

**This is an electronic reprint of the original article.  
This reprint *may differ* from the original in pagination and typographic detail.**

**Author(s):** Kangas, Emilia; Lämsä, Anna-Maija; Heikkinen, Suvi

**Title:** Miesjohtajien isyysdiskurssit

**Year:** 2016

**Version:**

**Please cite the original version:**

Kangas, E., Lämsä, A.-M., & Heikkinen, S. (2016). Miesjohtajien isyysdiskurssit. *Työelämän tutkimus*, 14(3), 257-275.

All material supplied via JYX is protected by copyright and other intellectual property rights, and duplication or sale of all or part of any of the repository collections is not permitted, except that material may be duplicated by you for your research use or educational purposes in electronic or print form. You must obtain permission for any other use. Electronic or print copies may not be offered, whether for sale or otherwise to anyone who is not an authorised user.

# Miesjohtajien isyysdiskurssit

## ABSTRAKTI

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli avata ja purkaa miesjohtajien isyydelle ja johtajuudelle antamia merkityksiä. Erityisen kiinnostuksen kohteena oli se, rakentavatko miesjohtajat isyyttään ja johtajuuttaan hyödyntäen perinteisiä ja dominoivia, jopa luonnollisiksi uskottuja totuuksia isyydestä ja johtajuudesta, vai ovatko isyyden ja johtajuuden merkitykset mahdollisesti muutoksessa. Miesjohtajien tutkiminen on tärkeää, koska johtajilla on vaikutusvaltaa organisaatioiden käytäntöihin niiden luojina ja hyväksyjinä. Tutkimuksen aineisto tuotettiin haastattelemalla 29 miesjohtajaa. Aineisto analysoitiin diskurssianalyysin keinoin. Tuloksena tulkittiin neljä isyysdiskurssia: ansaitsija-isyys -diskurssi, kokonaisvaltainen isyys -diskurssi, isyyden parhaat palat - diskurssi ja lapsen sitoutumaton isyys -diskurssi. Perinteisen maskuliinisen todellisuuden olemassaolo suomalaisten miesjohtajien diskursiivisissa käytännöissä tuli tämän tutkimuksen tulosten valossa sekä todistetuksi että kumotuksi. Tutkitut miesjohtajat sekä uusintivat perinteisen maskuliinisuuden dominanssia että rakensivat uudenlaisia johtajuus- ja isyysmaailman representaatioita. Tämän tutkimuksen perusteella on pääteltävissä, että työelämän organisaatioissa elää vielä melko suurelta osin perinteinen miehinen johtamiskulttuuri, joka rajoittaa miesjohtajien mahdollisuuksia isyydessä. Osa miehistä samaistuu kuitenkin niin johtajina kuin isinä uudempiin ja moniulotteisimpiin isyyden ja johtajuuden representaatioihin.

Asiasanat: isyys, johtajuus, sosiaalinen sukupuoli, identiteetti, maskuliinisuus

## JOHDANTO

Kulttuuriympäristömme on muuttunut ja muuttuu yhä tasavertaisemman vanhemmuuden suuntaan. Yleinen ilmapiiri on ottanut viimeisten vuosikymmenten aikana askeleita aikaisempaa osallistuvampaa ja läsnä olevampaa isyyttä kohti (Lammi-Taskula 2007; Hearn & Niemistö 2012). Euroopan Komission (2012) uusimman tasa-arvoa käsittelevän raportin mukaan miehisuus on muutoksessa ja ”hoivaava maskuliinisuus” on valtaamassa alaa

perinteiseltä ”leiväntuoja maskuliinisuudelta”. Näiden muutosten ei olla nähty erityisemmin vaikuttavan talouselämässä toimivien pelisääntöihin tai käytäntöihin. Erityisesti johtaminen ja johtotason tehtävät vaikuttavat pysyneen uusien tuulien tavoittamattomissa (Hearn ym. 2015).

Yleisen käsityksen mukaan tehokkaan johtajan representaatioon kuuluvat maskuliiniset piirteet (Acker 1992; Heilman 1997; Powell ym. 2002; Bergeron ym. 2006; Post ym. 2008). Hyvään johtamiseen liitetään sellaisia maskuliinisia piirteitä kuin rationaalisuus päätöksenteossa, itsenäisyys, kilpailullisuus ja kunnianhimo (Hearn ym. 2015). Dominoivan maskuliinisuuden negatiiviset vaikutukset naisiin ovat jo aika hyvin yleisellä tasolla tunnistettu, mutta maskuliinisten käytäntöjen ja rakenteiden rajoittavuus miesten kohdalla, erityisesti miesten, joilla on perhevastuita, tunnetaan huonommin, vaikka aihe on alkanut nousta pintaan (Euroopan Komissio 2012).

Vaikka työelämä Suomessa on muuttunut palveluorientoituneemmaksi ja uudenlaiset johtamistyyli ovat vallanneet alaa, ei silta maskuliinisuuden ja johtamiskeskustelun välillä ole täysin murtunut. Monien tutkimusten valossa organisaatiot elävät maskuliinisten rakenteiden ja käytäntöjen vallassa (Halford & Leonard, 2001; Bleijenbergh ym. 2013). Erityisesti ylemmän tason tehtävät nähdään stereotyyppisesti maskuliinisinä (Heilman 2001). Organisaatioiden käytännöt ja toimintamallit tukevat edelleen vahvasti lineaarista uramallia (Hewlett & Luce 2005) ja miesten leiväntuojaroolia (Burnett ym. 2013). Suomessa naiset ovat poissa työelämästä pienten lasten vuoksi edelleen melkein yksipuolisesti – vanhempainvapaita käyttävät lähes yksinomaan naiset (Tilastokeskus 2013). Tästä näkökulmasta tasa-arvo ei toteudu työelämässämme. Naisten mahdollisuus edetä uralla hidastuu ja miesten mahdollisuus tasavertaiseen vanhemmuuteen kapenee. Jos valtaapitävien enemmistö, talouselämässä johtajat, tarrautuvat tiukasti kiinni entisiin normeihin ja käytäntöihin, tasavertaista vanhemmuutta on vaikea toteuttaa.

Lukuun ottamatta muutamia poikkeuksia (esim. Aaltio-Marjosola & Lehtinen 1998; Kugelberg 2006) tutkimuksia johtavassa asemassa olevien miesten isyyskokemuksista ei juuri ole. Miesten kokemuksia ei ole Alvessonin ja Due Billingin (1997) mukaan organisaatio- ja johtamistutkimuksessa nähty yleensäkin kovin mielenkiintoisina, vaan miehet on usein nähty vain etuoikeutettuina hallitsevan maskuliinisen maailman kantajina ja ylläpitäjinä. Onkin tullut aika tehdä näkyväksi miesten omat kokemukset ja ottaa selvää,

ylläpitävätkö miesjohtajat enemmän edellä kuvatun kaltaista perinteistä maskuliinista johtajuutta vai tuottavatko he laajemman kulttuuriympäristön uudenlaisia isyys- ja johtajuusrepresentaatioita.

Tämän tutkimuksen pyrkimyksenä on avata ja purkaa miesjohtajien isyydelle ja johtajuudelle antamia merkityksiä. Erityisesti meitä kiinnostaa, rakentavatko miesjohtajat isyyttään ja johtajuuttaan hyödyntäen perinteisiä ja dominoivia, jopa luonnollisiksi uskottuja totuuksia isyydestä ja johtajuudesta, vai ovatko isyyden ja johtajuuden merkitykset mahdollisesti muutoksessa. Toisin sanoen tämä tutkimus tarjoaa mahdollisuuden mahdollisen dominoivan mallin havaitsemiseen isyydestä ja johtajuudesta sekä dominoivuutta kyseenalaistavien merkitysten tekemisen näkyväksi. Kuvaamme ja tulkitsemme miesjohtajien puhetta, ja pyrimme tekemään huomioita, miten miesjohtajat puhuvat isyydestä ja johtajuudesta ja myös selvittämään sitä, mistä asioista he eivät puhu. Vastaamme seuraavaan pääkysymykseen diskurssianalyttisen tutkimuksen keinoin:

Millaisia diskursseja suomalaiset miesjohtajat rakentavat puhuessaan isyydestä ja johtajuudesta?

Pääkysymystä tarkentavat kysymykset ovat:

- Millaisia isän ja johtajan identiteettejä miesjohtajat rakentavat puheessaan?
- Millaista sukupuolijärjestystä miesjohtajat tuottavat puhuessaan isyydestä ja johtajuudesta?
- Millaiseksi miesjohtajat rakentavat puheessaan suhteen isyyden ja johtajuuden välille?

Miesjohtajien tutkiminen on tärkeää, koska valta-asemassa olevat henkilöt toimivat roolimallina ja esimerkkinä organisaatioiden muille jäsenille (Bandura 1971; Tracy & Rivera 2010). Organisaation jäsenten voi siis olettaa katsovan mallia miesjohtajista, joten näiden miesten uskomukset ja käsitykset luovat suuntaviivoja sille, millainen isyys on sallittua tai ei-sallittua, toivottua tai ei-toivottua, hyväksyttyä tai ei-hyväksyttyä. Miesjohtajilla on vaikutusvaltaa organisaatioiden käytäntöihin ja yleisemminkin yhteiskunnallisiin käytäntöihin niiden luojina ja hyväksyjinä.

Lämsän (2010) mukaan niin johtajuuden tutkimusta kuin johtajuuden käytäntöjä koskevia uskomuksia leimaa usein sukupuolisokeus. Tällöin sukupuolella ei ajatella olevan merkitystä

tai sitä koskevaa tietoa pidetään merkityksettömänä. Ihmiset myös ottavat pinttyneet totuudet itsestäänselvyyksinä, kuten määrätynlaisen miehisyyden johtajuudessa. Tämä on tapa, joka helposti vaihtaa vaihtoehtoiset ja monimuotoiset näkökulmat. Alvesson (2002) taas sanoo organisaatiokulttuurien usein ylläpitävän maskuliinista dominanssia, jonka pohjalta luodaan ajatus luonnollisesta ja arvostettavasta toiminnasta organisaatiossa. Tällainen toiminta painottaa instrumentalismia, hierarkiaa ja kovuutta sekä väheksyy tunteita, intuitiota ja sosiaalisia suhteita. Vaikka perinteinen maskuliininen johtajuus tai perinteinen leiväntuoja isyys eivät ole ainoita tapoja johtaa ja olla isä, rakentuvat nämä representaatiot usein kuitenkin yleisessä keskustelussa siten kuin ne olisivat luonnon määrittelemiä totuuksia. Malinin ja kumppaneiden (2010) mukaan erityisesti kriittisesti orientoituneen tutkimuksen avulla voidaan tehdä itsestään selvyudet ja luonnollisiksi ymmärretyt totuudet näkyviksi ja siten saada aikaan keskustelua hallitsevista näkemyksistä, kuten määrätynlaisesta maskuliinisuudesta johtamisessa tai vallitsevasta leiväntuoja isyyden ideasta. Tuomalla esiin millainen isyys ja johtajuus on ihailtavaa, voidaan samalla nostaa esiin ne isyyden ja johtajuuden representaatiot, jotka eivät ole niin näkyviä. Lisäksi voidaan nostaa esiin ihanteiden mahdollisia keskinäisiä ristiriitaisuuksia.

Artikkelimme etenee siten, että aluksi esittelemme sukupuolen tekemisen teoriaan perustuvan viitekehyksen ja aiheen aikaisempaa tutkimusta. Sen jälkeen selvennämme sovelletun diskurssi-analyysin ja kuvaamme empiirisen aineiston ja sen analyysin. Sitten esittelemme tutkimuksemme tulokset, tulkitut diskurssit. Viimeinen osa artikkelista sisältää yhteenvedon tulkituista diskursseista ja niiden pohjalta käytävän keskustelun ja päätelmät.

## TEORIAVIITEKEHYS

### Sosiaalinen sukupuoli ja sukupuolen tekeminen

Alvessonin ja Due Billingin (1997) mukaan tärkeä tapa käsittää sukupuoli johtamis- ja organisaatiotutkimuksessa on idea sosiaalisesta sukupuolesta. Tällöin maskuliinisuus ja feminiinisyys ymmärretään kulttuurisina uskomuksina liittämättä niitä erityisesti mieheen tai naiseen biologisena olentona. Sosiaalisen sukupuolen näkökulmasta keskeinen kysymys on se, millaisia ovat feminiiniset ja maskuliiniset tavat ajatella, tuntea, arvottaa ja toimia. Sosiaalinen sukupuoli sisältää siten kulttuurisesti rakentuneet muodot maskuliinisuuksista ja

feminiinisyyksistä, jotka tuottavat ne erityiset tavat millaiseksi naisena ja miehenä oleminen ja esittäminen on luotu tietyssä yhteisössä, kuten organisaatiossa. Alvessonin ja Due Billigin (1997) mukaan sosiaalisen sukupuolen perspektiivillä tarkoitetaan sellaista analysointia, jolla pyritään selvittämään kulttuurisia määritelmiä miehestä ja maskuliinisuudesta sekä naisesta ja feminiinisyydestä sekä näiden määritelmien ja käsitysten mahdollisia seurauksia.

West ja Zimmerman (1987) ovat muotoilleet ajatuksen tässä tutkimuksessa sovellettavasta sosiaalisen sukupuolen tekemisestä (”doing gender”) jo 1980-luvun lopussa. Heidän mukaansa sosiaalisen sukupuolen tekeminen sisältää sosiaalisesti ohjautuvaa, vuorovaikutuksellista ja mikropoliittista toimintaa, joka jakaa tietynlaisia tavoitteita ilmentää maskuliinisuutta ja feminiinisyyttä. Westin ja Zimmermanin (1987) mukaan yksilö siis tekee sosiaalista sukupuoltaan, mutta tämä tapahtuu vuorovaikutuksessa toisten kanssa, jotka ovat myös mukana tässä sosiaalisen sukupuolen tuottamisessa. West ja Zimmerman (1987) eivät pidä sosiaalista sukupuolta niinkään yksilöiden omaisuutena vaan ennemminkin käsittävät sen sosiaalisista järjestyksistä muotoutuvina ominaisuuksina ja keinoina legitimoida yhteiskunnan fundamentaalista kahtiajakoa. West ja Zimmerman (1987) korostavat, ettei sosiaalinen sukupuoli ole kasa luonteenpiirteitä tai rooli, vaan sosiaalisen toiminnan tuote. He ovatkin kiinnostuneita siitä, miten sosiaalinen sukupuoli on kuvattu luonnolliseksi osaksi maailmaa, vaikka tämä maailma on tuotettu ja sosiaalisesti organisoitu lopputulos.

Sosiaalisen sukupuolen tekemisessä keskeinen asia on Westin ja Zimmermanin (1987) mukaan eron tekeminen miesten ja naisten välille sellaisissa asioissa, joissa se ei ole luonnollista, toisin sanoen biologisesti määräytyvää. Kun tämä ero on rakennettu, sitä käytetään vahvistamaan sosiaalisen sukupuolen olennaisuuksia. Kun teemme sosiaalista sukupuolta kulttuurisesti sopivalla tavalla, me samalla ylläpidämme, uusinnamme ja vahvistamme institutionaalisia legitimoituja sukupuolijärjestelmiä, jotka perustuvat määrättyyn sukupuoliseen kategorisointiin. Sosiaalinen sukupuoli voidaan ymmärtää myös rakenteena (Risman 2004). Rismanin (2009) mukaan jokaisella yhteiskunnalla on sukupuolta tuottava rakenne, joka muokkaa niin yksilöiden välistä vuorovaikutusta kuin institutionaalisia odotuksia ja käytäntöjä. West ja Zimmerman (1995) painottavatkin, että vaikka yksilöt tekevät itse sosiaalista sukupuoltaan, sosiaalisen sukupuolen tekemisen prosessi on aina luonteeltaan vuorovaikutteinen ja institutionaalinen. Määrätty tapa tuottaa sosiaalista sukupuolta onkin vahva ideologinen väline, joka tuottaa ja uusintaa sukupuolikategorisointiin sisältyviä vaihtoehtoja ja rajoja (West & Zimmerman 1987).

Butler (1990, 1993) on lisännyt sosiaalisen sukupuolen tekemisen keskusteluun ajatuksen sosiaalisen sukupuolen performatiivisuudesta. Hänen mukaansa diskurssit tarjoavat positioita, joihin yksilöt voivat kiinnittyä. Dominoiva(t) diskurssi(t) voivat kuitenkin rajoittaa tarjottujen positioiden määrää ja moninaisuutta. Sosiaalisen sukupuolen tuottaminen voidaankin ymmärtää performanssiksi, jossa esitämme ja tuotamme sukupuoli-identiteettejä (Paechter 2007). Nämä identiteetit ovat opittuja, ja yleensä ne opitaan ilman kyseenalaistamista ja tiedostetaan huonosti. Kasvamme tietynlaisessa kulttuurissa, johon on syntynyt ajan myötä tietynlaisia kulttuurisia uskomuksia naisena ja miehenä olemisen tavoista. Totumme näihin uskomuksiin ja toteutamme niitä päivittäinen sen kummemmin niitä kyseenalaistamatta. Nämä tavat eivät kuitenkaan ole biologisia valmiuksiamme vaan osa identiteettiemme rakentumisen prosessia. Esimerkiksi organisaatiossa ja sen toimintakäytännöissä voidaan ajatella olevan rakentunut määrätynlainen sosiaalinen järjestys niistä odotuksista ja malleista koskien identiteettejä ja sukupuolta, joihin ihmiset usein tiedostamattaan sopeuttavat itsensä. Johtamisen odotetaan tavanomaisesti olevan määrätynlaisen miehen työtä, kun taas assistentit tai sihteerit usein mielletään naissukupuolen edustajiksi. Vaikka sosiaalisen sukupuolen tekeminen on Gherardin (1994) mukaan monitulkinnallinen idea, hän pitää sitä kuitenkin merkittävänä keinona saada ote sukupuolten monimuotoisuudesta.

Maskuliinisuus ja feminiinisyys ovat siis ymmärrettävä moninaisina (Powell ym. 2009). Ei ole olemassa vain yhtä maskuliinisuuden tai feminiinisuuden muotoa, vaan niitä on useita erilaisia. Tätä moninaista sukupuolikäsitystä on kritisoitu sen sukupuolta jaottelevan vaikutuksen vuoksi (Linstead & Brewis 2004). Powell ja kumppanit (2009) näkevät moninaisten sukupuolten idean kuitenkin apukeinona sosiaalisen sukupuolen teossa sen sijaan, että idean avulla jaoteltaisiin sosiaalista sukupuolta hierarkkisesti. Esimerkiksi isyys ja johtajuus kietoutuvat johtamisessa helposti perinteisesti konstruoituun maskuliiniseen sosiaaliseen sukupuoleen. Tämän konstruktion purkaminen on tarpeellista ja tärkeää moninaisten isyyksien ymmärtämiseksi ja näkyväksi tekemisessä.

Moninaisten isyyksien ja moninaisten johtajuusrepresentaatioiden hahmottaminen liittyy myös sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Yleisimmät tavat hahmottaa sukupuolten välistä tasa-arvoa on ajatella joko niin, että miehiä ja naisia tulee kohdella täysin samalla tavalla tai että naisia ja miehiä tulee kohdella eri tavoin (Nentwich 2006). Jos naiset ja miehet

ymmärretään samanlaisiksi, ajatellaan tasa-arvon toteutuvan silloin kun miehiä ja naisia kohdellaan samanlaisina ja siten samanarvoisina. Käsitys miehistä ja naisista erilaisina korostaa taas naisten ja miesten erilaisuuden samanarvoista arvostamista, eli pyrkimystä siihen että naiselliset tavat toimia olisivat yhtä arvostettuja esimerkiksi työelämässä kuin miehiset tavat. Sosiaalisen sukupuolen tekemisen mukainen näkökulma kieltää tämän kahtiajaon. Toisin sanoen se haastaa erilaisuus-samanlaisuus-ajattelun viemällä huomion sukupuolen tekemiseen, kuten tämän tutkimuksen kiinnostuksen kohteena oleviin diskursiivisiin käytäntöihin, joissa sukupuolta rakennetaan. Ei olekaan keskeistä se, ajatellaanko miehet ja naiset, isät ja äidit samanlaisina vai erilaisina, vaan se on tärkeää, miten erilaiset historiallisesti ja sosiaalisesti tuotetut dominoivat isyys-/johtajuuskäsitykset voivat rajoittaa niin miesten kuin naistenkin mahdollisuuksia toteuttaa omaa vanhemmuuttaan ja johtajuuttaan. Tasa-arvolla siis tarkoitetaan tässä yhteydessä ihmisten mahdollisuuksia toimia siten, että he voivat halutessaan osallistua monipuolisesti elämän eri osa-alueisiin, kuten työhön ja perheeseen, ja elää mielekästä ja tyydyttävää elämää (Hobson 2011).

## Työelämä ja isyys

Erärannan ja Moisanderin (2011) mukaan tieto ja asiantuntemus miespuolisesta vanhemmuudesta Suomessa järjestyy kahden kilpailevan käsityksen ympärille. He ovat nimenneet nämä kaksi isyyskäsitystä miehiseksi isyydeksi (manly fathering) ja osallistuvaksi isyydeksi (involved fathering). Miehisellä isyydellä näyttäisi olevan pitkät juuret suomalaisessa miesten vanhemmuusdiskurssissa (Vuori 2009). Se rakentuu Erärannan ja Moisanderin (2011) mukaan patriarkalisesta perhekäsityksestä, joka on ristiriidassa tasa-arvon kanssa. Miehisen isyyden perusmallia edustaa mies, joka seisoo moraalisen auktoriteettina ja herrana kotona. Tähän diskurssiin kuuluu myös perinteisen sukupuolijärjestyksen mukainen miehen malli perheen leiväntuojana ja naisen rooli kotiäitinä tai toissijaisena perheen elättäjänä. Diskurssi korostaa Erärannan ja Moisanderin (2011) mukaan sukupuolten välisiä eroja asettaen isyyden määrätynlaiseksi maskuliiniseksi vanhemmuudeksi. Diskurssi tekee selkeän eron feminiiniseen perheeseen osallistumisen muotoihin. Edelleen, Eräranta ja Moisander sanovat, että miehisen isyyden diskurssi sisältää ajatuksen biologisesta ulottuvuudesta, miehen ja naisen luonnollisen eron vanhempina. Perinteisen suupuolijärjestyksen mukainen näkemys korostaa äidin roolia lapsen



ensimmäisenä psykologisena kiintymyksen objektina ja siten ensisijaisena lapsen hoivaajana. Mies ja nainen ovat siis sekä psykologisesti että biologisesti erilaisia olentoja, mistä johtuen heillä on omat tehtävänsä ja roolinsa vanhempina. Isyyden tehtävät voidaan nähdä pikemmin symbolisina tehtävinä kuin äitiyteen kuuluvat tehtävät, jotka edellyttävät äidin aktiivisuutta ja läsnäoloa. (Eräranta & Moisander 2011.)

Miehinen isyys -diskurssi tarjoaa Erärannan ja Moisanderin (2011) mukaan oman selkeän näkemyksen siitä, mikä on oikea tapa olla isä. Tähän liittyy vahvasti maskuliinisuus ja sen oleminen vastakohtana feminiinisyydelle. Tämä diskurssi sulkee pois mahdollisuudet feminiinisille miehille tai feminiinisille isille. Kannustaessaan miehiä sulkemaan silmänsä maskuliinisuutensa problematisoinnilta ja kyseenalaistamiselta, johtaa tämä perinteiseen maskuliinisten tapojen ylivaltaan työpaikoilla (Eräranta & Moisander 2011). Nämä maskuliiniset käytännöt painostavat miehiä työskentelemään pitkiä päiviä ja olemaan aina työpaikan käytettävissä, mikä on pois heidän perhe-elämältään (Linstead & Thomas 2002; Holter 2007).

Toisen diskurssin Eräranta ja Moisander (2011) nimeävät osallistuvaksi isyydeksi. Se hahmottaa vapaamman muodon isyydestä, sillä siinä jaettu vanhemmuus ja kahden uran perhe on perusajatus. Osallistuva isyys -diskurssi kyseenalaistaa tutkijoiden mukaan idean erityisistä isällisistä ja äidillisistä tehtävistä vanhemmuudessa ja kuvaa sitoutunutta, intiimiä ja hoivaavaa vanhemmuutta sekä miehelle että naiselle. Osallistuvan isyyden uskotaan omaavan positiivisia vaikutuksia sekä lapsille ja heidän äidilleen että isälle itselleen. Osallistuvan isän ideaalimalli on isä, joka ottaa vastuuta hoivatyöstä ja viettää aikaa lastensa kanssa ja on lastensa saatavilla päivittäin. Osallistuva isä onkin jonkinlainen uusi mies (Linstead & Thomas 2002). Hän etsii tasapainoa oman uransa ja perheen yhdistämisen suhteen niin että hänen partnerillaankin on mahdollisuus uraan. Samalla hän itse saa palkitsevamman suhteen lapsiinsa. Osallistuvan isän diskurssi problematisoi Erärannan ja Moisanderin (2011) mukaan perinteisen ura- ja työkeskeisen isän. Se, miten osallistuva isyys sopii työelämään, on vaikeampi kysymys. Organisaatiotutkimuksissa on usein tehty huomioita organisaatioiden maskuliinisuudesta. Tämän kaltaisessa maskuliinisessa työelämässä niin mies- kuin naisjohtajien ja työntekijöiden on vaikeaa rakentaa identiteettiä, jollaista osallistuvan isyyden diskurssi ehdottaa (Eräranta & Moisander 2011).

Johansson ja Klinth (2008) ovat tutkineet sukupuolten tasa-arvoa ja maskuliinisia asemia ruotsalaisessa työelämässä. He väittävät nostaen esiin ”uusi isä” käsitteen, että perinteinen maskuliinisuuden dominoivuus on muutoksessa. Johanssonin ja Klinthin (2008) mukaan vanhempainmalli on muuttunut siitä, miten ennen kannustettiin miehiä auttamaan äitejä lastenhoidossa. Nyt odotetaan tasapuolista jaettua vastuuta vanhemmuudesta, jolloin molemmilla vanhemmilla on yhtäläiset mahdollisuudet uraan. Johanssonin ja Klinthin (2008) mukaan viimeaikaiset tutkimukset Skandinavian miehistä korostavat perheen ja vanhemmuuden olevan vahvassa asemassa. Leiväntuojan rooli on lähtenyt laskuun, eikä työtä enää arvosteta niin korkealle kuin ennen. Pohjoismaiset miehet hoivaavatkin lapsiaan enemmän kuin ennen (Rantalaiho 2003, 202). Johansson ja Klinth (2008) sanovat, että tilastot antavat tilanteesta kuitenkin hieman erilaisen kuvan, sillä isät tienaavat edelleen kaksi kolmasosaa perheiden tuloista. Johansson ja Klinth (2008) toteavatkin, että vaikka miehet tekevät yhä enemmän kotitöitä, on heillä taipumus osallistua vain hauskoihin puoliin vanhemmuudesta, kun taas naiset hoitavat loput ja vähemmän kiinnostavat työt. Jako on edelleen pääosin niin, että miehet hoitavat leikit, urheilut ja ulkoelämätoiminnan, kun taas nainen on vastuussa kodista ja sen huollosta. Miesten mahdollisuus valita mieleinen vanhemmuuden rooli voikin olla merkittävä vallan muoto. Miesten odotetaan olevan hyviä ja läsnä olevia isiä, mutta samalla on olemassa edelleen selvät eri vanhemmuuden tehtävät naiselle ja miehelle.

Miehen leiväntuojan roolin sulaminen on yksi muutos, joka näkyi myös Holterin (2007) laajassa eurooppalaisten miesten työn ja perheen yhteensovittamisesta koskevassa tutkimuksessa. Tutkimus sisälsi yhteensä 200 henkilön haastattelun. Vähemmistö (10 %) tutkimuksen miehistä vastasi, että miehen tehtävä on tienata ja vaimon rooli on pitää huolta kodista. Valtaosa (96 %) miehistä oli myös sitä mieltä, että isän rooli kasvatuksessa läsnä olevana vanhempana on yhtä tärkeä kuin äidin. Holter (2007) toteaa tämän aktiivisen isyyden olevan tärkeä ideologinen muutos. Tutkimuksen miehet suhtautuivat kriittisesti pitkiin työpäiviin, erityisesti pienten lasten isät olivat kriittisimpiä. Tutkimustuloksissa oli myös ristiriitaisuuksia, kuten se, että miehet halusivat tasapainoisen tulonjaon perheisiin, mutta toisaalta odottivat naisten ottavan vastuun kotona. Holter (2007) näkeekin tämän ristiriitaisuuden kuvaavan hyvin tämän hetken muutosta Euroopassa.

Holter (2007) näkee organisaatorakenteissa elävän sosiaalisen sukupuolen tunnistamattomuuden yhdeksi keskeiseksi esteeksi sukupuolten väliselle tasa-arvolle työ-

perhesuhteessa. Edelleen Holterin (2007) mukaan tämä organisaatioissa tuotettu sukupuoli ammentaa arvonsa perinteisen sukupuolijärjestyksen mukaisesta jaottelusta, vaikka perinteisen järjestyksen mukainen ideologinen maailma onkin muuttunut. Hänen mukaansa organisaatioissa valitsevien käytäntöjen ja yleisten tasa-arvonäkemyksien välissä on melko suuri kuilu. Holterin (2007) tutkimuksen miehet puhuivat miesten tasa-arvon kustannuksista, he sanoivat joutuvansa kokemaan yhdistelmän kahdesta devalvaatiosta. He kokivat arvon alenemista työelämässä, koska hoitivat myös hoivavastuita ja perhevelvoitteita. Sen lisäksi koettiin lisädevalvaatiota hoiva- ja perhepuolella siitä, että oltiin miehiä. Miehen arvo voi siis alentua tuplasti, jos hän perinteisen sukupuolijärjestyksen mukaisen käsityksen omaavassa organisaatiossa on aktiivinen vanhempi ja isä. Erityisesti miesvaltaisissa työyhteisöissä perhe on näkymätön, eivätkä miehet ole tottuneet puhumaan perheestään ainakaan esimiehille (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003). Samaan päätelmään päätyy Kugelberg (2006), jonka mukaan hoivaavaksi isäksi leimautuminen voi olla työelämässä riski joutua samaan ongelmakastiin kuin työssäkäyvät äidit. Perheestä puhuminen voidaan työyhteisössä leimata heikkoudeksi (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003).

Molemmat tutkijat, Holter (2007) ja Kugelberg (2006), tuovat esiin huomion siitä, että organisaatioissa on olemassa käsitykset hyvästä työntekijästä ja johtajasta ja perhevastuiden hoitamisesta. Nämä käsitykset saattavat erota merkittävästi ihmisten henkilökohtaisista käsityksistä. Yksilöt ovat päässeet osittain irti vanhoista stereotyyppisistä ajattelu- ja toimintatavoista, mutta työelämän organisaatiot tuntuvat pitävän niistä vielä tiukasti kiinni. Institutionaaliset ja organisaatioissa olevat arvot ja tavat luovat esteitä muutokselle uudenlaiseen perhe-elämän ja työelämän yhdistämiselle (Holter 2007). Tämä todennäköisesti myös jarruttaa uudenlaisen isyysskulttuurin leviämistä työelämään. Uudenlainen, läsnä olevampi ja aktiivisempi isyys näkyykin enemmän isyys diskursseissa (Dermot 2008) kuin käytännön työelämässä. Blumenin (2015) tutkimuksen mukaan uusi isyys on työelämässä ennemminkin retorinen idea kuin todellisuus. Blumenin tutkimus keskittyi perheystävällisten käytäntöjen tutkimiseen isyyden kannalta korkeateknologian yrityksessä.

Miehen perheen ja työn yhdistämisestä syntyvä konflikti on ilmiö, joka on ilmestynyt keskusteluun sen jälkeen kun traditionaaliset sukupuoliin liitetyt uskomukset on alettu kyseenalaistaa (Allard ym. 2011). On kuitenkin olemassa vain muutamia tutkimuksia siitä, miten erityisesti isät kokevat tämän konfliktin. Eikä siten ole myöskään varmuutta, kokevatko naiset ja miehet työ- ja perhe-elämän konfliktin samalla vai eri tavalla (Eby ym. 2005).

Organisaatiokulttuurilla on kuitenkin löydetty olevan yhteys työn ja perhe-elämän väliseen konfliktiin (Behson 2002).

Hearnin ja Niemistön (2012) tutkimuksessa henkilöstöjohtajina toimivat suomalaiset isät kokivat työn ja perhe-elämän välisen konfliktin pienempänä kuin tutkimuksen äidit. Samassa tutkimuksessa suurin osa miehistä ei myöskään kokenut työn vaikuttavan heidän vapaa-aikaansa merkittävästi. Allardin ym. (2011) tutkimuksessa, joka sisälsi kyselyn 377:lta yksityisellä sektorilla Ruotsissa työskentelevältä isältä, merkittävä tulos oli sitä vastoin, että isät kokivat saavansa vain vähän tukea ylimmältä johdolta työ- ja perhe-elämän yhdistämisessä. Tutkijoiden mukaan tulos indikoi sitä, että ylimmän tason johtajat näkevät työ- ja perhe-elämän perinteisellä tavalla eli kahtena eri elämänalueena. Saman tulokseen tulee Holter (2007), jonka tutkimuksen keskeinen tulos oli miesten perheasioissa kokema tuen puute työnantajilta. Työnantajat eivät tutkimuksen mukaan näe miehiä hoivaajina. Isyyttä kuitenkin arvostetaan ja sen nähdään jopa lisäävän miesten uskottavuutta johtajana, mutta sen ei kuitenkaan haluta vaikuttavan miesten työhön ja uraan samalla tavalla kuin naisten. Johtajilla, jotka edustavat organisaatiota, olisi kuitenkin mahdollisuus puskuroida työ- ja perhe-elämän konflikteja sekä luoda uusia työ-perhe-elämän strategioita ja käytäntöjä organisaatiolle (Bowen 1998).

## Isyyden ja johtajuuden suhde

Aaltio-Marjosola ja Lehtinen (1998) näkevät perheelliset miesjohtajat ikään kuin kahden maailman välissä kulkijoina. Idea isästä, kuten edellä esitettiin, on viime aikoina muuttunut enemmän hoivaavan ja osallistuvan vanhemmuuden suuntaan. Kuitenkaan johtajuuden mystiikkaan hoivaavan isän rooli ei sovi (Zaleznik 1991). Kokopäivätyö ja ylityöt nähdään merkinä uskollisuudesta, omistautumisesta ja pätevydestä (Haas & Hwang 1995). Tämä pätee erityisesti johtajiin, joiden työn keskeiseksi ominaisuudeksi määrittyvät pitkät työpäivät ja työn asettaminen ykkösprioriteetiksi ennen muita sitoumuksia, kuten perhettä (Kugelberg 2006). Aaltio-Marjosola ja Lehtinen (1998) sanovat myös, että miesjohtajien yksityiselämä, mukaan lukien isyys, on jätetty kokonaan huomiotta tutkimuksessa. Saman havainnon on tehnyt Heikkinen ja kumppanit (2014). Aivan kuin johtajilla ei olisi yksityiselämää tai aivan kuin isyydellä ei olisi mitään vaikutusta työhön johtajana.

Johtajat kuitenkin elävät ja toimivat tässä muutosympäristössä ja samalla ovat itse mukana sen uudelleenrakentamisessa. Kivimäen ja Otonkorpi-Lehtorannan (2003) mukaan esimies on mahdollistaja, jolla on mahdollisuus joko tehdä tai olla tekemättä tilaa perheellisyydelle. He toteavatkin, että erityisesti lähiesimies on ratkaiseva tekijä perheasioiden esille nostamisessa työyhteisöissä. Esimiehen oma perheellisyys vaikuttaa siihen, miten asioihin työyhteisössä suhtaudutaan (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003). Piensohon (2006) työssäkäyvien vanhempien kokemuksista tehdyssä tutkimuksessa nousi esiin esimiehen esimerkkinä toimimisen merkittävyys. Tutkijan mukaan esimiehen oma toiminta työn ja perheen rajapintoihin liittyvissä kysymyksissä koettiin työyhteisöissä merkityksellisenä signaalina työntekijöiden suuntaan. Siksi myös johtajuuden kasvojen täytyy uudistua ihan niin kuin isyyskin muuttuu (Aaltio-Marjosola & Lehtinen 1998).

## TUTKIMUSMENETELMÄ

### Diskurssianalyysi

Faircloughin (1997) mukaan diskurssi on määriteltävissä suhteellisen yhtenäiseksi puheentavaksi, joka ei vain esitä sosiaalista maailmaa, vaan myös rakentaa sosiaalisen maailman merkityksiä. Diskursseissa rakentuvat merkitykset eivät ole pysyviä vaan ajasta ja paikasta riippuvia. Esimerkiksi erilaiset identiteetit, kuten isyyden ja johtajuuden identiteetit, ovat riippuvaisia jatkuvasta kielellisten käytäntöjen prosessista, jonka avulla ihmiset tuottavat maailmaa (Lämsä & Sintonen 2001). Jos miesjohtajan identiteetti on totuttu konstruoimaan vahvana, kilpailuhenkisenä ja perhevastuista riippumattomana, ei se tarkoita, ettei tämä konstruktio joudu koko ajan uudelleen arvioinnin prosesseihin.

Tutkimuksemme nojautuu tapaan nähdä diskurssi performanssina: diskurssi järjestää sosiaalisia sukupuolia (Ashcraft 2004). Näkökulma selvittää Ashcraftin (2004) mukaan sitä, miten diskurssi tuottaa tai heikentää sosiaalisten sukupuolten välisiä eroja. Esimerkiksi sukupuoli-identiteetti nähdään vaillinaisena, epävakana diskursiivisena tuloksena. Ashcraftin (2004) mukaan diskurssi on osa laajempaa sosiaalista todellisuutta, kuten sukupuolijärjestystä, joka ohjaa ja tuottaa identiteettien ja puheen kohteen muotoutumista.

Tämä tutkimus noudattelee erityisesti kriittistä diskurssianalyysiä. Faircloughin (1995, 27) mukaan sosiaalisissa instituutioissa, kuten organisaatioissa, on erilaisia ideologioita diskursiivisia muodostelmia, jotka liittyvät instituutioissa oleviin eri ryhmiin. Usein kuitenkin yksi diskursiivista muodostelmista on selvästi hallitseva. Tämä dominoiva diskurssi on luonteeltaan sellainen, että se luo uskomuksen oman ajattelutapansa luonnollisuudesta. Tällöin syntyy helposti uskomus muiden diskursiivisten muodostelmien kuulumattomuudesta yleiseen ajatteluun tai järkeen. Luonnollisina pidettyjen dominoivien diskurssien avaaminen onkin Faircloughin (1995) mukaan kriittisen diskurssianalyysin tärkeä tehtävä.

Hardy (2001) sanoo olennaisen osan diskurssiteoriaa olevan, että hallitseva diskurssi on jatkuvassa kamppailussa kilpailevien diskurssien kanssa. Dominoivan diskurssin tulee uudistaa itseään ja muotoutua jokapäiväisissä vuorovaikutustilanteissa pysyäkseen hallitsevana (Hardy 2001). Mikään diskurssi ei säily ilman jatkuvaa itsensä uudistamista eli diskursiivista työtä. Faircloughin (1992) mukaan diskursiivisen toiminnan kautta voidaan joko ylläpitää tai haastaa olemassa olevia valtasuhteita. Lisäksi diskurssianalyysissä tärkeitä ovat ne representaatiot ja identiteetit, joita ei tekstistä löydy (Fairclough 1997, 80).

## Tutkimusaineisto ja analyysi

Empiirinen aineisto tuotettiin haastattelemalla 29 miesjohtajaa. Aineiston tuottaminen perustui tarkoituksenmukaisuuden valintateoriaan (ks. Bryman & Bell 2003). Se tarkoittaa, että etsimme haasteltavia tutkimuksen tavoitteen kannalta relevanteiksi määriteltyjen kriteerien mukaan. Pääajatuksena oli muodostaa heterogeeninen haastateltavien ryhmä, jotta aihe olisi mahdollista tehdä näkyväksi mahdollisimman monipuolisesti. Valintakriteerit olivat seuraavat. Kaikkien haastateltavien piti olla toiminut pitemmän aikaa johtajina. Tästä syystä haastatellut miesjohtajat olivat uran keski- tai loppuvaiheessa. Heidän ikänsä vaihteli 37 ja 67 vuoden välillä (keskiarvo 49,8 vuotta). Miesten työkokemus vaihteli 11–41 vuoden välillä (keskiarvo 27,9 vuotta). Halusimme mukaan henkilöitä, joiden työkokemustausta oli laaja edustaen useita toimialoja sekä teollisuudesta että yksityisistä ja julkisista palveluista. Koulutustaso vaihteli toiseen asteen tutkinnosta jatkotutkintoon. Seitsemän henkilöä joko johti omaa yritystä tai oli osakkaana yrityksessä, jossa oli johtajana. Muut olivat toisen palveluksessa. Lisäksi valinnassa oli tärkeää, että kaikki haastateltavat olivat tai olivat olleet naimisissa ja kaikki olivat isiä. Lapsia miehillä oli yhdestä kuuteen (keskiarvo 2,4 lasta).

Miehet olivat tai olivat eläneet heteroseksuaalisessa suhteessa ja lastensa kanssa samassa taloudessa. Muutama miehistä oli eronnut lastensa äidistä.

Tutkimusaineiston analyysin aloitimme lukemalla aineiston läpi useampaan kertaan. Tämän jälkeen etsimme haastatteluaineistosta kaikki ne tekstikohdat, jotka käsittelivät isyyttä, johtajuutta, työ- ja perhe-elämää sekä uraa. Aineiston rajauksen sisälle kuului myös kerronta puolison roolista työ- ja perhe-elämän yhdistämisessä. Kukin tekstikohta muodosti kokonaisuuden, joka sisälsi suhteellisen yhtenäisen merkityksen puheena olleesta asiasta ja jonka pituus vaihteli muutamasta lauseesta lyhyisiin tarinoihin. Sen jälkeen kävimme tämän aineiston tarkasti läpi analysoimalla siitä teemat (Eskola & Suoranta 1998). Seuraavaksi teimme vielä tarkentavat alleviivaukset teemojen kohtiin, joissa miehet puhuivat vanhemmuudesta, isyydestä tai näiden vaikutuksesta uraan ja johtajuuteen. Lopuksi tiivistimme aineiston yhtenäisiin laajempiin merkitysjärjestelmiin, diskursseihin. On tärkeä huomata, että analyysi- ja tulkintaprosessi oli iteratiivinen, ja tulkinnan tulos tarkentui vähitellen jatkuvassa teorian ja empiirisen aineiston suhteuttamisessa toisiinsa (ks. Bryman & Bell 2003). Lisäksi analyysi- ja tulkintaprosessi sisälsi runsaasti vuorovaikutusta ja keskustelua tutkimusryhmämme jäsenten kesken, minkä koimme tulkinnan osuvuutta tukevaksi.

Jo varhaisessa vaiheessa analyysiprosessia tuli selväksi, ettei aineistosta voinut useiden ristiriitaisuuksien vuoksi tulkita yhtä miesjohtajien isyysdiskurssia, vaan johtajat rakensivat puheessaan erilaisia, osittain vastakkaisiakin isyysdiskursseja. Kaksi diskursseista oli helposti tulkittavissa (ansaitsija-isyys ja kokonaisvaltainen isyys) kun kaksi muuta diskurssia (lapseen sitoutumaton isyys ja parhaat palat isyys) edellyttivät enemmän pohdintaa ja uudelleen lukua, että ne selkiintyivät. Analyysin tuloksena tulkitsimme siis edellä mainitut neljä diskurssia, jotka ovat niin selkeitä, että kukin niistä muodostaa suhteellisen yhtenäisen merkityskokonaisuuden ja ne ovat erotettavissa toisistaan.

## ISYYSDISKURSSIT

### Ansaitsija-isyys -diskurssi

Hallitsevin aineistosta tulkittu diskurssi on ansaitsija-isyys -diskurssi. Tämä diskurssi muodostuu miesjohtajien puheessa, joka viittaa myös aikaisemmissa tutkimuksissa

havaittuun ideaan miehestä perheen leiväntuojana (Holter 2007; Tracy & Rivera, 2010; Burnett ym. 2013). Ansaitsija-isyys -diskurssissa miehet rakentavat identiteettinsä ensisijaisesti johtajiksi, jotka tuovat elannon perheelleen. Tässä diskurssissa miehet kertovat tuovansa perheelleen hyvän elintason, josta lapsetkin hyötyvät. Miehet sanovat olevansa paljon poissa kotoa, ja tästä johtuen läsnäolo lasten parissa kuvataan vähäiseksi. Isyys tuotetaan toteutuvaksi lähinnä lomilla, jolloin voidaan harrastaa yhdessä erilaisia vapaa-ajan aktiviteetteja. Eräs haastateltava kuvasi asiaa seuraavasti:

On esimerkiksi erittäin paljon käyty pohjoisessa hiihtämässä, laskettelemassa ja vaeltamassa, metsästämisessä. Et on sieltä haettu sitä laatu-aikaa, mutta se on selvää että jos sitä on kovin vähän niin ei se korvaa sitten tätä arkea, joka tietenkin myöskin on tärkeä. (Kalevi)

Ansaitsija-isyys -diskurssiin kuuluu vahva perheen arvostaminen. Perhe konstruoidaan arvokkaaksi instituutioksi, joista miehet ovat ylpeitä, kuten seuraavasta kommentista käy ilmi:

Kyllähän tämä nyt sitten kuitenkin viime kädessä se perhe on se, joka on tällaisen elämän niinku todellisen merkityksen niinku, on antanut. (Olli)

Keskeinen teema tässä diskurssissa on miesten puhe puolisoiden vastuista kotirintamalla. Miehet rakentavat puheessa molemmille puolisoille omat selkeät ihanneidentiteetit: mies on johtaja ja perheen pääelättäjä, vaimon vastuulla on koti ja lapset. Esimerkiksi Pertti kiteyttää ajatuksen näin:

Kyllä puolison rooli oli koti ja lapset, ja muista huolenpito. Kyllä mä niin paljon oon ollu pois kotoa, että kyllä vaimo on huolehtinu ihan pienestä pitäen lapset. (Pertti)

Pertin kommentti havainnollistaa ansaitsija isyys -diskurssin keskeistä ideaa isyyden osalta: miesjohtaja on ulkoistanut itsensä lähes kokonaan perhe- ja kotielämän vastuista. Miehet käyttävät perhe-elämän hoitamisesta sanaa pyörittäminen: vaimo pyörittää kotia ja perhettä. Pyörittäminen on tulkittavissa siten, että sanan käyttö rakentaa perhe-elämän yhtenäisenä palettina, jota puoliso hoitaa. Puolison vastuulla oleva pyörittäminen tuottaa etäisen kuvan miesten suhteesta lapsiin. Ansaitsija-isyys -diskurssissa kasvatusta ja hoivatyötä konstruoidaankin puolison harteille. Kotitöiden hoitamisessa miehet asemoivat itsensä



korkeintaan tilapäisen avustajan roolin. He kertovat auttavansa vaimoja satunnaisesti lasten- ja kodinhoitoon liittyvissä asioissa. Miesten määrittäminen kotona avustajaksi on tunnistettu aikaisemmissakin isyystutkimuksissa (Hearn & Niemistö 2012). Esimerkiksi Olli toteaa avustajana toimimisesta:

Ja sitte ku siellä kotona on ne hommat silti pyöritettävä, niin kyllähän se puolison rooli on enempi semmonen vastuuta kantava. Sitten, mää oon ehkä kotona enemmän semmoinen että teen kun joku sanoo että hei, nyt tehdään. Semmoinen oma-aloitteisuus, joka on vahva näissä työelämässä, niin se on kotona sivummalla. (Olli)

Ansaittaja-isyys -diskurssissa miehet antavat työlle ja uralle suuren merkityksen elämänsä keskeisenä asiana. Työ rakennetaan ykkösprioriteetiksi, johon perhe on sopeutunut tai sopeutettu. Miehet kuvaavat itsensä työkeskeisiksi ja käyttävät myös termiä työnarkomaani. Johtajana toimiminen siis rakentuu miesten identiteetin vahvaksi perustaksi: miehet saavat tyydytyksen ja merkityksen elämäänsä työn kautta. Työ myös rakentuu elämän rytmittäjäksi päivittäisellä tasolla. Ansaittaja-isyys -diskurssissa miehet eivät konstruoi isyyden vaatimuksia ongelmana tai ristiriitana suhteessa johtamistyöhön, vaan puheessa korostetaan perheen kykyä joustaa ja hyväksyä realiteetit, jotka liittyvät vaativaan työnkuvaan. Miehet myös kertovat vaimojen sopeutumisesta. Puolisot konstruoidaan tärkeiksi ja arvokkaiksi perhe-elämän vastuunkantajaksi, jotka ovat vapaasta tahdostaan halunneet toimia aviomiehen uran tukena.

Vaikka puolison sopeutumisesta puhutaan julkisesti, lasten sopeutumisesta ei puhuta. Diskurssiin ei siis sisälly kerrontaa miesten johtamisuran sopeuttamisesta lasten tarpeille, vaan pikemmin vaikuttaa siltä, että miehet merkityksellistävät lapset itsestään selvästi sopeutujiksi isien poissaoloon ja työn edellyttämiin paikkakunnan vaihdoksiin. Lasten elämään osallistuvan ja hoivaavan isyyden vaihtoehtoa ei tuoda esille. Isyys myös rakennetaan äitiydestä selkeästi eroavaksi vanhemmuudeksi, äidin tehtävä lasten hoidossa kuvataan olennaiseksi. Isyys konstruoidaan tässä diskurssissa biologisesta isyydestä: miehet ovat lastensa isiä, koska lapset ovat heidän biologisia jälkeläisiään. Miehen ulkopuolisuutta lasten elämässä kuvaa seuraava kommentti:

Lapsethan on hirveen mielenkiintoisia olentoja kun niitä tarkkailee. Nehän, ne löytää aina ratkaisuja. (Tapio)

Ansaittaja-isyys -diskurssissa isyyden vastuut näyttävätkin alkavan vasta lasten aikuisuuden kynnyksellä. Diskurssiin ei kuulu pienempien lasten hoiva, vaan isyys merkityksellistyy tärkeämmäksi vasta lasten kasvettua aikuisiksi, kuten seuraava esimerkki havainnollistaa:

Mitä vanhemmaksi mä tuun, ja mitä enemmän lapset on vanhempia ja tavallaan niinku aikuistuneet, ja rupeevat miettimään omaa tulevaisuuttaan, niin siinäki mä huomaan että mä haluan olla niinku sparraaja. Että mun rooli tavallaan vahvistuu, että nyt mä haluan kasvattaa heidät työelämään, ja ikäänkuin luoda sitä perspektiiviä, mitä se niinku se aikuisuuden juttu on. (Jussi)

Huttunen (2001, 12) on puhunut perinteisestä miehisestä isyyden mallista, jossa isän tehtävä on kasvattaa lapsista hyviä kansalaisia. Tähän ajattelumalliin kuuluu idea isyyden korkeammasta merkityksestä: isä on eräänlainen asiakeskeinen auktoriteetti. Ansaittaja-isyys -diskurssin miesten kerronta rakentaa juuri tällaista isän identiteettiä. Miesten etäinen suhde lapsiinsa ja myös isyyden ymmärtäminen lähinnä johtamistehtävän kaltaisena auktoriteettina tulee esille esimerkiksi seuraavalla tavalla:

Elikkä kuitenkin isän vastuu, niin kyllä se luo myöskin sitä tiettyä, vaikka on pienten joukkojen johtajana siellä tavallaan, vastuu perheestä. Et kyllä se kotoo lähtee, että kun kotonakin on säännöt – pelisäännöt – että miten mennään meidän perheessä ja sillain, niin onhan työyhteisössäkkin säännöt. (Pertti)

Ansaittaja-isyys -diskurssissa miesjohtajat rakentavat identiteettisensä ja sosiaalisen sukupuolensa perinteisen sukupuolijärjestyksen pohjalta, jonka mukaan miehen keskeinen tehtävä on olla leiväntuoja perheelle: työ on miesjohtajan elämän ykkösprioriteetti ja antaa keskeisen perustan hänen identiteetilleen. Isän identiteetti määrittyy etäiseksi auktoriteetiksi, joka voi satunnaisesti avustaa puolisoa lasten hoivassa. Miesjohtajat siis tuottavat perinteistä sukupuolijärjestystä, joka määrittelee miehet ja naiset laadullisesti erilaisiksi, jopa vastakohtiksi. Miesjohtajan puoliso rakentuu diskurssissa perheestä ja lasten hoidosta vastuulliseksi. Puoliso on sopeutunut osaansa ja myös lasten oletetaan itsestään selvästi sopeutuneen miehen työn vaatimuksiin. Jälkimmäisten sopeutuminen ei ole miesjohtajien keskustelun aihe. Tasa-arvosta työelämässä tai vanhemmuudessa miesjohtajat eivät keskustele tässä diskurssissa.

Ansaitaja isyys -diskurssissa miehet eivät rakenna siltaa isyyden ja johtajuuden välille, eivätkä miesjohtajat sano isyyden muuttaneen heitä johtajina. Johtajuus paikantuu pikemminkin perinteiseen tapaan ajatella johtajuus yksilön persoonallisuuden ominaisuutena, eikä niinkään kehittyvänä ja opittavissa olevana ilmiönä, johon myös isyyden kokemus voisi vaikuttaa. Ansaitaja-isyys -diskurssissa isyyden ja johtajuuden suhde merkityksellistyy toisistaan irralliseksi. Kyseessä ovat erilliset elämän alueet miesjohtajan elämässä. Tässä diskurssissa rakentuukin representaatio perinteisestä vanhanajan johtajasta, joka haluaa pitää työelämän kotiasioista vapaana alueena ja päinvastoin.

## Lapseen sitoutumaton isyys -diskurssi

Lapseen sitoutumattoman isyyden diskurssissa miesjohtajien puheessa rakentuu etäinen ja sitoutumaton suhde lapseen kuten ansaitaja isyys -diskurssissakin. Elämän prioriteeteiksi muodostuvat muut asiat kuin isyys, ja erityisesti työ rakentuu miehen identiteetin keskeiseksi perustaksi. Seuraavat haastattelulainaukset havainnollistavat asiaa:

No mä asuin niin vähän aikaa niitten kanssa, ne oli pieniä kun mä muutin siitä pois, mutta tota, eihän silloin ku nuori mies ja myyntihommissa ja vauhti päällä, niin ei perheeseen oo tullu paljon kiinnitettyä huomiota. (Kalle)

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

Kuten ansaitaja isyys -diskurssissa myös tässä diskurssissa tuotetaan perinteistä sukupuolijärjestystä miehen ja naisen välillä vanhemmuuden osalta: nainen vastaa lasten ja kodin hoidosta. Keskeinen ja merkittävä ero ansaitaja isyys -diskurssiin on se, että tässä diskurssissa sekä mies että nainen kuvataan uraorientoituneiksi. Toisin sanoen molempien puolisoitten kerrotaan olevan urasuuntautuneita ja motivoituneita urakehitykseen. Se auttaa miesten mukaan puolisoita ymmärtämään toisen elämäntapaa, kuten alla olevasta esimerkistä selviää:

Molemmat on olleet urasuuntautuneita ja työsuuntautuneita ja se on varmaan sellainen pointti itse asiassa tässä. Et mä melkein vois sanoa, että tuo kysymyksensasettelu on vähän sovinistinen, että on niinku

kotihengetär joka tukee tai ei tue. Ei se näin mene kyl. Se on vaan näin, että se on niinku korvien välissä on joko se asenne, että töitä tehdään ja ollaan aktiivisia työelämässä ja sitte ollaan. Ja minusta se on molempien oikeus ihan yhtäläillä, ja et pitää saada voida tehdä omaa uraa. Ei siihen kummallakaan oikeesti oo niinku musta nokan kopauttamista, että kuuluu niinku perusoikeuksiin näin mä sanosin. (Arto)

Miehet siis rakentavat tasa-arvoa puolisoitten välille uran osalta. Heidän puheessa uran rakentaminen konstruoituu sukupuoli neutraaliksi alueeksi – sukupuolen ei nähdä vaikuttavan urakehitykseen. Tasa-arvo ei kuitenkaan tule esille heidän puhuessaan lapsista ja hoivasta. Suhteesta lapsiin ja lasten hoivasta ei juuri puhuta. Kun jotain puhutaan, hoiva siirretään kokonaan puolison vastuulle, mikä tulee esille seuraavasta haastattelulainauksesta:

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

Tässä diskurssissa miesjohtajat pyrkivät haastamaan perinteistä sukupuolijärjestystä siltä osin, että myös nainen voi osallistua työelämään täysipainoisesti ja luoda vaativaa uraa. Haastaminen ei kuitenkaan kyseenalaista perinteisen sukupuolijärjestyksen oletusta vaimon vastuusta kotipiirin asioista. Toisin sanoen lapsen sitoutumaton isyys -diskurssi ei kyseenalaista perinteistä sukupuolijärjestystä kodin piirissä. Koska molemmat puoliset kuvataan uraorientoituneiksi, mutta lapset ja koti tuotetaan naisen vastuulle, miesjohtajat rakentavat kaksoistaakan puolisoilleen.

Diskurssin keskeiseksi teemaksi miehet tuottavat perheen jäsenten yhdessäolon vähäisyyden. Suurin osa miehistä ei kuitenkaan kovin suuresti harmittele tilannetta. Isyyden ja perheen vähäinen osuus miehen elämässä merkityksellistyy pikemminkin luontevaksi tavaksi elää elämä. Asioiden kerrotaan menneen omalla painollaan:

Mun ei oo tarvinu miettiä viimeiseen neljääntoista, viiteentoista vuoteen, kenties vähän pitempään, lähes kahteenkymmeneen vuoteen mitään ikäviä asioita, jotka liittyvät ikäänkuin siihen perheen tai puolison, tämmöseen niinku, tai sieltä tulevaan negatiiviseen viestiin. ...Tällä tavalla kun on eläny, niin on saanu ainaki nauttia niistä perhe-elämän parhaista puolista; siis ei oo lasten itkua tarvinu kuunnella niin paljon, ei oo tarvinu rajottua kaikennäköseen lasten toimintaan liikaa. Mutta siitä huolimatta on saanu jonkulaisen varmaanki lasten rakkaudenkin, ja voinu huolehtia niistä ja niin edespäin, mut varmaan sitä elämää ois voinu elää enemmänki. (Kalle)

Niin se ei ollu niinku mun näkemys siitä, että isän rooli on tämmönen, vaan kyllähän sitte sai siellä itekseen tehdä ja mielummin mennä itse sinne, kuin että mää oon se joka kuskaa. Koska siis eihän toisen puolesta voi harrastaa. Se on se pointti tässä, että jos halua niin tekee sen ite, jokainen tekee omat juttunsa. Musta se on vielä, palaan tähän, että musta se on todella perverssiä, että vanhemmat elää lastensa kautta elämää. (Arto)

Tässä diskurssissa miesjohtajat tuottavat isän identiteettinsä lapsen sitoutumattomana etäisenä isänä. Miesten johtamisura konstruoituu oikeaksi elämäksi, jollainen ajatusmalli lastenkin olisi hyvä oppia – tekemään itse omat juttunsa ja olemaan menestyviä. Tämän diskurssin yksi isyyden ulottuvuus onkin miesten kerronta lasten menestyksestä koulussa ja työelämässä. Miehet puhuvat ylpeästi lastensa opiskelussa ja työelämässä onnistumisista. Isyys ja johtajuus pidetään kahtena irrallisena asiana, eivätkä miehet rakenna johtajuuden ja isyyden välille suhdetta. Kuten ansaitsija isyys -diskurssissa myös tässä diskurssissa miesten puheessa konstruoituu työ ja ura tärkeinä elämän tukipilareina. Lapset jäävät sivurooliin ja ovat korkeintaan ylpeyden aihe kun saavuttavat menestystä. Lasten merkityksestä emotionaalisella tasolla ei puhuta ollenkaan. Miehet eivät myöskään kerro minkäänlaisesta työelämänsä muuttamisesta tai sopeuttamisesta lasten tultua kuvioon. Lasten hoiva ja kasvatusta konstruoidaan uraa tekevän vaimon vastuulle. Tässä diskurssissa perheelle instituutiona ei tuoteta minkäänlaista arvostusta – päinvastoin perhe konstruoidaan ikään kuin pienenä elämän sivuraiteena, joka vain vähäisessä määrin vaikuttaa elämän kokonaisuuteen.

## Isyyden parhaat palat -diskurssi

Tässä diskurssissa suhde lapseen merkityksellistyy miehille tärkeäksi elementiksi elämässä. Seuraavat esimerkit havainnollistavat asiaa:

On niin hienoa mennä töitten jälkeen kotiin kun poika juoksee syliin. (Jyrki)

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

Miehet puhuvat myös siitä, miten isyys on pehmentänyt ja rauhoittanut heitä. Haastateltavat kuvaavat tätä esimerkiksi seuraavalla tavalla:

Kyllä se minun mielestä on vaikuttanu. Vaikuttanu, tota, jollain lailla niinku, ehkä ajattelee, tai mä kuvittelen että mä ajattelen, niinkun, tai siis kuvittelen että mä, ehkä se ois niinku pienentäny riskinottohalua, sanotaan näin, mä kuvittelen. Mut ehkä se voi olla sitäki että mä haluan kuvitella vaan niin, että onko se nyt oikeesti vaikuttanu sinne, en mä silleen osaa sanoa (Jyrki)

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

Vaikka lapset merkityksellistyvät tässä diskurssissa erittäin tärkeiksi miehille, isyys konstruoidaan leppoisaksi, vanhemmuuden hyvistä puolista nauttimiseksi eikä niinkään vastuulliseksi hoiva- ja kasvatustyöksi. Seuraava humoristiseksi tarkoitettu kuvaus ilmentää asiaa:

Mä taidankin jäädä nyt seuraavaks kolmeksi vuodeksi leikkimään ja laulamaan Laurin, pojan kanssa. (Jyrki)

Arkisempien hoivatöiden vastuu konstruoidaan puolison vastuulle, mutta lasten harrastuksiin, yhteiseen hauskanpitoon ja ulkoiluun osallistuminen rakentuu isyyden ytimeen. Kaikki lasten hoivaan kuuluvat asiat eivät siis kuulu isyyteen, vaan ainoastaan mukaviksi koetut asiat. Diskurssiin ei kuulu ikävämmäksi koettujen arkisten kotitöiden ja arkisen lasten hoivan jakaminen puolisojen kesken. Tasa-arvosta ei tässä diskurssissa puhuta. Isyyttä ei rakenneta johtajuudesta irralliseksi vaan isyyden kerrotaan vaikuttaneen miehen työhön ja yleisesti elämään, mutta mies sitoutuu isyyteen ottamalla siitä itselle sopivimmat ja parhaat palat. Miesten kerronnasta löytyy myös haikailua perinteisen mies leiväntuojana ja puoliso kotiäitinä mallin perään. Seuraava esimerkki havainnollistaa tätä:

Mutta, niin taas kotiasioissa, niin kyllähän se kivempi olis, kun töitten jälkeen menee kotia, niin siellä ois kattila höyryämässä, piirakka lämpenemässä tai paistumassa uunissa, mutta ei, ihan ok. ...hänen voimansa menee siihen lapsen hoitamiseen, ja se on niinku se naaraan tehtävä se jälkikasvusta huolehtiminen, ja mies pitää, siis luonnossa. (Jyrki)

Vaikka Palkovitz ym. (2001) sanovat isyyden muokkaavan miehen käsitystä omasta identiteetistään, Fox ja Bruce (2001) tuovat esille, ettei kaikilla miehillä isyys asetu osaksi identiteettiä. Foxin ja Brucen mukaan isyys voi olla pelkästään otettu rooli. Tässäkin

diskurssissa voi pohtia, onko isänä oleminen miesjohtajalle enemmän rooli, johon halutaan astua ajoittain isyyden näyttäessä mukavalta ja hauskalta kuin kokonaisvaltainen ja syvempi osa miehen identiteettiä. Miehet myös konstruoivat – lasten tärkeydestä huolimatta – itsensä tiukasti kiinni työelämään ja johtamistehtävään. He puhuvat läsnäolonsa puutteesta perhe-elämässä ja tuntuvat katuvan, etteivät ole osallistuneet lasten kasvatukseen enemmän ja monipuolisemmin.

Tässä diskurssissa miehet rakentavat isyyden ja johtajuuden välille suhteen. Miehet kertovat pysähtyneensä ajattelemaan isyyttään ja isyyden asemaa vaativassa johtamistyössä. Konkreettinen lasten hoivaamisen ja kodin ylläpidon kerrotaan kuitenkin jääneen puolison vastuulle. Tässä havainnollistuukin Bekkengenin (2002) tekemä erottelu, jonka mukaan on tärkeä erottaa lapsiin orientoituneet ja tasa-arvoiset miehet kahdeksi eri ryhmäksi. Vaikka tässä diskurssissa miehet tuottavat kuvaa lapsiorientoituneisuudesta muun muassa kertomalla omasta halustaan olla läsnä lapsilleen esimerkiksi ulkoilemalla tai harrastuksiin osallistumalla, isyys rakentuu kuitenkin vanhemmuuden parhaiden palojen ottamisena, eikä niinkään kokonaisvaltaisena ja tasa-arvoisena vanhemmuutena, jossa hoiva- ja kotityövastuut ymmärrettäisiin kuuluvan molempien puolisojen vastuulle. Isyyden ja johtajuuden suhdetta myös rakennetaan tässä diskurssissa merkityksellistämällä isyys hyödylliseksi resurssiksi johtamisosaamisen ja -käyttämisen kannalta. Kuten yksi miehistä kuvaa: *Ehkä se on vaikuttanu jotain sellasta, että jonkinnäköstä varmuutta antanu. Johtaja mun mielestä, vaikka niinku mä sanoin, niin kaveri ei sais olla, mutta niinku semmonen isähahmohan se voi olla jollain lailla.* Tämä diskurssi siis nostaa esiin isyyden hyödyllisyyden johtamistyössä.

## Kokonaisvaltainen isyys –diskurssi

Kokonaisvaltainen isyys -diskurssi rakentaa uudenlaisen, kotona läsnä olevan ja lapsiin sitoutuneen isän identiteetin. Tässä diskurssissa johtajamiehet puhuvat läheisestä suhteesta lapsiinsa ja halustaan olla läsnä lapsille. Läsnäolo lasten elämässä ja läheiset suhteet heihin konstruoiduvat miehille tärkeiksi, kuten näkyy seuraavissa esimerkeissä:

Mä oon yleensä aina viideltä kotona, musta se on ihan jees niinku nyky maailmassa, mä vien pojat kouluun matkalla ja näin ja nään niitä. Koen että silleenkin onnistunut, että he niinku selvästi turvaa minuun, ja

kyselee multa, ja oon heille silleen, koen olevani läheinen. Siis jotenkin niinku aistin, niin silloin se on minusta menny ihan hyvin. (Lasse)

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

Läsnä olevan ja lasten hoivaan aktiivisesti osallistuvan isän identiteetin mahdollistuminen ja kehittyminen kuvataan tietoisiksi valinnoiksi: myös johtaja-asemassa olevat miehet tekevät ja voivat tehdä valintoja urallaan perheen ja lasten ehdoilla. Päinvastoin kuin ansaitsija isyys – tai lapsen sitoutumaton isyys diskurssissa tässä diskurssissa uraa sopeutetaan mutta ei perhettä. Miehet myös kertovat tiedostavansa lasten erilaiset tarpeet eri aikoina, kuten seuraavasta esimerkistä käy ilmi:

Paljon enempiä en oo valmis panostamaan (huomautus, haastateltava puhuu työhön panostamisesta), tässä vaiheessa ainakaan. Ehkä sitten joskus myöhemmin, jos tilanne muuttuu, lapset kasvaa ja muuta. (Niilo)

Isien osallistuminen aktiivisena osapuolena ja monipuolisesti lasten kasvatukseen ja hoitoon siis merkityksellistyy tässä diskurssissa tietoisena valinnan ja toiminnan tulokseksi. Miehet kertovat muutoksista ja päätöksistä, joihin he ovat työnsä suhteen tehneet lasten tarpeiden mukaan, kuten seuraava haastateltava tuo esille:

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

Tässä diskurssissa miehet myös puhuvat avoimesti vanhemmuudesta korostaen puolisoitten tasa-arvoa kaikenlaisten perhevelvoitteiden suhteen. Myös molemmat vanhemmat voivat tehdä työuraa. Mies rakentaa itsestään isän, joka jakaa kotityöt ja lasten hoivan puolison kanssa sekä toimii aktiivisena vastuunkantajana perheen arjesta huolehtiessaan. Keskeistä diskurssissa on, että isyys rakennetaan samoista arkielämää säätelevistä realiteeteista kuin



äitiyskin. Isyys siis merkityksellistyy lähelle äitiyteen perinteisesti liitettyä vanhemmuutta, jolloin voidaan puhua jaetusta vanhemmuudesta. Jaetulla vanhemmuudella Mykkäsen (2010) mukaan tarkoitetaan yhteistä osakkuutta vanhemmuudesta, tasavertaista sitoutumista, hoivan ja vastuun jakamista niin kodissa kuin sen ulkopuolellakin. Jaetun vanhemmuuden idea haastaa perinteisen sukupuolijärjestyksen kotipiirissä, jota erityisesti ansaitsija-isyys- ja lapseen sitoutumaton -diskurssi tuottavat. Jaettu vanhemmuus ei tarkoita tässä diskurssissa miehen ja naisen, äidin ja isän, eriytyneitä tehtäviä ja rooleja vaan vanhemmuutta, jossa molemmat vanhemmat konstruoidaan kokonaisvaltaisesti vastuullisiksi lasten kasvatuksesta ja hoiivasta. Isyyden ja äitiyden perinteiset kategoriat liudentuvat sekoittuen toisiinsa. Esimerkiksi eräs haastateltava toteaa asiasta:

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

Kokonaisvaltainen isyys -diskurssissa miehet merkityksellistävät puolisoilleen melko neutraalin aseman suhteessa omaan työhönsä ja uraansa. He myös rakentavat molemmille puolisoille mahdollisuuden urakehitykseen korostaen tasa-arvoa, kuten seuraava haastateltava havainnollistaa:

Molemmat eletään yhdessä omaa elämäämme, ja siihen kuuluu se, että pitää joustaa sen toisen suuntaan, ja sen toisen pitää joustaa sitte välillä niinku sinun suuntaan. (Niilo)

Suhteuttaessaan läsnä olevan ja lapsiin sitoutuneen isän identiteettinsä johtamistyöhön miehet tuottavat itsestään työn ja perheen yhdistämisessä taiteilevan isäjohtajan samalla tavalla kuin naisjohtajatkin ovat usein tutkimuksissa ja mediassa kertoneet (Välimäki ym. 2009; Heikkinen ym. 2014). Vaikka miehet kertovat joistakin henkilökohtaisista uhrauksista työn ja perheen yhdistämisessä, heidän kuvauksensa on kuitenkin valtaosin hyvin myönteistä. Työperhesuhteen hoitamisessa kerrotaan onnistutun hyvin, eikä tähän diskurssiin sisälly representaatiota syyllisyydestä ja omatunnontuskista, joista naisjohtajat usein kertovat työperhekonfliktin osalta (Vanhala 2005). Huonosta omastatunnosta perheen tai työn suhteen ei siis puhuta tässä diskurssissa:

Ja sitte se semmonen perusarki, sen ei tarvi, mää en hyväksy sitä, eikä sen tarvi olla semmosta seitemmästä seitemmään, vaan se on pikemminkin kaheksasta neljään. Ja sillen ku näin on niin se toimii ihan

kohtuullisen hyvin. No, sitten toisaalta jos käännetäänkin niin päin, että kärsiikö työ sitte siitä että on näin päättäny, että antaa perheelle aikaa, niin ei se siitä oo kärsiny, päinvastoin. (Niilo)

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

Mä päätin että mä lähen, et mä vaan lähen, et ihan sama mikä, mä vaan lähen nytte. Jos nyt oli joku kokous niin en mä nyt sanonu että moro, mutta niinku mä järjestin että en mä ottanu kokouksia mahdollisuuksien mukaan, ja sitte taas illalla kun he nukku niin ehkä läppäri esiin jos jäi joku kesken tai sähköpostia tai jotain; niin mä teen nytkin. Tää nyt, kehumatta paras, mut mun mielestä aika hyvin siis olosuhteet huomioiden. (Lasse)

Kokonaisvaltainen isyys -diskurssissa miesten puheesta myös rakentuu pohdiskeleva, syvällisempi isyyden taso. Miesjohtajat pohtivat omaa suhdettaan lapsiinsa ja isyyttä syvällisellä, eettistä pohdintaa sisältävällä otteella. Se, mitä tarkoittaa hyvä isyys ja hyvä yhteys lapsiin, askarruttaa heitä:

Must tuntu että suurin osa isistä ei ehkä tajuukkaan mikä se isänä oleminen on. Ne vaan jatkaa sitä työuraansa samalla lailla. Mullahan, mää irrottauduin kokonaan, käytännössä vuosia, mut sillä tavalla mä olin kaikki ne kuus kuukautta siellä vanhempainlomalla molempien kanssa, ja tota, irrottauduin siitä niinku tämmösestä oravanpyörästä. En tiä, kyllä se, must se vaikutti tosi paljon se miten mä ajattelen asioista ja niinku palautti vähän. Kyllä se isyys on sellanen, että lapsist on pidettävä huolta, ne on tunnettava, se pitää olla kotona ja pitää tsempata. (Lauri)

Kokonaisvaltaisuus isyys -diskurssissa miesten elämään kuuluvat sekä isyys että johtajuus. Perhe ja lapset ovat elämän ankkuripiste ja ura sopeutuu luontevasti perheen tilanteeseen. Miehet kertovat myös saavansa enemmän iloa perheestä kuin työstä:

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

Tässä diskurssissa miehet peilaavat isyyden ja johtajuuden suhdetta rakentaen niiden välille toimivan yhteyden. Isyys konstruoituu miesten johtajuutta muokkaavaksi tekijäksi siten, että

johtamistyö sopeutuu isyyteen ja isyys tukee johtajuutta, kuten seuraavista esimerkeistä ilmenee:

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

Ihmisasioiden kautta, ihmisten kautta ajattelen asioita, ja nään niinku yrityksetkin, paitsi niinku taloudellisena mutta myös sosiaalisena yhteisönä, melkeinpä yhtä merkityksellisesti kuin taloudellisena. Että ehkäpä se sellanen että, että on niinku on niitä omaakin perhettä ollu, niin se on ehkä sitä mielenkiintoa ihmiseen ja ihmisiin ja ihmisenä olemiseen jotenkin pitänyt yllä, alusta lähtien. (Samuli)

Isyyteen ja johtajuuteen myös konstruoidaan samoja elementtejä, kuten yksi haastateltava seuraavassa katkelmassa selventää:

Perheen isän rooli, ja sitte johtajan rooli, niin onhan siinä paljon tämmösiä samankaltasuuksia, että tavallaan jos miettii tämmöstä niinku, vahvistaa semmosta niinku eräällä tavalla tämmöstä johtamista, tämmöstä huolenpidon roolia. Toisaalta kasvatuksen sama problematiikka, elikkä se pitäs olla sillä tavalla rajoja luotu ja toisaalta pitää olla kiinnostunu, kiinnostunu omista lapsista ja kiinnostunu omista työntekijöistä. Välillä pitää olla luja, ja tuota tavallaan niinku sen hyväksyminen, että aina ei voi olla pidetty, hyvin paljon tämmösiä samoja elementtejä, mitä tommosessa kasvattajan roolissa.

Kokonaisvaltainen isyys -diskurssi avaa esille näkymän isäjohtajasta, joka voi saada sekä kiintymyssuhteen lapsiinsa että uran johtajana ilman erityistä ristiriitaa isyyden ja johtajuuden välillä. Isyyden ja johtajuuden suhteen integraatio kuvataan positiivisella sävyllä: molemmat alueet täydentävät toisiaan ja niiden yhdistäminen sujuu jouhevasti. Miehet asemoivat itsensä tasa-arvoisiksi lasten hoivaajiksi puolison kanssa tarkoittaen että osallistuvat lasten hoivaan samassa määrin kuin puoliso. Diskurssi haastaa sekä lasten hoivan että työuran osalta perinteisen sukupuolijärjestyksen liudentaen perinteiset uskomukset miehen ja naisen vastuista ja mahdollisuuksista.

## YHTEENVETO JA KESKUSTELU TULOKSISTA

Tutkimuksemme tarkoituksena on ollut avata ja purkaa miesjohtajien isyydelle ja johtajuudelle antamia merkityksiä. Erityisesti se, rakentavatko miesjohtajat isyyttään ja

johtajuuttaan hyödyntäen perinteisiä käsityksiä isyydestä ja johtajuudesta, vai ovatko isyyden ja johtajuuden merkitykset kenties muuttumassa, on ollut tutkimuksen kiinnostuksen kohteena. Taulukko 1 havainnollistaa tulkitut neljä diskurssia tutkimuskysymysten valossa.

Taulukko 1. Yhteenveto miesjohtajien isyydiskursseista

Diskurssit Tutkimuskysymykset	Ansaittaja- isyys - diskurssi	Lapseen sitoutumaton isyys -diskurssi	Isyyden parhaat palat -diskurssi	Kokonais- valtainen isyys -diskurssi
Millaisia isän ja johtajan identiteettejä miesjohtajat rakentavat puheessaan?	Leiväntuoja isän identiteetti  Perinteinen kotivastuista vapaa johtajan identiteetti	Etäisen isän identiteetti  Urakeskeisen johtajan identiteetti	Leikkivän isän identiteetti  Isyydestä hyötyvän johtajan identiteetti	Läsnä olevan isän identiteetti  Työn ja perheen yhdistävän johtajan identiteetti
Millaista sukupuolijärjestystä miesjohtajat tuottavat puhuessaan isyydestä ja johtajuudesta?	Perinteinen sukupuoli-järjestys kotipiirissä ja työelämässä	Perinteinen sukupuoli-järjestys kotipiirissä  Joustava sukupuoli-järjestys työelämässä	Melko perinteinen sukupuoli-järjestys kotipiirissä  Joustava sukupuoli-järjestys työelämässä	Joustava sukupuoli-järjestys kotipiirissä ja työelämässä
Millaiseksi miesjohtajat rakentavat puheessaan suhteen isyyden ja johtajuuden välille?	Isyys ja johtajuus ovat erillisiä	Isyys ja johtajuus ovat erillisiä	Isyys vaikuttaa jonkin verran johtajuuteen	Isyys ja johtajuus ovat kiinteässä suhteessa toisiinsa

### Isän ja johtajan identiteetit diskursseissa

Tulkituissa diskursseissa miesjohtajat tuottivat useita erilaisia johtajan ja isän identiteettejä. Osittain nämä identiteetit ovat suhteessa toisiinsa, kun taas osittain isyyden ja johtajuuden identiteetit ovat toisistaan irrallisia. Ansaittaja-isyys ja lapseen sitoutumaton isyys - diskursseissa identiteetit rakentuivat lähelle toisiaan. Sekä ansaittaja-isyys -diskurssin

leiväntuojaidentiteetti ja perinteinen kotivastuista vapaa johtaja että lapsen sitoutumattoman isyys -diskurssin urakeskeinen johtaja ja etäinen isä painottavat voimakkaasti miehen työorientaation ensisijaisuutta ja vahvuutta verrattuna isänä olemiseen. Molempien diskurssien identiteettien voi katsoa ylläpitävän monissa aiemmissa tutkimuksissa esitettyä perinteistä maskuliinisen johtajan representaatiota. Tämä tukee lineaarista uramallia ja käsitystä, että johtaja on pitkää päivää tekevä työorientoitunut mies, jonka perheasioilla ei ole merkitystä johtamistyölle (esim. Heilman 1997; Powell ym. 2002; Hewlett & Luce 2005; Bergeron ym. 2006; Post ym. 2008; Burnett ym. 2013). Tämänkaltainen sukupuolen tekeminen ei tue miesjohtajaa pohtimaan monipuolisemmin isyyttään ja yleisemmin miehisyyttään, minkä voi arvioida edistävän ja ylläpitävän maskuliinisten tapojen ylivaltaa organisaatiossa (Eräranta & Moisander 2011) ja sulkevan miehet pois perhe-elämän piiristä (Linstead & Thomas 2002; Holter 2007). Ansaitsija isyys -diskurssissa isyys kuitenkin tuotetaan tärkeäksi osaksi perheinstituutiota esimerkiksi korostamalla isyyden merkitystä aikuistuvien lasten ohjaamisessa kohti työelämää. Kun taas lapsen sitoutumaton isyys -diskurssissa isyydelle ei rakenneta juuri minkäänlaisia merkityksiä – isyyden identiteetti jää (kokonaan) tuottamatta, identiteetti rakentuu epäselväksi ja häilyväksi.

Kokonaisvaltainen isyys -diskurssissa miesjohtajat esittivät identiteettinsä tärkeäksi osaksi isänä olemisen. Tässä diskurssissa rakentuu uusi työn ja perheen onnistuneesti yhdistävä isä, mikä viittaa miehisyyden muutokseen ja nousussa olevaan ”hoivaavan maskuliinisuuden” ideaan (Euroopan Komissio 2012). Diskurssissa ei tule esille mahdollinen työn ja perheen välinen konflikti, joka on tavallinen teema naisjohtajien kohdalla (Vanhala 2005). Tulos antaa tukea aikaisemmassa tutkimuksessa esitetylle ajatukselle, että naiset ja miehet saattavat kokea työ- ja perhe-elämän suhteen eri tavalla (Eby ym. 2005; Hearn & Niemistö 2012).

Isyyden parhaat palat -diskurssissa miehet kuvaavat lasten saantia suurena elämäänsä vaikuttavana tekijänä ja isyyden identiteettinsä keskeisenä osana. Isyyden parhaat palat -diskurssissa miehen identiteetti isänä rakentuu kuitenkin hieman toisella tavalla kuin kokonaisvaltainen isyys -diskurssissa. Kun kokonaisvaltainen isyys -diskurssissa miehet kuvaavat isyys identiteettinsä samankaltaisena kuin perinteisesti äitiys on ymmärretty -holistisena vanhemmuutena, isyyden parhaat palat -diskurssissa isänä olemisen ei ole niin kokonaisvaltaista vanhemmuutta, vaan enemmänkin valikoivaa vanhemmuutta. Isyyden identiteetti rakentuu leikkiväksi isäksi. Tämä tarkoittaa sitä, että vaikka miesjohtaja konstruoi isänä olemisen merkittäväksi asiaksi elämässään, hän ei tuota isyyttään samalla tavalla

konkreettisena hoiva- ja kasvatustyönä kuin kokonaisvaltainen isyys -diskurssin miesjohtaja. Havainto tukee Johanssonin ja Klinthin (2008) väitettä miesten taipumuksesta osallistua vain hauskoihin puoliin vanhemmuudesta toisen puolison kantaessa vastuun vanhemmuuden muista puolista.

## Sukupuolijärjestys diskursseissa

Sukupuolijärjestyksen näkökulmasta kokonaisvaltainen isyys -diskurssi ja lapseen sitoutumaton isyys -diskurssi ovat merkityksiltään lähellä toisiaan puhuttaessa työelämästä. Diskurssit tarjoavat joustavuutta sukupuolijärjestykseen, kun puolisoiden työnteko on kyseessä. Kokonaisvaltainen isyys -diskurssissa miesjohtajan kertoma tasa-arvo tuotetaan siten, että sekä isä että äiti osallistuvat työ- ja perheasioihin tasavertaisesti. Diskurssi kyseenalaistaa perinteisen naisen ja miehen kahtiajakoa tuottavan sukupuolijärjestyksen (West & Zimmerman 1987) tarjoten joustavampia mahdollisuuksia sukupuolen tekemiseen sekä työn että perheen piirissä.

Lapseen sitoutumaton isyys -diskurssissa rakentuu myös joustava sukupuolijärjestys siten, että molemmille puolisoille kerrotaan olevan mahdollista rakentaa työuraa. Tässä diskurssissa miesjohtaja siis konstruoi itsensä kahden uran perheeseen, jossa molemmat puoliset tekevät uraa, eikä sukupuolen ajatella määrittävän tehtäviä/mahdollisuuksia työelämässä.

Vanhemmuuden kohdalla kuitenkin tuotetaan perinteistä sukupuolijärjestystä: miesjohtaja ei juuri osallistu perhe-elämään ja pitää perheen merkitystä vähäisenä elämässään. Vastuu vanhemmuudesta on siten työssä käyvällä ja uraa tekevällä äidillä, jolle tuotetaan kaksoistaakka. Toisin sanoen äiti tekee uraa ja vastaa myös perheestä, mikä myös vastaa Heikkisen ja kumppaneiden (2014) tutkimuksen tuloksia siltä osin, että myös monet suomalaiset naisjohtajat kuvaavat vastuun työstä ja perheestä olevan naisella. Lapseen sitoutumattomassa isyys -diskurssissa tasa-arvo siis tarkoittaa miesjohtajille puolisoiden tasa-arvoisia mahdollisuuksia työelämässä mutta ei vanhemmuudessa. Tässä diskurssissa ei tuoteta pohdintaa tasa-arvon toteutumisen problematiikasta suhteessa perheen ja työelämän yhdistämisen.

Ansaittaja-isyys -diskurssissa rakennetaan perinteinen sukupuolijärjestys sekä työn että perheen osalta. Tässä diskurssissa naisen ura on selvästi alisteinen miehen uralle. Toisin

sanoen miesjohtajan työ asemoituu ensisijaiseksi, ja miehen uran kerrotaan vaikuttaneen puolison mahdollisuuksiin valita työtehtäviä. Myös lapset ovat sopeutuneet isän uravaatimuksiin. Vaimo konstruoidaan operatiiviseksi vastuunottajaksi perhe-elämän hoitamisessa, mutta miesjohtaja merkityksellistyy kotona suurten päätösten, kuten asuinpaikan valinnan tekijäksi. Tässä diskurssissa miesjohtajien kerronta rakentaa stereotyyppisen kuvan miehisyydestä ja naiseudesta. Naiseuteen liitetään vahvasti hoivaaminen, kun miehisuus rakentuu hoitovastuista vapaana. Naisten hoivaaminen ja miesten vastuuvapaus hoivaamisesta tuotetaan naisten ja miesten luonnollisina käyttäytymistapoina, mikä uusintaa vahvasti perinteistä sukupuolidikotomiaa naisten ja miehen välillä (West & Zimmerman 1987) rajoittaen ja jopa estäen monipuolisemman miehisyydestä keskustelun (Eräranta & Moisander 2011). Isyyden parhaat palat -diskurssin sukupuolijärjestys rakentuu aika lähelle ansaitsija isyys -diskurssia. Miehet ovat antaneet kasvatusvastuun äidille ja hoitavat enemmän leikkittävän ja harrastavan vanhemman roolin. Isyyden parhaat palat -diskurssissa haikaillaan myös perinteistä elättäjä-kotihengetär -jakoa, jossa nainen hoitaa kodin ja tukee puolison uraa. Miesjohtajat eivät kuitenkaan kerro tällaiseen asetelmaan parisuhteessa päässeensä.

## Isyyden ja johtajuuden suhde diskursseissa

Ansaitsija-isyys -diskurssi vahvistaa monella tasolla aikaisemmissakin tutkimuksissa esitettyä perinteistä johtajuuden representaatiota, jossa maskuliinisuus dominoi (Kanter, 1977; Acker, 1990). Tämän diskurssin miesjohtajat rakensivat sosiaalista todellisuuttaan siten, että siihen kuuluu voimakas sitoutuminen perinteiseen miehiseen tapaan tehdä johtamistyötä siten, että johtajuus on irrallaan isyydestä. Toisin sanoen miehen johtajuus tuotettiin voimakkaana sitoutumisena työhön vaimon vastatessa kodista. Johtaminen merkityksellistyy tässä diskurssissa miesten työksi. Miehet eivät kritisoineet työnsä vaatimuksia, vaan tuottavat nämä vaatimukset itsestään selvinä normeina, jotka toteutuvat heidän omassa elämässään. Tässä diskurssissa miesjohtajat eivät rakenna ristiriitaa omien arvojen ja organisaation arvojen välillä. He konstruoivat helpoksi toimia johtajuuden tarjoamassa perinteisessä maskuliinisessa sosiaalisen sukupuolen roolissa. Kuten West ja Zimmerman (1987) ovat todenneet, yksilö tekee sosiaalista sukupuoltaan vuorovaikutuksessa toisten yksilöiden kanssa, jotka ovat mukana tässä sosiaalisen sukupuolen tuottamisessa. Miehen, joka rakentaa selkeän jaon johtajuuden ja isyyden välille, on todennäköisesti helppo toimia

organisaatiomaailmassa, joka on rakentunut tämän jaon pohjalta.

Kokonaisvaltainen isyys -diskurssi haastaa ansaitsija-isyys -diskurssin. Kokonaisvaltainen isyys -diskurssin nostaa esiin vastakkaisen orientaation johtamistyöhön ja johtajuuteen, joka ei rakennu perinteisistä johtajuuden ideaaleista. Miesjohtajat puhuvat niin konkreettisesta toiminnasta lastensa kanssa kuin kasvatuksesta ja lasten kehityksestä. Heille johtajuuden ja isyyden yhdistäminen on tärkeää ja merkityksellistä. Tässä diskurssissa on nähtävissä samankaltaisuutta Erärannan ja Moisanderin (2011) osallistuva isyys -diskurssin kanssa. Myös Linsteadin ja Thomasin (2002) esittämä uusi isä, joka hakee tasapainoa työn ja perheen välille, on linjassa kokonaisvaltainen isyys -diskurssin isäjohtajan kanssa. Tässä tutkimuksessa haastatellut miesjohtajat eivät kritisoineet työelämän organisaatioita siitä, että osallistuvampi isyys ei olisi mahdollista, vaikka esimerkiksi Eräranta ja Moisander (2011) epäilevät tämänkaltaisen isyyden mahdollisuuksia työelämässä.

Isyyden parhaat palat -diskurssi rakentaa isyyttä ja johtajuutta hiukan lähemmäs toisiaan kuin ansaitsija-isyys -diskurssi. Isyyden parhaat palat -diskurssissa isyys rakennetaan opettavaiseksi suhteessa johtajuuteen. Miehet kertovat isyyden antaneen uudenlaisia näkökulmia ja sävyjä omaan johtamiseen, joten isyys ja johtajuus yhdistyvät tällä tavoin heidän elämässään ja toiminnassaan. Toisaalta kovin suurta yhteyttä johtajuuden ja isyyden yhteensovittamiseen käytännön kannalta ei isyyden parhaat palat -diskurssissa tuoteta. Miehet kertovat pitkistä työpäivistä, eikä heidän kerronnastaan löydy juuri kuvauksia lasten hoivavastuista.

Lapseen sitoutumaton isyys -diskurssi ylläpitää selvästi johtamistyön vaatimusta työorientoituneisuudesta. Miesten puheessa työelämä on ykkösprioriteetti, jolle uhraataan sekä aikaa että resursseja. Miehet merkityksellistävät hyväksi työksi pitkät työpäivät ja suuret vaatimukset. Diskurssi onkin eniten ristiriidassa läsnä olevan ja osallistuvan isyyden kanssa. Diskurssi ei myöskään mahdollista miehelle ainesta isyyden ja johtajuuden suhteen pohdintaan, koska diskurssissa rakentuu representaatio miesjohtajasta, joka sattuu olemaan biologinen isä, mutta käyttäytyy kuin lapseton mies. Lapseen sitoutumaton isyys -diskurssi eroaakin ansaitsija-isyys -diskurssista siltä osin, että jälkimmäiseen kuuluu puhe perheen ja lasten arvostamisesta. Vaikka ansaitsija-isyys -diskurssissa miesjohtajat eivät kertoneet osallistuvansa lastensa elämään aktiivisesti, perhe-elämä oli kuitenkin yksi elämän tukipilareista.



## Tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksessamme määritellyt diskurssit ovat yksi tulkinta aiheesta, ja toiset tutkijat toisista sisällöllisistä ja teoreettisista lähtökohdista voisivat painottaa eri asioita tulkinnassaan. Tämä on diskurssianalyysin rikkaus ja heikkous. Tutkimuksella saadaan esille monipuolinen merkitystulkinta, mikä ei kuitenkaan tarkoita, ettei muitakin mahdollisia merkityksiä voi olla olemassa (Jokinen ym. 1993; 1999.). Tulkinnan tarkkuutta ja kohdallisuutta olemme tavoitelleet suorittamalla analyysin huolellisesti. Analysoitu aineisto on transkriboitu sananasaisesti. Lisäksi olemme keskustelleet tulkinnasta ja reflektoineet sitä runsaasti tutkimusryhmän jäsenten kesken. Erityisesti diskurssien nimistä tutkimusryhmä kävi useasti analyttisiä keskusteluja löytääkseen lopulliset diskursseja parhaiten kuvaavat nimet. Tulokset ovat myös linjassa muutamien harvalukuisten aikaisempien tutkimusten kanssa (Eräranta & Moisander, 2011; Holter 2007), mikä lisää tulkinnan uskottavuutta.

Miesjohtajien isyyttä on tutkittu vähän, joten ei ole vaikea löytää uusia tutkimuskohteita ilmiön ympäriltä. Kvantitatiivisella tutkimusotteella voisi tutkia esimerkiksi miesjohtajien asenteita isyyttä kohtaan. Tärkeä tutkimussuunta olisi selvittää työn ja perheen suhdetta muiden miesten kuin johtajien keskuudessa. Yhteiskunnallisesti kiinnostava tutkimuskohde voisi olla mediatekstien analysoiminen siitä, miten isyys ja johtajuus konstruoidaan julkisessa mediakeskustelussa. Kriittisen tutkimusperinteen hengessä toivomme tämän tutkimuksen nostavan esille johtajien (ja muidenkin miesten) isyyden nykyistä monimuotoisemmat mahdollisuudet sekä halun tutkia yhteiskunnassa vielä eläviä maskuliinisia rakenteita, jotka rajoittavat ja jopa estävät miesten toimintatilaa isyydessä.

## PÄÄTELMÄT

Perinteisen maskuliinisen todellisuuden olemassaolo suomalaisten miesjohtajien diskursiivisissa käytännöissä tuli tämän tutkimuksen tulosten valossa sekä todistetuksi että kumotuksi. Tutkitut miesjohtajat sekä uusintivat perinteisen maskuliinisuuden dominanssia että rakensivat uudenlaisia johtajuus- ja isyysmaailman representaatioita. Selvityksemme tukee osittain Erärannan ja Moisanderin (2011) käsitystä kahdesta kilpailevasta isyydestä. Kahden kilpailevan isyyden sijasta tämä tutkimus tuotti neljä isyyden diskurssia: ansaitsija-

isyys -diskurssi, lapseen sitoutumaton isyys -diskurssi, isyyden parhaat palat isyys -diskurssi ja kokonaisvaltainen isyys -diskurssi. Tutkimuksemme siis jakaa isyyttä Moisanderin ja Erärannan (2011) tutkimusta monimuotoisemmin sijoittamalla isyyden neljään eri diskursiiviseen kategoriaan. Tulkitut diskurssit toivat esille monimuotoisuuden isyyden ja johtajuuden identiteeteissä. Vaikka tulkituissa diskursseissa rakentuu ennalta arvattavia ja aikaisemmissa tutkimuksissa tulkittuja isyys ja johtajuus -diskursseja, kuten leiväntuoja isyys tai maskuliininen johtajuus tai uudempina osallistuva tai hoivaava isyys, luovat tulkitut diskurssit myös uudenlaisen näkökulman keskusteluun. Tämä tutkimus nostaa esiin diskurssin, jossa yhdistyy isyyden kokonaisvaltaisuus ja johtamistyö. Kokonaisvaltainen isyys diskurssi haastaa ajatuksen, jonka mukaan miesjohtaja uhraa perheensä tai isyytensä johtamistyön tai johtajuuden edessä.

Toisaalta, tutkimuksemme tulokset tukevat Holterin (2007) esittämää ristiriitaa aktiivisen isyyden ja työelämän maskuliinisten käytäntöjen välillä. Euroopan komission (2012) tasa-arvoraportin mukaan miesten asenteet ovat muuttuneet elättäjän roolista enemmän hoivaavaan vanhemmuuteen. Tämän tutkimuksen ja myös aiemman tutkimuksen (Alvesson 2002; Holter 2007; Kugelberg 2006) perusteella on kuitenkin pääteltävissä, että työelämän organisaatioissa elää todennäköisesti vielä melko suurelta osin perinteinen miehinen johtamiskulttuuri, jota miehet eivät tosin erityisemmin kyseenalaistaneet tässä tutkimuksessa. Tasa-arvo tuntuu menneen monilla muilla elämän alueilla eteenpäin, mutta ansaitsija-isyys -diskurssin vahvuus tässä tutkimuksessa antaa viitettä siitä, että johtajuuden todellisuus on vielä selvästi maskuliinisen ideologian vallassa. Myös lapseen sitoutumaton isyys -diskurssi vahvistaa maskuliinisen johtamiskulttuurin ylivaltaa olemassaoloa erottamalla miesjohtajat kokonaan lasten kasvatus- ja hoivavastuista.

Tulosten perusteella voi arvella, että kokonaisvaltainen isyys -diskurssi korostaa kokonaisvaltaisen isyyden esille marssia myös johtajuuden kentillä, mikä voi myös rikkoa perinteistä maskuliinisuuden dominanssia johtajuudessa. Kokonaisvaltainen isyys -diskurssi voidaan nähdä myös merkinä uudenlaisesta johtamiskulttuurista, joka ei perustu perinteisen maskuliinisuuden ylivaltaan. Tuomalla esiin moniulotteisempia ja uudenlaisia diskursseja voidaan luoda tilaa myös uusien työelämän käytäntöjen syntymiselle. Kokonaisvaltainen isyys -diskurssi rakentaa isän identiteetin, joka on läsnä oleva ja käytännöllinen – kokonaisvaltainen, vaikka miehen työpositio on vaativa. Näin diskurssi osallistuu myös

uudenlaisen, monipuolisemman sosiaalisen sukupuolen rakentamiseen sekä isyyden että johtajuuden ideologioissa.

Lopuksi voimme todeta, että kun perinteisesti naiseuteen liitetyt arvot ja toimintatavat alkavat näkyä myös miesjohtajien keskuudessa, alamme olla matkalla kohti joustavampaa sosiaalisen sukupuolen tekemistä. Organisaatioissa, joissa nais- ja miesjohtajat voisivat työskennellä omia vahvuuksiaan käyttäen ilman perinteisen maskuliinisen tai feminiinisen johtajan leimaa, voisi olettaa olevan positiivisempi organisaatiokulttuuri.

## Kirjallisuus

- Aaltio-Marjosola, I. & Lehtinen, J. (1998) Male managers as fathers? Contrasting management, fatherhood, and masculinity. *Human Relations* 51(2), 121-136.
- Acker, J. (1990) Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory Of Gendered Organizations. *Gender & Society* 4(2), 139-158.
- Acker, J. (1992) From sex roles to gendered institutions. *Contemporary Sociology: A Journal of Reviews* 565-569.
- Allard, K., Haas, L. & Hwang, C.P. (2011) Family-Supportive Organizational Culture and Fathers' Experiences of Work-family Conflict in Sweden. *Gender, Work & Organization* 18(2), 141-157.
- Alvesson, M. & Due Billing, Y. (1997) *Understanding Gender and Organizations*. SAGE Publications.
- Alvesson, M. (2002) *Understanding organizational culture*. London. Sage.
- Ashcraft, K. L. (2004) *Gender, Discourse and Organization: Framing a Shifting Relationship*. Teoksessa. D, Grant., C. Hardy., C. Oswick. & L. Putnam. (toim.) *Organizational Discourse*. The SAGE Hanbook.
- Bandura, A. (1971) *Social learning theory*. New York: General Learning Press.

- Behson, S. J. (2002) Which Dominates? The Relative Importance of Work - Family Organizational Support and General Organizational Context on Employee Outcomes. *Journal of Vocational Behavior* 61(1), 53-72.
- Bekkengen, L. (2002) Man får välja-om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv.
- Bergeron, D. M., Block, C. J. & Echtenkamp, A. (2006). Disabling the Able: Stereotype Threat and Women's Work Performance. *Human Performance* 19(2), 133-158.
- Bleijenbergh, I. L., van Engen, M. L., & Vinkenburgh, C. J. (2012) Othering women: fluid images of the ideal academic. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 32(1), 22-35.
- Blumen, O. (2015) Employee benefits and high-tech fatherhood, *Journal of Managerial Psychology* 30, 535 - 549
- Bowen, G.L. (1998) Effectes of leader support in the work unit on the relationship between work spillover and family adaption. *Journal of Family and Economic Issues* 19 (1), 25-52.
- Brandt, B. & Kvande, E. (1992) Changing Masculinities – The reconstruction of Fathering. Paper 4/92.
- Bryman, A. & Bell, E. (2003) *Business research methods*. Oxford: Oxford University Press.
- Burnett, S. B., Gatrell, C. J., Cooper, C., & Sparrow, P. (2013) Fathers at work: a ghost in the organizational machine. *Gender, Work & Organization* 20(6), 632-646.
- Butler, J. (1990) *Gender Trouble*. London: Routledge.
- Butler, J. (1993) *Bodies that Matter*. New York: Routledge. <sup>[L]</sup><sub>[SEP]</sub>
- Dermott, E. (2008) *Intimate Fatherhood. A Sociological analysis*. Routledge.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinley, A. (2005) Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002. ) *Journal of Vocational Behavior* 66, 124-197.

- Eräranta, K. & Moisander, J. (2011) Psychological Regimes of Truth and Father Identity: Challenges for Work/Life Integration. *Organization Studies* 32(4), 509–526.
- Eskola, Jari & Suoranta, (1998) *Juha: Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- European Commission. (2012) *The Role of Men in Gender Equality – European strategies & insights*. December 2012.
- Fairclough, N. (1992) *Discourse and Social Change*. Cambridge. Polity Press.
- Fairclough, N. (1995) *Critical discourse analysis : the critical study of language*. London : Longman, 1995.
- Fairclough, N. (1997) *Miten media puhuu*. Jyväskylä. Gummerrus Kirjapaino.
- Fox, G.L. & Bruce, C. (2001) Conditional fatherhood: identity theory and parental investment theory as alternative sources of explanation of fathering. *Journal of Marriage and Family* 63 (2), 394-403.
- Gherardi , S. (1994) The gender we think, the gender we do in our everyday organizational lives. *Human Relations* 47(6).
- Haas, L. & Hwang, P. (1995) Company culture and men's usage of family leave benefits in Sweden. *Family Relations* 44 (1), 28-36.
- Halford, S. & Leonard, P. (2001) *Gender, Power and Organisations*. New York. Palgrave.
- Hardy, C. (2001) Researching organizational discourse. *International Studies of Management & Organization* 31(3), 25-47.
- Heikkinen Suvi, Lämsä Anna-Maija & Hiillos Minna (2014) Narratives by women managers about spousal support for their careers. *Scandinavian Journal of Management* 30, 27–39.

- Heilman, M. E. (1997) Sex Discrimination and the Affirmative Action Remedy: The Role of Sex Stereotypes. *Journal of Business Ethics* 16(9), 877–889.
- Heilman, M. E. (2001) Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organization ladder, *Journal of Social Issues* 57(4), 657-674.
- Hearn, J., & Niemistö, C. (2012) Men, managers, fathers and home-work relations: National context, organisational policies, and individual lives. McDonald, P., & Jeanes, E. (Toim.) *Men, wage work and family*. Routledge.
- Hearn, J. Lämsä, A-M. Biese, I. Heikkinen, S. Louvrier, J. Niemistö, C. Kangas, E. Koskinen, P. Jyrkinen, M. Gustavsson, M. Hirvonen, P. (2015) Tasa-arvon mahdollisuuksia avaamassa. Naisurat-hankkeen loppuraportti. Hanken School of Economics. Research Reports 75. Helsinki: Edita.
- Hewlett, S. A., & Luce, C. B. (2005) Off-ramps and on-ramps. *Harvard Business Review* 83(3), 43-54.
- Holter, O. G. (2007) Men's work and family reconciliation in Europe. *Men and Masculinities* 9(4), 425-456.
- Hobson, B. (2011) The Agency Gap in Work-Life Balance: Applying Sen's Capabilities Framework within European Contexts. *Social Politics* 18(2), 147–167.
- Huttunen, J. (2001) Isänä olemisen suunnat: hoiva-isiä, etä-isiä j aero-isiä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Johansson, T. & Klinth, R. (2008) Caring Fathers. The Ideology of Gender Equality and Masculine Positions. *Men and Masculinities* 11(1), 42-62.
- Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (1993) Diskurssianalyysin aakkoset. Vastapaino Tampere. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Jokinen, A., Juhila, K., & Suoninen, E. (1999) Diskurssianalyysi Liikkeessä. Tampere: Vastapaino
- Kanter, R.M. (1977) *Work and Family in the United States*. New York. Russell Sage.

- Kivimäki, R., & Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2003) *Pomot ja perheet. Työelämä ja perheiden hyvinvointi*. Sitra.
- Kugelberg, C. (2006) *Constructing the Deviant Other: Mothering and Fathering at the Workplace*. *Gender, Work & Organization* 13(2), 152–173.
- Lammi-Taskula, J. (2007) *Parental leave for fathers? Gendered conceptions and practices in families with young children in Finland*. *Stakes*.
- Linstead, A. and Brewis, J. (2004) *Editorial: beyond boundaries: towards fluidity in theorizing and practice*. *Gender, Work & Organization* 11(4), 355–62.
- Linstead, A. & Thomas, R. (2002) "What Do You Want from Me?" A Poststructuralist Feminist Reading of Middle Managers' Identities. *Culture and Organization* 8 (1), 1-20.
- Lämsä, A-M. (2010) *Sukupuoli johtajuustutkimuksessa. Liiketaloudellinen Aikakauskirja. Kriittinen Organisaatiotutkimus* 4, 369–379.
- Lämsä, A-M. & Sintonen, T. (2001) *A Discursive Approach to Understanding Women Leaders in Working Life*. *Journal of Business Ethics* 34, 255-267.
- Malin, V., Aaltio, I. & Takala, T. (2010) *Organisaatioiden ja johtamisen kriittinen tutkimus. Liiketaloudellinen Aikakauskirja. Kriittinen organisaatiotutkimus* 4, 327-334.
- Mykänen, J. (2010) *Isäksi tulon tarinat, tunteet ja toimijuus*. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research*.
- Nentwich, J. C. (2006) *Changing gender: The discursive construction of equal opportunities*. *Gender, Work & Organization* 13(6), 499-521.
- Paechter, C. (2007) *Being Boys, Being Girls: Learning Masculinities and Femininities*. Maidenhead. Open University Press.
- Palkovitz, R., Copes, M.A. & Woolfolk T.N. (2001) 'It's like you discover a new sense of being'. *Involved fathering as an evoker of adult development*. *Men and Masculinities* 4 (1), 49-69.

- Piensoho, T. (2006) Perheestä voimaa työhön–työstä voimaa kotiin. Työssäkävien kokemuksia työn ja perheen tasapainosta. Oppimisverkostot työn ja perheen tasapainon rakentajina–hankkeen julkaisuja. 1, 2006.
- Powell, A., Bagilhole, B. & Dainty, A. (2009) How Women Engineers Do and Undo Gender: Consequences for Gender Equality 16(4), 411-428.
- Powell, Gary N. & Butterfield, Anthony D. & Parent, Jane D. (2002) Gender and Managerial Stereotypes: Have the times Changed? *Journal of Management* 28(2), 177–193.
- Post, C., DiTomaso, N., Lowe, S., R. Farris, G. F. & Cordero, R. (2009) A few good women: Gender differences in evaluations of promotability in industrial research and development. *Journal of Managerial Psychology* 24 (4), 348-371.
- Rantalaiho, M. (2003) Pohjoismaisen isyyspolitiikan isäkuva. Teoksessa H. Forsberg & R. Nätkin (toim.) *Perhe murroksessa. Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä.* Helsinki: Gaudeamus. 202-229.
- Risman, B. J. (2004) Gender as a social structure theory wrestling with activism. *Gender & society* 18(4), 429-450.
- Risman, B. J. (2009) From doing to undoing: Gender as we know it. *Gender & Society* 81-84.
- Tilastokeskus. (2013) Työ, talous ja tasa-arvo. Toim. Marjut Pietiläinen.
- Tracy, S.J. & Rivera, K.D. (2010) Endorsing equity and applauding stay-at-home moms: how male voices on work-life reveal aversive sexism and flickers of transformation. *Management Communication Quarterly* 24 (1), 3-43.
- Vuori, J. (2009) Men's Choices and Masculine Duties: Fathers in Expert Discussions. *Men and Masculinities* 12(1), 45- 72.
- West, C. & Zimmerman, D. H. (1987) Doing Gender. *Gender and Society* 1(2), 125-151.
- West, C., & Fenstermaker, S. (1995). Doing difference. *Gender & Society* 9(1), 8-37.



- Vanhala, S. (2005) Huono omatunto: naisjohtaja perheen, työn ja uran törmäyskurssilla. Työ, perhe ja elämän moninaisuus 2. Työ ja Ihminen 2/2005.
- Välimäki, S. Lämsä, A-M. & Hiillos, M. (2009) The spouse of the female manager: Role and influence on the woman's career. Gender in Management: An International Journal 24 (8), 596-614.
- Zaleznik, A. (1991) Leading and managing: understanding the difference. Teoksessa M. E R. Kets de Vries ym. (toim.) Organizations on the Couch. San Fransisco-Oxford: Jossey-Bass Publishers.