomen oloissa yleinen ja hyväksytty, puettiin se sanoiksi kuitenkin syyllisyyden tuntemusten ja pahan mielen sävyttämänä tosiasiana.

”Mut hän sitten aina soitti, että on tullut koulusta pois ja ihan keksimällä yritti keksiä asioita, että olis saanu vaan siinä puhelimesta olla. Niin silloin tuli vähän semmonen tunne, että kun laps tulee sinne niin ku tyhjään kotiin, niin pitäis olla siellä.” H7

”Mut puhelin on ollu sellanen, et tää puhelinhoito... Niin kyllä me ollaan kaura-puuroo keitetty yhdessä puhelimesta. Vaikka en mä tiedä, mitä mieltä työnantaja on siitä, että on puhelimesta lapsen kanssa... Mut pakkohan se on jollakin tavalla hoitaa... Et oonko mä töissä, vai meenkö mä kotiin...” H5

Joissakin tapauksissa niin sanotut ”pelisäännöt” oli useiden haastateltavien perheissä tehty selviksi jo aiemmin – töihin ei soitella, kuin vasta oikeassa ja todellisessa hädässä. Ehkä äideillä oli tarve selkeästi erottaa työminä kotiminästä. Rajojen asettaminen ja roolien selkeä erottaminen varmasti helpottivat ristiriitojen syntymistä ja sitä kautta pahan olon ja syyllisyyden tunteiden kokemista.

”Mä en oo niitä äitejä, jotka kännykän kanssa täällä päivystää, että joka tirahduksesta soitetaan äitille. Mä tein sen kerralla selväks, että sitten kun on henki menossa, niin sitten soitetaan... Toki oli niitä yksinäisyyspuheluita ja toki niihin vastasin. Mut sen mä opetin jo alussa, et niitä turhanaikaisia juttuja, niin mulla ei oo mahdollisuutta niihin vastata. Et puhutaan sitten illalla kotona.” H2

Myös erilaisiin päivähoidon tai koulun järjestämien tapahtumien jääminen väliin aiheutti harmitusta äitijohtajien mielissä. Taustalla lapsen kokeman pahan mielen aiheuttaman syyllisyyden tunteen lisäksi on mahdollisesti harmitusta laukaisevana tekijänä voinut olla myös ajatus muiden vanhempien ja opettajien paheksunnasta: Millainen vanhempi minä olen noiden muiden mielestä, kun en ole läsnä lapseni tärkeissä hetkissä?

”Ja yksi mikä kohta joskus tuli sitten, ja kun lapsi oli vähän isompi ja koulussa ja oli näitä tämmösiä tilanteita, että olis pitäny mennä, niin se oli minusta sitten kurja, että mulla sitten sattuu olemaan matkapäivä tai jotenkin tota kokous tai työesteitä, ettei päässy. Niin ne oli musta tosi kurjia. Kun se tuntu, et se on niin ainutkertanen, kun siellä on jotain ohjelmaa. Se oli aina niin semmosta... Että ne mulla jäi niin ku erityisesti mieleen. Taikka vaikka ettei kumpikaan meistä päässy... Aina ei vaan olu sitä joustoa.” H8

Haastattelutilanteessa omaa elämäänsä takaperoisesti tarkastellessa omien tekojen ja toimintamallien syvemmän tarkastelun kerrottiin myös aiheuttaneen ikäviä tuntemuksia; huonoa omatuntoa, syyllisyyttä, katumusta siitä, että olisi sitenkin pitänyt tehdä toisin. Ei ehkä ollut osattu elää hetkessä ja nuo hetket olivat sellaisia, että niitä ei enää takaisin saanut:

”Se on sellanen, mitä mä ehkä kaikkein eniten harmittelen on se, että silloin, kun se lapsi oli pieni...Niin mä en koskaan saa enää niitä pieniä käsiä niin ku takasin. Enkä niitä ilmeitä. Että se on niin ku ... Se lapsi kasvaa niin äärettömän nopeesti.” H6

Kertomuksista saattaa huomata, että usein arjen kiireessä ja normaalissa pyörittäksessä haettiin se helpoin ja nopein ratkaisu erilaisiin tilanteisiin. Kenties pysähtyminen ja hiljentyminen eivät siinä hetkessä olleet mahdollisia tai tulleet edes äidin mieleen. Haastattelujen ilmaisuista voi havaita, että syyllisyyden tuntemuksia nämä helppojen reittien valitsemiset ja pienet, lasten toiveiden vastaiset toimintamallit aiheuttivat usein vasta myöhemmin, usein jopa kymmenien vuosien kuluttua, kun äiti kertoi tajunneensa ajan kuluneen ja noiden tilanteiden ja mahdollisuuksien lopullisesti jääneen menneisyyteen. Taustalla saattoi vaikuttaa myös ajatusmalli, jonka mukaan lapsuusmuistojen tulisi olla positiivisia ja mukavia. Kenties äidit ajattelivat lasten muistelevan noita hetkiä lapsuudestaan pahoilla mielin.

”Kun leivottiinkin tai tehtiin jotain muuta... Niin olis paljon enemmän pitänyt niiden lasten antaa vaan tehdä. Että siitä huolimatta, että sotkuu tuli enempi, mutta se, että huono omatunto tuli, että vei sitä nautintoa heiltä niin ku... Että no tehään nyt nopeesti.” H6

Syyllisyydestä huolimatta haastateltavien puheista sai käsityksen, että omaa itseä kohtaan on osattu ja osataan olla myös armollisia. Kaikkeen ei tarvitse äiti-johtajankaan venyä. Kuitenkin useampi haastattelemistani äitijohtajista koki tarpeelliseksi tavalla tai toisella puolustella tekemiään ratkaisuja ja jollakin tasolla jopa selitellä omia motiivejaan. Yhteiskunnan kenties tuomitessa heidän sopimattomuutensa tiettyyn malliin, tuli mahdollisesti tarpeelliseksi armahtaa itse itsensä. Jälkiviisaana ilmeni myös jonkinasteinen puheessa esiintynyt tarve estää omia lapsia tekemästä samoja virhearvioita ja -valintoja, mitä itse on uransa varrella tehnyt.

”Kyllä lapset ois varmaan toivonu, että ois enemmän panostanu kotiinkin, mut tänä päivänä ne on varmaan vaan tyytyväisiä, etten oo liikaa jaloissa säättämässä.” H2

”Se on lapsillekin luontainen asia, että vanhemmat käy töissä ja välillä tuodaan töitä kotiinkin... Että äiti raataa taas.” H3

”Kun heidän kanssa avoimesti keskustelee ja kertoo omasta työstä. Elämä on semmonen kokonaisuus, ei voi sillä lailla erotella eri asioita.” H3

”Varsinkin siinä vaiheessa, kun tulee lapsen elämääinkin sellasia murroksia: alottaa koulun, alottaa eskarin. Että se päivä ei olis niin pitkä sitten, että olis sitten voimia olla yhdessäkin.” H3

”... ja sitä niin ku yritetään vanhempina lapsille tolkuttaa, että älkää polttako kynttilää molemmista päistä, että älkää olko niin kuin me. Että ootte ihmisinä ihan riittävästi, et ei jatkuvaa suorittamista.” H2

4.2.4 Tukiverkosto-diskurssi

Esimiesasemassa toimiminen ja perhe-elämän yhdistäminen vaatii esimiehen sukupuolesta riippumatta erinäisiä järjestelyjä ja joustoa. Äitijohtajista puhuttaessa ja heidän omia kokemuksiaan kuunnellessa tärkeään tukijan-rooliin puheessa nousivat oman puolison lisäksi varsinkin lapsen isovanhemmat. Kaikki haastattelemani äitijohtajat myönsivät, että ilman toimivaa tukiverkosta ja ulkopuolista apua, uran luominen ja työelämään panostaminen nykyisessä mitta-kaavassa olisi varmasti ollut mahdotonta. Perinteisesti tukiverkostojen olemassaolo on ollut itsestänselvyyttä. Kertomusten mukaan isovanhemmat ovat olleet läsnä, usein asuneet samassa taloudessa tai pihapiirissä, suurperheissä vanhemmat lapset ovat huolehtineet nuoremmistaan ja suku muutenkin on ollut tukena ja turvana. Nyky-yhteiskunnassa tiivis perheyhteisö on harvinaisuus – isovanhemmat ovat usein vielä itsekin mukana työelämässä; heillä on omat harrastuksensa ja oma elämänsä, eivätkä he välttämättä ole edes halukkaita osallistumaan lastenlastensa hoitoon, vaikka se olisi mahdollistakin. Kuitenkin monessa perheessä isovanhemmat juuri ovat se tuki ja turva, jota ilman arjen pyörittäminen ei sujuisi niin jouhevasti. Kenties yllättäenkin haastateltavien puheessa juuri isovanhemmat ja usein varsinkin oma äiti nousivat arjen tukijoina ja -sankareina jopa sen oman puolison ja lasten isän merkityksen ohi.

”Ja sitten ihan ei siitä muuten olis selviytynyt, jos ei olis ollut vahva verkosto. Niin ku äiti jäi eläkkeelle ja sitten sisarukset molemmat; veli ja sisko asui samalla paikkakunnalla, niin ne kyllä hoiti aika paljon lapsia.” H2

”Kyllä siinä puoliso joutuu joustamaan ja isovanhemmat... Yksinhuoltajana ei onnistuis tämä, mikä nyt onnistuu, kun on muutakin tukiverkkoa siinä. Tukiverkosto on aikalailla elinehto meidän tilanteessa.” H4

”Ja yrittää, et ei aina äiti oo kotona, et myös puoliso pysty olemaan tai sitten on sitä tukiverkostoo, isovanhempia käytettävissä.. Toki heitäkin oon hyödyntäny hyvin paljon sitten.” H3

”Ehkä anoppia oli vähän suurempi kynnyks niin ku pyytää apuun... Ja sit jos oli tota pidempiaikainen tilanne. Että tota, että näytti, että joku sairaus käy kaikki lapset läpi ja pidemmäksi ajaksi joutuu. Niin sitten äitini toiselta paikkakunnalta tuli kyllä hirveen mielellään sitten.” H6

”Ja mä tiedostin sen, että lapset saavat... Saavat olla pääsääntöisesti siinä kotona ja kuitenkin... Sillon kun ovat sairaana... Ja tota, et heillä on joko isä tai jompikumpi mummoista, tuota noin, paikalla.” H6

Oman puolison roolin kerrottiin olevan merkityksellinen. Osa haastateltavista sääli puolisoaan, joka joutui heidän uransa ja töidensä vuoksi venymään kotioloissa: koettiin huonoa omatuntoa siitä, että lasten isä äidin sijasta hoitaa ja huolehtii lapsista ja kodin pyöryksestä. Perinteisten sukupuoliroolien olemassaolo kuului tässä hyvin selkeästi. ”Äiti hoitaa lapset ja kodin, isä käy töissä ja tuo ruoan pöytään” -ajattelu on edelleen voimissaan. Jopa hyvinkin jokapäiväi-

set kotiaskareet ja lastenhoitoon osallistuminen miehen taholta sai haastateltavien puheessa erityistä kiitosta ja koettiin mainitsemisen arvoiseksi.

”Ja puoliso on ollut hyvin aktiivisena niin ku kuljettamaan lapsia päivähöitoön.” H1

”Välillä on ollut tilanteita, et on ollut pakko mennä töihin. Sit on järjestetty niin, et mies on jääny lapsen kanssa. [...] Se muun perheen tuki, puolison tuki on tärkeä. Ei meilläkään sujuis nää päivät ilman, että mun puoliso pystyis sitten omien töiden suhteen joustamaan. Ja se on ehkä tavallaan sellanen sääli, et jos on nainen, joka on johtotehtävissä, niin jotta se onnistuu, niin se edellyttää sen, että puoliso joustaa. Koska miehillähän ei oo tämmöstä. Ehkä sieltä tulee ne perinteisemmät roolit siten.” H4

”Puolison rooli... Se on aika iso ja merkittävä ja se joko on tai sitten sitä ei ole. Ja mulla on onneksi sellanen puoliso, joka on ottanu tosi paljon vastuuta siitä perheestä ja lapsista ja taloudesta ja kaikista arkiasioista. Ja varsinkin kun mä olin sen kolme vuotta siellä Helsingissä töissä ja perhe oli täällä näin. Niin jos puoliso ei ois ollut sellanen kuin on, niin ei se ois kaikilla ehkä edes onnistunu ikinä. Laps, nuorempi, oli kuitenkin pieni ja toinen oli koululainen, et tuota sillä on musta iso merkitys sillä perheellä kokonaisuutena, että miten se tukee toinen toistansa. Ja että sille äidille annetaan mahdollisuus, jos hän haluaa, niin olla johtaja, taikka luoda uraa, taikka tehdä mitä vaan. Niin jossain perheissä se ei oo mahdollista. Että äiti joutuu ottaa kaiken vastuun yksin, vaikka se mies on olemassa. Ja se ei oo ees mitään kummallista, vaan se on aika tavallistakin.” H9

”Puolisoa kohtaan tulee kyllä (huono omatunto), kun miettii, että ’Voi vitsi, taas se joutuu käymään kaupassa ja taas se joutuu laittamaan ruokaa’. Ja ehkä nyt kun meillä on tää uusperhekuvio ja ne kotona olevat lapset on minun lapsia ja hänen lapsensa ovat armeijassa ja niin päin pois. Niin ehkä se syyllisyys on nyt jopa jotenkin isompi, kuin jos mietitään, jos se biologinen isä siinä huolehti. Silloin en muista syyllistäneeni itseäni tai ainakaan miettineeni näin paljon sitä.” H10

Muutaman haastattelemani äitijohtajan kommentteista saattoi kuitenkin havaita sen, että isän joustoa pidettiin itsestäänselvyytenä, eikä puolison joustamisen suhteen tunnettu minkäänlaisia syyllisyyden tuntemuksia. Nykyaikaisessa perhemallissa lastenhoitovastuu ja kodista huolehtiminen jakaantuvat tasaisesti molemmille vanhemmille sukupuolesta riippumatta ja hiljalleen tämä ajatusmalli on juurtumassa myös yleiseen mielipiteeseen varsinkin Suomessa. Apo (1999, 23) toteaaakin suomalaisten naisten mieltävän suhteensa mieheen ennen kaikkea kumppanuudeksi ja arjen jakamiseksi.

”Lasten hoitaminen, sehän on yhteisvastuullista siihen puolisoon nähden. Eli yhtäläinen velvollisuus on puolisolllakin hoitaa. Ja kun hänellä oli mahdollisuus siihen, niin se oli sillä lailla niin ku ihan luontevaa.” H6

Kertomuksista ilmeni myös tapauksia, joissa puolison rooli normaalissa arjen pyörittämisessä tai sen sujumisessa kuvattiin olemattomaksi: mies ei osallistunut laisinkaan. Tukeya olisi ehkä kaivattu siltäkin suunnalta, mutta sitä ei ollut tarjolla. Jossakin määrin puheessa ja sanavalinnoissa saattoi aistia sen oman

panostuksen ja oman itsensä uhraamisen alleviivaamisen. Ehkä jonkinasteista katkeruutta tai jopa kateutta miehen tekemiä ratkaisuja ja valintoja kohtaan oli puheesta havaittavissa.

”Mies sitten taas teki maailmalla töitä, et tota, hänen uransa... Että hän ei sitä arkea pyörittänyt niin ku ollenkaan.” H2

Haastateltavien puheen perusteella ehkä suurin apu normaalin arjen sujumiseen kerrottiin saatavan omien tai puolison vanhempien suunnalta. Ymmärrettiin kyllä, että isovanhemmilla on oma elämänsä ja että he ovat aikoinaan jo omat lapsensa hoitaneet ja kasvattaneet. Tästä huolimatta isovanhempien tarjoamaa tukea hyödynnettiin laajasti. Ehkä jollakin tasolla vallalla oli myös eräänlainen oletus, että isovanhempien ja varsinkin mummojen osallistuminen lastenlapsiensä hoitamiseen oli joltakin osin jopa itsestänselvyyys. Taustalla vaikuttaa varmasti sosiaalisesti rakentunut mummo-myytti tai -rooli: jos odotetaan äidin olevan tietyn kaltainen, ovat yhteiskunnan muovaamat rooliodotukset myös mummoille melkoiset. Lasten isovanhemmat ilmenivät puheessa monesti tukena ja turvana, joka mahdollisti joustamisen varsinkin lasten sairastuessa. Sairaana lapsen hoitoon jättämisestä syntyvä syyllisyys ilmeni kertomuksissa pienempänä, kun hoitajana oli tuttu ja turvallinen mummo tai ukki, mutta jonkinlaista syyllisyyttä onnistuttiin kokemaan myös isovanhempia kohtaan. Isovanhempien ilmaisemaa myötämielisyyttä korostettiin; se tuntui ikään kuin antavan jonkinlaisen synninpäästön osasta syyllisyyden tuntemuksista. Mummo haluaa ihan oikeasti tulla.

”...et se sairas lapsi, et mä jätän sen mummolle.” H2

”Kun oli niitä jaksoja, että tosi usein joutu pyytämään niitä isovanhempia sinne kotiin, niin kyllähän se aina tuntui pahalta ja yritettiin joskus kyllä saada ulkopuolisiakin siihen, ettei aina niitä isovanhempia oteta. Mutta toisaalta he aina sanoi, että hyö... Mielelläänhän hyö tulee, että... Niin se sitten tietysti vähensi sitä syyllisyyden tunnetta.” H7

”Aika monta kertaa meidän mummo ihan intomielin jäi sitten hoitamaan, vaikka se lapsi sairaanakin oli. Mutta kyllä tietenkkin joskus tuli (huono omatunto), kun eihän se mummokaan mikään lastenhoitaja ollu ja kyllähän hänelläkin oli sitä omaa ohjelmaa sitten. Niin kyllä sitä jos siinä joutui miettimään, että jos hänellä oli joku meno tai matkoillakin kävi tietysti muiden ihmisten kanssa ja näin, ja kun mummo kuitenkin sanoi, että ‘Kyllä minä voin jäädä sieltä pois’ ja näin, niin tämmöset tilanteet oli sitten vähän, että semmosia...” H8

”Meillä oli silloin kun lapset oli pieniä, niin erittäin hyvä tukiverkko. Isovanhemmat oli vielä silloin niin ku ihan jaksavaisia hoitamaan. Että et näin jälkikäteen ajatellen ois voinut itsekin enemmän olla poissa töistä hoitamassa lapsia, kun käyttää isovanhempia.” H1

”Mut kyllä sitä kuitenkin helpottaa se semmonen, et se on kuitenkin semmonen lapselle tuttu ja turvallinen henkilö, olipa se sitte toinen vanhemmista tai mummi, joka kuitenkin on siinä elämässä kiinni ja tietää ne oikut ja metkut sitten. Mie luu-

len, että jos sitten lapsen ois silleen joutunu jättään, että olis tullu, niitähän on ole-
massa kai semmosia hätäapuja tai joku tilapäishoitaja, niin sitten ois varmaan... Oi-
keesti se ois voinu olla oikeesti semmonen huoli, taikka ne ajatukset ois sitten pyö-
riny siellä, että mitenkähän siellä pärjätään. Et se on hyvin ratkasevaa sen äidin tun-
temusten kannalta, että mitenkä... Mut kyl se tietenkin on, että mitä pienempi se
(lapsi) on, sitä enemmän siinä on tällastä (ajattelua)...” H8

”Meidän mummo tuli sitten hoitamaan lapsia, joskus säälisti mummokin, että se
sairaat lapses sai sitten.” H2

Haastateltavien puheessa ilmeni, että syyllisyyttä omien vanhemprien tarjoaman
tuen käyttämisen suhteen lisäsivät myös vanhemprien itsensä tai muiden läheis-
ten kommentit ja kummastelut. Lapsi (oli sitten minkä ikäinen tahansa) kokee
vanhemprien suunnalta tulevan kommentoinnin ja arvostelun negatiivisena.
Kenties jollakin tasolla omien vanhemprien taholta tulleet ”torumiset” veivät
takaisin lapsuuteen, aiheuttaen syyllisyyden ja häpeän tunteita.

”Kun mä menin töihin ja (haastateltavan oma) isä oli paljon sitten meillä tai sitten
vietiin lasta hänelle ja vielä rakennettiin (omakotitaloa), niin just meidän äiti oli vä-
hä sit semmonen - äiti oli vielä työelämässä - että ’Nyt nää kesälomat menee tässä
teidän touhussa’. Isä ei koskaan (sanonut), mut äiti kyllä kommentoi näin.” H9

”Mun nuorempi sisareni kysyi minulta, että miks isä oli silloin niin paljon teillä, että
miks sä et ollu ite pois töistä. Niin ehkä se niin ku vähän pysäytti, että niin... Miks
ei? Mut sitä toimi siinä hetkessä vaan parhain mahdollisin keinoin. Minun isä tuli
mielellään apuun ja puolison äiti tuli mielellään apuun, mutta ei he sitten osanneet
myöskään varmaan hakea niitä vaihtoehtoja niille muille asioille.” H9

Muiden ihmisten mielipiteiden ja ajatusten merkitys nousi puheessa esille myös
tukiverkoston käyttämiseen ja niiden tarjoaman avun hyödyntämiseen liitty-
vissä tilanteissa. Vaikka omat vanhemmat eivät olisi mitenkään osoittaneet pa-
heksuntaansa haastateltavien äitijohtajien ratkaisuille, saattoi haastateltavien
oma alitajunta ja tilanteen ylianalysointi lietsoa lisää syyllisyyttä.

”Välillä kokee niin ku isovanhemprienkin silmissä syyllisyyttä siitä, että ne ajattelee,
että toikin vaan sitä uraansa tekee ja töitä ja täällä me sitten hoidetaan. Että miksi
sille ei ole se lapsi tärkeämpi.” H4

Muutama haastateltavistani äitijohtajista kertoi hyödyntäneensä oman perheen
ulkopuolisia tukiverkostoja. Erilaiset ostopalveluina hankittavat lasten- ja ko-
dinhoitoavut toivat tarpeellisen avun ja lisän arjen rullaamisen tueksi. Myös
yhteiskunnan tarjoamaa päivähoitoa osattiin arvostaa; oma tuttu ja turvallinen
lastenhoitaja saattoi olla painonsa arvoinen kultaa. Tällaisten ulkopuolisten ta-
hojen suhteen ei syyllisyyttä tuntunut puheessa ilmenevän, päinvastoin. Osaa-
van hoitajan käyttäminen saattoi lievittää lasta kohtaan tunnettua huonoa oma-
tuntoa.

”Mulla äiti oli niin ku apuna lastenhoidossa ja sitten mulla oli kotiapua erilaisilta järjestöiltä. Me ostettiin sitten semmosta, et ne teki ruoan ja teki läksyhommat kuntoon, et ne oli kyllä hienoja, että saatiin pienellä paikkakunnalla ostaa.” H2

”Mä yritin aina järkkää jonkin sairaanlastenhoitajan, mun äitikin oli silloin töissä, eikä se muutenkaan mikään innokas lastenvahti ollu.” H5

Tukiverkostojen osalta huonoa omatuntoa ja syyllisyyden tunteita kerrottiin ilmaantuneen myös tilanteissa, jolloin omat vanhemmat alkoivat jo olla niin ikääntyneitä, että heidän hyvinvointinsa ja jaksamisensa alkoivat vaivata haastateltavien mieltä. Julkunen (1999, 83) kertoo väestön ikääntymisen aiheuttavan sosiaalisen hoivan merkityksen korostumista ja lisää, että Pohjoismaissa sukulaisten keskinäiset huolenpitovelvollisuudet on poistettu vanhempien alaikäisiin lapsiin kohdistuvia velvollisuuksia lukuun ottamatta. Kuitenkin moni kokee vastuukseen tai velvollisuudekseen huolehtia ikääntyvien vanhempiensa hyvinvoinnista tai jaksamisesta tavalla tai toisella. Syynä saattaa olla yleinen keskustelu vanhusten julkisen hoidon huonosta asiantilasta. Niin tai näin, omien vanhempien ikääntyessä myös haastatellut kertoivat joutuneensa uuteen ja haastavaan tilanteeseen. Mitä sitten, kun entisestä tukijasta onkin tullut tuettava?

”Kun lastenhoidosta pääsin ja alko kouluvuodet ja näin, niin äiti, jonka ainoa lähiomainen olin ja hän alko... Hyvin pirtee yli kaheksankymppinen. Ja hän alko sitten näin mennä (alamäkeä). Niin siinä, jos missä tunsit sit syyllisyyttä sit siitä, että miten uskallan jättää enää yksin. Ja mistä ja mikä on se oikee vaihe, kun tuota, hänet sitten täytyy viiä johonkin laitokseen, kun ei hän pärjää enää yksin. Kun tulee se ulkoinen paine, että 'Jaahas, kyllä se mummo nyt joutaakin laitokseen, kun ei siitä enää ole apua tai muuta'.” H8

4.2.5 Hyvittely-diskurssi

Syyllisyyden ja huonon omantunnon tuntemukset eivät ole koskaan miellyttäviä. Omaa valittavaa omatuntoa pyritään yleensä mahdollisuuksien mukaan vaientamaan, eikä tilanne haastattelemieni äitijohtajien ja -esimiesten osalta ollut poikkeus. Tilanteesta riippuen käytettiin erilaisia syyllisyyttä helpottavia keinoja. Kutsun tässä tutkimuksessani näitä syyllisyyden vähentämiskeinoja hyvittelyksi; joko niillä hyviteltiin omaa huonoa omatuntoa tai pyrittiin lieventämään pääasiassa lasten kokemaa pahaa mieltä tai pettymysten tuntemuksia. Perusarjessa pyrittiin asettamaan yhteinen aika muun toiminnan edelle. Oma vapaa-aika kerrottiin pyhitettävän perheelle ja lapsille. Jonkinlainen uhrautuvaisuuden pohjavire oli havaittavissa muutaman haastateltavan puheesta ja sanavalinnoista. Uhraan itseni ja oman vapaa-aikani, jotta lapsillani olisi mahdollisimman mukava olla - ergo - olen hyvä äiti.

”...ja sit se uupumisen pelko niin ku itselläänkin oli, et silloin joutu miettimään, et mikä tässä oikeasti on tärkeintä. Et kun me tullaan töistä, niin alanko mä riehuu niitä kotihommia, vai istunko siihen eteisen lattialle ja riisun ne lapset ja siinä vaan istutaan sylikkään ja rauhotutaan.” H2

Esimerkiksi työajan mitoittaminen mahdollisimman lyhyeksi, ylitöiden välttäminen, ylipäättään huolehtiminen siitä, että kotiin ehdittiin ajoissa, nousi puheessa tärkeäksi keinoksi hyvittää työssä käymistä, varsinkin lasten ollessa nuorempia:

”Kun lapset oli pieniä, niin pyrin tekemään niin, että läksin töistä viiteen mennessä pois, niin jäi sitä aikaa siihen iltaankin perheelle. Ja viikonloput myös sitten aika tiiviisti sitten perheen kanssa oltiinkin. Tavallaan sitä yritti hyvittää sitä aikaa kun oli töissä, niin sitten sillä muulla vapaa-ajalla.” H7

Varsinkin loma-ajat pyrittiin haastateltavien kertoman mukaan ajoittamaan siten, että ne sattuivat lasten lomien kanssa samanaikaisesti. Useissa yhteyksissä kerrottiin myös, kuinka vanhemmat lisäksi uhrasivat oman yhteisen aikansa ja yhteisen lomailunsa järjestämällä lomansa perätysten, jotta lapset saivat olla jommankumman vanhempansa seurassa mahdollisimman pitkän ajan:

”Kun pääsi sinne kotiin sen lapsen kanssa sieltä päiväkodista, päiväkotikierroksen jälkeen, niin sit siellä oltiin yhdessä. Ja oltiin... Sit pyrittiin tietysti esim. lomat järjestää silleen, että me oltiin mun miehen kanssa peräkkäin, että se laps sai olla sitten kaks kuukautta kesälomalla.” H9

Vapaa-ajat ja varsinkin viikonloput kerrottiin pyhitetyn kokonaan lapsille ja perhe-elämälle. Eritoten pikkulapsiaikana äitijohtajien omat harrastukset ja menot saivat jäädä syrjään yhdessä vietetyn ”laatuajan” edestä. Äitijohtaja antoi työssä kaiken työnsä ja vapaa-aikansa kokonaan lapsilleen ja perheelleen. Omaa aikaa ei haastateltavien puheen perusteella ollut, vaan vapaa-aika menettiin täysin perheen ja varsinkin lasten ehdoilla:

”Viikonloputhan mä olin kuin naulattuna (kotona). Et siinä oli se raja, et mä en harastanu mitään, ainoastaan lasten leikkejä.” H2

Kotona ei usein ollut edes aikaa miettiä työkuviota. Arjen pyörittäminen ruoanlaittoineen, läksyineen ja rutiineineen kuvattiin mukaansa vieväksi ja kaiken ajan nieleväksi. Kotoinen aherrus maalailtiin haastateltujen kertomuksissa työpäivänjälkeisestä raskaudesta huolimatta eräänlaiseksi siunaukseksi. Työstressi oli pakko nollata ainakin hetkellisesti kotijoukkojen johtamisen onnistumiseksi.

”Et joku päivällä painaa täällä ja kun menee kotiin, katsotaan niitä läksyjä siinä ja kaikkea muuta. Ei oo aikaa miettiä työasioita, on niin ku pakko nollata.” H3

Helppimmin ja perinteisimmin hyvittäminen oli toteutettavissa keskustelujen perusteella materiaalisin keinoin ja usein tällainen hyvittäminen puheessa liittyi myös puolustelu-diskurssiin; töissä käyminen ja pitkät päivät mahdollistivat taloudellisen tuen ja suuremmat hankinnat, joita ei ilman hyväpalkkaista työtä olisi voinut toteuttaa. Rahan voimalla omatunto oli mahdollista hiljentää ainakin hetkellisesti ja lapsen materiaalisiin hankintatoiveisiin suostuttiin ehkä liiankin helposti. Oman jälkikasvun tilannetta peilattiin keskustelussa myös omaan lap-

suuteen; itsellä ei kenties ollut ollut taloudellista mahdollisuutta harrastaa tai tehdä haluamiaan hankintoja. Punaisena lankana keskustelussa oli, että omalla työnteollaan äitijohtaja saattoi tarjota lapsilleen jotakin, mistä oli itse tyystin jäänyt lapsuudessaan tai nuoruudessaan paitsi.

”Teen työtä myöskin sen takia, että mun lapsella olis sitten parempia lähtökohtia ja näin edelleen.” H8

”Kun sä ajattelet, et mä voin sillä varmistaa, et mahdollistaa sen, et lapset voi harrastaa ja niillä on mahdollisuus kaupasta ostaa sellaisia vaatteita, kun ne tarvitsee. Ikään kuin helpomman elämän, kuin mitä itsellä on ollut. Itse piti ne farkkurahat käydä mansikkapellolta hakemassa.” H2

”Jos joutu vaikka reissunpäälläkin olemaan, niin sit oli niin ku tosi kova hätä päästä johonkin, et ois jotain tuliaisja ja semmosta. Tai sit, että korostetusti sitten jonkun hänen toiveensa sitten yrittää täyttää. Että tämmöstähän se on, uhkailua ja lahjon-taa.” H8

Varsinkin lapsen sairastamisesta puhuttaessa ilmeni omantunnon tasoitteluun pyrkiminen lasta hemmottelemalla ja huomioimalla normaaliakin enemmän. Olen kuitenkin, kaikesta huolimatta, hyvä äiti.

”Se arki oli sitten siinä edessä ja kuitenkin sitä sairasta lasta sitten huomioi siinä sit-ten enemmän.” H6

Haastatteluissa omatuntoa siloteltiin myös varmistuspuheluilla ja huolehtimalla. Ajatus lapsesta yksin kotona tai koulun jälkeen haasteiden parissa ilmeni monen puheessa, jos nyt ei suoranaishana syyllisyytenä, mutta huolen ja murheen aiheuttajana, jota sitten pyrittiin lievittämään esimerkiksi päivittäisillä puheluilla.

”Sitä soittelee sitte perään, ja että mites siellä? Että onko siellä... (kaikki hyvin)?” H8

4.2.6 Puolustelu-diskurssi

Jokainen meistä varmasti voi myöntää, että syyllisyys tuntuu epämukavalta. Harva ihminen viihtyy syyllisyyden tuntemuksien vallassa ja niinpä meillä onkin mitä erinäisimpiä keinoja, joiden avulla pyrimme vähentämään pahaa oloamme tai jopa poistamaan sen kokonaan. Haastattelemieni äitijohtajien puhues-sa perhe-elämän ja uran yhdistämisestä, sekä ainakin osittain sen haastavuuteen liittyvistä syyllisyyden ja huonon omantunnon tuntemuksista, nousi hyvin voimakkaasti esille tarve tai halu puolustella omia ratkaisuja ja elämänvalintoja.

Hyvää äitiyttä ja perheeseen panostamista korostettiin esimerkiksi sillä, että työpäiviä ei venytetty, vaan töistä lähdettiin ajallaan.

”Mä pyrin pitämään työpäivät niin ku ihan sellasena ns. normityöpäivän mittasena. Että mä en oo koskaan lähteny siihen, et mä polttasin kynttilää kahesta päästä. Että

mä en töissä vietä yhtään sen enempää aikaa, ku kukaan muukaan... Vaikka toimihenkilötason ihminen." H1

"Mulla oli jossain vaiheessa lasten kuva, oli tossa pöydällä ja mä muistan, et jossain vaiheessa se oli hirveen tärkeä se kuva, kahdessa mielessä. Niin ku se, et mä teen noitten vuoks tätä, et niillä ois niin ku mahdollisimman siloinen latu ja voitais tehdä yhdessä mukavia asioita. Mutta myös siinä mielessä, et mä muistan lähtee töistä pois, et mä en jää niin ku pienellä syyllä tänne notkumaan ylitöihin, kun noi ihmiset on siellä. Niin mä muistan, et se kuva oli hirveen tärkeä, et sen pitää olla siinä silmien edessä. Et mä muistan, et noi on kuitenkin se tärkein juttu." H2

"Kun poika lähti ekalle luokalle kouluun, mä tein siinä sen syksyn lyhennetty päivä, että läksin vähän aikasemmin pois." H7

Pitkien päivien tekeminen, ylityöt ja suuri työtaakka ylipäätänsäkin olivat joskus kuitenkin haastateltavien mukaan välttämätön paha. Tosiasia, jonka kanssa täytyi vaan pystyä elämään ja jonka kanssa piti vain oppia tulemaan toimeen parhaansa mukaan. Moni haastateltavista tuntui puheessaan suhtautuvan työn viemään aikaan kaikesta huolimatta hyvin neutraalisti; työn haastavuus ja sen vaatima aika hyväksyttiin ja elämä rakennettiin sen mukaisesti.

"...jos mä en ollu ite tekemässä niitä, niin ne odotti ne työt sitten mua siellä. Mä aattelin, et se on mulle itellekin niin ku helpompaa, et mä oon siellä tekemässä niitä, kuin et jos mä oon sit pois." H6

"Kun mun ei nyt hirveesti tarvinnu rajoittaa sitten ylitöitäkään. Silloin kun oli pakko tehdä, niin tehtiin." H2

"Vaikka... Et mä en nää, et se ei oo, että lapsi ei olis tärkeä, ei missään nimessä. Mut se työkin on vaan tehtävä. Jos se työ on sen tyyppinen, et se vie paljon aikaa, niin ei siinä oo paljon vaihtoehtoja." H4

"Kun on työpaineita, niin joutuu priorisoimaan työasioihin ja sitten välillä taas priorisoidaan toisinpäin. Mun on itseni helpompi olla, kun mä saan ne asiat sieltä mieltäni painamasta. Homma tehään ja sillä siisti. [...] Jos se tilanne sitä (töissä oloa) vaatii, niin eihän se mitään auta jos siinä vielä itseään siitä ruoskii." H10

Omia ratkaisuja puolusteltiin myös sukupuolen näkökulmasta käsin. Naisjohtajana toimiminen ja perhe-elämän yhdistäminen tai oletus naisjohtajan kokemuksesta, miesjohtajia suuremmasta syyllisyydestä, herätti osassa haastateltavista voimakkaitakin reaktioita. Miksi minä naiseuteni ja äiti-roolini vuoksi olisin jotenkin poikkeava suhteessa miespuolisiin kollegoihini?

"Ei varmasti yhtään sen enempää haastetta kuin kellään muullakaan töissä käyvällä ihmisellä sukupuolesta riippumatta. Että ei miehiltäkään kysytä koskaan, että kun olet isä, niin mitenkä voit käydä töissä. Töissä... Että perheellisen pitää leipää tienata ja käydä töissä." H1

Panostaminen yhteiseen vapaa-aikaan ja esimerkiksi lomien järjestäminen lasten lomien ajalle koettiin joustoksi perhettä kohtaan, osoitukseksi siitä, että olen

kuitenkin hyvä ja kykenevä äiti. Jopa äitiysloman ja hoitovapaan pitäminen esiintyivät puheessa ja sanavalinnoissa tekijöinä, joilla haastateltavat puolustelivat itseään ja joiden kautta he kokivat olevansa kuitenkin ihan hyviä vanhempia.

”Se tavallaan niin ku lievensi sitten sitä... Ettei niin ku olis ollu aikaa, niin ku lapsille. Että mä olin kuitenkin näillä äitiys- ja hoitovapailla ja mä olin silloin niin ku heidän kanssaan. Ja sitten tietysti se, että nää lasten koulujen loma-ajat pystyin olemaan heidän kanssaan, kun he olivat lomalla. Niin se oli siinä niin ku sellanen joka tavallaan helpotti sitä mun omaa syyllisyyttä. Sellanen mikä on auttanu siinä, et kyllä mä oon kuinkin ollu hyvä äiti, vaikka mä olen ollut töissä.” H6

Omien uravalintojen ja -ratkaisujen tekeminen olivat seikkoja, joiden kautta haastattelemani äitijohtajat kertoivat panostamisestaan perheeseen. Urakehityksen omaehtoinen hidastaminen ja tyytyminen hetkellisesti omia ambitioita pienempään työrooliin ilmaistiin valintoina, jotka todistivat haastateltavien kertoman mukaan perhekeskeisyydestä. Myös tässä yhteydessä sanavalintojen ja puheenpainojen takaa oli ajoittain aistittavista itseuhrautumista – haluttiin kiilottaa sitä omaa kilpeä ja painottaa ei-urakeskeisiä valintoja ja tekoja.

”Eli mä olin tosi pitkään, olin siinä pikkupomon roolissa, koska se sopi siihen perhelantteeseen paremmin. Mut nyt kun pojat on sit ollu isompia, niin sit se uusi pyörä pyörähti. Ja olin sit jo valmistautunut kouluttautumalla lisää. Valmistauduin ikään kuin siihen ajatukseen, että et jos niin ku vielä ois mahdollisuus, niin kyl mä lähtisin hakemaan. Mut se vaati sen, että pojat ensin niin ku säälliseks ja sitten. Sit on taas aikaa enempi. [...] Olisinhan mä voinu pyrkiä jo aikasemminkin vaativimpiin tehtäviin. Mut lapsia ei revitä juuriltansa jonnekin toisaalle.” H2

”Toiselta lapselta kun olin jäämässä äitiyslomalle, niin mulle sanottiin, että sua sitten odottaa... Että tuuthan sä takasin, että sua odottaa niin ku päällikön paikka sitten. Toinen ja vaativampaan edelleen. Ettei mun oo tarvinnu jäädä niin ku huonolla mielin tai pelonsekaisin tuntein pois.” H2

Vastuunkantajan roolin jakaantuminen epätasaisesti oman perheen sisällä oli kertomuksissa myös tekijä, jonka myötä omaa äitiroolia pönkitettiin. Miehen ja lasten isän olemassaolosta huolimatta arkisirkuksen ja kotiolojen pyörittämisen vetovastuu saattoi olla ainoastaan äitijohtajalla. Työ-koti-perhe -yhdistelmän hoitaminen kunnialla tuntuu puhuvan äitijohtajan puolesta.

”...ja se talouden pyörittäminen oli mun vastuulla ja vaativa työ ja pitkä työmatka, niin se on niin ku opettanu semmosen priorisoimisen ja paineensietämisen ihan niin ku toisella tasolla. Että mun maailmani ei kaadu sen kokosista asioista, kun jonkun toisen maailma kaatuu.” H2

Lasten ollessa nuorempia arjen kuvattiin olleen monesti kiireistä. Omaa toimintaa hektisen pyörittämisen keskellä osattiin kuitenkin omien sanavalintojen mukaan arvostaa; kaikesta huolimatta paletti pysyi kasassa ja asiat tulivat hoideetuiksi – niin kotona kuin töissäkin. Tilanteen niin vaatiessa asiat laitettiin omas- ta mielestä oikeaan tärkeysjärjestykseen.

”Niissä ruuhkavuosissa on sellanen tunne, että tukka putkella ja takki perässä laahaten ja sormikkaat jossakin ja käsilaukku levällään niin ku ryntää paikasta toiseen. Ja on kauppaa ja hakemaan lapsia ja silleen hirmu hektinen se. Mut kyllä se soljuu se arki kuitenkin, et mä pystyin työni tekemään ja hoitaa myös sen kodin. [...] Niin osasin kyllä myös pysähtyä niissä kohdissa, kun oli tarpeen pysähtyä.” H2

”Mä koen sen niin, että se on niin ku viisastuttanu, se on ollut vahvuustekijä, et on äiti. Se on ollut se merkityksen luoja, eihän tässä oo niin ku mitään järkee muuten tässä hommassa. Että täällä niin ku revitään ittensä, tehään pitkää päivää ja muuten.” H2

Omien lapsien suunnalta saatu suora tai epäsuora positiivinen palaute omaan työhön tai uraan liittyen ilmaistiin seikkana, joka haastateltavien kertomuksissa vahvasti sitä tunnetta, että kaikesta kiireestä ja vaikeuksista huolimatta he olivat onnistuneet työn ja perhe-elämän yhdistämisessä. Jälkikasvun menestymisen ja elämässä pärjäämisen katsottiin myös olevan suoraan verrannollisia haastateltavien omiin valintoihin ja tekoihin.

”Mä oon huomannu, että mun lapset ne tuntee ylpeyttä siitä, mitä mä oon ja kyllä se mua lämmittää, kun mä huomaan, et ne on ylpeitä. Ne tietää, et mä oon panostanu ja ehkä mä oon sillon mallintanu myös niille jotain. Koska ne pärjää erinomaisen hyvin tuolla.” H2

Työ saattoi itsessään olla voimaa, virtaa ja jaksamista lisäävä tekijä. Moni äiti-johtajista puolusti puheessaan työssäkäyntiään ja uraansa keskittymistä sillä, että työn kautta heistä tuli parempia ja kokonaisempia ihmisiä. Työn myötävaikutuksella he kertoivat jaksavansa paremmin myös kotona ja ilmaisivat siten olevansa myös parempia äitejä.

”Koin olevani parempi äiti, kun mä tulin tänne töihin. Mä olin energisempi ja iloisempi.” H2

”Kyllä työ anto tervettä vaihtelua sille kotiarjelle. Että sen takia en varmasti sitten pitänytkään (pidempää vanhempainvapaata), en koe olevani mitenkään pitkäkestoinen kotiäiti, että vuosi oli ihan tarpeeksi mulle. Mutta sitten on taas ihana olla perheen kanssa sillon, kun on sen perheen aika ja sitten siitä saa taas niitä voimia ja tukea siihen mitä täällä (töissä) pitää tehdä.” H10

”Työ oli siinä vaiheessa mulla aika tasasta, että mulla ei siinä ollu niin ku kauheen isoja haasteita. Mun luonne on kuitenkin sellanen, että pitäis aina olla vähän. Niin mie ajattelin sen niin, että vaikka mulla oli se aika pieni lapsi ja... Ja perheasiat muutenkin ja oli monenlaista, niin silti se opiskelu toi siihen virtaa sillä lailla, että mie paremmin jaksoin sitten niin ku sen muunkin puolen.” H8

Pikaista paluuta töihin äitiyslomalta tai vanhempainvapaalta perusteltiin haastatteluissa oman osaamisen radikaalilla heikkenemisellä kotioloissa. Kotiäitiyden kerrottiin vaikuttavan omaan itsetuntoon heikentävästi, koska kotona omien, uraan suoranaisesti liittyvien taitojen ja osaamisen ylläpitäminen ja edelleen kehittäminen uskottiin olevan jokseenkin mahdotonta.

”Ja oli tarkoitus olla pitempään kotona, mutta sitten mä loppukesästä otin yhteyttä työnantajaan ja kysyin että saanko mä tulla jo aikaisempaa kuin on sovittu takaisin töihin. Että jos mä en nyt tule, niin mulla ei ole sitten enää rohkeutta tulla, että se elämä siellä kotona... Niin se rupes olemaan niin ku sellaista, että se itseluottamus oli tavallaan... Että enhän mä osaa enää mitään muuta kuin kotitöitä ja palasin sitten niin kun aikasemmin töihin.” H6

”Mutta hirveen reippaasti nää on sopeutunu sitten aina näihin eri tilanteisiin. Ja sitten kun on kaksi, niin on ollu aina seuraakin iltapäivällä toisistaan. Että sitten oli jo huomattavasti helpompi, kun tytär lähti kouluun, niin ei ollut semmosia (syyllisyyden tunteita).” H7

Lasten ollessa pieniä omat harrastukset ja vapaa-ajan menot jäivät syrjään. Joisakin haastateltavien kommentteissa kuului uhrautuvaisuus ja jonkinasteinen omasta elämästä luopumisen tuska, joistakin sanavalinnoista taas oli havaittavissa kohtaloon tyytymistä. Vaikka kiireisen arjen ja vastuullisen työn vastapainoksi olisi kenties kaivattukin jotakin omaa, ei kovinkaan moni kertonut osanneensa sellaista edes hakea tai sellaisesta haaveilla.

”Enhän mä niin ku ite mitään sen suurempaa harrastanu. Että lenkillä mitä nyt kävin muutamana iltana viikossa. Että tavallaan sitten sen oman aikani mä elin heille. Ehkä sen takia mulla ei sitten niin hirveesti niitä syyllisyyden tunteitakaan sitten ollut, kun tein parhaani. Koin sen niin. Kun tän parempaan ei pysty, nii silloin pitää olla sinut sen asian ja itsensä kanssa.” H7

”Jotenkin musta tuntuu, kun voin hyvällä omallatunnolla sanoa, että en niinä vuosina kun oli nää lapsen varttumisvuodet, niin mä en.. Niinä vuosina mä aikailla niin kun kaikki semmoset, niin ku niin sanotut omat menot pistin purkkiin sitten. Että sitten niin kun käytin ja käytettiin sitten niin kun ne illat ja viikonloput ja kaikki sitten sen lapsen... Tai niin, että se lapsi oli siinä meidän elämässä. Minä en oo ikinä ajatellu niin, että me ollaan niin kun lasta paitsi, vaan se lapsi on siinä meidän elämässä. Jos me lähetään reissuun, niin meillä oli aina lapsi mukana.” H8

”Kun oltiin kotona, niin oltiin kotona. Että omat harrastukset... No se on ehkä se, että ei ollu sinä aikana, kun esimerkiks lapsi on ollu päiväkodissa, niin ei mulla ollu itsellä mitään. Kun mä tykkään maalata ja käydä jossain tällasissa harrastuksissa, nii kyllä ne oli sitten pois aika monta vuotta, että sitten kun pääsi sinne kotiin sen lapsen kanssa sieltä päiväkodista.” H9

”Mutta kun sitten kuitenkin keskimäärin ajatellen mun elämä on ollu hyvin perhekeskeistä. Mä oon loma... En sano, että tarjotaan lapsille laatu-aikaa, mie inhoon semmosta termiä. Et ei niitä voi panna eri laatikkoihin. Mut kuitenkin niin, et aatellaan, että silloin, kun se lapsi on pieni, niin aina kun suinkin mahdollista, niin se lapsi on siinä elämässä mukana. Ei myö enää tarvittu hirveesti, että lähetään tuuletamaan jonnekin, vaan voitiin niin ku tehdä semmosia asioita, joissa se lapsi on mukana. Ja tota, sitten taas kun lapsella oli helppo sopeutuu sinne (päiväkotiin), kun hänellä ei ollu pieniä sisaruksia tai tommosia leikkikaveri-ikäisiä, eikä meillä sitten asumisyhteisökään tukenu sitä (kotona olemista), niin taas sitten se, että hän oli siellä päivähoitopaikoissa, joissa oli turvallista olla ja niitä leikkikavereita, niin ei se sille lapselle sen huonompi juttu sitten ollut.” H8

”Mä olisin tuntenu syyllisyyttä varmaankin enemmän, niin ku lähtee ihan jonnekin humputtelemaan tai sillä tavalla, että semmosesta mä oisin varmaan...” H8

”Elämässä on vaan erilaisia lohkoja ja niiden yhteensovittaminen vaatii sitten jossakin määrin uhrauksia.” H8

Omia ratkaisuja ja valintoja saatettiin puheessa puolustella myös lapsen edun kannalta. Lapsen elinpiirin laajeneminen ja läheisten ihmisten ja tuttavien määrän lisääntyminen koettiin kertomuksissa lapsen kannalta positiiviseksi asiaksi. Lapsi oppi, että olemassa on muutakin kuin vain oma koti ja omat vanhemmat.

”...ja toisaalta sitten lapsellekin on jossakin määrin... Et ei aina ole ihan se hänen pillin mukaan, eikä aina siinä. Et se lapski on välillä sitte muittenkin kans, niin ei sekään huono juttu sitten välttämättä ole.” H8

Myös lapsen tottuminen vallitsevaan tilanteeseen oli seikka, jolla omia poissaoloja puolusteltiin haastatteluissa. Lapsen viihtyminen päivähoitossa oli haastateltujen mukaan todiste siitä, että tilanne ei sitten kuitenkaan ollut lapsen kannalta huono.

”Ihan pienestä asti hän tottu siihen, et meillä molemmilla on reissuhommia ja meil molemmat tekee pitkää päivää. Et mie en sanois, et meiän tapauksessa ois ollu... Itse asiassa hän tykkäs, kun hän oli siellä perhepäivähoitossa, niin hänellä oli sitten pitemmät päivät jo kaikkienensa kuin monilla muilla, koska mie usein olin siellä vasta siinä puoli kuuden maissa aikasintaa hakemassa, niin hän sai siellä vähän olla prinsessana sitten.” H8

Varsinkin iäkkäämpien haastateltavien puheesta ja sanavalinnoista saattoi havaita elämänkokemuksen ja -ymmärryksen mukanaan tuomaa filosofista viisautta. Ehkä lasten jo kasvettua ja lennettyä kotipesästä oli herätty siihen huomioon, että se pikkulapsiaika meni ruuhkavuosien ohessa, eikä se enää palaa.

”Ne ajat silloin kun lapset ovat pieniä... Niin se on ainutaatuista aikaa, sitä ei koskaan saa takaisin. Sitä ei voi niin ku millään korvata jälkeenpäin. Kun lapsia hankkii, niin pitäis just miettiä se, että minkälaisia valintoja tekee. Että onko se ura niin ku se tärkeämpi asia kuin sitten lapset. Et se on asia, jota ei koskaan takaisin saa, niitä aikoja. Et se on sillä tavalla vaan sitten suhtauduttava.” H6

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA ARVIOINTI

5.1 Diskussio

Tapoja puhua syyllisyydestä on varmasti yhtä monta kuin syyllisyydestä kärsiviä ihmisiäkin. Monet syyllisyyden tunteita ja huonon omantunnon pistoksia aiheuttavista syistä kumpuavat alitajunnastamme ja tarkemmin tarkasteltuina ovat mitä suurimmassa määrin sidoksissa vuosikymmeniä vallalla olleisiin ajattelumalleihin ja meitä ympäröivään kulttuuriin. Kulttuurisidonaisuus (Berg 2008) ja yhteiskunnan muovaamien ajatusmallien vaikutus näkyy myös tässä tutkimuksessa. Imemme jo äidinmaidossa itseemme tietyt normit sekä niin sanotut oikeat olemassaolon tavat ja joka kerta toimiessamme tai jopa ajatellessamme vastoin näitä ikiaikaisia ”sääntöjä”, aiheutamme itse itsellemme pahan olon ja huonon omantunnon tuntemuksia. Äitirooli ja äitinä oleminen ovat varmasti asioita, joihin liittyy normaalia enemmän odotuksia, oletuksia, kirjoittamattomia sääntöjä ja yleisesti hyväksyttäviä toimintatapoja. Kuten mm. Katvala (2001) kertoo, ohjaavat myytit ja uskomukset käyttäytymistämme, tunteitamme ja syyllistymistämme – tämä seikka kävi ilmi myös tämän tutkimuksen puitteissa. Nainen ja äiti työelämässä ovat nyky-Suomessa jo arkipäivää, mutta nainen ja äiti johtaja-asemassa herättää vielä yllättävänkin voimakkaita reaktioita.

Haastattelemani äitijohtajat eivät ole poikkeuksia syyllisyyden tunteiden kanssa. Äidin ikuinen huono omatunto ei ole vain yhden haastattelemani äitijohtajan ajatus, vaan koskettaa enemmän tai vähemmän jokaista äitiä urasta ja asemasta huolimatta. Kaulion ja Uotilan (2009, 54) mainitsema äidin vastuulle ajatellut ikiaikaiset perustehtävät elävät ja voivat paksusti: myös tässä tutkimuksessa haastateltujen äitijohtajien kertomuksissa syyllisyydestä kerrottiin tavoilla, jotka vahvistivat näiden vanhojen ja kirjoittamattomien sääntöjen olemassaolon.

Mielenkiintoisia olivat myös kommentit, joissa puolisoa ja hänen tekemiään uhrauksia ylistettiin ja tuotiin esille. Modernissa länsimaisessa yhteiskunnassa ja eritoten Suomessa vanhemmuuden vastuiden ja velvoitteiden jakaantuminen tasapuolisesti molempien vanhempien kesken alkaa olla jo itsestään-

selvyys. Varsinkin suomalaisessa kulttuurissa tasa-arvo myös perhepoliittisissa toimissa ja kodinhoidollisissa asioissa on hyvin korkealla tasolla. Tästä tasa-arvosta ja yhteisvastuullisuudesta huolimatta moni haastatelluista ikään kuin glorifioi oman puolisonsa osallistumisen päivittäisiin perherutiineihin. Jopa tavanomaisesta lapsen hoidosta noutamisesta tehtiin puheissa ”iso asia”. Samoin kauppakäynnit ja ruoanlaitto olivat seikkoja, joista aviomiehiä kiiteltiin. Julkisessa keskustelussakin tuntuu olevan enemmän sääntö kuin poikkeus nostaa kotiin panostava isä jalustalle positiivisten fanfaarien soidessa, kun taas työhön ja uraansa panostava äiti nostetaan jalustalle huomattavasti negatiivisempien sävelten saattamana, kuten mm. Aaltio-Marjosolakin (2001) kertoo. Puolison tuen tärkeys koettiin tämän tutkimuksen tulosten valossa tärkeäksi ja haastateltavien puheesta oli tulkittavissa puolison olemassaolon merkitys omalle urakehitykselle. Esimerkiksi Heikkinen (2015) on omassa väitöskirjassaan paneutunut puolison tuen merkityksellisyyteen ja tämän tutkimuksen puitteissa tehdyt tulkinnat ovat samansuuntaisia. Toki poikkeuksia löytyy niin Heikkisen (2015) väitöskirjan kuin tämänkin tutkimuksen tuloksista. Äitijohtaja voi luoda uraa myös ilman puolison tarjoamaa tukea.

Jokaisen haastattelemani äitijohtajan puheesta kävi tavalla tai toisella ilmi elämään liittyvien valintojen ja päätösten ristiriitaisuus; mielihalut, jotka repivät kahteen eri suuntaan ja sitä myöten eräänlainen halu ja tarve jakaantua kahdeksi. Nykytiede ei vielä mahdollista vaikuttamista fyysisesti kahdessa paikassa samanaikaisesti, joten valinnat näiden hetkien äärillä olivat äideille erityisen vaikeita. Näitä valintatilanteita voisi jopa kutsua äitijohtajan dilemmaksi: teetpä niin tai näin, lopputulos on aina jossakin määrin epätydyttävä. Lämsän ja Hautalan (2008, 120) mainitsemien roolikonfliktien olemassaolo näkyi äitijohtajien kertomuksissa ja sanavalinnoissa. Usein äitijohtajat päätyivät tasapainoilemaan jossakin kuvitellun kultaisen keskittien tienoilla, kuitenkin jatkuvasti syyllisyyttä asiasta tai toisesta tuntien. Nyky-Suomessa organisaatiot ja niissä vallalla olevat toimintamallit huomioinevat jo melko hyvin työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen. Asiantuntijaorganisaatioissa liukuva työaika ja muut työn ja arjen yhteensovittamista helpottavat työelämäkäytännöt ovat jo arkipäivää, mutta tutkimuksessa käsitellyllä pankki- ja rahoitusallalla toimintamallit ovat työn luonteesta johtuen jäykemmät. Vaikka organisaatio puhuisikin työ- ja perhetasapainon puolesta, ovat nämä jäykät toimintamallit omiaan lisäämään roolikonfliktien esiintymistä.

Täysin yhteiskunnan ja kulttuurisen ympäristön luomien odotusten ja käyttäytymismallien mukaan toimiminen lienee mahdotonta. Tosiasia kuitenkin on, että oma maailmankuvamme ja ajatuksemme rakentuvat sosiaalisessa kanssakäymisessä. Kuten Suoninen (1999, 21) sen ilmaisee: maailma rakentuu sosiaalisten kanssakäymisten perusteella ja sosiaaliset vuorovaikutustilanteet muovaavat maailmaa. Kyseessä on eräänlainen päättymätön noidankehä, jolla ei ole alkua, eikä loppua. Tutkimalla ihmisiä ja heidän käytöstään, paneutumalla niihin alkusyihin, jotka vaikuttavat ajatteluumme ja toimintaamme alitajuisesti ja nostamalla näitä syntymekanismeja ja käyttäytymismallien vinoutumia päivänvaloon, voimme vaikuttaa siihen, että oma käyttäytymisemme saa mah-

dollisuuden muuttua ja se maailma jossa elämme, kehittyy edelleen ja uudelle tasolle. Noidankehästä ei varmastikaan ole mahdollista irrottautua, mutta jos havaitsemme maailman rakentumiseen vaikuttavat peruseriaatteen, pystymme kenties jollakin tasolla helpommin tulkitsemaan omaa ja läheistemme toimintaa.

Tässä esitettyjen äitijohtajuuden syyllisyyden diskurssien lisäksi on varmasti mahdollista löytää vielä monia muitakin tapoja puhua syyllisyydestä. Tämä tutkimus vahvistaa aiemman tieteellisen tutkimuksen tuloksia siitä, että äitiys terminä ja ideologiana todellakin on ladattu täyteen ulkopuolisesta yhteiskunnasta, kulttuurista ja historiasta voimansa saavia ennako-odotuksia (Berg 2008, Katvala 2001, Vanhala 2005). Äidin odotetaan olevan aina tietyn muotin mukainen – niin kummalta kuin se tuntuukin. Valtavirrasta tai näistä latautuneista toimintamalleista poikkeava käytös aiheuttaa joko kummeksuntaa ulkopuolisten taholta tai on ainakin riittävä syytin omien syyllisyyden ja huononmuuden tunteiden syntymiselle. Tunteiden syntymekanismien tunnistaminen on tärkeää, mutta kenties vielä sitäkin tärkeämpää olisi löytää ne ”hoitokeinot”, joilla päästäisiin pureutumaan itse syyhyn – seurauksia tokiakaan väheksymättä.

Äitiys on tärkeää, johtajuus on tärkeää – voiko näitä seikkoja aidosti arvottaa ilman sillä hetkellä vaikuttavaa sosiaalista kontekstia? Tiedon ja ymmärryksen lisääntyessä voimme – kenties naiivistikin – ajatella, että vaikutusmahdollisuutemme paranevat. Kun ymmärrämme vallalla olevat totuudet ja niiden syntytavan, pystynemme varmasti muuttamaan omaa tapaamme rakentaa todellisuutta. Kenties tulevaisuudessa olemme siis tilanteessa, jossa äiti voi toimia johtajana muiden syyllistämättä ja itse syyllistymättä.

“In a child's eyes, a mother is a goddess. She can be glorious or terrible, benevolent or filled with wrath, but she commands love either way. I am convinced that this is the greatest power in the universe.”

– N.K. Jemisin

5.2 Jatkotutkimusaiheet

Syyllisyyden tunteista puhuminen lienee meille jäyhille suomalaisille kohtuullisen hankalaa ja vierasta. Tässä tutkimuksessa on päästy raapaisemaan vain ohuesti pintaa siitä, kuinka johtaja-asemassa työskentelevät äidit puhuvat kokemistaan syyllisyyden tunteista ja kuinka he esittävät nämä tunteensa puheessa. Vaikka tutkimushaastattelut rajattiin vain rahoituslalla työskenteleviin äitijohtajiin, lienevät sosiaalisesta ympäristöstä kumpuavat syyllisyydentunteiden representaatiot kuitenkin jollakin tasolla yleistettävissä suomalaisessa yhteiskunnassa elävien äitien keskuudessa. Aihe on mielenkiintoinen ja ajankohtainenkin – tunteiden ja niiden ymmärtämisen merkitys työelämässä korostuu jatkuvasti ja johtajuutta tutkittaessa nämä kenties jollakin tavalla pehmeämmiksi

ajatellut arvot valtaavat jalansijaa ja näin ollen kaipaavat myös tarkempaa tutkiskelua ja paneutumista.

Tutkimusta tehdessäni ja sen hitaasti edetessä havahduin itse huomaamaan, että vaikka äitijohtajista ja heidän tunne-elämästään kohtuullisen vähän tutkimustietoa onkin saatavilla, ovat isät vielä heitäkin enemmän paitsiossa. Sukeltaminen isäjohtajien sielunmaisemaan tutkimuksen puitteissa toisi varmasti uusia ajattelutapoja ja katsantokantoja perinteiseen johtajuustutkimukseen. Mielenkiintoista olisi myös tehdä vertailututkimusta äiti- ja isäjohtajien syyllisyydentunteiden ilmenemisestä ja siitä, ovatko nämä vanhemmuuden kaksi eri puolta tunteidensa kanssa jonkinlaiset vastakohtat, vai löytyvätkö samanlaiset uraan ja perhe-elämään liittyvien tunteiden ongelmat, murheet ja kompastuskivet molemmilta vanhemmilta sukupuolesta riippumatta. Oman haastatteluaineistoni perusteella ja itse havaintoja tehdessäni, törmäsin monta kertaa huomioon, että haastateltavan puheesta olin havaitsevinani eräänlaista uhrautuvaisuuden kautta ilmenevää oman toiminnan perustelua ja jopa jonkinasteista itsensä korottamista. Mielenkiintoinen tutkimusaihe voisikin olla tutkia sitä, kuinka omaa toimintaa puolustelemalla pyritään luomaan kuva sisukkaasta, uhrautuvasta ja läpi harmaan kiven puskevasta äitijohtajasta ja näin tehden sosiaalisesti konstruoidaan sitä todellisen äitijohtajan mallia.

Tämä tutkimus on vain ohut pintanaarmu siinä tutkimuksellisessa maailmassa, jossa äitijohtajat ja johtajuus vaikuttavat. Johtajuuden kehittyminen uudelle tasolle tapahtuu hitaasti ja pala palalta rakentuen. Ihmisen käyttäytymiseen vaikuttavien tunteiden ja niiden perinpohjaisten syntymekanismien tunnistaminen ovat ja tulevat varmasti jatkossakin olemaan myös johtamistutkimuksen polttopisteessä.

5.3 Päätelmät

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kuinka esimies- ja johtajasemassa työskentelevät ja toimivat äidit puheessaan rakentavat työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä syyllisyyden tunteitaan näkyviksi. Tavoitteena oli myös tuoda lisävalaistusta äitijohtajien ristiriitaisia tuntemuksia herättävää elämää kohtaan: kuulla johtaja- tai esimiesasemassa työskentelevien äitien ajatuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta ja sitä kautta löytää viitteitä syyllisyydestä ja sen erilaisista ilmenemismuodoista.

Tutkimuksen perusteella on havaittavissa, että syyllisyyden tunteet ovat läsnä äitijohtajien elämässä päivittäin. Syyllisyydestä kerrotaan suhteessa lapseen, puolisoon, koko perheeseen, lähipiiriin, työtovereihin ja työnantajaan. Työn ja perheen yhteensovittaminen on kaikista työnantajan mahdollistamista yhteensovittamista helpottavista käytännteistä huolimatta haasteellista. Monien eri roolien välisessä ristiriitatilanteessa eläminen ja toimiminen ruokkii syyllisyyden ilmenemistä ja sen kokemista. Syyllisyyden tunteet tuntuvat kiertävän kehää ja omat tiedostamattomat ajattelumallit edesauttavat syyllisyyden tunteiden lisääntymistä. Vahvasti kulttuurisidonnainen äitirooli on syöpyntynyt vah-

vasti ihmisten alitajuntaan ja rooliin liittyvät moninaiset yhteiskunnassa vallalla olevat normit ja odotukset ovat avainasemassa äitijohtajien syyllisyyden tunteiden kehittämisessä ja näin ollen vaikuttavat äitijohtajien tapaan elää, ajatella ja toimia.

LÄHTEET

- Aaltio-Marjosola, I. 2001. *Naiset, miehet ja johtajuus*. Helsinki: WSOY.
- Apo, S. 1999. *Myyttinen nainen. Luonnon ja kulttuurin yhdistäjä*. Teoksessa: Suomalainen nainen. Helsinki: Otava.
- Berg, K. 2008. *Äitiys kulttuurisina odotuksina*. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 48/2008. Helsinki: Väestöliitto.
- Berger, P.L., Luckmann, T. 1991. *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. London: Penguin Books Ltd.
- Brown, L.M. 2010. *The Relationship between motherhood and Professional Advancement. Perceptions versus reality*. Employee Relations 32(5), 470–495.
- Burr, V. 2003. *Social constructionism*. London: Routledge.
- Burr, V. 2004. *Sosiaalipsykologisia ihmiskäsityksiä*. Tampere: Vastapaino.
- Ekonen, M. 2007. *Moninaiset urat - Narratiivinen tutkimus naisjohtajien urakehityksestä*. Jyväskylän yliopisto: Taloustieteiden tiedekunta. Julkaisuja N:o 170/2007. Lisensiaattitutkimus.
- Ekonen, M. 2011. *Naisten johtamisurien moninaisuus korkean teknologian toimialalla*. Teoksessa: Husu, L., Hearn, J., Lämsä, A-M. & Vanhala, S. (toim.) 2011. Women, Management and Leadership – Naiset ja johtajuus. Helsinki: Hanken School of Economics Research Reports, 38-46.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Frankel, L. P. 2007. *Luotu johtamaan. 99 tapaa naisen ottaa ohjat*. Helsinki: Talentum.
- Gadamer, H-G. 1985. *Truth and method*. London: Sheed and Ward.
- Gergen, K.J. 2009. *An Invitation to Social Construction. Second Edition*. London: SAGE Publications Ltd.
- Glenn, E.N. 1994. *Social Constructions of Mothering: A Thematic Overview*. Teoksessa: Glenn, E.N., Chang, G. & Forcey, L.R. (Toim.). 1994. Mothering: Ideology, Experience, and Agency. New York: Routledge. 1-29.
- Heikkinen, S. 2015. *(In)significant others: the role of the spouse in women and men managers' careers in Finland*. Jyväskylä: Studies in Business and Economics N:o 158/2015
- Helkama, K., Myllyniemi, R., & Liebkind, K. 1998. *Johdatus sosiaalipsykologiaan*. Helsinki: Oy Edita Ab.

- Helkama, K., Myllyniemi, R., Liebkind, K., Ruusuvuori, J., Lönnqvist, J.-E., Han-
konen, N., Mähönen, T.A., Jasinskaja-Lahti, I. & Lipponen, J. 2015. *Johdatus sosi-
aalipsykologiaan*. 10., uudistettu painos. Helsinki: Otava.
- Hetemäki, I. (toim.). 1999. *Filosofian sanakirja*. Juva: WSOY.
- Hiillos, M. 2003. *Tupla tai kuitti – äitiydestä ammentaminen johtajuudessa*. Teoksessa
Lämsä, A.-M. (toim.) *Näköaloja naisjohtajuuteen*. Jyväskylän yliopisto. Ta-
loustieteiden tiedekunnan julkaisuja N:o 137/2003, 72–86.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja
käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Kustan-
nusosakeyhtiö Tammi.
- Hoyt, C.L. 2007. *Women and Leadership*. Teoksessa: Northouse, P.G. 2007. *Lead-
ership. Theory and Practice*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc. 265-299.
- Jemisin, N.K. 2010. *The Hundred Thousand Kingdoms*. London: Little, Brown Book
Group.
- Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. 1999. *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere:
Vastapaino
- Julkunen, R. 1999. *Sukupuoli, työ hyvinvointivaltio. Suomi vertailussa*. Teoksessa:
Suomalainen nainen. 1999. Helsinki: Otava.
- Kanter, R.M. 1977. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basil Books.
- Katvala, S. 2001. *Missä äiti on? Äitejä ja äitiyden uskomuksia sukupolvien saatossa*.
Jyväskylä studies in education, psychology and social research; 186. Jyväskylä:
Jyväskylän yliopisto.
- Kaulio, P. & Uotila, M. 2009. *Äiti ei jätä*. Helsinki: Minerva Kustannus Oy.
- Kortelainen, A. 2007. *Varhaiset johtotähdet – Suomen ensimmäisiä johtajanaisia*.
Helsinki: Taloustieto Oy
- Koskinen, I., Alasuutari, P. & Peltonen, T. 2005. *Laadulliset menetelmät kauppatie-
teissä*. Tampere: Vastapaino.
- Kiianmaa, N. 2012. *Tasa-arvobarometri 2012*. Sosiaali- ja terveysministeriön jul-
kaisuja 2012:23. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kuusela, P. 2002. *Sosiaalipsykologian maailmanhypoteesit: Tieteenalan historia ja so-
siaalisen konstruktionismin muodot*. Oy UNIpress Ab.
- Liimatainen, K. 2014. *Johtajanaiset Etsivät Mentoroinnilla Verkostoja*. Kauppalehti
28.1.2014.

- Lämsä, A-M. 2003. *Miten näkyy nainen johtamistutkimuksessa?* Teoksessa Lämsä, A-M. (toim.) *Näköaloja naisjohtajuuteen*. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunnan julkaisu N:o 137/2003, 25–46.
- Lämsä, A-M. & Hautala, T. 2008. *Organisaatiokäyttäytymisen perusteet*. Helsinki: Edita Prima Oy
- Martelius-Louniala, T. 2003. *Tunteet ja naisjohtaja*. Teoksessa Lämsä, A-M. (toim.) *Näköaloja naisjohtajuuteen*. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunnan julkaisu N:o 137/2003, 47–71.
- Metz, I. 2005. *Advancing the Careers of Women with Children*. *Career Development International* 10(3), 228-245.
- Miettinen, A. 2015. *Miksi syntyvyys laskee? Suomalaisten lastensaantiin liittyviä toiveita ja odotuksia*. Väestöliiton katsauksia E49 / 2015. Helsinki: Väestöliitto ry
- Piha, K. 2011. *Äitijohtaja*. Helsinki: Talentum.
- Puttonen, T. 2011. *Naisten johtamisuria estävät tekijät*. Teoksessa: Husu, L., Hearn, J., Lämsä, A-M. & Vanhala, S. (toim.) 2011. *Women, Management and Leadership – Naiset ja johtajuus*. Helsinki: Hanken School of Economics Research Reports, 60-73.
- Schwartz, D.B. 1996. *The impact of work-family policies on women's career development: boon or bust?* *Women in Management Review* 11(1), 5-19.
- Sulkunen, P. 1999. *Johdatus sosiologiaan – käsitteitä ja näkökulmia*. Helsinki: WSOY.
- Suoninen, E. 1999. *Näkökulma sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen*. Teoksessa: Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. 1999. *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino
- Tiitinen, T. 2006. *Tosinaisen käsikirja*. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.
- Vakkuri, K. 2011. *Syyllisyys, häpeä, syyllistäminen*. Helsinki: BSV Kirja.
- Vanhala, S. 2005. *Huono omatunto: naisjohtaja perheen, työn ja uran törmäyskurssilla*. *Työ ja ihminen -aikakauskirja*, 19(2), 199–214.
- Viita, L. 2008. *Kootut runot*. Helsinki: WSOY.
- Virtanen, K. 2008. *Lupa olla nainen*. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy
- Wittgenstein, L. 2001. *Filosofisia tutkimuksia*. Helsinki: WSOY.

VERKKOLÄHTEET

Aspegren, M. 2015. *Äitijohtaja*.

[<https://johtamispsykologi.wordpress.com/2015/05/11/aitijohtaja/>] (luettu 16.4.2017)

Finanssialan henkilöstö 2017. Powerpoint-aineisto. FK Finanssialan Keskusliitto ry. [<http://finanssiala.fi/materiaalipankki/Sivut/default.aspx>] (Luettu 16.4.2017)

Finanssialan keskusliitto ry. *Rahoitusalan tasa-arvoraportti 2010* [http://www.finanssiala.fi/materiaalit/Rahoitusalan_tasa-arvoraportti_2010.pdf] (Luettu 23.3.2016)

Finanssialan keskusliitto ry. *Finanssialan faktat ja luvut*, [<http://www.keepitrolling.fi/tietoa-toimialasta/finanssialan-faktat-jaluvut.html>] (Luettu: 23.3.2016)

Finanssialan keskusliitto ry. *Tietoa toimialasta* [<http://www.keepitrolling.fi/tietoa-toimialasta/finanssialan-faktat-jaluvut.html>] (Luettu 23.3.2016)

Finanssialan keskusliitto ry. *Finanssialasta* [<http://finanssiala.fi/finanssialasta/Sivut/default.aspx>] (Luettu 23.3.2016)

Kallonen, T. 2013. *Töissä Finanssialalla. Tietoa toimialasta*. FK Finanssialan Keskusliitto ry. [http://www.finanssiala.fi/materiaalit/Toissa_finanssialalla_2013.pdf] (Luettu 21.3.2016)

Kansaneläkelaitos. *Lapsiperheet*. [<http://www.kela.fi/lapsiperheet>] (Luettu 1.3.2017)

Löytönen, Teija. 2007. *Sosiaalisen konstruktionismin lähtökohdat. Minäkö tutkija? Johdanto laadulliseen/postpositivistiseen tutkimukseen*. Teatterikorkeakoulu. [<http://www.xip.fi/tutkija/0402b.htm>] (luettu 14.3.2014)

Malin, Risto. 2017. *Pörssi-yhtiöiden kuusi naisjohtajaa tekevät nyt vankkaa jälkeä – Tuleeko myös Hille Korhosesta sateentekijä?* Talouselämä. [<http://www.talouselama.fi/uutiset/porssiyhtioiden-kuusi-naisjohtajaa-tekevät-nyt-vankkaa-jalkea-tuleeko-myos-hille-korhosesta-sateentekija-6650318>] (luettu 18.5.2017)

Pietikäinen, A. 1999–2002. *Sosiaalipsykologian peruskurssi*. [<http://www.uta.fi/avoinyliopisto/arkisto/sosiaalipsykologia/kulttuuri.html#Konstruktionismi>] (Luettu 17.4.2017)

Saaranen-Kauppinen, Anita ja Puusniekka, Anna, 2006. *Sosiaalinen konstruktio-*
nismi. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tam-
pere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.

[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_6_1.html] (Luettu
21.3.2016)

Teittinen, P. 2017. *Perhevapaan palikat halutaan järjestää uusiksi – HS esittelee viisi*
mallia ja listaa niiden plussat ja miinukset. [<https://www.hs.fi/politiikka/art-2000005121227.html>] (Luettu 14.10.2017)

Vasama, Tanja. *Menestyvän pelifirman johtaja kielsi pitkät työpäivät ja tekee itse töitä*
vain rahan takia – ”Jonkun pitää sanoa, että nyt riittää”

[<http://www.hs.fi/elama/art-2000005151346.html?share=bfa425e0dc3fe11b3c50b641bef8f62d>](Luettu
1.4.2017)

Äitijohtaja. 2007. Verkkokeskustelu.

[http://www.meidanperhe.fi/keskustelu/690088/ketju/_aitijohtaja_] (Luettu
16.4.2017)

LIITE 1 HAASTATTELURUNKO

Minkä ikäinen olette?

Mikä on korkein koulutustasonne?

Mikä on asemanne organisaatiossa?

Montako lasta teillä on ja minkä ikäisiä he ovat?

Miten päädyitte juuri esimiesuralle?

Jos mietitte uranne alkua ja ajatuksianne tulevasta urastanne, onko uranne tähän asti edennyt omien suunnitelmienne mukaisesti?

Missä vaiheessa uraanne olette hankkineet lapsen/lapsenne?

Millä tavoin työnne tai uranne vaikutti lasten hankkimiseen? Oletteko esimerkiksi lykänneet lasten hankkimista jonkin uraan liittyvän seikan vuoksi?

Kuinka senhetkinen työnantajanne suhtautui raskausuutiseen?

Kuinka kauan olitte äitiyslomalla? Entä jätttekö vanhempainvapaalle?

Millä tavoin raskaus tai äitiys on vaikuttanut esimerkiksi palkankorotuksen saamiseen tai ylennyksiin?

Millaisista työtehtävistä olette joutuneet kieltäytymään raskauden tai lapsien vuoksi?

Oletteko joutuneet olemaan paljon pois työstä lasten vuoksi (esim. sairaudet)?

Kuinka työnantajanne on suhtautunut näihin poissaoloihin?

Miten olette itse suhtautuneet tällaisiin lapsista johtuviin poissaoloihin? Oletteko esimerkiksi tunteneet jättävänne työnantajanne pulaan?

Koetteko, että äiti-asemaanne on työelämässä jollakin tavoin käytetty teitä vastaan? Miten?

Millaista hyötyä äitiydestä on urallenne ollut? Onko äitiyden mukanaan tuomaa kokemusta arvostettu?

Miten työn ja lasten yhteensovittaminen on onnistunut?

Koetteko, että äitiytenne takia teitä on urallanne ohjattu johonkin tiettyyn suuntaan?

Millaisia ristiriitoja esimiesroolin ja äitiroolin välillä on ilmennyt?

Millaisia voimavaroja olette saaneet lapsista työhön tai työelämästä kotiarkeen?

Kokonaisuutena, kuinka itse koette äitiytenne vaikuttaneen uraanne?

Olisiko teillä vielä jotakin lisättävää?

LIITE 2 HAASTATELTAVAT

Haastateltavien esittely ja taustat:

| | |
|------------------------|--|
| Haastateltava 1 (H1) | 43-v myyntijohtaja Kauppatieteiden maisteri 2 lasta |
| Haastateltava 2 (H2) | 49-v aluejohtaja Oikeustieteiden maisteri 2 lasta |
| Haastateltava 3 (H3) | 39-v henkilöstöpäällikkö AMK-tutkinto 2 lasta |
| Haastateltava 4 (H4) | 32-v myyntijohtaja Kauppatieteiden maisteri 1 lapsi |
| Haastateltava 5 (H5) | 54-v yksikön päällikkö Yo-merkonomi 3 lasta |
| Haastateltava 6 (H6) | 58-v myyntijohtaja Yo-merkonomi 5 lasta |
| Haastateltava 7 (H7) | 51-v sijoitusjohtaja Yo-merkonomi 2 lasta |
| Haastateltava 8 (H8) | 58-v riskienhallintajohtaja Kauppatieteiden maisteri 1 lapsi |
| Haastateltava 9 (H9) | 53-v myyntijohtaja Merkonomi 2 lasta |
| Haastateltava 10 (H10) | 49-v aluejohtaja Kauppatieteiden maisteri 3 lasta |